



ВІСНИК

Вищої
кваліфікаційної
комісії суддів України

КОМІСІЯ

СУДДІВ
УКРАЇНИ

PIETAS

2

2016

ПОГЛЯД НАУКОВЦЯ

Виключне право адвоката на представництво в суді. Володимир Кравчук	2
Незалежність і безсторонність суду як гарантія права на справедливий розгляд. Сніжана Степанова	8
Проблемні питання застосування до суддів дисциплінарної відповідальності в аспекті доступу до правосуддя. Тетяна Суярко	18
Визнання права власності у судовому порядку: підтвердження, створення чи зміна такого права? Андрій Нижний	22
Вплив євроінтеграції України на розвиток інституту відповідальності роботодавця. Вікторія Шeverdіна	28
Загальна характеристика структури та змісту Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод у редакції, відкритій для підписання 1950 року. Андрій Медвідь	33
Щодо класифікації принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України. Іван Жигалкін	41
Шляхи вдосконалення вітчизняного трудового законодавства в умовах євроінтеграції. Олена Середа	45

ОФІЦІЙНО

Міжнародні експерти консультують Комісію щодо добору суддів у Верховний Суд	50
--	----

Науково-практичний юридичний журнал
Видається із вересня 2011 року

Співзасновники:
Вища кваліфікаційна комісія суддів України,
Національний університет «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»

Свідоцтво про державну реєстрацію
Серія КВ № 20089-9889ПР

Рекомендовано до друку та
розповсюдження через мережу Інтернет
рішенням Вченої ради Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(протокол № 3 від 22.11.2013)
Визнано Міністерством освіти і науки України
науковим фаховим виданням.
Наказ про включення до Переліку наукових
фахових видань України від 14.02.2014 № 153

Голова Редакційної колегії

Козьяков Сергій Юрійович

Редакційна колегія:

Прилипко С. М., Беляневич В. Е.,
Весельська Т. Ф., Гетьман А. П., Довгерт А. С.,
Заріцька А. О., Капліна О. В., Москвич Л. М.,
Кузнєцова Н. С., Муравйов В. І., Патрюк М. В.,
Сопільник Л. І., Карагусов Ф. С., Щотка С. О.,
Яроцький В. Л., Штаріне Л., Андріїв В. М.,
Іншин М. І.

Головний редактор

С. Ю. Козьяков

Коректор

А. О. Бахтемірова

Відповідальність за достовірність фактів,
цитат, власних назв та інших відомостей
несуть автори публікацій.
Редакція може не поділяти точки зору автора.
У журналі зберігається правопис
законодавчих, нормативних актів, наказів,
методологічних розробок,
що надійшли до редакції.
Редакція залишає за собою право
на скорочення та редагування текстів.
Статті обов'язково проходять
відбір і рецензування.

Номер 2 (18) 2016 схвалено і рекомендовано
до друку рішенням редакційної колегії,
протокол № 4 від 14.07.2016 р.
Підписано до друку 28.07.2016 р.
Формат 60x84 1/8
Папір крейдований
Наклад 220 примірників
Оригінал-макет затверджено
Вищою кваліфікаційною комісією
суддів України

Видавець ТОВ «Піраміда»

© Текст — Вища кваліфікаційна комісія
суддів України

Адреса редакції:
м. Київ, вул. Механізаторів, 9.
www.vkksu.gov.ua





Олена Серєда,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
трудового права
Національного юридичного
університету
імені Ярослава Мудрого

Шляхи вдосконалення вітчизняного трудового законодавства в умовах євроінтеграції

УДК 349.2:341.24

У статті аналізуються європейські та вітчизняні норми трудового права як первинного етапу визначення шляхів удосконалення трудового законодавства України та його гармонізації з трудовим законодавством ЄС. Приділено увагу нормативним актам ЄС, що не мають статусу міжнародних договорів, у контексті майбутнього обов'язку їх застосування при вступі України до Європейського Союзу. На основі аналізу Директиви Європарламенту та Ради 2002/73/ЄС зроблено висновок про відсутність необхідних нормативних положень в Україні, які б забезпечили її реалізацію. Відстоюється думка про необхідність розширення в Україні кола суб'єктів громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Ключові слова: трудове законодавство України, трудове законодавство ЄС, Угода про асоціацію між Україною та ЄС, міжнародні правові акти, захист прав працівників.

**Е. Серєда. Пути усовершенствования
отечественного трудового законодательства
в условиях евроинтеграции**

В статье анализируются европейские и отечественные нормы трудового права как первичного этапа определения путей совершенствования трудового зако-

нодательства Украины и его гармонизации с трудовым законодательством ЕС. Уделено внимание нормативным актам ЕС, не имеющим статуса международных договоров, в контексте будущего обязательного их применения при вступлении Украины в Европейский Союз. На основе анализа Директивы Европарламента и Совета 2002/73/ЕС сделан вывод об отсутствии необходимых нормативных положений в Украине, которые обеспечили бы ее реализацию. Отстаивается мысль о необходимости расширения в Украине круга субъектов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Ключевые слова: трудовое законодательство Украины, трудовое законодательство ЕС, Соглашение об ассоциации между Украиной и ЕС, международные правовые акты, защита прав работников.

**O. Sereda. The ways to improve the domestic labour law
in the european integration conditions**

This article analyzes the European and domestic labor law provisions, as the primary stage of defining the ways of improving the labor legislation of Ukraine and its harmonization to EU labor legislation. Attention is paid to the EU regulations that doesn't have the status of international treaties, in the context of the future obligation to apply them during the



admission of Ukraine into the European Union. On the basis of the analysis of the European Parliament and Council Directive 2002/73 / EU, it's concluded about the lack of regulations in Ukraine that would ensure its implementation. The author noted about the need to expand the circle of subjects of public

В умовах євроінтеграції вітчизняне законодавство про працю потребує адаптації до законодавства Європейського Союзу. Преамбула Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) і його державами-членами декларує поступове зближення України та ЄС на основі спільних цінностей, поглиблення економічних і торговельних відносин. Зближення між Україною та ЄС передбачає створення зони вільної торгівлі, посилення співробітництва у сфері юстиції, свободи і безпеки. Серед основних принципів асоціації наголошується на забезпеченні прав людини та її основоположних свобод і розвитку відносин на принципах ринкової економіки [1]. Отже, забезпечення трудових прав працівників, які власною працею створюють валовий внутрішній продукт, є ключовим завданням сучасної правової науки трудового права. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба визначити взаємодію європейських норм та національного законодавства. Це надасть можливість визначити шляхи адаптації та вдосконалення трудового законодавства на основі тих зобов'язань, які прийняла на себе Україна, підписавши Угоду про асоціацію між Україною та ЄС.

Метою цієї статті є аналіз європейських та вітчизняних норм трудового права задля визначення подальших кроків гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС.

Науково-теоретичним підґрунтям статті стали праці Баранюк Ю. В., Гаращенко Л. П., Дріжчаной С. В., Лаврінчук І. П., Макогон О. В., Стадника М. П., Хуторян Н. М., Чанишевої Г. І., Ярошенка О. М.

Нормативно-правову основу роботи складають: Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами, Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про міжнародні договори України», а також міжнародні акти – Договір про заснування Європейської Спільноти, Конвенція Міжнародної організації праці «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», Директива Європарламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23.09.2002, яка змінює Директиву Ради 76/207 / ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці».

Визначення ролі законодавства ЄС у трудовому праві України базується на конституційних положеннях, закріплених в Основному законі. Зокрема,

control over the labor legislation observance.

Key words: Ukraine labor legislation, EU labor legislation, Association Agreement between Ukraine and the EU, international regulations, employees' rights protection.

ст. 9 Конституції України [2] встановлює, що частиною національного законодавства України є чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України. Частина 2 цієї статті закріплює, що укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України. Отже, міжнародні договори включаються в законодавство України після їхньої ратифікації, а відповідно й офіційного опублікування, і повинні застосовуватися як суб'єктами правовідносин, так і судовими й правоохоронними органами. Однак визнання міжнародних договорів частиною національного законодавства не дає відповіді на питання щодо застосування інших джерел трудового права ЄС.

Згідно зі ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» чинні міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства й застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України встановлено інші правила ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. При цьому ст. 8 названого закону закріплює, що згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору [3]. Отже, згода України на обов'язковість міжнародного договору у будь-який визначений законом спосіб надає юридичної сили міжнародному договору як нормативно-правовому акту вітчизняного законодавства.

Водночас ст. 8-1 Кодексу законів про працю України закріплює: «якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [4]. На наш погляд, чинне законодавство України надає міжнародним договорам статусу нормативно-правових актів, але коли мова йде про нормативні акти ЄС, що не є міжнародним договором чи угодою, питання залишається відкритим.

Як справедливо стверджує О. М. Ярошенко: «Трудові правові норми виражаються як у

міжнародно-правових договорах, угодах, нормативно-правових актах компетентних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах. Це значною мірою контрастує з іншими галузями права. ... Різноманіття форм вираження правових норм ускладнює процес їх застосування й реалізації суб'єктами трудового права» [5, с. 23]. Загалом, у трудовому праві України взаємодія міжнародних норм у сфері праці та вітчизняних норм є визначеною, однак у частині пріоритету між нормами ЄС та вітчизняними нормами, які закріплюють сприятливіші умови або більш високий рівень захисту прав працівників, питання не врегульовані. Одним із шляхів вирішення цього практичного питання є пропозиція закріпити в проекті Трудового кодексу України [6] пріоритет норм, які закріплюють сприятливіші умови або більш високий рівень захисту прав працівників. Отже, з позиції євроінтеграційних процесів проект Трудового кодексу України вирішує проблему співвідношення між нормами ЄС та вітчизняними нормами у сфері праці в частині пріоритету більш високого рівня захисту працівників, що до сьогодні не зроблено в чинному трудовому законодавстві.

Вважаємо, що ЄС жодним чином не заперечуватиме підвищенню соціальних стандартів працюючих, однак їх застосування на національному рівні потребує реальних засобів забезпечення. Водночас слід враховувати, що міжнародні норми про працю, як правило, закріплюють загальний обов'язок у тому чи іншому питанні. Такі норми закріплюють міжнародні стандарти у сфері праці, а не спрямовані на регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних з ними. Наприклад, ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року закріплює, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [7].

Наведене формулювання свідчить про необхідність прийняття на національному рівні норм, які визначатимуть підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, тобто норма Конвенції може бути реалізована виключно на основі національного трудового законодавства. Зазначений приклад свідчить про наближення вітчизняного законодавства до законодавства ЄС за принципом загального й приватного. Такий підхід вимагає від України не лише прагнення долучитися до Європейської спільноти, а дослідити і в подальшому впровадити досвід європейських країн щодо деталізації загальних положень законодавства ЄС.

Також важливо усвідомлювати, що визнання

права ЄС та міжнародних норм у сфері праці не робить їх такими, що беззаперечно застосовуватимуться в Україні. Це пов'язано з можливістю або неможливістю їхнього застосування залежно від соціально-економічних умов розвитку України. Погоджуємося з позицією О. М. Ярошенка, який поділяє міжнародні договори у сфері праці на ті, що виконуються самостійно, тобто це зобов'язання, які держава бере на себе з моменту підписання і готова забезпечити їх виконання, й ті, що самостійно виконуватися не можуть, тобто через різні причини держава не здатна забезпечити їх виконання у відповідний момент [5, с. 71]. У підсумку ситуація є такою, що які б стандарти у сфері праці не пропонує нам Європейське співтовариство, якщо ми не матимемо для їх впровадження соціально-економічних умов, такі стандарти залишаться декларативними. Отже, адаптація трудового законодавства до стандартів ЄС є лише одним із засобів поліпшення умов праці працюючих у загальному процесі реформування та соціально-економічного розвитку України. Також слід акцентувати увагу на тому, що забезпечення реалізації міжнародних норм про працю, передбачених міжнародними договорами, згоду на які надано Україною, невід'ємно пов'язане з контролем за їхнім виконанням. Із цього випливає відповідний обов'язок держави, реалізація якого можлива лише на рівні національного трудового законодавства.

Розвиваючи питання місця законодавства ЄС у трудовому праві України, не менш важливим залишається питання щодо джерел права ЄС. Проблематика полягає в тому, що Україна визнає частиною свого законодавства міжнародні договори й угоди [2, 3, 4]. Проте система джерел ЄС не складається виключно з міжнародних договорів. Систему джерел ЄС складають: засновницькі документи (договори), насамперед установчі договори, протоколи, декларації й додатки до договорів, конвенції, хартії, декларації, регламенти, директиви, рішення, рекомендації та висновки [8, с. 13-20]. Отже, зближення законодавства України та ЄС виключно визнанням пріоритету міжнародних договорів не видається можливим. Адаптація вітчизняного трудового законодавства має містити такі положення, які давали б можливість в цілому застосовувати норми трудового права ЄС.

Так, ст. 249 Договору про заснування Європейської Спільноти встановлює, що з метою виконання завдань Договору Європейському парламенту спільно з Радою, Раді та Комісії належить розробляти регламенти, видавати директиви, створювати рекомендації та надавати висновки. При цьому Регламент та Директива є обов'язковими для застосування, а рекомендації та висновки не є юридично обов'язковими [9]. Тобто приєднання України до



Договору про заснування Європейської Спільноти тим самим призведе до обов'язку визнання нормативних актів ЄС. Останні згідно з позицією Суду ЄС, утворюючи право ЄС, обов'язкові для застосування. Як зазначає Н.М. Хуторян, Суд ЄС також керується принципами й нормами, що були встановлені ним раніше як на «сталу судову практику», на «прецедент» [8, с. 25].

Адаптація трудового права України до трудового права ЄС має базуватися на тому, що не лише міжнародні договори та угоди й Концепції Міжнародної організації праці, які ратифіковані, підлягають застосуванню на території України. Приєднання до європейської спільноти означатиме обов'язок виконання й інших нормативних актів ЄС. Наприклад, Директива Європарламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23.09.2002, яка змінює Директиву Ради 76/207 / ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці». Зокрема, зміни й доповнення торкнулися таких питань: закріплення визначення прямої і непрямой дискримінації, ідентично Директиві 2000/43 / ЄС і Директиви платника 2000/78 / ЄС; сприйняття Директивою 76/207 / ЄЕС положень про домагання і статевого або сексуального домагання; удосконалення критеріїв диференціації працівників за ознакою статі та закріплення гарантій забезпечення рівності статей, включаючи можливості надання відпусток за сімейними обставинами для обох статей; визначення правил про компенсацію збитку особі, що постраждала від дискримінації; розширення кола засобів захисту, включаючи можливості звернення дискримінованої особи по допомогу до відповідних неурядових структур та розвитку діалогу між державами-членами і такими структурами [10, с. 25]. Як свідчить наведене, не всі положення названої Директиви мають аналогічні приписи у вітчизняному законодавстві.

Так, Директива Європарламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23.09.2002, яка змінює Директиву Ради 76/207 / ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці», закріплює, що ті особи, які були об'єктами дискримінації за статевою ознакою, повинні мати адекватні засоби юридичного захисту. Забезпечуючи більш ефективний рівень захисту, асоціації, організації та інші легальні об'єднання також повинні бути уповноважені брати участь у процесі, на розсуд держави-члена, за дорученням чи на підтримку потерпілого, без шкоди національним нормам щодо представлення та захисту в суді. Також держави-члени повинні передбачити ефективні, пропорційні й відлякуючі санкції за порушення

зобов'язань за Директивою 76/207 / ЄЕС [11, L 269/17]. Зміни до Директиви 76/207 / ЄЕС також передбачають зміни до статті 6, згідно з якими держави-члени вводять у свої національні правові системи засоби, необхідні для забезпечення реальної та ефективної компенсації або відшкодування (як визначить держава-член) за порушення або заподіяння шкоди особі, ущемленої дискримінацією, шляхом відновлення прав пропорційно заподіяному збитку. Така компенсація або відшкодування не може обмежуватися передчасним фіксуванням максимальної межі, за винятком випадків, коли роботодавець може довести, що збитки, завдані заявнику внаслідок дискримінації, у розумінні цієї Директиви, є тільки відмовою в розгляді його або його резюме. Доповнюється стаття 8-а, яка закріплює, що держави-члени визначають і вводять необхідну підготовку для органу, або органів із забезпечення, аналізу, моніторингу та підтримки рівності всіх осіб без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Ці органи можуть створювати свої підрозділи з дотримання прав людини й захисту індивідуальних прав на національному рівні. Держави-члени забезпечують, щоб компетенція цих органів включала:

- (а) без шкоди для прав потерпілих та асоціацій, організацій та інших об'єднань надання допомоги потерпілим від дискримінації на підставі їхньої скарги;
- (б) здійснення незалежного розслідування випадків дискримінації;
- (с) публікацію незалежних доповідей і створення рекомендацій з будь-яких питань, що стосуються дискримінації [11, L 269/18- L 269/19].

Наведе свідчить, що адаптація вітчизняного трудового законодавства повинна включати вдосконалення не лише тих норм, які регулюють порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин та відносин, тісно пов'язаних з ними, а й вдосконалення засобів захисту прав працівників. Європейські стандарти захисту прав суб'єктів трудового права не утворюють суперечностей з вітчизняним законодавством, однак закріплюють обов'язок на національному рівні створити чи вдосконалити систему захисту прав суб'єктів трудового права.

Стосовно статей 6 та 8-а Директиви 76/207 / ЄЕС, то, на нашу думку, виконання цих приписів потребує вдосконалення в Україні системи громадського контролю. Створенню ефективної системи захисту суб'єктів трудового права не відповідають положення ст. 259 Кзпп України, які закріплюють суб'єктами громадського контролю за дотриманням законодавства про працю професійні спілки та їх об'єднання [4]. Проект Трудового кодексу України у ст. 348 містить аналогічний припис та залишає суб'єктом громадського контролю за дотриманням

законодавства про працю профспілки та їх об'єднання [6].

З огляду на положення Директиви 76/207 / ЄЕС вважаємо, що цього недостатньо для створення ефективної системи захисту суб'єктів трудового права від дискримінації. При цьому, утворюючи систему аналізу, моніторингу та підтримки рівності всіх осіб без будь-якої дискримінації за ознакою статі, громадський контроль має відігравати ключову роль, тому необхідно розширити коло недержавних суб'єктів контролю, моніторингу й аналізу за додержанням законодавства про працю.

Підсумовуючи викладене, зазначимо таке:

1. Євроінтеграція України вимагає не лише перегляду чинного трудового законодавства на предмет відповідності Європейським стандартам умов праці працюючих, а й адаптації законодавства щодо утворення чи вдосконалення існуючих засобів захисту прав суб'єктів трудового права.

2. Приєднання до європейської спільноти неминуче покладе на Україну обов'язок виконання не тільки міжнародних договорів і угод, а й інших норм європейського трудового права. Ці норми у своїй більшості закріплюють обов'язок держави врегулювати конкретно визначені відносини, чи створити систему захисту або реалізації прав суб'єктів на національному рівні. У зв'язку з цим необхідно усвідомлювати, що приєднання України до ЄС не забезпечить суб'єктів трудового права європейськими системами захисту. Такі системи повинні встановлюватися національним законодавством.

3. Огляд Директиви Європарламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23.09.2002, яка змінює Директиву Ради 76/207 / ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці», свідчить про відсутність в Україні необхідних засобів захисту осіб, які зазнали дискримінації у сфері праці, включаючи можливості звернення дискримінованої особи по допомогу до відповідних неурядових структур. Отже, у процесі адаптації вітчизняного трудового законодавства до трудового законодавства ЄС необхідно переглянути (удосконалити) систему громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

4. Завданням науки трудового права в умовах євроінтеграції є аналіз трудового законодавства ЄС з метою виявлення тих стандартів, виконання яких вимагає від держави-члена прийняття відповідних нормативних актів на національному рівні. До того ж має бути розглянуто правові можливості вітчизняного трудового права забезпечити реалізацію європейських стандартів у сфері праці існуючими засобами або їх удосконалення. Вважаємо недоцільним створювати нові для України засоби реалізації прав

та свобод, навпаки слід гармонічно пристосувати існуючі засоби та механізми. Зокрема, необхідно під новим кутом розглянути можливості, соціального партнерства, громадського контролю, оновити дискусію щодо спеціалізованої трудової юстиції тощо.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони від 21.03.2014 р. // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 75. – Ст. 2125.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР в редакції від 21.02.2014 р. // Відом. Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV // Відом. Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
4. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – Ст. 375.
5. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
6. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 р. № 1658: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці № 158 від 22.06.1982. Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3933-XII від 04.02.1994 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 92. – Ст. 3388.
8. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; від. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2008. – 304 с.
9. Договір про заснування Європейської Спільноти (консолідована версія станом на 1 січня 2005 року): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_017
10. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: «Права человека», 2005. – 98 с.
11. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Communities 05.10.2002. – L 269/15 – 269/20.

