

спеціалізованими фінансовими відомствами (Міністерство фінансів, податкові органи, органи аудиту та інші органи фінансового контролю) в межах їх компетенції [3].

Отже, можна констатувати, що запровадження позитивного досвіду США у сфері декларування доходів і витрат публічних службовців в Україні сприяє вдосконаленню національної системи боротьби з корупцією, а модель громадського контролю за життям суб'єктів, наділених публічно-владними повноваженнями, може бути запозичена, але з обов'язковим врахуванням українських національних традицій.

Література:

1. Тимошенко И. Г., Касаткина Н. М., Терещенкова Н. Ю. Контроль доходов и расходов служащих государственного аппарата. URL : https://studref.com/627945/pravo/kontrol_dohodov_rashodov_sluzhaschih_gosudarstvennogo_apparata.

2. Кодекс етики для державної служби США. URL : <https://uk.lifehackk.com/44-code-of-ethics-for-us-government-service-4052443-7214/>

3. Штумф Б.А. Опыт зарубежных стран по декларированию доходов и расходов государственных служащих. URL : <https://moluch.ru/archive/393/86783/>.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-409-2-80>

ECHR CASE LAW ON ENSURING GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

СУДОВА ПРАКТИКА ЄСПЛ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Burma I. P.

*Applicant of the Research Institute
of Public Law*

Бурма І. П.

*здобувач Науково-дослідного
інституту публічного права*

У справах *Kalanke v. Bremen* (С-450/93, 17 жовтня 1995) [1] та *Marschall v. Land NRW* (С-409/95, 11 листопада 1997) [2] було встановлено, що в ФРН було запроваджено квотне дотримання балансу між чоловіками та жінками, що за висновком Суду ЄС порушує

Директиву про рівне ставлення – вона виходить за межі дозволених «позитивних заходів», які за ст.2(4) директиви можуть лише усувати фактичні нерівності, але не гарантувати абсолютної преференції. Рішення у справі *Kalanke v. Bremen* (C-450/93, 17 жовтня 1995) [1] викликало дискусії щодо правомірності застосування гендерних квот в ЄС. У справі *Marschall v. Land NRW* (C-409/95, 11 листопада 1997) [2] правило про пріоритет жінок містило застереження – якщо існують «особливі причини в особі чоловіка-кандидата, які переважають», то чоловіка можна призначити попри загальну жіночу квоту. Суд ЄС у справі *Marschall v. Land NRW* (C-409/95, 11 листопада 1997) [2] уточнив свою позицію: позитивна дія допустима, коли вона не є абсолютною. Преференційне просування жінок відповідає європейській директиві, якщо кожен чоловік-кандидат має шанс довести, що у нього є особливі кваліфікації чи якості, які виправдовують відступ від пріоритету жінок. Таким чином, «гнучка» квота із «застереженням про індивідуальну перевагу» була визнана законною як захід, що сприяє вирівнюванню можливостей жінок, котрі стикаються зі стереотипами на практиці. Зазначені два рішення разом встановили межі позитивних дій: ЄС дозволяє спеціальні заходи для підтримки менш представленої статі (це закріплено й у нинішній ст.157(4) ДФЄС), але такі заходи не можуть автоматично і повністю виключати врахування індивідуальних обставин кандидатів чоловічої статі. Водночас справа *Marschall* дала «зелене світло» поміркованим квотам, що надалі стимулювало запровадження в країнах ЄС різних систем пріоритету (наприклад, «tie-break rule» у разі рівності кандидатур).

В межах даного дослідження не можна залишити поза увагою рішення у справі *P v. S and Cornwall County Council* (C-13/94, рішення від 30 квітня 1996) [3], де розглядалось питання, що стосувалося трансгендерної особи, яку звільнили з роботи, як ця особа повідомила роботодавця (школу під управлінням Ради графства), що має намір змінити стать. Національний закон тоді не вважав це дискримінацією за статтю, адже до чоловіка, який став жінкою, і до чоловіка, який став би чоловіком (гіпотетично), ставлення було б однаково негативним. Проте Суд ЄС при вирішенні цієї справи застосував широке тлумачення принципу гендерної рівності, зазначавши, що реалізація фундаментального принципу рівності не може допускати звільнення людини з причини, пов'язаної зі зміною її статі. Фактично, Суд визнав, що *дискримінація через зміну статевої приналежності є формою дискримінації за ознакою статі*. Зазначене рішення стало першим рішенням, що закріпило право на захист трансгендерним особам захист від звільнення через зміну ними статі в процесі здійснення трудових

обов'язків. Надалі цей підхід був закріплений: у директиві 2006/54/ЄС, де прямо вказано, що її охорона поширюється і на дискримінацію у зв'язку з трансгендерністю (що походить від змісту преамбули зазначеного європейського правового акту). Справа *P v. S* проклала шлях до ширшого розуміння гендерної рівності, включивши до нього гендерну ідентичність [4].

Наведеними прикладами перелік не вичерпується. До важливих рішень Суду ЄС у цій сфері також належать: *Bilka-Kaufhaus* (1986, критерії непрямой дискримінації у пенсійних схемах) [5], *Raquay* (2007, про заборону звільнення вагітних одразу після виходу з декрету) [6] та інші. Кожне з них уточнювало межі застосування принципу рівності та стимулювало законодавчі зміни. Слід підкреслити, що Суд ЄС традиційно був двигуном прогресу: його прогресивні тлумачення (як у справах про вагітність, гендерну ідентичність тощо) часто випереджали позиції окремих держав і сприяли уніфікації високих стандартів захисту по всьому Союзу.

Отже, міждержавні судові інстанції відіграють важливу роль у здійсненні не лише захисту права особи на працю, на соціальне забезпечення та захист, а також відіграє важливу роль у здійсненні тлумачення відповідних суб'єктивних можливостей приватної особи, в тому числі у тлумаченні розуміння принципу гендерної рівності. Так, до одного із висновків Суду справедливості, що стосується тлумачення поняття гендерної рівності необхідно віднести упереджене стереотипного розуміння професійних здатностей чоловіків та жінок, що впливає на їх просування по службі, на рівень оплати праці тощо [7; 8].

Література:

1. Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen. Ersuchen um Vorabentscheidung: Bundesarbeitsgericht - Deutschland. Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Richtlinie 76/207/EWG - Artikel 2 Absatz 4 - Beförderung - Gleiche Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts - Vorrang der weiblichen Bewerber. Rechtssache C-450/93. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-450/93>

2. Judgment of the Court of 11 November 1997. Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen. Reference for a preliminary ruling: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen - Germany. Equal treatment of men and women - Equally qualified male and female candidates - Priority for female candidates - Saving clause. Case C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61995CJ0409>

3. Judgment of the Court of 30 April 1996. *P v S and Cornwall County Council*. Reference for a preliminary ruling: *Industrial Tribunal, Truro - United Kingdom*. Equal treatment for men and women - Dismissal of a transsexual. Case C-13/94. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61994CJ0013>

4. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>

5. Judgment of the Court of 13 May 1986. *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. Reference for a preliminary ruling: *Bundesarbeitsgericht - Germany*. Equal treatment for men and women - Part-time workers - Exclusion from an occupational pension scheme. Case 170/84. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0170>

6. Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 October 2007. *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*. Reference for a preliminary ruling: *Tribunal du travail de Bruxelles - Belgium*. Social policy - Protection of pregnant women - Directive 92/85/EEC - Article 10 - Prohibition on dismissal from the beginning of pregnancy to the end of maternity leave - Period of protection - Decision to dismiss a female worker during that period of protection - Notification and implementation of the decision to dismiss after the expiry of that period - Equal treatment for male and female workers - Directive 76/207/EEC - Articles 2(1), 5(1), and 6 - Direct discrimination on grounds of sex - Sanctions. Case C-460/06.

7. Case C409/95. Judgment of the Court of 11 November 1997. *Hellmut Marschall v Land NordrheinWestfalen*. URL: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:61995CJ0409>

8. Case C177/88. Judgment of the Court of 8 November 1990. *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus*. URL: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:61988CJ0177>