

М. П. Дибань,  
кандидат юридичних наук

## ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СЕКСУАЛЬНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Національний авіаційний університет  
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна  
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

**Мета:** здійснити аналіз проблем правового регулювання протидії дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації з урахуванням теоретичного та практичного аспекту; проаналізувати норми національного трудового законодавства щодо проблематики правового визначення терміну «сексуальна орієнтація». **Методи дослідження:** під час наукового дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи. **Результати:** аргументується, що національне законодавство України про працю потребує імплементації демократичних норм європейського суспільства з необхідністю додаткового врегулювання окремих питань протидії проявам дискримінації у трудових відносинах. **Обговорення:** піднімається проблематика поширення дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації у трудових відносинах.

**Ключові слова:** трудовий договір; дискримінація; сексуальна орієнтація; дискримінація за ознакою статі; дискримінація у сфері праці; протидія дискримінації; євроінтеграція; зайнятість населення; гендерна рівність; соціальний захист; демократичне суспільство; право на працю.

**Постановка проблеми та її актуальність.** В умовах сьогодення Українська держава перебуває у спеціальному правовому режимі воєнного стану. На цьому шляху вбачається факт обрання Україною майбутнього вектору розвитку – євроінтеграція. У процесі зближення національного законодавства необхідно ставити акцент на головних ознаках цивілізаційного європейського суспільства. Враховуючи цю позицію, інтеграційний процес повинен ґрунтуватися на високому рівні дотримання прав особи у сфері праці. Негативним проявом даної сфери правовідносин є дискримінаційні процеси, зокрема, за ознакою сексуальної орієнтації, які посягають не тільки на конституційні гарантії, а й на основні цінності європейського суспільства.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** Питанням правового регулювання протидії дискримінації у трудових правовідносинах присвячено значну кількість наукових праць. Зокрема, даної проблеми в своїх роботах торкалися вчені В.М. Андрійв, С.Я. Вавженчук,

С.В. Вишневецька, В.В. Волинець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, Л.В. Котова, Є.В. Краснова, О.Г. Макаренко, Н.О. Мельничук, К.Ю. Мельник, О.І. Процевський, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

**Мета статті** – проаналізувати основні проблеми правового регулювання протидії дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації у сфері праці та виокремлення позицій щодо удосконалення національного трудового законодавства в аспекті визначених питань.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основне завдання України полягає в забезпеченні належної реалізації конституційного принципу, який знайшов своє відображення в ст. 3 Конституції України. Згідно якої «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [1]. Питання концептуально-важливого значення охо-

рони, захисту та дотримання прав людини є одними з найбільш досліджуваних в теорії права.

Про вагоме значення дотримання прав людини в сфері праці засвідчують положення провідних міжнародних документів. У ст.ст. 23, 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої і проголошеної Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) від 10 грудня 1948 року записано, що кожна людина має право: 1) на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; 2) без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю; 3) має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; 4) має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів; 5) має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [2].

Розглядаючи сталу практику ООН у питанні захисту прав людини варто зазначити, що міжнародною проблемою порушення прав людини розуміють не окремі факти відповідних порушень, а загальну правову ситуацію у державі, яка свідчить про ігнорування даною державою зобов'язань поважати права людини, масові та грубі порушення цих прав тощо [3, с. 710]. Тому порушення прав людини впливає на процес зближення українського суспільства з демократичними нормами країн Європейського Союзу.

Також у змісті ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), затвердженої Радою Європи 03.05.1996 р. № ETS № 163 (ратифікованої Верховною Радою України 14.09.2006 р.), зазначено, що усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації [4].

Відповідно до Рекомендацій Міжнародної організації праці в питанні дискримінації в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р., термін «дискримінація» охоплює: 1) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що

здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять; 2) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається; 3) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, яке визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, та з іншими відповідними органами [5].

Аналізуючи сучасні проблеми дискримінації у сфері праці, необхідно акцентувати увагу на законодавчому визначенні терміну «дискримінація», яке нам надає законодавець в нормах Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» в редакції від 30.05.2014 р. № 5207-VI, згідно якого: дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [6]. Втім, практична особливість полягає в тому, що тривалий час в національному законодавстві України не згадувалося про дискримінацію за сексуальною орієнтацією. Тому бачимо відсутність чіткої вказівки про «сексуальну орієнтацію», як один з різновидів дискримінації відповідно норм вище зазначеного Закону. Необхідно зазначити, що фраза «або інші ознаки» означає те, що наведений у положенні Закону перелік є невичерпним та ілюстративним. До

«інших ознак» варто відносити дискримінацію за сексуальною орієнтацією. Таке тлумачення підтверджується як аналізом міжнародного права, практикою його застосування різними міжнародними судовими органами [7, с. 9-10]. На актуальність даного питання вказує той факт, що далеко не відразу в наукових колах вибудувалася одностайна позиція щодо необхідності уточнення в ст. 2-1 КЗпП України вимоги про заборону дискримінації в сфері праці в частині сексуальної орієнтації. Зокрема, у висновку щодо змісту проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 19.02.2013 р. № 2342, фахівці Головного науково-експертного управління Верховної Ради України вказували, що чинне законодавство України, насамперед, закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» тощо не містять визначення терміну «сексуальна орієнтація». Крім того, незрозуміло, яким чином будуть встановлюватися факти дискримінації особи у трудових відносинах за ознакою сексуальної орієнтації. Тому необхідність прийняття запропонованих доповнень до вищезазначеного кодексу викликає значний сумнів [8]. Таким чином, можна з цього приводу підвести підсумок, що даний підхід не узгоджувався з вимогами сучасного світу і вимагає більш детального дослідження. І лише Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII у ст. 2-1 Кодексу законів про працю України були внесені доповнення, згідно яких регламентується заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, *сексуальної орієнтації*, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на

ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [9].

**Висновки.** Підводячи підсумок по даній тематичі дослідження варто зазначити, що протидію дискримінації у трудових відносинах необхідно врегульовувати не тільки в індивідуальних, а також у колективно-трудовах правовідносинах. Насамперед, учасники соціального діалогу повинні створювати додатково до колективного договору спеціальні гендерні програми, які б стосувалися питань виробничого середовища, дискримінації за ознакою статі, за сексуальною орієнтацією, що унеможливило б порушення трудових прав працівників на робочому місці. Адже, на практиці роботодавці та працівники не мають достатніх знань стосовно проявів дискримінації у трудових відносинах.

Також було б доцільним та науково обгрунтованим внести зміни до основного антидискримінаційного Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». А саме уточнити про наявність такого різновиду дискримінації, як дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації, що буде відповідати вже внесеним змінам до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України.

#### *Література*

1. Конституція України: Закон України від 28 чер. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. С. 89. Ст. 3103. Код акту 45085/2008.
3. Юридична енциклопедія: в 6 т. / голова ред. колегії Ю.С. Шемшученко та ін. Т. 4. Н-П. Київ: Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 2002. 717 с.

4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03 трав. 1996 р. № ETS № 163. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.

5. Про дискримінацію в галузі праці та заняття: Конвенція Міжнародної організації праці від 25 чер. 1958 р. № 111. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161)

6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вер. 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

7. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.

8. Висновок Головного науково-експертного управління щодо змісту проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 19 лют. 2013 р. № 2342. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id>

9. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12 лист. 2015 р. № 785-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49-50. Ст. 467.

### References

1. Konstytutsiya Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28 cher. 1996 r. № 254k/96-VR. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*. 1996. № 30. St. 141.

2. Zahalna deklaratsiya prav lyudyny: pryunyata i proholoshena rezolyutsiyeyu 217 A (III) Heneral-

noyi Asambleyi OON vid 10 hrud. 1948 r. *Ofitsiynny visnyk Ukrainy*. 2008. № 93. S. 89. St. 3103. Kod aktu 45085/2008.

3. Yurydychna entsyklopediya: v 6 t. / holova red. kolehiyi Yu.S. Shemshuchenko ta in. T. 4. N-P. Kyiv: Vyd-vo «Ukrayinska entsyklopediya» im. M.P. Bazhana, 2002. 717 s.

4. Yevropeyska sotsialna khartiya (perehlyanuta): Mizhnarodnyy dokument Rady Yevropy vid 03 trav. 1996 r. № ETS № 163. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*. 2007. № 51. St. 2096.

5. Pro dyskryminatsiyu v haluzi pratsi ta zanyat: Konventsiya Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi vid 25 cher. 1958 r. № 111. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161)

6. Pro zasady zapobihannya ta protydyi dyskryminatsiyi v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06 ver. 2012 r. № 5207-VI. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*. 2013. № 32. St. 412.

7. Ponomarov S.Yu., Fedorovych I.Yu. Zapobihannya ta protydiya dyskryminatsiyi v Ukraini: posibnyk dlya pratsivnykiv orhaniv derzhavnoyi vlady ta mistsevoho samovryaduvannya. Kyiv: Mizhnarodna orhanizatsiya z mihratsiyi, Predstavnytstvo v Ukraini, 2014. 74 s.

8. Vysnovok Holovnoho naukovo-ekspertnoho upravlinnya shchodo zmistu proektu Zakonu Ukrainy «Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannya ta protydyi dyskryminatsiyi v Ukraini» vid 19 lyut. 2013 r. № 2342. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id>

9. Pro vnesennya zminy do Kodeksu zakoniv pro pratsyu Ukrainy shchodo harmonizatsiyi zakonodavstva u sferi zapobihannya ta protydyi dyskryminatsiyi z pravom Yevropeyskoho Soyuzu: Zakon Ukrainy vid 12 lyst. 2015 r. № 785-VIII. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*. 2015. № 49-50. St. 467.

## DISCRIMINATION ON THE BASIS OF GENDER ORIENTATION IN EMPLOYMENT RELATIONS

National Aviation University  
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine  
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

**Purpose:** to carry out an analysis of the problems of legal regulation of combating discrimination on the basis of sexual orientation, taking into account theoretical and practical aspects; to analyze the norms of the Laws of Ukraine: "On the principles of preventing and countering discrimination in Ukraine", "On ensuring equal rights and opportunities for women and men", "On introducing amendments to the Code of Labor Laws of Ukraine on harmonizing legislation in the field of preventing and countering discrimination with the law of the European Union" regarding the legal definition of the concept of "sexual orientation" at the level of the law; to carry out a legal analysis of the compliance of the labor legislation of Ukraine with the basic values defined by the European Social Charter (revised) in the edition of 09.07.2016, as well as the content of the Recommendations of the International Labor Organization on the issue of discrimination in the field of work and occupation No. 111 of 06.25.1958. **Research methods:** general scientific and special methods were used to achieve the goal of the scientific work. **Results:** it is claimed that the national legislation of Ukraine on labor requires the implementation of democratic norms of European society with the need for additional regulation of certain issues of countering manifestations of discrimination in labor relations. Problematic issues of national labor legislation regarding the prevention of discrimination based on sexual orientation are highlighted, appropriate conclusions are drawn and solutions are proposed. **Discussion:** the issue of the spread of discrimination based on sexual orientation in labor relations is raised.

**Key words:** employment contract; discrimination; sexual orientation; gender discrimination; discrimination in the field of work; anti-discrimination; European integration; population employment; gender equality; social protection; democratic society; right to work.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2023