

**РИМ О. М.,**

кандидат юридичних наук,  
докторант кафедри соціального права  
юридичного факультету  
(Львівський національний університет  
імені Івана Франка)

УДК 341.1

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-4-49>

## СПІВВІДНОШЕННЯ ПРИНЦИПІВ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРАКТИЦІ СУДУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Стаття присвячена окремим аспектам діяльності Суду Європейського Союзу щодо захисту від дискримінації. Проаналізовано зміни трактування «рівності» та «недискримінації» у практиці Суду ЄС та охарактеризовано функціонування принципу рівності.

Автор акцентує увагу на тому, що визнання Судом ЄС принципу рівності одним із загальних принципів права ЄС, а недискримінації принципом права та частиною «основоположних прав людини», які він покликаний захищати, не спричиняє неузгодженостей, а навпаки дає уявлення про конкретне застосування загального принципу рівного ставлення.

У статті з'ясується сутнісне наповнення принципів рівності та недискримінації на підставі практики Суду Європейського Союзу, а також наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених. Проводиться розмежування цих понять та визначається їхній взаємозв'язок. Зазначається, що теперішнє розуміння принципу рівності є віддзеркаленням судової інтерпретації положень правових актів ЄС із цих питань. Такий порядок передбачає однакове ставлення до всіх осіб, якщо тільки не існує об'єктивних підстав для іншого, та виражається через гарантування рівності або ж заборону дискримінації.

Доводиться, що не всі випадки відмінного ставлення підлягають захисту, хоч дискримінація підтверджується у разі неоднакового ставлення щодо схожих з фактичної та правової точки зору категорій осіб, або ж навпаки, коли з різними групами однаково поводяться. Та все ж обставини, які характеризують ставлення щодо певних груп осіб, повинні бути належними для порівняння.

Підсумовується, що розуміння принципу рівності у праві ЄС через вимогу абсолютно однакового ставлення до осіб у подібних ситуаціях, за винятком таких випадків, коли існує об'єктивне виправдання різному ставленню, є спільним та незмінним як для представників науки, так і для практиків. Наголошується, що сьогодні чим раз більше прослідковується поступова відмова від правового підходу, який засновано винятково на негативному обов'язку «не дискримінувати», а натомість розширює свої межі позитивний обов'язок сприяти рівності.

**Ключові слова:** *Європейський Союз, принцип рівності, недискримінація, Суд Європейського Союзу.*

The article is dedicated to certain aspects of the Court of the European Union activity concerning protection against discrimination. The changes in the interpretation of “equality” and “non-discrimination” in the practice of the EU Court are analyzed and the functioning of the principle of equality is described. The author emphasizes that recognition of the principle of equality by the EU Court as one



of the general principles of EU law, and the non-discrimination as the principle of law and the part of “fundamental human rights”, which the Court is intended to protect, does not lead to inconsistencies, but rather gives an idea of the concrete application of the general principle of equality.

The article clarifies the substantive content of the principles of equality and non-discrimination on the basis of the practice of the Court of the European Union, as well as scientific works of domestic and foreign scholars. A distinction is made between these concepts and their interconnection is determined. It is pointed out that the current understanding of the principle of equality is a reflection of the judicial interpretation of the provisions of EU legal acts on these issues. Particularly it requires the same treatment of all persons, unless there are objective grounds for the other, and is expressed through the guarantee of equality or the prohibition of discrimination.

It is argued that not all cases of unequal treatment have to be protected, although discrimination is confirmed in the case of unequal treatment concerning similar categories of persons or, conversely, when different groups are treated in the same way. Nevertheless, circumstances that characterize the attitude towards certain groups of individuals should be appropriate for comparison.

It is concluded that understanding of the principle of equality in EU law due to the requirement of absolutely identical treatment of persons in similar situations, except in those cases where there is an objective justification for different attitudes, is common and unchanged for both representatives of science and practitioners. It is emphasized that nowadays the gradual refusal of the legal approach, which is based exclusively on the negative duty “not to discriminate”, is being followed, instead a positive obligation to promote equality extends its boundaries.

**Key words:** *the European Union, the principle of equality, non-discrimination, the Court of the European Union.*

**Вступ.** Серед основних засад права Європейського Союзу важливу роль відіграють принципи рівності та недискримінації. Як слушно зауважив Річард Плендер (*Richard Plender*), попри те, що ці принципи є чи не найбільш повно закріплені у праві Європейського Союзу, все ж важко знайти інші загальні принципи права ЄС, які б так часто порушувалися [1, с. 57]. Це безумовно спричинило та продовжує породжувати значну кількість юридичних спорів щодо захисту прав дискримінованих осіб. Тому й не дивно, що історію правового становлення принципів рівності та недискримінації розпочав саме Суд Європейського Союзу, адже установчі договори Європейської спільноти з вугілля та сталі (1951 р.), Європейської спільноти з атомної енергії (1957 р.) та Європейської економічної спільноти (1957 р.) закріплювали лише заборону дискримінації щодо обмеженого переліку підстав та прагнули запровадити рівне ставлення до факторів виробництва на внутрішньому ринку.

Проблематику застосування принципів рівності та недискримінації у праві Європейського Союзу у своїх працях висвітлювали такі зарубіжні вчені як Б. Беркасон (*B. Bercusson*), М. Белл (*Mark Bell*), Ф. Бено-Ромер (*F. Benoit-Rohmer*), Дж. Лівіоара Гога (*G. Livioara Goga*) та Р. Плендер (*Richard Plender*). Вітчизняні науковці, серед яких О.М. Дарморіс, О.Р. Дашковська, Р.А. Петров, О.В. Стрельцова, Г.І. Чанишева та інші, у своїх дослідженнях порівнюють правові механізми захисту від дискримінації в Україні та ЄС. Проте певні аспекти цієї проблеми залишаються поза увагою науковців і потребують детального вивчення. Нез'ясованим залишається співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу, який зобов'язаний захищати дискримінованих осіб та тлумачити відповідні положення комунітарного права.

**Постановка завдання.** Метою статті є вивчення взаємозв'язку між принципами рівності та недискримінації у праві Європейського Союзу, що є вкрай необхідним для більш точного їхнього розуміння та правильного застосування.



**Результати дослідження.** Судове визнання цих принципів відбулось без чіткого розмежування понять «рівність» і «недискримінація», що зумовило утвердження їхнього розуміння до певної міри як синонімів [2, с. 138]. Зокрема, вперше у судовій практиці ЄС про принцип рівності заявлено у справі *Rita Frilli v Belgian State*, де Суд ЄС вказав, що правило рівності є одним із фундаментальних принципів права ЄС [3]. Пізніше згідно з рішенням Суду ЄС від 19 жовтня 1977 року в об'єднаних справах *Quellmehl* [4] особливою формою вираження цього принципу було названо заборону дискримінації. Суд ЄС також наголосив, що рівність як принцип вимагає не розглядати подібні ситуації по-різному, якщо відсутнє об'єктивне обґрунтування такого розмежування.

У об'єднаних справах *Royal Scholten-Honig (Holdings) Limited v Intervention Board for Agricultural Produce* та *Tunnel Refineries Limited v Intervention Board for Agricultural Produce* Суд ЄС повторив цей свій висновок [5]. Більше того ним додатково звернуто увагу на особливу значимість принципу рівності, який повинен застосовуватися як загальний принцип права ЄС навіть у разі відсутності чіткого нормативного правила рівного ставлення.

Аналогічну позицію суд зайняв у справах *W. Ferrario and others v Commission of the European Communities* [6], де загальний принцип рівності називається одним із основоположних принципів права у сфері державної служби. Також у цьому рішенні Суд ЄС пояснює, що згідно з цим принципом відносини з працівниками, які перебувають в однакових умовах, повинні регулюватися ідентичними правилами. Водночас, це не перешкоджає запровадженню диференційованого правового регулювання на рівні ЄС у разі підтвердження його законності.

Суд Європейського Союзу послідовно розширював власне трактування «рівності» та «недискримінації». Так, у справі *Vivien Prais v Council of the European Communities* він ствердив, що забороняється будь-яка дискримінація, навіть якщо її підстави і не передбачені установчими договорами 1957 р. У контексті цієї справи, відмова роботодавця змінити дату проведення співбесіди з кандидаткою єврейської національності через співпадіння такої зі святковим релігійним днем була визнана дискримінацією за релігійною ознакою, адже принцип рівності вимагає однакових умов проходження тестування для усіх кандидатів [7]. Автор нагадає, що на той час нерівне ставлення до особи через її віросповідання не визнавалось підставою дискримінації на рівні правових актів ЄС.

Поширення дії загального принципу рівності на ситуації, які пов'язані зі статтю особи, Судом ЄС започатковано у трьох справах *Defrenne* [8; 9; 10]. У межах цих справ вирішувались питання щодо неоднакового ставлення до чоловіків та жінок, які працювали бортпроводниками, у контексті однакової оплати за рівну працю, віку виходу на пенсію, та фінансових наслідків дострокового звільнення для бортпроводниць. Так, у справі *Defrenne II* Суд ЄС стверджував, що принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівну працю є особливим виразом загального принципу рівності [9]. На думку суду, його подвійне економічне та соціальне спрямування демонструє, що цей принцип є частиною основ Союзу [9]. Таку ж позицію суд зайняв у справі *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [11] та справі *G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd* [12].

Підтвердження функціонування принципу рівності щодо інших, ніж стать особи, підстав, відбувалося у судовій практиці поступово. У справі *Werner Mangold v Rüdiger Helm* принцип рівного ставлення у сфері зайнятості згадується одночасно із зазначенням принципу недискримінації на основі віку особи як загального принципу права ЄС [13]. Рівно ж як і у справах *Jürgen Römer v Freie und Hansestadt Hamburg* [14] та *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG* [15] йдеться про загальні принципи рівності та недискримінації у сфері зайнятості та найманої праці. В останній справі [15] Суд ЄС описує взаємозв'язок цих двох принципів, а саме, вказує що принцип недискримінації є конкретною формою застосування загального принципу рівного ставлення. У разі відсутності самостійної підстави щодо заборони дискримінації, застосування загального принципу рівності залишається релевантним [16]. Однак не кожне недискримінаційне нормативне положення є виразом загального принципу рівності [17, с. 545].



Чимала кількість справ, які були предметом розгляду Суду ЄС, упродовж останніх двадцяти років свідчить про відсутність чіткого розмежування принципів рівності та недискримінації цією європейською інституцією [18; 19; 20; 21; 22]. Відповідно до судової практики це швидше суміжні, аніж відмінні поняття. Наприклад, у справі *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA* стверджується, що загальний принцип недискримінації належить до основоположних прав, які є складовою частиною загальних принципів права Європейського Союзу, а принцип рівності згадується у контексті потреби уніфікації його застосування із правом Союзу [19].

Невпорядковане застосування принципів рівності та недискримінації у практиці Суду ЄС почасти є наслідком фрагментарного правового забезпечення рівності та недискримінації на етапі становлення Європейського Союзу. На початку євроінтеграційні процеси не мали на меті запровадження загальної рівності. Однак під впливом концепції основоположних прав людини, сфера застосування наднаціональних правил щодо рівного ставлення розширилась. Зокрема, на початку 2000-х років на рівні ЄС було комплексно переглянуто та оновлено значний масив вторинного законодавства щодо рівності та недискримінації. Було скасовано та оновлено низку директив. Деякі було прийнято уперше. Так, новою стала Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р., що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження [23].

Наступну директиву, яка гарантувала реалізацію принципу рівності було ухвалено 27 листопада 2000 р. Це, зокрема, Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [24]. Правове забезпечення реалізації принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості додатково забезпечує Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. [25]. Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та постачання товарів і послуг [26] та Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення [27] закріплюють схожі положення щодо боротьби із дискримінацією та доповнюють масив актів щодо забезпечення принципу рівності.

Ухвалення правових актів з питань недискримінації змінило не лише правове регулювання щодо рівного поводження, але і судову інтерпретацію понять «рівність» та «недискримінація».

Основною метою недискримінаційних заходів на етапі їхнього становлення була реалізація єдиного ринку за умов чесної конкуренції, тобто інтеграція національних ринків та забезпечення свободи пересування працівників. Відтак первинно заборона дискримінації стосувалась від сфери конкуренції та зайнятості за ознаками громадянства та статі. Однак проголошення Судом ЄС загального принципу недискримінації зумовило втрату його винятково економічного вираження. У такому розумінні цей принцип, який і далі пропагується Судом ЄС, наближається до високого рівня захисту рівності в ЄС, адже діапазон ситуацій та коло суб'єктів, які підлягають захисту значно розширюється, і тепер не обмежується законодавством ЄС *stricto sensu* [28, с. 17]. Тому загальний принцип недискримінації є потужною зброєю в руках суддів Суду ЄС для боротьби з нерівністю.

**Висновки.** Визнання Судом ЄС принципу рівності одним із загальних принципів права ЄС, а недискримінації принципом права та частиною «основоположних особистих прав людини», які він покликаний захищати [29, с. 611], не спричиняє неузгодженостей, а навпаки дає уявлення про конкретне застосування загального принципу рівності.

Теперішнє розуміння принципу рівності є віддзеркаленням судової інтерпретації положень правових актів ЄС із цих питань. Він передбачає однакове ставлення до всіх осіб, якщо тільки не існує об'єктивних підстав для іншого, та виражається через гарантування рівності або ж заборону дискримінації. Наприклад, дискримінація підтверджується у разі неоднакового ставлення щодо схожих з фактичної та правової точки зору категорій осіб, або ж навпаки, коли з різними групами однаково поводяться [30]. Та все ж не всі випадки



відмінного ставлення підлягають захисту. Обставини, які характеризують ставлення щодо певних груп осіб, повинні бути належними для порівняння. Наприклад, можна порівнювати усіх працівників одного роботодавця, або ж працівників різних роботодавців, на яких поширюється дія колективних договорів декількох компаній чи материнська компанія централізовано встановлює умови роботи для всіх своїх філій. У справах *Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. [12], *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten v Wirtschaftskammer Österreich* [31] та *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment* [32] Суд ЄС аналізує ситуації щодо відмінного ставлення до працівників з точки зору можливого порівняння відповідних обставин.

Правові акти ЄС із питань рівності та судова практика застосування принципів рівності та недискримінації дозволяють прослідкувати чимало точок дотику між ними. Попри те, що рівність та недискримінація гарантуються та забезпечуються різними статтями актів первинного та вторинного права ЄС, все ж це дві невід'ємні складові частини єдиного принципу [2, с. 138]. Тому часом їх використовують як синоніми [33, с. 70; 34, с. 268], деколи вказують на їхню спорідненість [1, с. 57; 7] і лише зрідка їх розмежовують [35, с. 123].

Аналіз численних публікацій вітчизняних та зарубіжних дослідників права Європейського Союзу, які наведені вище, засвідчують різноманітність доктринальних підходів щодо розуміння та співвідношення рівності та недискримінації. Та все ж спільним та незмінним для всіх підходів залишається розуміння принципу рівності права ЄС через вимогу абсолютного однакового ставлення до осіб у подібних ситуаціях, за винятком таких випадків, коли існує об'єктивне виправдання різному ставленню. Усе більше прослідковується поступова відмова від правового підходу, який базується винятково на негативному обов'язку «не дискримінувати», а натомість розширює свої межі позитивний обов'язок сприяти рівності. Таким чином ліквідація дискримінації та сприяння рівності – це дві сторони однієї медалі.

#### Список використаних джерел:

1. Plender R., (1995) Equality and Non-Discrimination in the Law of European Union. *7 Pace Int'l L. Rev.*, 57(1995), p.p. 57-80 URL: <http://digitalcommons.pace.edu/pilr/vol7/iss1/2>
2. Goga G.L., (2013) General Principle of non Discrimination and Equal Treatment in the Legislation and Jurisprudence of the Court of Justice of the European Union. *Acta universitatis Danubius.*, Vol. 5, no. 1/2013, pp. 138-145.
3. Judgment of the Court of 22 June 1972. *Rita Frilli v Belgian State*. Case 1-72. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61972CJ0001>.
4. Judgment of the Court of 19 October 1977. *Albert Ruckdeschel & Co. and Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. v Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG v Hauptzollamt Itzehoe*. Quellmehl. Joined cases 117-76 and 16-77. *European Court Reports 1977-01753* URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61976CJ0117>.
5. Judgment of the Court of 25 October 1978. *Royal Scholten-Honig (Holdings) Limited v Intervention Board for Agricultural Produce; Tunnel Refineries Limited v Intervention Board for Agricultural Produce*. Isoglucose. Joined cases 103 and 145/77. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61977CJ0103>.
6. Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 July 1983. *W. Ferrario and others v Commission of the European Communities*. Officials – Joined cases 152, 158, 162, 166, 170, 173, 175, 177, 178, 179, 182 and 186/81. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61981CJ0152>.
7. Judgment of the Court (First Chamber) of 27 October 1976. *Vivien Prais v Council of the European Communities*. Case 130-75. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0130>.
8. Judgment of the Court of 25 May 1971. *Gabrielle Defrenne v Belgian State*. Case 80-70. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562763281843&uri=CELEX:61970CJ0080>.



9. Judgment of the Court of 8 April 1976. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Case 43-75 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>.

10. Judgment of the Court of 15 June 1978. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Case 149/77. European Court Reports 1978-0136 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562758663837&uri=CELEX:61977CJ0149>.

11. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001. Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Case C-381/99. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1563530083536&uri=CELEX:61999CJ0381>.

12. Judgment of the Court of 17 September 2002. A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. Case C-320/00. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62000CJ0320>.

13. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005. Werner Mangold v Rüdiger Helm. Case C-144/04. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0144>.

14. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 10 May 2011. Jürgen Römer v Freie und Hansestadt Hamburg. Case C-147/08. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562835069528&uri=CELEX:62008CJ0147>.

15. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 19 January 2010. Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG. Case C-555/07. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562835142379&uri=CELEX:62007CJ0555>.

16. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 15 October 2009. Audiolux SA e.a v Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) and Others and Bertelsmann AG and Others. Case C-101/08. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562835468910&uri=CELEX:62008CJ0101>.

17. The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law – La Cour de Justice et la Construction de l'Europe: Analyses et Perspectives de Soixante Ans de Jurisprudence by Court of Justice of the European Union (Author, Editor), A. Rosas (Editor), E. Levits (Editor), Y. Bot(Editor) T.M.C. Asser Press; 2013 edition (5 Dec. 2012). 727 p.

18. Judgment of the Court (First Chamber) of 2 June 2016. Proceedings brought by C. Request for a preliminary ruling from the Korkein hallinto-oikeus. Case C-122/15. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562847068253&uri=CELEX:62015CJ0122>.

19. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Case C-13/05. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0013>.

20. Judgment of the Court of 17 February 1998. Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. Case C-249/96. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0249>.

21. Judgment of the Court (Fourth Chamber), 18 December 2014. Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL). Case C-354/13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562170165302&uri=CELEX:62013CJ0354>.

22. Judgment of the Court (First Chamber) of 14 March 2018. Georg Stollwitzer v ÖBB Personenverkehr AG. Case C-482/16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562850024301&uri=CELEX:62016CJ0482>.

23. Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65).

24. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJ L 303, 2.12.2000, p. 16–22 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.



25. 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), OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

26. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, OJ L 373, 21.12.2004, p. 37–43 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>.

27. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, OJ L 6, 10.1.1979, p. 24–25 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007>.

28. Xenidis R., (2017) European Regulatory Private Law: The Transformation of European Private Law from Autonomy to Functionalism in Competition and Regulation (ERPL). *EUI Working Paper LAW*, 2017/04. 44 p.

29. Bell M., (2010) The principle of equal treatment: widening and deepening, in *The evolution of EU law*, Oxford, OUP, p.p. 611–639. URL: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/73140/The%20principle%20of%20equal%20treatment.pdf;sequence=1>.

30. Judgment of the Court of First Instance (Third Chamber) of 14 April 1994. A. v Commission of the European Communities. Case T-10/93639. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562929117429&uri=CELEX:61993TJ0010>.

31. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 8 June 2004. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten v Wirtschaftskammer Österreich. Case C-220/02. 639 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562925040654&uri=CELEX:62002CJ0220>.

32. Judgment of the Court of 13 January 2004. Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment Case C-256/01 639 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562932837605&uri=CELEX:62001CJ0256>.

33. Право Європейського Союзу: Навчальний посібник / За ред. Р.А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. К. : Істина, 2013. 384 с.

34. Стрельцова О.В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу / О.В. Стрельцова // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 265–269.

35. Дашковська О.Р. Міжнародні механізми забезпечення принципу недискримінації / О.Р. Дашковська // Актуальні проблеми сучасного міжнародного права : зб. наук. ст. за матеріалами І Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М.В. Яновського і В.С. Семєнова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 119–127.

