

Запобігання та протидія дискримінації

Тренінг для суддів загальних місцевих судів

Роздавальні матеріали

Запобігання та протидія дискримінації

Тренінг для суддів загальних місцевих судів

Роздавальні матеріали

Київ
2026

Запобігання та протидія дискримінації. Тренінг для суддів загальних місцевих судів: Роздавальні матеріали. Київ, 2026. 114 с.

Рекомендовано до друку та запровадження в навчальний процес Науково-методичною радою Національної школи суддів України (протокол № 4 від 1.09.2026 р.).

Упорядники: Р. Москаль, Т. Фулей, С. Шинкоренко.

Зміст

Навчальні цілі й очікувані результати	5
Рішення Європейського суду з прав людини на попереднє опрацювання	7
Програма одноденного тренінгу	8
Інформаційні ресурси	10
Модуль 1	
Дискримінація: поняття, форми, міжнародні стандарти та національне законодавство	11
Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (витяг)	11
Практика Європейського суду з прав людини	18
Посібник зі статті 14 та статті 1 Протоколу № 12 (витяг – форми дискримінації)	23
Практичне завдання 1 (захищені ознаки – національне законодавство)	25
Посібник зі статті 14 та статті 1 Протоколу № 12 (витяг – захищені ознаки)	31
Модуль 2	
Тест на дискримінацію відповідно до практики Європейського суду з прав людини. Алгоритм розгляду скарг на дискримінацію	34
Посібник зі статті 14 та статті 1 Протоколу № 12 (витяг – тест на дискримінацію)	34
Практика Європейського суду з прав людини	41
Практичне завдання 2 (на прикладі рішення Європейського суду з прав людини у справі на попереднє опрацювання – «Беляєв та інші проти України»)	43
Практичне завдання 3-1 (на прикладі рішення Європейського суду з прав людини у справі «Евейда (<i>Eweida</i>) та інші проти Сполученого Королівства»)	44
Практичне завдання 3-2 (на прикладі рішень Європейського суду з прав людини у справах	

«Константін Маркін проти Росії» та «Напотнік проти Румунії»).....	50
Ухвала про неприйнятність у справі «Борзих проти України» (<i>Borzykh v. Ukraine</i>)	63
Принцип рівності та заборони дискримінації (витяг із посібника «Застосування норм законодавства Європейського Союзу у практиці Європейського суду з прав людини»)	64
Модуль 3	
Мова ворожнечі. Дискримінаційний мотив вчинення правопорушень (на прикладі практики Європейського суду з прав людини щодо України)	68
Рекомендація CM/Rec(2022)16 Комітету Міністрів державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі (витяг)	68
Дискримінація через застосування насильства (витяг)	71
Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Начова та інші проти Болгарії» (витяг)	73
Практичне завдання 4 (особливості досудового розслідування та судового розгляду кримінальних справ з дискримінаційним мотивом).....	91
Модуль 4	
Проблемні питання застосування алгоритму при розгляді скарг щодо дискримінації	92
Практичне завдання 5 (обов'язок доказування)	92
Постанова Першої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 202/5012/21 (витяг)	95
Постанова Другої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 755/8130/23 (витяг)	102
Практичне завдання (за опрацьованими рішеннями Європейського суду з прав людини).....	113
Питання для самоконтролю	114

Навчальні цілі й очікувані результати

У результаті опанування тренінгу «Запобігання та протидія дискримінації» учасники й учасниці зможуть:

ЗНАТИ:

- понятійний апарат — дискримінація та її форми (пряма, непряма, пособництво, утиски, підбурювання до дискримінації) відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- «захищені ознаки» (ознаки, за якими заборонена дискримінація) відповідно до національного законодавства та практики Європейського суду з прав людини;
- тест на дискримінацію та алгоритм розгляду скарги щодо дискримінаційного ставлення / поводження відповідно до практики Європейського суду з прав людини;
- що не є дискримінацією (зокрема, позитивні дії, обґрунтоване відмінне ставлення у неаналогічних ситуаціях);
- зміщення обов'язку доказування у цивільному процесі;
- приклади справ Європейського суду з прав людини проти України, у яких визнано порушення та у яких дискримінації не встановлено;
- поняття дискримінаційного мотиву при вчиненні правопорушень;
- роль суду в заходах із запобігання та протидії дискримінації.

ВМІТИ:

- розрізняти форми дискримінації, зокрема пряму та непряму дискримінацію, підбурювання та пособництво;
- розрізняти дискримінацію та «позитивні дії», а також «позитивні дії» відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «позитивні зобов'язання» держав відповідно до практики Європейського суду з прав людини;
- застосовувати алгоритм розгляду скарги на дискримінацію (ідентифікація несприятливого поводження / ставлення; пошук / вибір «компаратора»; визначення ознаки розрізнення («захищеної ознаки»); оцінка виправданості відмінного ставлен-

ня до «жертви» порівняно з «компаратором»: перевірка наявності легітимної мети; перевірка пропорційності);

- виокремлювати дискримінаційний мотив при кваліфікації кримінальних та адміністративних правопорушень;
- застосовувати частину другу статті 81 Цивільного процесуального кодексу України щодо зміщення обов'язку доказування у справах щодо дискримінації;
- робити висновок суду про наявність або відсутність дискримінації, застосовуючи до конкретної ситуації тест, вироблений Європейським судом з прав людини;
- давати відповідь на аргументи сторони та мотивувати ухвалені рішення з посиланням на релевантну практику Європейського суду з прав людини.

Рішення Європейського суду з прав людини на попереднє опрацювання

«Беляєв та інші проти України»
(заява № 34345/10 та 2 інші)



«Борзих проти України»
(неприйнятність заяви № 11575/24)



«Загубня та Табачкова
проти України»
(заява № 60977/14)



«Івашків проти України»
(заява № 59670/14)



«Картер проти України»
(заява № 18179/17)



«Узу проти України»
(заява № 7164/18)



«Федорченко та Лозенко
проти України»
(заява № 387/03)



Програма одноденного тренінгу

09:30–10:00	Реєстрація учасників та учасниць
10:00–10:10	Вітальні слова
10:10–10:20	Структурна вправа 1
10:20:10:50	МОДУЛЬ 1 Дискримінація: поняття, форми, міжнародні стандарти та національне законодавство <i>Інтерактивна мінілекція + робота з роздатковими матеріалами</i>
11:50–11:20	Практичне завдання 1 «Захищені ознаки» <i>Індивідуальна робота + обговорення в малих групах</i>
11:20–11:40	Перерва
11:40–12:20	МОДУЛЬ 2 Тест на дискримінацію (відповідно до практики Європейського суду з прав людини) та алгоритм розгляду скарги на дискримінацію <i>Інтерактивна мінілекція + робота з роздатковими матеріалами</i>
12:20–12:40	Практичне завдання 2 Опрацювання елементів алгоритму розгляду скарги на дискримінацію (на основі рішення Європейського суду з прав людини на попереднє опрацювання) <i>Індивідуальна робота + обговорення в малих групах</i>
12:40–13:00	Практичне завдання 3 Опрацювання елементів алгоритму розгляду скарги на дискримінацію (на основі рішень Європейського суду з прав людини) <i>Робота в малих групах</i> Висновки та коментарі тренера / тренрів щодо застосування тесту на дискримінацію та алгоритм розгляду скарги
13:00–14:00	Перерва

14:00–14:10	Експрес-опитування <i>(за рішеннями Європейського суду з прав людини, які рекомендовані на попереднє опрацювання)</i>
14:10–14:50	МОДУЛЬ 3 Мова ворожнечі. Дискримінаційний мотив вчинення правопорушень (на прикладі практики Європейського суду з прав людини) <i>Інтерактивна мінілекція з презентацією та серією запитань-відповідей</i>
14:50–15:20	Практичне завдання 4. Особливості досудового розслідування та судового розгляду кримінальних справ із дискримінаційним мотивом <i>Робота в малих групах</i>
15:20–15:40	Перерва
15:40–16:00	МОДУЛЬ 4 Проблемні питання застосування алгоритму при розгляді скарг щодо дискримінації <i>Модерована дискусія</i>
16:00–16:20	Структурна вправа 2
16:20–16:40	Тестування за результатами тренінгу з подальшим обговоренням
16:40–17:00	Підбиття підсумків. Зворотний зв'язок. Заповнення анкет

Інформаційні ресурси

Платформа обміну знань ЄСПЛ
(ECHR Knowledge Sharing)



Посібник зі статті 14
Європейської конвенції з прав людини
та статті 1 Протоколу № 12
до Конвенції. Заборона дискримінації
(Підготовлено Секретаріатом Суду.
Оновлено 31 серпня 2024 року)



Посібник з європейського
антидискримінаційного права
(Агенція Європейського Союзу
з питань основоположних прав,
2010 рік)



Викриття мотивів упередженості
в злочинах: підбірка справ
Європейського суду з прав
людини (Агенція Європейського
Союзу з питань основоположних
прав / European Union Agency for
Fundamental Rights (FRA), 2018 рік)



Ключова тема. Стаття 14
Дискримінація через застосування
насильства (Підготовлено
Секретаріатом Європейського суду
з прав людини. Останнє оновлення:
29.02.2024)



Посібник «Застосування норм
законодавства Європейського Союзу
у практиці Європейського суду
з прав людини». Останнє оновлення:
31 серпня 2024 року



Модуль 1

Дискримінація: поняття, форми, міжнародні стандарти та національне законодавство

ЗАКОН УКРАЇНИ

«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст. 412)

(витяг)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>



{Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст. 915}

Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

1) антидискримінаційна експертиза – аналіз проектів нормативно-правових актів, за результатами якого надається висновок щодо їх відповідності принципу недискримінації;

2) дискримінація – 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;

{Пункт 2 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

3) непряма дискримінація — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

{Пункт 3 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

4) підбурювання до дискримінації — вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

5) позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

{Пункт 5 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

5¹) пособництво у дискримінації — будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

{Частину першу статті 1 доповнено пунктом 5¹ згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

6) пряма дискримінація — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

{Пункт 6 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

7) утиск — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Стаття 2. Принцип недискримінації у законодавстві України

1. Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Стаття 3. Законодавство про запобігання та протидію дискримінації

1. Законодавство про запобігання та протидію дискримінації складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 4. Сфера дії Закону

1. Дія цього Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України.

*{Абзац перший частини першої статті 4 в редакції Закону
№ 1263-VII від 13.05.2014}*

Дія цього Закону поширюється на такі сфери суспільних відносин:

громадсько-політична діяльність;
державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;
правосуддя;
трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;

*{Абзац шостий частини першої статті 4 в редакції Закону
№ 1263-VII від 13.05.2014}*

охорона здоров'я;

освіта;
соціальний захист;
житлові відносини;
доступ до товарів і послуг;
на інші сфери суспільних відносин.

Стаття 5. Форми дискримінації

1. Формами дискримінації є:

пряма дискримінація;
непряма дискримінація;
підбурювання до дискримінації;

*{Абзац четвертий частини першої статті 5 в редакції
Закону № 1263-VII від 13.05.2014}*

пособництво у дискримінації;

*{Абзац п'ятий частини першої статті 5 в редакції Закону № 1263-VII
від 13.05.2014}*

утиск.

*{Абзац частини першої статті 5 в редакції Закону № 1263-VII
від 13.05.2014}*

Стаття 6. Заборона дискримінації

1. Відповідно до Конституції України, загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.

2. Форми дискримінації з боку державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб, визначені статтею 5 цього Закону, забороняються.

*{Частина друга статті 6 в редакції Закону № 1263-VII
від 13.05.2014}*

3. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;

встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Стаття 7. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

недопущення дискримінації;

застосування позитивних дій;

створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

Стаття 8. Проведення антидискримінаційної експертизи у процесі нормотворення

1. Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу недискримінації.

2. З метою виявлення у проектах нормативно-правових актів норм, що містять ознаки дискримінації, проводиться антидискримінаційна експертиза проектів нормативно-правових актів.

Результати антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів підлягають обов'язковому розгляду під час прийняття рішення щодо видання (прийняття) відповідного нормативно-правового акта.

Обов'язковій антидискримінаційній експертизі підлягають проекти законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, державними колегіальними органами, органами влади Автономної Республіки

Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями.

{Абзац третій частини другої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

3. Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів визначається Кабінетом Міністрів України.

<...>

Стаття 10. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у рамках здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина та захистом прав кожного на території України і в межах її юрисдикції запобігає будь-яким формам дискримінації та здійснює заходи щодо протидії дискримінації, а саме:

здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, зокрема у приватній сфері;

{Абзац другий частини першої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

звертається до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів та особисто або через свого представника бере участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом;

{Частину першу статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин;

{Абзац четвертий частини першої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації;

веде облік та узагальнює випадки дискримінації в різних сферах відносин;

{Абзац шостий частини першої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій;

{Частину першу статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду;

{Частину першу статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації;

здійснює інші повноваження, визначені Конституцією і законами України.

<...>

Практика Європейського суду з прав людини

СПРАВА «ПОЗДНЯКОВ ТА ІНШІ ПРОТИ УКРАЇНИ» (CASE OF POZDNYAKOV AND OTHERS v. UKRAINE)

(Заява № 33161/20 та 2 інші заяви)

РІШЕННЯ
СТРАСБУРГ
02 травня 2025 року

(витяг)



<https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-243725>

<...>

20. <...>. Суд повторює, що **термін «дискримінація» є однако-
вим як у статті 14 Конвенції, так і у статті 1 Протоколу № 12
Конвенції**. Незважаючи на різницю у сфері застосування цих
положень, значення цього терміна у статті 1 Протоколу № 12 до
Конвенції мало бути ідентичним значенню у статті 14 Конвенції
(див. пункт 18 Пояснювальної доповіді до Протоколу № 12 до
Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод,
м. Рим, від 04 листопада 2000 року, ETS 177). Таким чином, Суд
дотримується усталеного тлумачення терміну «дискримінація»,
розробленого у практиці щодо статті 14 Конвенції, застосовуючи
той же термін за статтею 1 Протоколу № 12 до Конвенції (див.
рішення у справі «Зорніч проти Боснії та Герцеговини» (*Zornić v.
Bosnia and Herzegovina*), заява № 3681/06, пункт 27, від 15 липня
2014 року)

<...>.

**СПРАВА «СЕЛИГЕНЕНКО ТА ІНШІ ПРОТИ УКРАЇНИ»
(CASE OF SELYGENENKO AND OTHERS v. UKRAINE)**

(Заяви № 24919/16 та № 28658/16)

**РІШЕННЯ
СТРАСБУРГ
21 жовтня 2021 року**

(витяг)

<https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-216061>



<...>

3. Оцінка Суду

(а) Загальні принципи

42. Суд повторює, що тоді як стаття 14 Конвенції забороняє дискримінацію під час користування «правами і свободами, визнаними у [цій] Конвенції», стаття 1 Протоколу № 12 до Конвенції розширює сферу захисту на «будь-яке передбачене законом право». Отже, вона запроваджує загальну заборону дискримінації (див. рішення у справі «Сейдіч та Фінци проти Боснії і Герцеговини» [ВП] (*Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina*) [GC], заяви № 27996/06 та № 34836/06, пункт 53, ЄСПЛ 2009).

43. Термін «дискримінація» використаний у статті 14 Конвенції, також використовується у статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції. Суд повторює, що незважаючи на різницю у сфері застосування цих положень, **значення цього терміна у статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції мало би бути ідентичним значенню у статті 14 Конвенції** (див. пункт 18 Пояснювальної доповіді до Протоколу № 12 до Конвенції). Суд не вбачає підстав відходити від усталеного тлумачення «дискримінації», розробленого у судовій практиці щодо статті 14 Конвенції, застосовуючи той самий термін за статтею 1 Протоколу № 12 до Конвенції (там само, пункт 55; див. також рішення у справі «Зорніч проти Боснії та Герцеговини» (*Zornić v. Bosnia and Herzegovina*), заява № 3681/06, пункт 27, від 15 липня 2014 року).

44. Для порушення питання про дискримінацію за статтею 14 Конвенції має **існувати різниця у ставленні до осіб в аналогічних**

або достатньо подібних ситуаціях (див., *mutatis mutandis*, рішення у справі «Молла Салі проти Греції» [ВП] (*Molla Sali v. Greece*) [GC], заява № 20452/14, пункт 133, від 19 грудня 2018 року з подальшими посиланнями та «Д.Г. та інші проти Чеської Республіки» [ВП] (*D.H. and Others v. The Czech Republic*) [GC], заява № 57325/00, пункт 175, ЄСПЛ 2007-IV). **Право не зазнавати дискримінації також порушується, коли держави без об'єктивного та розумного обґрунтування не ставиться інакше до осіб, чия ситуація суттєво відрізняється.** Отже, заборона дискримінації також спричиняє позитивні зобов'язання Договірних держав забезпечувати необхідні відмінності у ставленні до осіб або груп, обставини яких обґрунтовано та істотно відрізняються (див., *mutatis mutandis*, рішення у справі «Беркман проти Росії» (*Berkman v. Russia*), заява № 46712/15, пункт 49, від 01 грудня 2020 року з подальшими посиланнями).

45. Насамкінець, Суд зазначає, що держави також будуть нести відповідальність, якщо оскаржувана дискримінація виникла в результаті незабезпечення державою згідно з національним законодавством заявнику прав, визнаних у Конвенції. Під час розгляду цього питання за статтею 1 Протоколу № 12 до Конвенції таке незабезпечення з боку держави може стосуватися «будь-якого передбаченого законом права» (див. рішення у справі «Баралія проти Боснії та Герцеговини» (*Baralija v. Bosnia and Herzegovina*), заява № 30100/18, пункт 50, від 29 жовтня 2019 року).

<...>

СПРАВА «БРЕГЕЙ ПРОТИ УКРАЇНИ»¹
(CASE OF BREGEY V. UKRAINE)

(Заява № 40066/18,
ухвала про неприйнятність від 25.09.2025)

<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-245783>



<...>

26. Суд повторює, що жодне право на доступ до державної служби чи право на вибір певної професії не може впливати зі статті 8 Конвенції (див. *Guliyev v. Azerbaijan*, заява № 54588/13, § 40, 6 липня 2023 року). Однак у справі *Bigaeva v. Greece*, заява № 26713/05, 28 травня 2009 року) Суд постановив, що відмова дозволити заявниці у цій справі, яка легально оселилася в Греції у віці двадцяти трьох років, вивчила грецьку мову та здобула університетське та аспірантурне навчання з права, скласти іспит на адвоката після проходження стажування адвоката вплинула на її здатність продовжувати свою професійну діяльність і, отже, на її приватне життя у значенні статті 8 Конвенції (там само, §§ 22–25).

27. Звертаючись до цієї справи, Суд зазначає, що її слід відрізнити від справи *Bigaєвої*, оскільки рішення ВККС про припинення його участі в конкурсі на посаду судді Верховного суду не вплинуло на судову кар'єру заявника (англ. *was not affected*). Той факт, що заявник не пройшов перший етап цього конкурсу (див. пункт 5 вище), не вплинув на його подальшу здатність обіймати посаду судді місцевого суду (англ. *had no impact on his continued ability to sit as a local court judge* — див. пункт 2 вище). Так само немає жодних ознак того, що оскаржуване рішення мало суттєвий негативний вплив на його професійну та соціальну репутацію (англ. *had a significantly detrimental effect on his professional and social reputation*).

28. Відповідно, Суд не може не дійти висновку, що певні негативні наслідки, які оскаржуване рішення могло мати для приватного життя заявника, не перевищували поріг серйозності, щоб

¹ Укр. пер.: Бюлетень: Верховенство права. Права людини. № 3/2025. С. 30.

застосовувати статтю 8 Конвенції. Тому ця стаття не застосовується до цієї справи.

29. Щодо скарги за статтею 14, Суд повторює, що ця стаття не має самостійного існування, оскільки вона діє виключно стосовно прав і свобод, що гарантуються іншими основними положеннями Конвенції та протоколів до неї (див. *Thlimmenos v. Greece* [GC], № 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV). Враховуючи, що скарга заявника за статтею 8, подана Судом, вже була визнана неприйнятною, стаття 14 Конвенції не застосовується до цієї скарги.

30. З цього випливає, що скарги заявника за статтями 8 та 14 Конвенції мають бути відхилені як несумісні *ratione materiae* з положеннями Конвенції відповідно до статті 35 §§ 3 (а) та 4.

<...>

ПОСІБНИК ЗІ СТАТТІ 14 ТА СТАТТІ 1 ПРОТОКОЛУ № 12 (ВИТЯГ – ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ)

Посібник зі статті 14
Європейської конвенції з прав людини
та статті 1 Протоколу № 12
до Конвенції. Заборона дискримінації
(Підготовлено Секретаріатом Суду.
Оновлено 31 серпня 2024 року)



II. Форми дискримінації

А. Пряма і непряма дискримінація

32. Стаття 14 не передбачає визначення прямої дискримінації. Вираз «пряма дискримінація» описує «різницю у поводженні з особами в аналогічних або відносно подібних ситуаціях» і «на основі ідентифікованої характеристики або «ознаки», на які поширюється захист статті 14 Конвенції. Відповідно, таке положення вимагає, щоб з особами у подібній ситуації поводилися однаково.

34. Залякування та вказівки дискримінувати можна вважати окремими проявами прямої дискримінації.

35. Формою непрямой дискримінації можуть бути непропорційно негативні наслідки загальної політики або заходів, які хоч і сформульовані нейтральними термінами, мають особливий дискримінаційний вплив на конкретну групу. Хоча політика або заходи, про які йдеться, можуть не бути спрямовані на конкретну групу, проте вони можуть непрямой дискримінувати таку групу. Непряма дискримінація не обов'язково вимагає дискримінаційного наміру. Крім того, непряма дискримінація може виникнути з нейтральної норми, з *de facto* ситуації або з політики.

В. Дискримінація за асоціацією

41. Суд підтвердив, що стаття 14 також стосується дискримінації за асоціацією, тобто ситуацій, коли відповідна захищена ознака стосується іншої особи, яка певним чином пов'язана із заявником.

С. Позитивна дія

44. Відповідно до усталеної практики Суду стаття 14 не забороняє Державі-члену по-різному поводитися з групами, щоб

виправити «фактичну нерівність» між ними; дійсно, за певних обставин відсутність спроби виправити таку нерівність шляхом різного поводження може призвести до порушення статті 14.

46. Стаття 14 може бути задіяна, коли Держави без об'єктивного й обґрунтованого виправдання не поводяться по-різному з особами, ситуації яких суттєво відрізняються. Відповідно, разом з негативним зобов'язанням Держав-членів не дискримінувати Суд також встановив, що за певних обставин стаття 14 може передбачати «позитивні зобов'язання» Держав запобігати, зупиняти або карати дискримінацію. Такі позитивні зобов'язання Держав-членів можуть включати такі звані «позитивні заходи» або «зворотну дискримінацію» чи «позитивну дію», які Держава може або повинна здійснити для виправлення «фактичної нерівності».

47. <...> Суд зазначив, що при розслідуванні жорстоких випадків, спричинених передбачуваними расистськими поглядами, ставитися до расово-мотивованого насильства і жорстокості таким же чином, що і до випадків, які не мають расистського підґрунтя, означало б проігнорувати особливий характер дій, які мають дуже руйнівний вплив на основоположні права людини. Нездатність розрізняти, як вирішуються ситуації, які є по суті різними, може свідчити про необґрунтоване поводження, несумісне зі статтею 14 Конвенції. <...> У справі «Селигененко та інші проти України» (*Selygenenko and Others v. Ukraine*), 2021, було встановлено, що органи державної влади не вжили достатніх заходів для забезпечення права голосувати на місцевих виборах для внутрішньо переміщених осіб з Криму та Донецька, що призвело до їхньої дискримінації.

D. Інші форми дискримінації

48. Суд також розглядав випадки дискримінації за кількома ознаками, що існували окремо або водночас взаємодіяли між собою.

49. Стаття 14 Конвенції та стаття 1 Протоколу № 12 забороняють дискримінацію за великою кількістю ознак, теоретично роблячи можливим пред'явлення позовної вимоги на основі кількох ознак. Крім того, невичерпний перелік ознак дискримінації, який містить стаття 14, дозволяє Суду розширити та включити ознаки, які не вказані чітко в цій статті.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 1 (захищені ознаки — національне законодавство)

Порівняйте ознаки, перелічені в Конституції України, Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Кодексі законів про працю України.

Які з них закріплені в усіх актах, а які — лише в якомусь одному? Зобразіть результати виконання за допомогою схеми Вена.

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141)

(витяг)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>



Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

{Офіційне тлумачення положення статті 24 див. в Рішенні Конституційного Суду № 9-рп/2012 від 12.04.2012}

Стаття 26. Іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і

громадяни України, — за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Іноземцям та особам без громадянства може бути надано притулок у порядку, встановленому законом.

Стаття 28. Кожен має право на повагу до його гідності.

Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.

Жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим дослідям.

Стаття 35. Кожен має право на свободу світогляду і віросповідання. Це право включає свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культи і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність.

Здійснення цього права може бути обмежене законом лише в інтересах охорони громадського порядку, здоров'я і моральності населення або захисту прав і свобод інших людей.

Церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави, а школа — від церкви. Жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова.

Ніхто не може бути увільнений від своїх обов'язків перед державою або відмовитися від виконання законів за мотивами релігійних переконань. У разі якщо виконання військового обов'язку суперечить релігійним переконанням громадянина, виконання цього обов'язку має бути замінене альтернативною (невійськовою) службою.

Стаття 51. Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен із подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї.

Батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття. Повнолітні діти зобов'язані піклуватися про своїх непрацездатних батьків.

Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою.

Стаття 52. Діти рівні у своїх правах незалежно від походження, а також від того, народжені вони у шлюбі чи поза ним.

Будь-яке насильство над дитиною та її експлуатація переслідуються за законом.

Утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу. Держава заохочує і підтримує благодійницьку діяльність щодо дітей.

ЗАКОН УКРАЇНИ
«Про засади запобігання та протидії дискримінації
в Україні»

(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст. 412)

(витяг)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>



2) дискримінація — 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;

*{{Пункт 2 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII
від 13.05.2014}}*

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

*{Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971,
додаток до № 50, ст. 375}*

(витяг)



<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Стаття 2¹. Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці

Забороняється будь-яка дискримінація 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, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «*Про запобігання корупції*», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і

членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

{Кодекс доповнено статтею 21 згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; текст статті 21 в редакції Закону № 785-VIII від 12.11.2015; із змінами, внесеними згідно із Законом № 198-IX від 17.10.2019; в редакції Закону № 2253-IX від 12.05.2022}

Стаття 2². Заборона мобінгу (цькування)

Мобінг (цькування) — систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

{Кодекс доповнено статтею 22 згідно із Законом № 2759-IX від 16.11.2022}

ПОСІБНИК ЗІ СТАТТІ 14 ТА СТАТТІ 1 ПРОТОКОЛУ № 12 (ВИТЯГ – ЗАХИЩЕНІ ОЗНАКИ)

**Посібник зі статті 14
Європейської конвенції з прав людини
та статті 1 Протоколу № 12
до Конвенції. Заборона дискримінації
(Підготовлено Секретаріатом Суду.
Оновлено 31 серпня 2024 року)**



V. Дискримінація за ознакою

95. Стаття 14 не забороняє усі відмінності у поводженні, а лише ті, що засновані на встановленій, об'єктивній або особистій характеристиці чи «ознаці», за якою особи або групи осіб різняться між собою <...>.

96. Стаття 14 Конвенція передбачає невичерпний перелік ознак, захищених від дискримінації, про що свідчать слова «за будь-якою ознакою» та додавання у перелік фрази «за іншою ознакою» <...>. Крім того, Суд напрацював масштабну практику, яка розширила кількість захищених ознак шляхом широкого тлумачення виразу «інші ознаки» з урахуванням сучасних умов.

97. З цього приводу Суд наголосив, що заборона дискримінації, закріплена у статті 14, мала значення лише тоді, якщо (у кожній окремій справі) особисте становище заявника у зв'язку з перерахованими у такому положенні критеріями враховувалося саме таким, як воно було. Інші дії у вигляді відхилення позовних вимог потерпілої особи на тій підставі, що він або вона могли уникнути дискримінації шляхом зміни одного з факторів, про які йдеться (наприклад, шляхом отримання певного громадянства), позбавили б статтю 14 суті <...>.

- A. Стать
- B. Раса та колір шкіри
- C. Мова
- D. Релігія
- E. Політичні чи інші переконання
- F. Національне чи соціальне походження
- G. Належність до (національної) меншини
- H. Майновий стан

I. Народження

J. «Інша ознака»

166. Словам «інша ознака» зазвичай надається широке значення <...>, і їхнє тлумачення не обмежується характеристиками, які є особистими у тому значенні, що вони — вроджені <...>.

1. Вік

2. Гендерна ідентичність

3. Сексуальна орієнтація

4. Стан здоров'я та інвалідність

5. Батьківський і сімейний стан

6. Імміграційний статус

7. Статус, пов'язаний із працевлаштуванням

8. Інші приклади «іншої ознаки»

9. Приклади ситуацій, які не підпадають під «іншу ознаку»

2054. Інші приклади різниці у поводженні, які не підпадають під поняття «інша ознака» для цілей статті 14, включають:

- набуття або ненабуття права на соціальну виплату («Спрінгет та інші проти Сполученого Королівства» (*Springett and Others v. the United Kingdom*) (ухв.), 2010);

- термін дії та характер трудового договору («Петерка проти Чеської Республіки» (*Peterka v. the Czech Republic*) (ухв.), 2010);

- володіння правами на рибальство в різних регіонах («Алатулккіла та інші проти Фінляндії» (*Alatulkkila and Others v. Finland*), 2005);

- посилення на різні військові місії («Де Джонг, Балъє і Ван ден Брінк проти Нідерландів» (*De Jong, Baljet and Van Den Brink v. the Netherlands*), 1984);

- різний правовий статус стосовно повернення податків («Національне та провінційне будівельне товариство, Лідське постійне будівельне товариство та Йоркширське будівельне товариство проти Сполученого Королівства» (*National & Provincial Building Society, Leeds Permanent Building Society and Yorkshire Building Society v. the United Kingdom*), 1997);

- розрізнення між меншими та більшими спілками («Національна спілка бельгійської поліції проти Бельгії» (*National Union of Belgian Police v. Belgium*), 1975; «Шведська спілка машиністів проти Швеції» (*Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden*), 1976);

- різницю між комерційною рекламою та рекламними оголошеннями, які просувають певні ідеали («ФауґеТе Ферайн геґен Тірфабрікен проти Швейцарії» (*VgT Verein gegen Tierfabriken v. Switzerland*), 2001);
- володіння рахунком у державному банку («Шиліна проти України» (*Shylina v. Ukraine*), заява № 2412/19, рішення від 15.02.2024 – відсутність порушення).

Модуль 2

Тест на дискримінацію відповідно до практики Європейського суду з прав людини. Алгоритм розгляду скарг на дискримінацію

ПОСІБНИК ЗІ СТАТТІ 14 ТА СТАТТІ 1 ПРОТОКОЛУ № 12 (ВИТЯГ – ТЕСТ НА ДИСКРИМІНАЦІЮ)

Посібник зі статті 14
Європейської конвенції з прав людини
та статті 1 Протоколу № 12
до Конвенції. Заборона дискримінації
(Підготовлено Секретаріатом Суду.
Оновлено 31 серпня 2024 року)



III. Тест на дискримінацію

54. Не всі відмінності у поводженні (або відсутність різного поводження з особами у відносно різних ситуаціях) становлять дискримінацію, а лише ті, що позбавлені «об'єктивного й обґрунтованого виправдання». <...>

55. При розгляді справ про дискримінацію Суд застосовує наступний тест:

1. Чи була різниця у поводженні з особами в аналогічній або відносно схожій ситуації, або відсутність різного поводження з особами у відносно різних ситуаціях?

2. Якщо так, чи є така різниця або відсутність різниці об'єктивно виправданою? Зокрема:

a. Вона переслідує законну мету?

b. Чи достатньо пропорційні використані засоби переслідуваній меті?

A. Різниця у поводженні

56. Перш за все, при поданні скарги у розумінні статті 14 заявник повинен продемонструвати, що з ним або з нею поведилися інакше, ніж з іншою особою чи групою осіб у відносно схожій ситуації, або так само, як з групою осіб у відносно інакшій

ситуації. Інша особа або група осіб, з якими порівнюється заявник, називається «компаратор».

<...>

59. Щоб виникло питання у розумінні статті 14, повинна існувати різниця у поводженні з «особами в аналогічній або відносно схожій ситуації» <...>. Іншими словами, вимога довести аналогічність становища не вимагає, щоб групи порівняння були ідентичними. Заявник повинен довести, що з огляду на особливий характер його чи її скарги він або вона перебували у ситуації, відносно схожій з ситуацією інших осіб, з якими поводитися інакше <...>.

60. Суд пояснив, що елементи, які характеризують різні ситуації та визначають їхню порівнянність, повинні оцінюватися з огляду на предмет, мету оскаржуваного положення та контекст, у якому відбувається стверджувана дискримінація <...>. Оцінювання питання про те, чи дві особи або групи знаходяться у співставній ситуації, з метою аналізу різного поводження та дискримінації має специфічний та контекстуальний характер; воно може ґрунтуватися лише на об'єктивних та перевірених елементах, а співставні ситуації потрібно розглядати в цілому, уникаючи окремих або незначних аспектів, що можуть зробити весь аналіз штучним <...>.

61. Наприклад, Суд встановив, що затримані знаходилися у співставному становищі із засудженими з точки зору подружніх відвідувань та довгострокових відвідувань <...>, але не з точки зору продовження соціального забезпечення <...>. Він також постановив, що чоловіки та жінки знаходилися у співставній ситуації з точки зору відпустки по догляду за дитиною <...>, політики ухвалення вироків <...> та відстрочки відбування покарання <...>.

62. У справі «Йочева та Ганева проти Болгарії» (*Yocheva and Ganeva v. Bulgaria*), 2021, Суд постановив, що заявниця, якій відмовили у щомісячній грошовій допомозі, яка надається сім'ям з одним із батьків, через те, що її дітей не визнавав їхній батько, знаходилася у становищі, відносно схожому до становища батьків дітей, матері яких померли, та вдів, діти яких були народжені у шлюбі, і матерів-одиначок, діти яких були визнані батьками перед смертю. Різниця у поводженні у справі заявниці, яка походила із чинного законодавства, ґрунтувалася на дуже традицій-

ному, застарілому та стереотипному розумінні сім'ї, яка обов'язково складається з двох законних батьків.

63. Водночас Суд постановив, що

- пенсіонери, які проживали у країні, не знаходилися у співставній ситуації з тими, які проживали за кордоном, з точки зору індексування пенсій («Карсон та інші проти Сполученого Королівства» (*Carson and Others v. the United Kingdom*) [ВП], 2010);

- сестри, які спільно проживали, не були у співставній ситуації з подружжям або цивільними партнерами з точки зору податку на спадщину («Бурден проти Сполученого Королівства» (*Burden v. the United Kingdom*) [ВП], 2008);

- пенсіонери, які працювали на державній службі, не були у співставній ситуації з тими, які працювали у приватному секторі, з точки зору права на пенсію («Фабіан проти Угорщини» (*Fábián v. Hungary*) [ВП], 2017) або з тими, які належать до різних категорій пенсіонерів у державному секторі («Геллертегі та інші проти Угорщини» (*Gellérthegyí and Others v. Hungary*) (ухв.), 2018);

- платники податків, які не оскаржували соціальний внесок до проголошення його неконституційним, не були у співставній ситуації з тими, які проявили таку сміливу ініціативу, з точки зору ретроспективного відшкодування вказаного соціального внеску («Францескакис та інші проти Греції» (*Frantzeskakis and Others v. Greece*) (ухв.), 2019);

- державні та приватні дитячі садки не були у співставному становищі з точки зору виплати субсидій («Шполяр і Дежчі Вртіч Пчеліце проти Хорватії» (*Špoljar and Dječji vrtić Pčelice v. Croatia*) (ухв.), 2020, §§ 40–44);

- пенсіонери, які отримували пенсію по інвалідності, не були у співставній ситуації з пенсіонерами за віком з точки зору можливості перерахунку пенсії («Мілівоєвич проти Сербії» (*Milivojević v. Serbia*) (ухв.), 2022);

- особа, яка вдарила співробітника поліції, який намагався арештувати її, не була у співставній ситуації з іншою особою, яка вдарила цивільну особу («П.В. проти Австрії» (*P.W. v. Austria*), 2022);

- віруючі мусульмани не знаходяться у співставній ситуації з рибалками та мисливцями з точки зору зобов'язання оглушувати тварину перед забоєм («Виконавчий орган мусульман Бельгії

та інші проти Бельгії» (*Executief van de Moslms van België and Others v. Belgium*), 2024, § 146;

- внутрішньо переміщені особи не були в ситуації, аналогічній або відносно схожій до ситуації інших отримувачів соціальних виплат («Шиліна проти України» (*Shylina v. Ukraine*), 2024, § 59);

64. Різниця у поводженні або відсутність різного поводження може призвести до будь-якої форми дискримінації, описаної вище, наприклад пряма або непряма дискримінація і, наприклад, дискримінація за асоціацією. Важливо зазначити, що у справах про дискримінацію за асоціацією компаратор порівнюється з іншою особою, а не заявником <...>.

66. Зрештою, причиною різниці у поводженні може бути внутрішній правовий режим («Еціс проти Латвії» (*Ēcis v. Latvia*), 2019), а також лексика, яку використовує національний суд для мотивування своєї ухвали («Карвальо Пінту де Соуза Мораїс проти Португалії» (*Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal*), 2017), або навіть суто приватна дія («Ідентоба та інші проти Грузії» (*Identoba and Others v. Georgia*), 2015).

В. Відсутність об'єктивного й обґрунтованого виправдання

67. Компетентні органи державної влади часто стикаються з різними ситуаціями, які, відповідно, вимагають різних правових рішень. Крім того, певна правова нерівність спрямована виключно на усунення фактичної нерівності <...>.

68. Відповідно, стаття 14 не забороняє різницю у поводженні, яка заснована на об'єктивній оцінці суттєво різних фактичних обставин і яка, ґрунтуючись на суспільному інтересі, встановлює справедливий баланс між захистом інтересів громади і повагою до прав та свобод, захищених Конвенцією <...>.

69. За словами Суду різниця у поводженні вважатиметься дискримінаційною, якщо вона не «має об'єктивного й обґрунтованого виправдання», тобто якщо вона не переслідує «законну мету» або якщо немає достатнього співвідношення пропорційності між використаними засобами та метою, яку потрібно досягти <...>. Відповідно, Суд переходить до так званого «тесту на пропорційність», що складається з двох етапів. По-перше, він розглядатиме існування законної мети (розділ 1 нижче) і, по-друге, перевірятиме пропорційність *stricto sensu* різниці у поводженні (розділ 2 нижче).

1. Законна мета

70. Для виправдання різниці у поводженні Держави перш за все повинні засновувати відповідний захід на «законній меті» <...>. Крім того, вони повинні продемонструвати «зв'язок» між переслідуваною законною метою та різним поводженням, про яке стверджує заявник. Наприклад, Суд встановив, що немає зв'язку між метою збереження єдності сім'ї та спільним прізвищем сім'ї, отриманим від чоловіка, що призвело до відсутності виправдання для зобов'язання заміжніх жінок мати прізвище чоловіка <...>.

71. Суд визначив низку цілей, які можна вважати допустимими для застосування статті 14, наприклад:

- досягнення ефективного впровадження політики розвитку мовної єдності («Бельгійська мовна справа», 1968);
- правова визначеність завершеної процедури оформлення спадщини («Фабріс проти Франції» (*Fabris v. France*) [ВП], 2013);
- відновлення миру («Сейдич і Фінци проти Боснії і Герцеговини» (*Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina*) [ВП], 2009, § 45);
- захист національної безпеки («Константін Маркін проти Росії» (*Konstantin Markin v. Russia*) [ВП], 2012, § 137);
- забезпечення, щоб державна служба була повністю віддана просуванню рівних можливостей та вимагала від усіх співробітників діяти таким чином, щоб не дискримінувати інших («Евейда та інші проти Сполученого Королівства» (*Eweida and Others v. the United Kingdom*), 2013, § 105);
- підтримка економічної стабільності та реструктуризація боргу у контексті серйозної політичної, економічної та соціальної кризи («Маматас та інші проти Греції» (*Mamatas and Others v. Greece*), 2016, § 103);
- сприяння реабілітації неповнолітніх злочинців («Хамтоху та Аксенчик проти Росії» (*Khamtokhu and Aksenchik v. Russia*) [ВП], 2017, § 80);
- захист жінок від гендерно зумовленого насильства, зловживання та сексуальних домагань у в'язницях («Хамтоху та Аксенчик проти Росії» (*Khamtokhu and Aksenchik v. Russia*) [ВП], 2017, § 82); або
- охорона довкілля («Консультативний висновок про різницю в поводженні з об'єднаннями землевласників, які «визнані

як такі, що існують на дату створення затвердженого муніципального об'єднання мисливців», і тими, які створені після цієї дати», 2022).

72. Суд не вважав законними деякі цілі, на які посилалися Уряди. Наприклад, не було встановлено законної мети заходу, що зберігає право на звільнення від церковного податку лише для осіб, які офіційно зареєстровані мешканцями Держави-відповідача, на тій підставі, що обґрунтування зниження податку не могло бути настільки ж переконливим щодо осіб, які не є резидентами, як щодо тих, хто є, і що процедура була б складнішою, якщо зниження мало б застосовуватись до нерезидентів («Дарбі проти Швеції» (*Darby v. Sweden*), 1990, § 33).

Аналогічно, посилання на традиції, загальні припущення або панівні соціальні установки у конкретній країні вважалися недостатнім виправданням для різниці у поводженні за ознакою статі («Юнал Текелі проти Туреччини» (*Ünal Tekeli v. Turkey*), 2004, § 63; «Константін Маркін проти Росії» (*Konstantin Markin v. Russia*) [ВП], 2012, § 127).

<...>

74. Зрештою, вказані Урядами цілі для виправдання різного поводження можна вважати законними лише тоді, коли запроваджені конкретні гарантії, і завдання Суду полягає у розгляді, чи такі гарантії існують на кожному етапі здійснення заходів, та чи є вони ефективними. Наприклад, тимчасове розміщення дітей в окремому класі на тій підставі, що вони недостатньо володіють мовою, якою здійснюється навчання у школі, не вважається таким, що автоматично суперечить статті 14 Конвенції. Дійсно, за певних обставин таке розміщення може переслідувати законну мету, що полягає у пристосуванні системи освіти до конкретних потреб дітей. Проте, якщо такий захід непропорційно або навіть винятково стосується членів конкретної етнічної групи, потрібно забезпечити відповідні гарантії («Оршуш та інші проти Хорватії» (*Oršuš and Others v. Croatia*) [ВП], 2010, § 157).

2. Пропорційність

75. Після встановлення законної мети Суд вимагає, щоб різниця у поводженні встановлювала справедливий баланс між захистом інтересів громади та повагою до прав і свобод особи <...>. Відповідно, Суд вимагає достатнього співвідношення пропорційності між використаними засобами та метою, яку потрібно досягти <...>.

76. Оскільки роль Суду полягає не у заміні компетентних органів державної влади в оцінюванні того, чи виправдовувала різниця в інших подібних ситуаціях різне поводження та в якому обсязі, Держави мають конкретну свободу розсуду. Обсяг такої свободи відрізнятиметься залежно від обставин, предмету та фактів справи <...>.

77. З одного боку, Суд вказав певні сфери, де свобода розсуду Держави залишається досить широкою. Наприклад, Суд постановив, що через безпосереднє знання суспільства та його потреб органи державної влади, по суті, мають більше можливостей, ніж міжнародний суддя, для оцінки того, що становить суспільний інтерес із соціальних або економічних причин, і Суд в цілому поважатиме політичний вибір законодавчої влади, окрім випадків, коли це очевидно не має обґрунтованої підстави <...>. Те саме стосується питань, що стосуються загальних заходів соціальної стратегії <...> і майна <...>.

78. З іншого боку, Суд також визначив певні ознаки дискримінації, де така свобода є вужчою. Дійсно, Суд неодноразово постановляв, що різниця у поводженні, заснована виключно або визначальною мірою на етнічному походженні особи, не могла бути об'єктивно виправданою у сучасному демократичному суспільстві, побудованому на принципах плюралізму та поваги до різних культур <...>. Аналогічно, різниця у поводженні на основі гендеру або сексуальної орієнтації може бути виправданою лише на дуже вагомих підставах <...>.

79. Подібно до інших положень Конвенції одним з критеріїв, використаних Судом для визначення свободи розсуду Держави у справах про дискримінацію, є існування та ступінь консенсусу серед Договірних Держав стосовно питання, про яке йдеться. Оскільки Конвенція є, в першу чергу, системою захисту прав людини, Суд повинен враховувати мінливі умови у Договірних Державах та реагувати на будь-який новий консенсус стосовно стандартів, яких потрібно досягти <...>.

ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ
СПРАВА «СКРИБКА ПРОТИ УКРАЇНИ»²
(CASE OF SKRYVKA V. UKRAINE)

*(Заява № 50631/15, ухвала про неприйнятність
від 5 березня 2026 року)*

(витяг)

<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-249513>



19. Що стосується посилання заявника на статтю 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1, Суд вважає, що заявник не перебував у ситуації, яка була б істотно подібною до ситуації пенсіонерів, які не були державними службовцями (див. справу «Фабіан проти Угорщини» [ВП], (*Fábián v. Hungary*), № 78117/13, п. 133, 5 вересня 2017 року).

² Укр. пер.: Бюлетень: Верховенство права. Права людини. № 1/2026. С. 62.

СПРАВА «КИРИЧЕНКО ПРОТИ УКРАЇНИ»³
(CASE OF KYRYCHENKO V. UKRAINE)

*(Заява № 49472/19, ухвала про неприйнятність
від 20 листопада 2025 року)*

(витяг)



<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-247702>

19. Заявниця посилалася на статтю 14 Конвенції, але не пояснила, у чому полягала відмінність у ставленні або за якою ознакою. По суті, в цьому аспекті її скарга зводиться переважно до незгоди з результатом провадження (порівняйте *Kinský проти Чеської Республіки* (*Kinský v. the Czech Republic*), № 42856/06, §§ 119-21, 9 лютого 2012 року). Відповідно, вона є явно необґрунтованою у значенні статті 35 § 3 (а) Конвенції.

З цього випливає, що ця частина заяви є явно необґрунтованою та має бути відхилена відповідно до статті 35 §§ 3 (а) та 4 Конвенції.

³ Укр. пер: Бюлетень: Верховенство права. Права людини. № 4/2025. С. 56.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 2
(на прикладі рішення Європейського суду з прав людини
у справі на попереднє опрацювання –
«Беляєв та інші проти України»)

Опрацюйте рішення Європейського суду з прав людини
«Беляєв та інші проти України» (заява № 34345/10 та 2 інші) та
заповніть аналітичну схему стосовно заявника:

<https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-194973>



Питання	Відповіді (з вказівкою п. рішення ЄСПЛ)
У чому проявлялося несприятливе ставлення до заявників?	
За якою ознакою?	
У чому полягала скарга заявника до ЄСПЛ?	
Хто є зразком для порівняння у цій справі?	
Чи мала різниця у поводженні (ставленні) легітимну мету? Яку? Який орган сформулював мету та яким чином це було зроблено?	
Чи погодився ЄСПЛ з метою, зазначеною урядом-відповідачем?	
Чи були засоби, використані для досягнення легітимної мети, пропорційними?	
Чи було визнано дискримінацію стосовно заявників?	

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 3-1
(на прикладі рішення Європейського суду з прав людини
у справі «Евейда (Eweida) та інші
проти Сполученого Королівства»)



[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%2248420/10%22\],%22languageisocode%22:\[%22UKR%22\],%22apno%22:\[%2248420/10%22\],%22itemid%22:\[%22001-126876%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%2248420/10%22],%22languageisocode%22:[%22UKR%22],%22apno%22:[%2248420/10%22],%22itemid%22:[%22001-126876%22]})

Ознайомтеся з рішенням Європейського суду з прав людини у справі «Евейда (Eweida) та інші проти Сполученого Королівства» (заяви № 48420/10, 59842/10, 51671/10 та 36516/10).

Проаналізуйте алгоритм розгляду Європейським судом з прав людини скарги щодо дискримінації на прикладі третьої заявниці, пані Лейдел, та заповніть аналітичну схему:

Питання	Відповіді (з вказівкою п. рішення ЄСПЛ)
У чому проявлялося несприятливе ставлення до заявниці?	
За якою ознакою?	
У чому полягала скарга заявниці до ЄСПЛ?	
Хто є зразком для порівняння у цій справі?	
Чи мали заходи щодо заявниці легітимну мету? Яку? Який орган сформулював мету та яким чином це було зроблено?	
Чи погодився ЄСПЛ з метою, зазначеною урядом-відповідачем?	
Чи були засоби, використані для досягнення легітимної мети, пропорційними?	
Чи було визнано дискримінацію стосовно заявниці?	

**СПРАВА «EWEIDA ТА ІНШІ
ПРОТИ СПОЛУЧЕНОГО КОРОЛІВСТВА»**

(Заяви №№ 48420/10, 59842/10, 51671/10 та 36516/10)

РІШЕННЯ

15 січня 2013 року

(витяг)

<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-126876>



4. Третя заявниця

70. Третя заявниця скаржилася на порушення статті 14, взятої в поєднанні зі статтею 9, а не на порушення статті 9, взятої окремо, оскільки вона вважала, що її було піддано дискримінації за релігійною ознакою. Вона стверджувала, що її дії, за які вона була дисциплінарно покарана, були сповіданням релігії, і що скарги безперечно досягли нижнього порогу, необхідного для застосування статті 14, а саме, що вони підпадали під сферу застосування статті 9. Вона також стверджувала, що місцеві органи влади, не забезпечивши з нею поведження, відмінного від поведження з іншими співробітниками, які не мали добросовісних заперечень проти реєстрації цивільних партнерств, піддали її непрямій дискримінації. Місцевий орган влади міг би розумно пристосувати її релігійні переконання, а його відмова від прийняття менш обмежувальних засобів була непропорційною за статтями 14 та 9.

71. Третя заявниця стверджувала, що Суд повинен вимагати надання «дуже вагомих підстав» для виправдання дискримінації за релігійними ознаками. Як і вразливі категорії, щодо яких на сьогодні Суд вимагає надання «дуже вагомих підстав» (зокрема, стать, сексуальна орієнтація, етнічне походження та національність), релігійна віра становить ключовий аспект ідентичності особи. Крім того, раса, національність та релігія часто взаємопов'язані; їх пов'язує одне з одним також і Суд (див. справи «Sejdić та Finci проти Боснії та Герцеговини» [ВП], №№ 27996/06 та 34836/06, § 43, ECHR 2009, та «Кіпр проти Туреччини» [ВП], № 25781/94, § 309, ECHR 2001-IV).

72. Третя заявниця погодилася з тим, що цілі, які переслідували місцеві органи влади, були законними, а саме – забезпечення доступу до послуг незалежно від сексуальної орієнтації та декларація чіткого зобов'язання не піддавати дискримінації. Разом з тим, вона не вважала, що уряд довів, що існувала розумна пропорційність між цими цілями та використовуваними засобами. Вона підкреслила, що вона працювала в якості реєстратора шлюбів до зміни законодавства, яке дозволило укладання цивільних партнерств, і що засади, на яких вона працювала, було принципово змінено. Місцевий орган влади мав право не призначати її в якості реєстратора цивільних партнерств та міг продовжувати надавати ефективні послуги з реєстрації цивільних партнерств, пристосовавши при цьому добросовісне заперечення заявниці. Це заперечення стосувалося участі у створенні правового статусу, заснованого на інституті, який вона вважала шлюбом лише за назвою; заявниця не проявляла жодних упреждень по відношенню до гомосексуалістів. У будь-якому разі, не можна припускати, що якби орган місцевої влади пристосував переконання заявниці, він вважався б таким, що схвалює їх. Наприклад, коли держава дозволила лікарям, яких вона найняла, відмовитися від проведення абортів, це не обов'язково означало, що держава схвалила погляди лікарів; це радше був знак толерантності з боку держави. Проте в будь-якому випадку орган місцевої влади неналежно взяв до уваги свій обов'язок щодо дотримання нейтралітету. Він не зміг забезпечити баланс між наданням послуг таким чином, щоб не допустити дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та при цьому уникнути дискримінації своїх власних співробітників за релігійною ознакою.

2. Загальні засади за статтею 14 Конвенції

85. Суд нагадує, що стаття 14 Конвенції не має самостійного існування, оскільки вона застосовується лише по відношенню до прав та свобод, гарантованих іншими матеріальними нормами Конвенції та протоколів до неї. Однак застосування статті 14 Конвенції не обов'язково передбачає порушення однієї або більше з таких норм, і в цьому сенсі вона є автономною. Для того, щоб стаття 14 застосовувалася, достатньо, щоб фактичні обставини справи підпадали під сферу застосування іншої матеріальної норми Конвенції чи протоколів до неї (див., наприклад, справу «*Thlimmenos проти Греції*» [ВП], № 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV).

86. У своїй практиці Суд встановив, що лише відмінності в поведженні, засновані на характеристиках або «статусі», які можна ідентифікувати, можуть становити дискримінацією за змістом статті 14 (див. справу *«Carson та інші проти Сполученого Королівства»* [ВП], № 42184/05, § 61, ECHR 2010). «Релігія» конкретно вказується в тексті статті 14 в якості забороненої ознаки дискримінації.

87. Як правило, для того, щоб виникло питання за статтею 14, повинна існувати відмінність у поведженні з особами, які знаходяться в аналогічних або відносно схожих ситуаціях (справа *«Burden проти Сполученого Королівства»* [ВП], № 13378/05, § 60, ECHR 2008). Однак це не є єдиним аспектом заборони дискримінації у статті 14. Право не піддаватися дискримінації при користуванні правами, гарантованими Конвенцією, також порушується, коли держави без будь-якого об'єктивного та розумного виправдання не поведуться по-іншому з особами, чиє становище значно відрізняється (згадана вище справа *«Thlimmenos»*, § 44; див. також *«D.H. та інші проти Чеської Республіки»* [ВП], № 57325/00, § 175, ECHR 2007, *«Runkee та White проти Сполученого Королівства»*, №№ 42949/98 та 53134/99, § 35, рішення від 10 травня 2007 року).

88. Така відмінність в поведженні між особами в порівняно схожих ситуаціях – або відсутність відмінного поводження з особами, які знаходяться в порівняно відмінних ситуаціях, – є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного виправдання; іншими словами, якщо вона не переслідує законної мети або якщо немає розумного ступеню пропорційності між використовуваними засобами та переслідуваною метою. Держава-учасниця користується свободою розсуду в оцінці того, чи виправдовують різне поводження відмінності в ситуаціях, які в іншому залишаються подібними, і якщо так, то наскільки (згадана вище справа *«Burden»*, § 60). Межі цієї свободи можуть змінюватися в залежності від обставин, суті справи та її передісторії (згадана вище справа *«Carson та інші»*, § 61).

3. Застосування цих засад до фактичних обставин даних справ

с. Третя заявниця

102. Суд зазначає, що третя заявниця є християнкою, яка приримується православної християнської точки зору, що шлюб є

довічним союзом чоловіка та жінки. Вона вважає, що одностатеві союзи суперечать волі Божій, і що для неї буде неправильним брати участь у створенні для одностатевих пар інституту, прирівняного до шлюбу. Через її відмову погодитися бути призначеною в якості реєстратора цивільних партнерств проти неї було порушено дисциплінарне провадження, в результаті чого вона втратила роботу.

103. Третя заявниця не скаржилася за статтею 9, взятою окремо. Замість цього вона скаржилася, що стала жертвою дискримінації в результаті своїх християнських переконань у порушення статті 14, взятої в поєднанні зі статтею 9. На думку Суду, очевидним є те, що відмова заявниці від участі у створенні одностатєвого цивільного партнерства безпосередньо мотивована її релігійними переконаннями. Події, що розглядаються, підпадали під сферу застосування статті 9, а стаття 14 є застосовною.

104. Суд вважає, що відповідним фактором для порівняння в цій справі є реєстратор, який не має релігійних заперечень щодо одностатєвих союзів. Він погоджується з твердженням заявниці про те, що вимога місцевого органу влади, щоб всі реєстратори народжень, шлюбів та смертей також призначалися в якості реєстраторів цивільних партнерств, особливо негативно позначилася на ній через її релігійні переконання. Для того, щоб визначити, чи складало рішення місцевого органу влади не робити винятків для заявниці та інших, хто знаходився в її ситуації, непряму дискримінацію в порушення статті 14, Суд повинен розглянути питання про те, чи переслідувала така політика законну мету і була пропорційною.

105. У цій справі Апеляційний суд постановив, що мета, переслідувана місцевим органом влади, полягала в наданні послуги, яка була не просто ефективною з точки зору практичності та результативності, але й такою, що відповідала загальній політиці, яка полягала в тому, щоб «бути роботодавцем та органом публічної влади, повністю відданим забезпеченню рівних можливостей, та який вимагає від усіх своїх співробітників діяти таким чином, щоб не піддавати дискримінації інших». Суд нагадує, що у своїх рішеннях по статті 14 він постановив, що відмінність у поведженні за ознакою сексуальної орієнтації вимагає особливо серйозних підстав в якості обґрунтування (див., наприклад, справи *«Karner проти Австрії»*, № 40016/98, § 37, ECHR 2003-IX;

«*Smith ma Grady*», згадана вище, § 90; та «*Schalk ma Kopf проти Австрії*», № 30141/04, § 97, ECHR 2010). Він також постановив, що одностатеві пари знаходяться у відносно подібній ситуації, що й різностатеві пари, з точки зору їхньої необхідності в юридичному визнанні та захисті їхніх стосунків, хоча оскільки практика в цьому відношенні все ще розвивається по всій Європі, держави-учасниці користуються широкою свободою розсуду щодо того, яким чином це досягається в рамках національного правопорядку (згадана вище справа «*Schalk ma Kopf*», §§ 99–108). На цьому тлі очевидним є те, що мета, переслідувана місцевим органом влади, була законною.

106. Залишається визначити, чи були засоби, використані для досягнення цієї мети, пропорційними. Суд бере до уваги те, що наслідки для заявниці були серйозними: враховуючи силу її релігійних переконань, вона вважала, що в неї не було вибору, окрім як стикнутися з дисциплінарним провадженням, радше ніж бути призначеною реєстратором цивільних партнерств, і зрештою вона втратила роботу. Крім того, не можна сказати, що коли заявниця уклала свій трудовий договір, вона спеціально відмовилася від свого права на те, щоб сповідувати свої релігійні переконання шляхом висловлення заперечень проти участі у створенні цивільних партнерств, оскільки ця вимога була введена її роботодавцем згодом. Проте з іншого боку, політика місцевого органу влади була спрямована на забезпечення прав інших осіб, які також охороняються Конвенцією. Суд зазвичай надає національним органам широку свободу розсуду, коли мова йде про забезпечення балансу між конкуруючими правами за Конвенцією (див., наприклад, справу «*Evans проти Сполученого Королівства*» [ВП], № 6339/05, § 77, ECHR 2007-I). Беручи до уваги всі ці обставини, Суд не вважає, що національні органи влади, тобто роботодавець-місцевий орган влади, який порушив дисциплінарне провадження, а також національні суди, які відхилили позов заявниці про дискримінацію, переступили межі наданої їм свободи розсуду. Тому не можна говорити про те, що стосовно третьої заявниці мало місце порушення статті 14, взятої в поєднанні зі статтею 9.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 3-2
(на прикладі рішень Європейського суду з прав людини
у справах «Константін Маркін проти Росії»
та «Напотнік проти Румунії»)

Ознайомтеся зі стислим викладом рішень Європейського суду з прав людини та заповніть аналітичну схему:

Питання	Відповіді	
	Константін Маркін проти Росії	Напотнік проти Румунії
У чому проявлялося несприятливе ставлення щодо заявників?		
За якою ознакою?		
У чому полягала скарга заявника до ЄСПЛ?		
Хто є зразком для порівняння у цій справі?		
Чи мала різниця у поводженні (ставленні) легітимну мету? Яку саме?		
Чи погодився ЄСПЛ з метою, зазначеною урядом-відповідачем?		
Чи були засоби, використані для досягнення легітимної мети, пропорційними?		
Чи було визнано дискримінацію стосовно заявників?		

**СПРАВА «КОНСТАНТИН МАРКІН ПРОТИ РОСІЇ»
(CASE OF KONSTANTIN MARKIN V. RUSSIA)**

(Заява № 30078/06, рішення від 22.03.2012 [ВП])

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22item%22:\[%22001-117957%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22item%22:[%22001-117957%22]})



Стаття 14

Дискримінація

Різниця у ставленні між чоловіками і жінками військовослужбовцями щодо права на відпустку по догляду за дитиною: порушення

Факти — відповідно до російського законодавства, батьки і матері, які є цивільними особами, мають право на трирічну відпустку по догляду за дитиною для догляду за малолітніми дітьми, а також на щомісячні виплати за частину цього періоду. Це право однозначно надане жінкам-військовослужбовцям, але не поширюється на чоловіків-військовослужбовців. Заявник, розлучений оператор радіорозвідки збройних сил, подав прохання про надання трирічної відпустки по догляду за трьома дітьми, народженими у шлюбі, але йому відмовили на тій підставі, що його вимога не передбачена національним законодавством. Потім командування йому надало відпустку по догляду за дітьми тривалістю приблизно у два роки та матеріальну допомогу з огляду на складні особисті обставини. Тим не менш, він подав до Конституційного суду скаргу, у якій стверджував, що законодавство несумісне з конституційною гарантією рівних прав. Залишаючи цю скаргу без задоволення, Конституційний суд встановив, що заборона чоловікам-військовослужбовцям брати відпустку по догляду за дитиною ґрунтується на особливому правовому статусі військовослужбовців і на потребі уникнути ситуації, коли велика кількість військовослужбовців не буде виконувати свої обов'язки. Він зазначив, що військовослужбовці добровільно взяли на себе обов'язки, пов'язані з військовим статусом, і мають право на дострокове припинення служби у випадку, коли вирішать особисто зайнятися вихованням дітей. Право жінок-військовослужбовців брати відпустку по догляду за дитиною було надане їм на винятковій основі, з огляду на обмежену

участь жінок у війську і на особливу соціальну роль жінки, пов'язану з материнством.

У рішенні від 7 жовтня 2010 року (див. [Інформаційне повідомлення № 134](#)), Палата Суду вирішила шістьма голосами проти одного, що було порушення статті 14 в сукупності зі статтею 8.

Право — Стаття 14 в сукупності зі статтею 8 Конвенції: Відпустка по догляду за дитиною і належні виплати підпадають під дію статті 8 Конвенції, оскільки вони сприяють сімейному життю і неодмінно впливають на спосіб, у який воно організоване. Тому стаття 14 має застосовуватись (в сукупності зі статтею 8). Чоловіки знаходяться у аналогічному з жінками становищі стосовно відпустки по догляду за дитиною (на протизагу відпустці за вагітністю і пологами) і належних виплат. Відповідно, заявник як чоловік-військовослужбовець знаходився у становищі, аналогічному з жінками-військовослужбовцями. Отже, Суд мав визначити, чи різниця у ставленні між чоловіками і жінками військовослужбовцями стосовно їхнього права на відпустку по догляду за дитиною була об'єктивно і розумно виправданою.

У зв'язку з цим ЄСПЛ нагадав, що на сьогодні просування гендерної рівності є основним завданням Держав-учасниць Ради Європи, і тому необхідні дуже вагомі підстави, аби така відмінність у ставленні могла вважатись сумісною з Конвенцією. Зокрема, посилення на традиції, загальні припущення або існуючі соціальні відносини у певній країні є недостатніми.

Суд не погодився, що виправдання різниці у ставленні у випадку заявника може полягати, як стверджував Уряд держави-відповідача, у особливій соціальній ролі жінки у вихованні дітей. Сучасне європейське суспільство просунулось вперед до рівного розподілу відповідальності за виховання дітей між чоловіками і жінками, і роль чоловіків у догляді за дітьми стала визнаною. Більшість європейських країн, включаючи Росію, тепер дозволяють цивільним особам, чоловікам і жінкам, відпустку по догляду за дитиною, і значна кількість країн також поширили це право на жінок-військовослужбовців і чоловіків-військовослужбовців. Різницю у ставленні у випадку заявника не можна вважати позитивною дискримінацією на користь жінок, оскільки вона явно не спрямована на виправлення пригнобленого становища жінок у суспільстві. Натомість, вона спри-

чинила поглиблення ґендерних стереотипів і була несприятливою як для професійної діяльності жінок, так і для сімейного життя чоловіків. Тобто, посилення на традиційний розподіл ґендерних ролей у суспільстві не може виправдати відмову чоловікам, включно з військовослужбовцями, у праві на відпустку по догляду за дитиною.

Суд не переконав також і аргумент Уряду, що поширення відпустки по догляду за дитиною на чоловіків-військовослужбовців матиме негативний вплив на боєздатність і оперативну ефективність збройних сил. Російська влада не здійснювала жодних експертних чи наукових досліджень для оцінки кількості чоловіків-військовослужбовців, які будуть спроможні чи бажатимуть взяти трирічну відпустку по догляду за дитиною, аби зрозуміти яким чином це може вплинути на військову ефективність. Наведені Урядом статистичні дані були беззмістовними. Лише той факт, що всі чоловіки-військовослужбовці є «репродуктивного віку», був недостатнім для виправдання різниці у ставленні до жінок і чоловіків військовослужбовців. Однак, Суд погодився, що, з огляду на важливість армії для захисту національної безпеки, деякі обмеження на надання відпустки по догляду за дитиною можуть бути виправдані за умови, що вони не є дискримінаційними. Тобто, наприклад, для військовослужбовців, як чоловіків, так і жінок, може бути виключена можливість отримання відпустки по догляду за дитиною, якщо їх нелегко замінити з огляду на керівне становище, рідкісну технічну кваліфікацію або участь у активних бойових діях. Проте, в Росії виключення можливості отримати відпустку по догляду за дитиною автоматично поширюється на всіх чоловіків-військовослужбовців, незважаючи на їхнє військове звання, можливість заміщення або на інше особисте становище. На думку Суду, таке загальне і автоматичне обмеження, застосоване до групи людей за ознакою статі, не підпадає під жодну прийнятну можливість розсуду держави.

Заявник працював оператором радіорозвідки і, отже, міг бути заміщений як чоловіком, так і жінкою військовослужбовцем. Слід зазначити, що подібні посади у його військовій частині часто займали жінки-військовослужбовці, котрі, на відміну від нього, мали безумовне право на трирічну відпустку по догляду за дитиною. Отже, заявник зазнав дискримінації за ознакою статі без розумного або об'єктивного виправдання. З огляду на наріжну

важливість заборони дискримінації за ознакою статі, той факт, що він підписав контракт на проходження військової служби, не може служити підставою для позбавлення його права не зазнавати дискримінації.

Висновок: порушення (шістнадцятьма голосами проти одного).

Стаття 34: Заявник скаржився, що під час розгляду його заяви Європейським Судом, його без жодного попередження відвідав вдома прокурор, який запитував про інформацію, котра стосується справи заявника. Суд зазначив, що, в принципі, для держави-відповідача неприйнятно вступати у прямий контакт із заявником з приводу його чи її справи в Суді. Проте, у даному випадку не було доказів, що візит прокурора до помешкання заявника з метою отримання останньої інформації про його сімейний стан був розрахований на те, щоб примусити заявника відкликати чи змінити свою заяву, або що він мав такий наслідок. Відповідно, не можна стверджувати, що влада перешкоджала заявнику у реалізації його права на індивідуальну заяву.

Висновок: немає недотримання статті 34 (чотирнадцятьма голосами проти трьох).

Стаття 41: 3000 євро на відшкодування моральної шкоди.

**СПРАВА «НАПОТНІК ПРОТИ РУМУНІЇ»
(CASE OF NAPOTNIK V. ROMANIA)**

(Заява № 33139/13, рішення від 20 жовтня 2020 року)

<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-208618>



Справа стосувалася тверджень заявниці — дипломатичного представника, про те, що її було відкликано з посади в посольстві Румунії в Любляні (Словенія) у зв'язку із її вагітністю.

Заявницю було направлено до м. Любляні в березні 2007 року. Вона мала консульські обов'язки: її робота головним чином складалася з надання допомоги румунським громадянам у надзвичайних ситуаціях, таких як ув'язнення поліцією без документів, що посвідчують особу або госпіталізації.

Заявниця у квітні 2007 року вийшла заміж за громадянина Словенії, у них народилось двоє дітей (у червні 2008 року та в липні 2009 року).

Під час своєї першої вагітності заявниця була відсутня на роботі з листопада 2007 року по лютий 2008 року, зокрема, у зв'язку з тим, що її лікар призначив постільний режим та вона використовувала свою щорічну відпустку. Упродовж цього періоду діяльність консульської служби була призупинена і прохання про надання допомоги направлялись до сусідніх країн. Під час перебування заявниці у відпустці по вагітності та пологах на її посаду знайшли тимчасового працівника.

Як тільки заявниця повідомила про свою другу вагітність у січні 2009 року, Міністр закордонних справ вирішив припинити її роботу в м. Любляні та відкликати заявницю до м. Бухаресту. Міністр дійшов висновку, що вона не могла виконувати свою роботу у зв'язку із візитами до лікаря та перебуванням у відпустці по вагітності та пологах.

Заявниця відразу написала заяву про надання їй відпустки по догляду за дитиною і далі разом із чоловіком поїхала на дипломатичну роботу за кордон за місцем його роботи, а на свою роботу в Міністерстві закордонних справ повернулася у вересні 2015 року. На час припинення трудового контракту заявниці не виплачувалась заробітна плата.

У вересні 2009 року заявниця звернулась із цивільним позовом до Міністра, стверджуючи, що припинення її роботи за кордоном було дискримінаційним, оскільки єдиною підставою для цього була її вагітність. Національні суди відхилили її позов своїм остаточним рішенням у листопаді 2012 року, зазначивши, що припинення її роботи не було дисциплінарним заходом, а було прийняте з огляду на забезпечення функціонування консульської секції посольства в м. Любляні.

Оцінка Суду

ЄСПЛ вказав, що стандарти усталеної практики, розвинуті щодо захисту за статтею 14 Конвенції, були застосовні до справ, порушених за статтею 1 Протоколу № 12 до Конвенції. Крім іншого, ЄСПЛ підкреслив, що для цілей статті 14 Конвенції різниця у поводженні була дискримінаційною у разі «відсутності об'єктивного та розумного виправдання».

Уряд визнав, що вагітність заявниці відігравала роль при прийнятті рішення про припинення її дипломатичної місії. Лише жінки можуть бути піддані неоднаковому ставленню у зв'язку із цим, а тому ЄСПЛ визнав, що із заявницею фактично поводитись по-іншому у зв'язку із приналежністю до певної статі.

Однак така різниця у поводженні могла бути розцінена як дискримінація лише у разі, якщо вона не була виправдана. На думку Суду, національні органи влади надали відповідні та достатні причини виправдання припинення дипломатичної місії заявниці за кордоном.

Крім того, таке рішення було необхідним для забезпечення та підтримки функціональної спроможності консульського відділу посольства і, зрештою, задля захисту прав інших осіб, а саме румунських громадян, які потребують допомоги за кордоном. Беручи до уваги характер роботи заявниці та невідкладність запитів / прохань, які вона покликана вирішувати, її відсутність на роботі могла поставити під загрозу консульські функції в посольстві. Це було наочно продемонстровано, коли консульські функції були призупинені, і запити / прохання про надання допомоги направлялися до сусідніх країн у певний період під час першої вагітності заявниці.

У будь-якому разі наслідки прийняття такого рішення не спричинило заявниці серйозних труднощів. Її не було звільнено, і таке рішення було прямо заборонено національним законодав-

ством про рівні можливості та суперечило б міжнародним обов'язкам Румунії. Як вказали національні суди, це рішення не було заходом дисциплінарної відповідальності. Фактично роботодавець заявниці продовжував її підвищувати за посадою: вперше у грудні 2007 року, хоча вона була відсутня впродовж своєї першої вагітності, і знову у вересні 2016 року, після спливу року з моменту повернення до роботи.

Тому Суд визнав, що порушення статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції у цій справі не було.

Висновок

Відсутність порушення статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції (загальна заборона дискримінації).

**СПРАВА «КАРВАЛЬЙО ПІНТО ДЕ СОУЗА МОРАЙШ
ПРОТИ ПОРТУГАЛІЇ»
(CASE OF CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS
V. PORTUGAL)**

(Заява № 17484/15, рішення від 25 липня 2017 року)



[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-175659%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-175659%22]})

Короткий виклад справи

Заявниця була зроблена операція, в результаті якої, серед інших ускладнень, їй стало важко рухатися і з'явилися проблеми зі статевим життям. На той час їй виповнилося 50 років. Вона звернулася до суду з цивільним позовом до лікарні, і суд постановив виплатити їй компенсацію за завдану матеріальну і нематеріальну шкоду.

За апеляційною скаргою Вищий адміністративний суд зменшив розмір відшкодування на таких підставах: «(1) [Н]е було встановлено, що позивачка втратила здатність виконувати хатню роботу, (2) професійна діяльність поза межами дому – це одна справа, і зовсім інша – хатня робота, а також (3) враховуючи вік її дітей, вона [позивачка] імовірно мала доглядати лише за чоловіком, що дозволяє нам дійти висновку, що їй не потрібно було наймати на повну зайнятість хатню робітницю...

<...> не слід забувати, що на час операції позивачці уже виповнилося 50 років, і вона мала двох дітей, а в цьому віці статеве життя не має такого значення як у молодшому віці, оскільки з віком воно стає не таким важливим».

У зменшенні розміру відшкодування Вищий адміністративний суд також узяв до уваги той факт, що хірургічне втручання лише ускладнило і без того тяжкий стан здоров'я.

У провадженні за Конвенцією заявниця поскаржилася на дискримінаційність рішення Вищого адміністративного суду за ознаками її статі та віку і порушення норм статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 8.

Суд вирішив справу на користь заявниці. Це рішення заслуговує на увагу тим, що вперше Суд постановив, що порушення

допущені у зв'язку з мовою, якою користувався національний суд (у даній справі це був Вищий суд), коли розглядалося питання статі та віку учасниці провадження.

За своєю усталеною практикою Суд мав з'ясувати попереднє питання стосовно дії статті 14 за фактами справи. Він встановив, що заявниця може посылатися на цю статтю з огляду на те, що факти, які розглядалися, поширювалися на право на недоторканність її приватного життя, яке передбачається статтею 8 — це широке поняття, яке не вкладається у вичерпне визначення. Заявниця подала цивільний позов на відшкодування завданої їй фізичному та моральному станові у результаті злочинної недбалості лікарів шкоди. Цього було досить, щоб оцінювати, чи означали формулювання Вищого адміністративного суду, що до заявниці поставилися не так як до інших осіб в аналогічній або відносно схожій ситуації, і чи надав Уряд обґрунтовану та виправдану аргументацію на користь такої різниці.

Для з'ясування, чи стала заявниця жертвою дискримінації, Суд ретельно проаналізував мотивацію Вищого адміністративного суду у зменшенні суми відшкодування. Він зосередив увагу на таких міркуваннях: по-перше, для виправдання іншого ставлення за ознаками статі мають бути надані дуже вагомі аргументи (див., наприклад, справу «Константін Маркін проти Росії» (*Konstantin Markin v. Russia*); по-друге, інше ставлення за ознаками віку також мало бути виправданим, і Суд додав, що «він дотепер не пропонував прирівнювати дискримінацію за ознаками віку до інших стверджуваних ознак дискримінації» («Британське товариство соціального забезпечення гурків та інші проти Сполученого Королівства» (*British Gurkha Welfare Society and Others v. the United Kingdom*)). Він встановив, виходячи з фактів справи, що формулювання національного суду не можуть вважатися «невдалим мовним зворотом», і що вік та стать заявниці «були вирішальними чинниками в остаточному рішенні». Слід зазначити, що Суд знайшов підтримку своєї точки зору щодо іншого ставлення до заявників за ознаками віку та статі у низці оглядів, які привертати увагу до існування проблеми стереотипізації за ознаками статі в державі-відповідачеві та її судових інститутах. Крім того, він розглянув, як поставився Вищий суд до двох інших справ про недбалість лікарів у лікуванні двох чоловіків віком відповідно 55 і 59 років. Суд вважав важливим те, що

національний суд зважив на той факт, що чоловіки більше не могли вести нормальне статеве життя, що негативно вплинуло на їхню самооцінку і стало «сильним потрясінням» і «потужним ударом для психіки». Їхній вік не вважався важливим. На відміну від справи заявниці Суд зауважив (пункт 52), що національний суд виходив із «припущення, що сексуальність уже не настільки важлива для 50-річної жінки і матері двох дітей, як для особи молодшого віку. Подібне припущення відображає традиційну ідею жіночої сексуальності у її пов'язаності з дітонародженням і тим самим ігнорує її фізичну та психологічну значимість для самореалізації жінки як особистості».

СПРАВА «ЛЕВЧУК ПРОТИ УКРАЇНИ» (CASE OF LEVCHUK V. UKRAINE)

(Заява № 17496/19, рішення від 3 вересня 2020 року)

<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207637>



Короткий виклад справи

Заявниця, Ірина Миколаївна Левчук, є громадянкою України, яка народилася в 1982 році і мешкає в м. Рівне (Україна).

Справа стосувалася її скарги на те, що відхилення позову про виселення її колишнього чоловіка наражало її та її дітей на ризик домашнього насильства та залякування.

Пані Левчук уклала шлюб з О. Л. в 2006 році. У 2007 році у них народилася трійня, місцева рада надала їм соціальне житло — квартиру. Їхні стосунки погіршилися, оскільки О. Л. сильно зловживав спиртними напоями, починав суперечки, переслідував та погрожував їй та дітям, іноді вдаючись до фізичного насильства. Їхній шлюб був розірваний в 2015 році і вона отримала опіку над дітьми. Проте О. Л. продовжував мешкати в квартирі.

Залякування та насильство продовжувались, що неодноразово змушувало поліцію втручатися і соціальні служби підготували звіт, в якому було виявлено, що діти зазнавали стресу. О. Л. був обвинувачений, але ніколи не був офіційно визнаний винним у домашньому насильстві.

Оскільки ситуація не покращилася, у 2016 році пані Левчук відкрила провадження відповідно до статті 116 Житлового кодексу, яка передбачала можливість виселення власників соціального житла за систематичну неправомірну поведінку. У кінцевому підсумку в 2018 році національні суди відхилили позов. Хоча вони й визнали, що О. Л. «повинен змінити своє ставлення», вони не виявили, що неправомірна поведінка була систематичною і вважали, що не існувало підстав для такого крайнього заходу, як виселення.

Пані Левчук та її діти продовжують ділити квартиру з О. Л. Нещодавно, в 2019 році, вона відкрила провадження для позбавлення О. Л. батьківських прав, стверджуючи, що він не піклується про трійню та не платить аліменти. Розгляд справи триває.

Покладаючись на статтю 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) Конвенції з прав людини і основоположних свобод пані Левчук скаржилася на відмову видати наказ про виселення її колишнього чоловіка, стверджуючи, що суди були надмірно формалістичними у своїх рішеннях і викликали в її колишнього чоловіка почуття безкарності, що піддавало її та її дітей ще більшому ризику психологічного переслідування та нападу.

Порушення статті 8.

Справедлива сатисфакція: 4500 євро (моральна шкода) та 1150 євро (видатки і витрати).

УХВАЛА ПРО НЕПРИЙНЯТНІСТЬ
у справі «Борзих проти України» (Borzykh v. Ukraine)
СПРАВА «БОРЗИХ ПРОТИ УКРАЇНИ»
(CASE OF BORZYKH V. UKRAINE)
(Заява № 11575/24)

(витяг)

<https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-238740>



**III. СКАРГИ ВІДПОВІДНО ДО СТАТЕЙ 8 ТА 10 У ПОЄДНАННІ
ЗІ СТАТТЕЮ 14 КОНВЕНЦІЇ ТА СТАТТЕЮ 1 ПРОТОКОЛУ № 12 ДО
КОНВЕНЦІЇ**

61. Посилаючись на статті 8 і 10 у поєднанні зі статтею 14 Конвенції та статтею 1 Протоколу № 12 до Конвенції, заявник скаржився на те, що законодавча заборона на публічне носіння георгіївської стрічки **є дискримінаційною за ознакою етнічного походження**. Він стверджував, що зазнав дискримінації через своє російське походження, оскільки, незважаючи на проблемні відносини, які Україна могла мати з іншими країнами, законодавство, про яке йдеться, **конкретно забороняло російську символіку**.

62. Незалежно від будь-яких інших можливих підстав для неприйнятності, Суд вважає, що у світлі всіх наявних у нього матеріалів і в тій мірі, в якій питання, що оскаржується, належить до його компетенції, немає жодних ознак порушення вищезазначених положень Конвенції, що стосуються цієї скарги. **Зокрема, заборона носіння георгіївської стрічки стосується всіх осіб, які проживають в Україні, незалежно від їхнього громадянства чи етнічного походження; тому заявник не може стверджувати, що він зазнав будь-якого особливого поводження або страждань, відмінних від тих, що застосовуються до будь-якої іншої особи.**

З цього випливає, що ця частина заяви є явно необґрунтованою і має бути відхилена відповідно до статті 35 §§ 3 (а) і 4 Конвенції.

За цих підстав Суд одноголосно оголошує заяву неприйнятною.

ПРИНЦИП РІВНОСТІ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

(витяг із посібника «Застосування норм законодавства
Європейського Союзу у практиці Європейського суду з прав людини»)

**Посібник «Застосування норм
законодавства Європейського Союзу
у практиці Європейського суду
з прав людини».**



Останнє оновлення: 31 серпня 2024 року

Г. Принцип рівності та заборона дискримінації⁴

Стаття 14

«Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою — статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою».

Стаття 1 Протоколу № 12 до Конвенції

«1. Здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою.

2. Ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади за будь-якою ознакою, наприклад за тими, які зазначено в пункті 1».

114. *Справа «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (Stec and Others v. the United Kingdom) [ВП], 2006, стосувалася диференціації між чоловіками та жінками у контексті права на отримання допомоги по соціальному забезпеченню після трав-*

⁴ Відповідні загальні принципи див. у Посібнику зі статті 14 Конвенції та статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції. Див. також Посібник з європейського антидискримінаційного права (2018), видання Суду та Агентства ЄС з питань основоположних прав), в якому розглядається практика Суду, а також законодавчі норми ЄС і практика СЄС.

ми на виробництві. Заяви були подані до Суду після того, як СЕС ухвалив преюдиційне рішення з цього питання згідно з клопотанням національних судів. СЕС дійшов висновку, що відповідні норми національного законодавства не суперечать Директиві про рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. Попри те, що питання, яке Суд мав розглянути згідно зі статтею 14 Конвенції, відрізнялося від того, яке розглядав СЕС, Суд наголосив, що слід приділити особливу увагу висновку СЕС, у якому наведено переконливі аргументи (§ 58). Суд зрештою встановив, що порушення статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 1 Першого протоколу до Конвенції не було (з аналогічного приводу див. також «Волкер проти Сполученого Королівства» (*Walker v. the United Kingdom*), 2006; «Барроу проти Сполученого Королівства» (*Barrow v. the United Kingdom*), 2006).

115. У справах «Напотнік проти Румунії» (*Napotnik v. Romania*), 2020, та «Юрчич проти Хорватії» (*Jurčić v. Croatia*), 2021, розглядалося питання, чи становили заходи, вжиті щодо заявників, пряму дискримінацію за ознакою статі (у цьому разі через факт їхньої вагітності). У першому випадку заявницю — дипломатку, відряджену за кордон — було відкликано одразу після оголошення про її другу вагітність, а у другому випадку заявниці було відмовлено у наданні статусу застрахованого працівника та відповідному соціальному пакеті після того, як її працевлаштування було визнано фіктивним у зв'язку з її вагітністю.

Суд посилався у своїй аргументації на законодавство Європейського Союзу, зокрема на відповідну практику СЕС. Як і СЕС, він вважав, що різниця у поводженні на підставі вагітності, якщо вона не буде виправданою, становить пряму дискримінацію за статтю («Напотнік проти Румунії» (*Napotnik v. Romania*), 2020, § 77; «Юрчич проти Хорватії» (*Jurčić v. Croatia*), 2021, § 69).

У справі «Напотнік проти Румунії» (*Napotnik v. Romania*), 2020, Суд відділив обставини цієї справи від тих, які розглядав СЕС (§ 82), і зрештою дійшов висновку, що порушення статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції не було. Натомість, у справі «Юрчич проти Хорватії» (*Jurčić v. Croatia*), 2021, Суд, спираючись на практику СЕС та інші міжнародні документи (§§ 73, 76 і 84), встановив порушення статті 14 Конвенції в поєднанні зі статтею 1 Першого протоколу до Конвенції.

116. Суд також посилався на законодавство Європейського Союзу, ухвалюючи рішення щодо таких питань, що стосуються заборони дискримінації:

- поняття непрямой дискримінації та використання статистичних даних як доказу, що дає підстави для спростовної презумпції дискримінації («Д.Г. та інші проти Чеської Республіки» (*D.H. and Others v. the Czech Republic*) [ВП], 2007, §§ 81–91, 103–104, 184 і 187);
- захист від дискримінації за ознакою спадкового розладу («Дж.Н. та інші проти Італії» (*G.N. and Others v. Italy*), 2009, § 52 і 126);
- позбавлення нерезидентів певних прав за договорами медичного страхування після законодавчої реформи («Рамаер і Ван Віллінген проти Нідерландів» (*Ramaer and Van Villingen v. the Netherlands*) (ухв.), 2012, §§ 61–63, у якій національні суди раніше подали до СЄС клопотання про ухвалення преюдиційного рішення);
- виключення одностатевих пар із поняття «цивільних союзів» – офіційної форми цивільного партнерства для неодружених пар («Валліанатос та інші проти Греції» (*Vallianatos and Others v. Greece*) [ВП], 2013, §§ 31–34);
- існування більш сприятливих умов возз'єднання сім'ї для осіб, які мають громадянство Держави-відповідача протягом щонайменше 28 років («Біао проти Данії» (*Biao v. Denmark*) [ВП], 2016, §§ 56–59 і 134–135);
- поняття дискримінації за асоціацією («Губеріна проти Хорватії» (*Guberina v. Croatia*), 2016, §§ 40–42; «Молла Салі проти Греції» (*Molla Sali v. Greece*) [ВП], 2018, §§ 78–80);
- відмова жінці, чий зріст і вага були нижчими від встановлених для кандидаток, у складенні вступного іспиту для вивчення військової медицини («Морару проти Румунії» (*Moraru v. Romania*), 2022, §§ 22–26, 42, 53–54);
- різниця у ставленні за ознакою статі до пенсійного віку для державних службовців (*Moraru and Marin v. Romania*, 2022, §§ 66–79): Суд розкритикував, зокрема, відсутність з боку органів влади Румунії відповіді по суті на аргументи заявника щодо сумісності національного законодавства з правом Європейського Союзу та відповідними рішеннями СЄС (§ 119, щодо різниці в ставленні до суддів за ознакою статі та пенсійного віку див.

також справу «Пайонк та інші проти Польщі» (*Pajqk and Others v. Poland*), 2023, §§ 59–79, 218, 260–261);

- недискримінаційна відмова у виплаті соціальної допомоги на дітей двом матерям, які перебувають у Державі на законних підставах, через невиконання критерію постійного місця проживання згідно з національним законодавством («*X та інші проти Ірландії*» (*X and Others v. Ireland*), 2023, §§ 50–53, 91–93).

Модуль 3

Мова ворожнечі. Дискримінаційний мотив вчинення правопорушень (на прикладі практики Європейського суду з прав людини щодо України)

**РЕКОМЕНДАЦІЯ СМ/REC(2022)16
Комітету Міністрів державам-членам
щодо боротьби з мовою ворожнечі**

(витяг)

БОРІТЬБА З МОВОЮ ВОРОЖНЕЧІ

**Рекомендація СМ/Rec(2022)16
Комітету Міністрів державам-членам
щодо боротьби з мовою ворожнечі**



2. У цій рекомендації мову ворожнечі розуміємо як усі її прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб або паплюжать їх через їхні реальні чи приписані особисті характеристики або статус як-от: «раса»⁵, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

3. Оскільки мова ворожнечі охоплює значну кількість висловів ненавистницького характеру, які відрізняються за їхньою тяжкістю, заподіяною ними шкодою, та їхнім впливом на членів певних груп у різних контекстах, держави-члени мають забезпечити вжиття належно відкаліброваних заходів для ефективного

⁵ Оскільки всі люди належать до одного виду, Комітет Міністрів, як і Європейська комісія проти расизму та нетерпимості (ЄКРН), відкидає теорії, засновані на існуванні різних «рас». Однак у цьому документі термін «раса» використано для того, щоб ті особи, яких загалом і помилково сприймають як таких, що «належать до іншої раси», не були виключені з передбаченого законодавством захисту й реалізації політики запобігання мові ворожнечі та боротьби з нею.

запобігання мові ворожнечі та боротьби з нею. Такий комплексний підхід має повністю відповідати Європейській конвенції з прав людини та відповідній прецедентній практиці Європейського суду з прав людини (Суду) і розрізняти:

а) — мову ворожнечі, яка заборонена кримінальним законодавством, та

— мову ворожнечі, яка не досягає рівня тяжкості, необхідного для кримінальної відповідальності, проте підпадає під цивільне або адміністративне право;

б) образливі або шкідливі типи вираження поглядів, які не є достатньо серйозними, щоб бути законно обмеженими відповідно до Європейської конвенції з прав людини, однак вимагають альтернативних відповідей, як зазначено нижче, як-от: контрмова та інші контрзаходи; заходи, що сприяють міжкультурному діалогу й порозумінню, зокрема через засоби масової інформації та соціальні медіа; відповідні освітні, інформаційні та інформаційно-просвітницькі заходи.

8. Тією мірою, якою ця правова база дозволяє накладати обмеження на здійснення права на свободу вираження поглядів, держави-члени мають забезпечити, щоб законодавство повністю відповідало вимогам пункту 2 статті 10 Європейської конвенції з прав людини та відповідного прецедентного права Суду й дозволяло судовим та іншим органам застосовувати його відповідно до цих вимог, зокрема доступності, передбачуваності й точності закону, а також урахувати чинники оцінювання тяжкості мови ворожнечі, згадані в пункті 4.

Кримінальне право

11. Держави-члени мають чітко визначити в їхньому національному кримінальному законодавстві, які прояви мови ворожнечі підлягають кримінальній відповідальності:

а) публічне підбурювання до вчинення геноциду, злочинів проти людяності або воєнних злочинів;

б) публічне розпалювання ненависті, насильства або дискримінації;

в) расистські, ксенофобські, сексистські та ЛГБТІ-фобічні загрози;

г) расистські, ксенофобські, сексистські та ЛГБТІ-фобічні публічні образи в таких умовах, як ті, що викладені спеціально для онлайн-образ у Додатковому протоколі до Конвенції про

кіберзло чинність щодо криміналізації актів расистського та ксенофобського характеру, вчинених за допомогою комп'ютерних систем (ETS No 189);

г) публічне заперечення, тривіалізація та потурання геноциду, злочинам проти людяності або військовим злочинам;

д) навмисне поширення матеріалів, що містять такі прояви мови ворожнечі (перераховані в пунктах а–г), включно з ідеями, заснованими на расовій перевазі або ненависті.

12. Держави-члени мають забезпечити проведення ефективних розслідувань у випадках, коли є обґрунтована підозра, що стався акт мови ворожнечі, який карають кримінальним законодавством.

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЧЕРЕЗ ЗАСТОСУВАННЯ НАСИЛЬСТВА (ВИТЯГ)

Ключова тема. Стаття 14

Дискримінація через застосування
насильства

(Підготовлено Секретаріатом

Європейського суду з прав людини

Останнє оновлення: 29.02.2024)



Вступ

Гарантії, передбачені статтею 14, застосовуються в таких випадках:

якщо заявник є жертвою насильства, безпосередньо спричиненого державними органами або приватною особою («Абду проти Болгарії» (*Abdu v. Bulgaria*), 2014);

через приналежність заявника (заявниці) до певної групи або через його (її) зв'язок з особою, яка належить до певної групи («Шкорянець проти Хорватії» (*Škorjanec v. Croatia*), 2017).

Стислий огляд зобов'язань держави

Матеріальний аспект:

- Незалежно від того, чи було дискримінаційне ставлення причинним фактором, що призвів до оскаржуваної поведінки («Стойка проти Румунії» (*Stoica v. Romania*), 2008, § 118; «Антаєв та інші проти Росії» (*Antayev and Others v. Russia*), 2014, § 123; «Агдгомелашвілі та Джапарідзе проти Грузії» (*Aghdgomelashvili and Japaridze v. Georgia*), 2020, § 46).

- Тягар доведення загалом покладається на заявника. У виняткових випадках, коли події повністю або значною мірою належать до виключної компетенції органів влади, тягар доведення покладено на органи влади, які мають надати задовільне та переконливе пояснення. Аналогічно, у певних справах, пов'язаних зі стверджуваною дискримінацією, Уряд держави-відповідача може бути зобов'язаний спростувати небезпідставні твердження щодо дискримінації, а якщо цього не буде зроблено, то на цій підставі Суд може дійти висновку про порушення статті 14 Конвенції («Начова та інші проти Болгарії» (*Nachova and Others v. Bulgaria*) [ВП], 2005, § 157; «Лапунов проти Росії» (*Lapunov v. Russia*), 2023, § 106).

- Водночас стверджувана нездатність органів влади провести ефективне розслідування ймовірних расистських мотивів насильницького злочину як така не може перекласти на Уряд тягар доведення стосовно стверджуваного порушення статті 14 Конвенції, що розглядається в поєднанні з матеріальним аспектом статті 2 або 3 («Начова та інші проти Болгарії» (*Nachova and Others v. Bulgaria*) [ВП], 2005, § 157).

Процесуальний аспект:

- Держави зобов'язані провести розслідування щодо ймовірних расистських мотивів насильницьких злочинів («Начова та інші проти Болгарії» (*Nachova and Others v. Bulgaria*) [ВП], 2005, § 160).

- У разі підозри, що насильницький злочин був учинений з расистських мотивів, органи влади зобов'язані з особливою ретельністю та неупередженістю провести офіційне розслідування («Начова та інші проти Болгарії» (*Nachova and Others v. Bulgaria*) [ВП], 2005, § 160).

- Нездатність органів влади викрити дискримінаційні мотиви та розгляд зумовлених дискримінацією насильства та жорстокості нарівні з випадками, що не мають дискримінаційного підґрунтя, означали б ігнорування специфіки дій, які мають особливо руйнівний вплив на основоположні права («Начова та інші проти Болгарії» (*Nachova and Others v. Bulgaria*) [ВП], 2005, § 160).

- Зобов'язання довести дискримінаційний мотив становить зобов'язання докласти всіх можливих зусиль: органи влади мають діяти так, як буде розумним у певних обставинах («Начова та інші проти Болгарії» (*Nachova and Others v. Bulgaria*) [ВП], 2005, § 160).

**РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ
У СПРАВІ «НАЧОВА ТА ІНШІ ПРОТИ БОЛГАРІЇ»
(ВИТЯГ)**

СПРАВА НАТЧОВА І ІНШІ ПРОТИ БОЛГАРІЇ

(Заяви №№ 43577/98 і 43579/98)

**РІШЕННЯ
СТРАСБУРГ
6 липня 2005 року**

(витяг)



ФАКТИ

І. ОБСТАВИНИ СПРАВИ

10. Справа стосується вбивства пана Ангелова і пана Петкова 19 липня 1996 року працівником військової поліції, який намагався їх заарештувати.

11. Усі заявники є громадянами Болгарії ромського походження.

А. Обставини загибелі пана Ангелова і пана Петкова

13. У 1996 році пан Ангелов і пан Петков, обидва у віці двадцяти одного року, проходили військову службу як призовники до будівельних військ (*Будівельні війська*), армійського підрозділу, котрий мав споруджувати житлові будинки та інші цивільні об'єкти.

14. На початку 1996 року їх було заарештовано за неодноразове самовільне залишення місця служби. 22 травня 1996 року їх засудили, відповідно, до дев'яти і п'яти місяців тюремного ув'язнення. Обидва доти були засуджені за крадіжку.

15. 15 липня 1996 року вони втекли з будівництва, яке знаходилось поза тюрмою, і куди їх привезли на роботу, і сховались у бабусі пана Ангелова, пані Тонкової, у селі Лесура. Обидва вони не були озброєні.

16. Наступного дня їх відсутність помітили, і їхні імена були занесені до переліку осіб, яких розшукує військова поліція. Відділення військової поліції у місті Враца отримало ухвалу про їхній арешт 16 липня 1996 року.

17. 19 липня 1996 року, близько полудня, військовослужбовець, який чергував у цьому відділенні, отримав анонімний телефонний дзвінок, яким повідомлялось, що пан Ангелов і пан Петков переховуються у селі Лесура. Саме там пана Ангелова було знайдено під час принаймні одного з попередніх самовільних залишень місця служби.

18. Офіцер, який командував відділенням, полковник Д., вирішив відправити чотирьох працівників військової поліції під командуванням майора Г., аби знайти і заарештувати двох чоловіків. Принаймні двоє військових знали хоча б одного з них чи навіть обох. Майор Г. мав знати село Лесура, оскільки, як стверджує секретар мерії, котрого згодом допитували як свідка, його мати народилась у цьому селі.

19. Полковник Д. повідомив підлеглим, що «відповідно до статуту», вони повинні озброїтись револьверами і автоматичними гвинтівками, а також вдягнути бронежилети. Він повідомив їм, що пан Ангелов і пан Петков є «виявленими злочинцями» (кримінально проявлені) — цей вислів застосовувався, щоб позначати осіб, котрі вже були засуджені або підозрюються у скоєнні злочину — які втекли. Військовослужбовці отримали наказ застосовувати усі можливі засоби, щоб заарештувати цих осіб.

20. Військовослужбовці негайно поїхали джипом до села Лесура. Двоє з них були у військовій формі, а інші — у цивільному одязі. Майор Г. був єдиним, хто вдягнув бронежилет. Він був озброєний персональним револьвером і автоматом Калашникова калібру 7,62 мм. Інші чоловіки були озброєні револьверами. Протягом усієї операції в багажнику джипа лишалось троє автоматів Калашникова.

21. Майор Г. дорогою до села Лесура усно проінструктував підлеглих. Сержант Н. мав прикривати східний бік будинка, майор Г. — західний бік, а сержант К. мав потрапити до будинка. Сержант С., водій, мав залишатись у машині і стежити за північною стороною.

22. Приблизно о 13 годині військові приїхали до села Лесура. Вони попросили секретаря мерії і одного з мешканців села, пана Т. М., провести їх і показати, де знаходиться будинок бабусі пана Ангелова. Машина поїхала до ромського кварталу села Лесура.

23. Сержант Н. впізнав будинок, оскільки раніше вже заарештовував у ньому пана Ангелова за самовільне залишення місця служби.

24. Як тільки джип зупинився перед будинком, між 13 і 13.30, сержант К. пізнав пана Ангелова, котрий був всередині будинка, біля вікна. Побачивши машину, двоє чоловіків спробували втекти. Військові почули дзвін розбитого скла. Майор Г. і сержанти К. і Н. вистрибнули з машини, яка ще не спинилась. Майор Г. і сержант К. зайшли у садок через хвіртку; перший став із західного боку, а другий зайшов до будинка. Сержант Н. пішов до східного боку будинка. Сержант С. разом із секретарем мерії і паном Т. М. залишився у машині.

25. Сержант Н. згодом повідомив, що коли зрозумів, що пан Ангелов і пан Петков втекли через вікно і побігли до сусіднього садка, він вигукнув: «Зупиніться, військова поліція!» Він вихопив револьвер, але не стріляв. Обидва чоловіки продовжували бігти. Сержант Н. побіг на вулицю, намагаючись перехопити їх, оббігши довкола кількох будинків. Біжучи, він почув, як майор Г. вигукнув: «Не рухайтесь, військова поліція, не рухайтесь [або] я стрілятиму!» І тоді пролунали постріли.

26. У своїх свідченнях майор Г. вказав:

«(...) Я почув, як сержант Н. гукав: “Не рухайтесь, поліція” (...) Я побачив утікачів; вони бігли, а потім зупинились перед парканом, що розділяв садок пані Тонкової і сусідів (...) Я побачив, що вони намагаються перескочити через паркан, і тому вигукнув: “Не рухайтесь, або я стрілятиму!” Я зняв з автомата запобіжник і зарядив його. Потім я вистрілив у повітря, тримаючи правою рукою автомат догори, приблизно перпендикулярно до землі (...) Утікачі перелізли через паркан і продовжували бігти, я побіг за ними, потім зробив один, два або три постріли і вигукнув: “Не рухайтесь!”, але вони продовжували бігти. Я знову вистрілив з автомата у повітря і вигукнув: “Не рухайтесь, або я стрілятиму справжніми кулями!”, і я їх ще раз попередив, але вони продовжували бігти, не обертаючись. Після попередження я вистрілив праворуч [від двох чоловіків] із автомата, цілячись в землю і сподіваючись, що їх це зупинить. Я знову вигукнув: “Не рухайтесь!”, коли вони добігли до рогу іншого будинка, потім я прицілювався і вистрілив у них тоді, коли вони лізли на паркан. Я цілювався

їм в ноги. Я був знизу (...) [Якби] вони перестрибнули через другий паркан, то втекли б, і у мене не було іншої можливості їх зупинити. Схил у цьому місці був крутий, [я] опинився нижче (...) Другий паркан знаходився вище, і тому я цілювся з боку від [двох чоловіків], коли вистрілив вперше, думаючи, що так не пораню нікого зі мешканців сусідніх будинків, а вдруге я цілювся у втікачів, але стріляв їм в ноги. Стаття 45 Статуту дозволяє нам застосовувати вогнепальну зброю для проведення арешту військовослужбовців, котрі скоїли правопорушення, притягнення до відповідальності за які здійснює прокуратура, і котрі не здаються після того, як отримали попередження. Водночас, відповідно до параграфу 3 [цього положення], ми маємо захищати життя осіб, проти яких ми застосовуємо вогнепальну зброю – і тому я стріляв у ноги [жертв] – аби уникнути смертельних поранень. Коли я востаннє стріляв у ноги втікачів, я знаходився на відстані двадцяти метрів від них, і вони знаходились точно у південно-східному кутку сусідського саду. Після пострілу обидва чоловіки впали (...) Обидва лежали на животі і подавали ознаки життя (...) Вони стогнали (...) потім підійшов сержант С., я його покликав (...) і віддав йому свій автомат (...)»

27. Відповідно до свідчень трьох військових, які перебували під командуванням майора Г., пан Ангелов і пан Петков лежали на землі біля паркану, ноги їх були звернені до будинку, з якого вони прибігли. Один лежав на спині, а інший на животі.

28. Сусід, пан З., який жив навпроти бабусі пана Ангелова, засвідчив те ж саме. Близько 13–13.30 він побачив, як перед будинком пані Тонкової зупинився військовий джип. Потім він почув, як хтось вигукнув: «Не тікайте, або я стрілятиму справжніми кулями». Потім він почув постріли. Він заглянув у сусідній садок і побачив, як пан Ангелов, з яким був знайомий, а також інший чоловік перестрибували через паркан, що відділяв садок пані Тонкової від сусідського. Він не бачив чоловіка, який кричав, оскільки він знаходився за будинком пані Тонкової. Потім він побачив, як пан Ангелов і пан Петков впали на землю, і з'явився чоловік з автоматом, який стріляв у них. Пан З. також засвідчив:

«Інші чоловіки у військовій формі почали дорікати [чоловікові, який стріляв у пана Ангелова і пана Петкова], кажучи йому, що

він не повинен був стріляти, і що він не повинен був йти з ними. Поміж чоловіками, які приїхали джипом, стріляв тільки вищий офіцер (...) Я його знаю з виду, у нього у Лесурі є родичі».

29. Сержант С. зазначив, що коли вони прибули до будинка, він залишався біля машини і почув, як сержант Н. кричав зі східного боку будинка: «Не рухайтесь, поліція!» Він також чув, як майор Г. багато разів вигукнув: «Не рухайтесь, поліція!» із західного боку будинка. Потім майор Г., продовжуючи кричати, почав стріляти зі свого автомата. Сержант С. тоді зайшов у садок. Він побачив, як майор Г. перестрибнув через паркан, і почув, як він гукав. Він підбіг до нього, взяв його автомат і побачив, що пан Ангелов і пан Петков лежать на землі, біля паркана. Вони ще були живі. У цю мить з будинку вийшов сержант К. Майор Г. пішов до джипа і повідомив про інцидент по рації. Коли він повернувся, сержант Н. повернувся з сусідньої вулиці і допоміг їм перенести поранених до машини.

30. Командиру відділення військової поліції у місті Враца і іншим офіцерам повідомили про інцидент приблизно о 13.30.

31. У своїх свідченнях сержант К. уточнив, що він зайшов до будинка і саме говорив з бабусею пана Ангелова і з іншою жінкою, коли почув, як майор Г. наказує пану Ангелову і пану Петкову зупинитись. В будинку він помітив, що вікно у кімнаті, яка виходить у садок, розбите. Він вже збирався виходити, коли поза будинком почув постріли. Він вийшов у садок і зустрів майор Г., який сказав йому, що втікачі поранені. Сержант К. після цього переліз через паркан, щоб підійти до поранених, які ще були живі і стогнали. У нього в руці опинився автомат, але він не пригадував, як він його взяв до рук. Він відкрив магазин, в якому не було жодного патрона. У барабані лишався тільки один патрон.

32. Одразу ж після стрілянини зібралась певна кількість сусідів. Сержанти К. і С. відвезли поранених до лікарні у Враці, а майор Г. і сержант Н. лишились на місці.

33. Пан Ангелов і пан Петков померли дорогою до Враци. Їх смерть була констатована після прибуття.

34. Бабуса пана Ангелова, пані Тонкова, навела таку версію подій. Її онук і пан Петков були в будинку, коли побачили, як підїхав джип. Пані Тонкова вийшла і побачила чотирьох чоловіків у військовій формі. Вони всі зайшли у садок, один з них

зайшов за ріг будинка і почав дуже тривалу стрілянину з автомата. Троє інших чоловіків також були озброєні, але не стріляли. Вона вийшла у двір і почала благати чоловіка, який стріляв, зупинитись. Проте він все ж пішов за будинок. Після цього вона почула постріли у садку поза будинком. Вона пішла за тим чоловіком і побачила, що її онук і пан Петков, поранені кулями, лежать у сусідньому садку.

35. Як стверджує інший сусід, пан М. М., усі троє поліцейських стріляли. Двоє з них стріляли в повітря, а третій, який знаходився із західного боку будинка (майор Г.) – цілився у когось. Пан М. М. почув п'ятнадцять чи двадцять пострілів, може й більше. Потім він побачив, як військові поліцейські пішли до сусіднього садка, де впали пан Ангелов і пан Петков. Цей садок належить пану М. М. і його дочці. Коли він побачив там свого онука, маленького хлопчика, пан М. М. попросив у майора Г. дозволу зайти, щоб забрати дитину. Майор Г. брутально навів на нього свій автомат і тяжко образив його, вигукнувши приблизно таке: «Скурві цигани!» («мамка ви циганска»).

ІV. ЩОДО СТВЕРДЖУВАНОГО ПОРУШЕННЯ СТАТТІ 14 КОНВЕНЦІЇ В СУКУПНОСТІ ЗІ СТАТТЕЮ 2

124. Заявники стверджують про порушення статті 14 Конвенції, оскільки, на їхню думку, забобони і вороже ставлення до людей ромського походження відіграли свою роль у подіях, котрі призвели до загибелі пана Ангелова і пана Петкова. Вони також стверджують, що влада не дотрималась свого зобов'язання встановити в ході розслідування, чи вбивство було скоєне з расистських мотивів. Уряд заперечує проти цих тверджень.

125. Стаття 14 Конвенції каже:

«Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою».

А. Рішення палати

126. Палата встановила, що статті 2 і 14 в сукупності покладають на державні органи обов'язок провести ефективне розслідування, якщо трапляється загибель людини, якою б не були раса або етнічне походження жертви. Палата також вирішила, що

влада була зобов'язана вжити усіх розумних заходів, аби встановити, чи інцидент, який спричинив застосування сили представниками держави, мав расистський характер.

127. У даній справі, попри твердження пана М. М. про те, що були висловлені расистські образи, а також попри інші докази, котрі мали б змусити державні органи бути уважнішими до необхідності дослідити можливе існування расистського мотиву, не було проведено жодного подібного розслідування. На думку палати, з цих причин влада не виконала зобов'язання, покладене на неї відповідно до статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2.

128. Оскільки особливі труднощі у доведенні існування дискримінації вимагали застосування специфічного підходу до збору і оцінки доказів, палата вирішила, що у випадках, коли під час проведення розслідування державні органи не дослідили версії, котрі виглядали очевидними, щодо насильницьких дій, вчинених представниками держави, а також не взяли до уваги докази, що вказували на можливу присутність дискримінації, вона може під час розгляду скарг, сформульованих відповідно до статті 14 Конвенції, дійти негативного висновку або перенести тягар доказування, поклавши його на уряд-відповідач.

129. З огляду на обставини справи, палата вирішила, що поведінка державних органів, на які було покладене слідство, і які не згадали про певні аспекти, що викликають занепокоєння, наприклад, застосування надмірної сили майором Г. і свідчення про те, що він висловлював расистські образи, виправдовують перенесення тягара доказування. Тому саме Уряд мав переконати Суд, за допомогою додаткових доказів або пояснення, на яке можна було б пристати, що оскаржувані події не були породжені дискримінаційним ставленням з боку представників держави.

130. Не отримавши жодного переконливого пояснення з боку Уряду, і з огляду на те, що йдеться не про першу справу, у якій Суд констатував, що працівники правоохоронних органів застосували до ромів насильство, що спричинило смерть, палата також дійшла висновку про порушення матеріального аспекту статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2.

В. Тези сторін

1. Уряд

131. Уряд висловлює незгоду із висновком палати про порушення статті 14, обґрунтовуючи це тим, що палата спиралась

тільки на загальні доказові елементи стосовно подій, що не підпадали під рамки спору, і два випадкові факти – свідчення пана М. М. щодо принизливої фрази, яку сказав йому майор Г., і те, що події відбувались у ромському кварталі. На думку Уряду, ці докази не можуть, з огляду на який би там не було критерій допустимості доказів, виправдовувати висновок, що застосування вогнепальної зброї було мотивоване расистськими упередженнями.

132. Уряд підкреслює, що Суд завжди вимагав «доказів поза розумним сумнівом». Перенесення обов'язку доказування можливе, якщо згадані події, в сукупності чи переважно, відомі тільки державним органам, як у випадку смерті, що має місце під час позбавлення свободи. Проте у даному випадку цього не трапилось.

133. Оскільки даний інцидент не містив жодних ознак расизму, то будь-яке додаткове розслідування з боку державних органів було би беззмістовним. Уряд визнає, що расистське насилля має бути покаране суворіше, ніж насильницькі дії, позбавлені расистського підтексту. Водночас, не можна вимагати від держав, щоб вони встановлювали, чи мало місце расистське ставлення, за відсутності достатніх доказів, що підтверджували б заяви про расизм. Уряд вважає, що у випадку застосування підходу, обраного палатою, відповідальність держав-учасниць була б завжди присутньою в усіх випадках, коли висловлювались би заяви, навіть непідтверджені, про дискримінацію.

134. Уряд також стверджує, що підходу, обраному палатою, бракує чіткості і передбачуваності. Зокрема, на його думку, є суперечливим проголошувати, як то зробила палата, що Суд не може вивчати намір і душевний стан в контексті статті 2 Конвенції, а потім робити висновок про матеріальне порушення статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2 на тій підставі, що загибель пана Ангелова і пана Петкова є наслідком расистського акту.

135. У своїх письмових і усних зауваженнях Уряд навів детальний виклад законодавства, соціальних програм та інших заходів, вжитих протягом останніх років у Болгарії задля боротьби проти дискримінації і нетерпимості, а також задля сприяння інтеграції ромів у суспільство.

2. Заявники

136. У своїх письмових зауваженнях заявники стверджують, що до цього часу Конвенція не могла гарантувати ефективний

захист від дискримінації з расових мотивів, і тому просять Велику Палату зробити нове тлумачення статті 14. Вони погоджуються з палатою, котра вирішила, що держави-учасниці зобов'язані встановити, чи насильницька дія була спричинена расизмом, і що Суд може перенести обов'язок доказування на уряд-відповідач. У тих самих письмових зауваженнях заявники водночас стверджують, що у справах стосовно дискримінації не можна застосовувати критерій доказу «поза розумним сумнівом», і що у справах, як дана, обов'язок доказування має завжди покладатись на уряд-відповідач, як тільки буде встановлено найменші докази дискримінації. Під час засідання Суду представники заявників просили Суд застосувати той же підхід, що й палата.

137. Щодо фактів даної справи, заявники стверджують, що мало місце матеріальне порушення статті 14, оскільки вони встановили найменші докази дискримінації, а Уряд не надав жодного доказу на доведення супротивного. Зокрема, військові, які намагались заарештувати пана Ангелова і пана Петкова, знали їхнє етнічне походження. Майор Г. висловлював расистські лайки до перехожого, тому що той був ромом. Окрім того, є підстави робити обґрунтовані припущення з того факту, що майор Г. застосовував занадто непропорційно потужну вогнепальну зброю у житловій зоні, ромському кварталі села. Ці обставини мають оцінюватись у світлі тривалої дискримінації, котру працівники правоохоронних органів виявляють щодо ромів Болгарії. Також болгарські державні органи у рамках слідства мали встановити, чи вбивство пана Ангелова і пана Петкова було зумовлене расовими упередженнями, але не зробили того.

3. Особи, що вступили у провадження

а) Європейський центр з прав ромів

138. Центр підкреслює, що протягом кількох років різні міжнародні і громадські організації повідомляють про численні випадки жорстокого поводження і вбивства ромів, скоєні працівниками правоохоронних органів і приватними особами, болгарами за етнічним походженням. Є загально визнаним, що расове насилля проти ромів у Болгарії є тяжкою проблемою. Окрім того, ромська громада значною мірою є жертвою соціальної ізоляції, оскільки потерпає від крайньої бідності, високого рівня неписьменності, а також тяжко потерпає від безробіття.

139. Влада не вживає жодних заходів, незважаючи на розмах расового насилля, а також на заклики, висловлені різними міжнародними організаціями, наприклад, Комітетом ООН проти катувань, аби було запроваджено «ефективну, надійну і незалежну систему подання скарг», і щоб насильство з боку поліції було предметом належного розслідування. Болгарське кримінальне право не вважає расистські мотиви обтяжуючою обставиною у випадку насильницьких злочинів. У 1999 році болгарська влада визнала необхідність внесення змін у кримінальне право, але так і не зробила цього. Водночас, стаття 162 Кримінального кодексу, котра переслідує расистську агресію, передбачає легші покарання, ніж ті, що передбачені положеннями щодо звичайних насильницьких злочинів. Тому стаття 162 ніколи не застосовувалась, і якщо обвинувачення і висувалось, то на підставі загальних положень стосовно насильницьких злочинів або вбивства, а расистський характер агресії залишався у тіні. Як зазначив Суд у справах *Velikova i Anguelova*, панує атмосфера безкарності.

b) *Interights*

140. *Interights* критикує застосування Судом критерію доказів «поза розумним сумнівом», оскільки це створює непереборні перешкоди для встановлення наявності дискримінації. Як стверджує *Interights*, національні правові системи, що забезпечують найвищий рівень судового захисту від дискримінації, є зазвичай системами звичаєвого права, *common law*, які у даному виді справ застосовують критерій «найвищої ймовірності». Хоча судді цивільної юрисдикції відіграють певну роль у встановленні фактів і тому, принаймні теоретично, можуть досягти вищого рівня переконаності, проте вивчення реакції судів на дискримінацію дає підстави вважати, що підхід, який застосовується у *common law*, надає вищий судовий захист від дискримінації. На думку *Interights*, Суд на практиці застосовує перехідний підхід, оскільки не вимагає того ж рівня доказів, як у кримінальному провадженні, проте його підходу бракує чіткості і передбачуваності.

141. *Interights* також зазначає, що відповідно до міжнародної практики, у справах стосовно дискримінації необхідно переносити тягар доказування і покладати його на відповідача, якщо позивач надасть найменші докази. Саме такий підхід застосовується у численних директивах Європейського Союзу, Судом Європейського Союзу, Комітетом ООН з прав людини, а також

внутрішніми судами низки європейських держав, як і у США, Канаді та інших країнах.

142. *Interights* наводить також типові приклади доказів, які внутрішні суди визнавали як такі, що можуть вважатись найменшими доказами дискримінації: несприятлива «загальна атмосфера», обставина, що дискримінація є «загально відомою», повсякденні події, дані загального характеру, а також непрямі докази. Часто застосовуються і презумпції.

c) Open Society Justice Initiative (OSJI)

143. OSJI надала зауваження щодо покладеного на держави міжнародним і порівняльним правом зобов'язання розслідувати акти дискримінації і расове насилля. На її думку, широко визнаний принцип, що неможливо гарантувати ефективний захист матеріальних прав без належних процесуальних гарантій, застосовується також і до справ щодо дискримінації. Таким чином, процесуальне зобов'язання опосередковано впливає зі статті 14 Конвенції. Також, відповідно до домінуючої європейської і міжнародної практики, у кримінальному праві расистський мотив є обтяжуючою обставиною і тому має бути розслідуваний. Тому держави несуть зобов'язання розслідувати акти расового насильства. Це зобов'язання держава має виконувати з власної ініціативи, і воно виникає тоді, коли існують обґрунтовані підстави підозрювати скоєння расистського діяння.

С. Оцінка Суду

1. Чи є держава-відповідач відповідальною у випадку вбивства, скоєного за ознакою раси чи етнічного походження жертви?

144. Суд вище встановив, що представники держави-відповідача незаконно вбили пана Ангелова і пана Петкова, з порушенням статті 2 Конвенції. Заявники також стверджують про окреме порушення статті 14, оскільки расові упередження відіграли свою роль у даному вбивстві.

145. Дискримінація полягає у інакшому ставленні, без об'єктивного і розумного виправдання, до осіб, котрі перебувають у подібному становищі (*Willis проти Сполученого Королівства*, № 36042/97, § 48, CEDH 2002-IV). Расове насильство є особливим посяганням на людську гідність і, беручи до уваги небезпечні наслідки, вона вимагає особливої уваги і енергійної реакції з боку влади. Тому державні органи повинні вживати усіх наявних засобів для подолання расизму і расистського насилля, таким

чином зміцнюючи концепцію демократії в суспільстві і сприймаючи різноманітність не як загрозу, а як скарб. Суд повернеться до цього питання пізніше.

146. Отримавши від заявників скаргу, у такому вигляді, як вони її сформулювали, у якій йдеться про порушення статті 14, завдання Суду полягає у тому, аби встановити, чи був расизм фактором, що спровокував стрілянину, внаслідок якої загинули пан Ангелов і пан Петков, і тому спричинив порушення статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2.

147. У зв'язку з цим Суд уточнює, що для оцінки доказових елементів він застосовує критерій доказу «поза розумним сумнівом». Водночас Суд ніколи не мав наміру запозичити підхід, який використовують національні правові системи, застосовуючи цей критерій. Суд має постановляти рішення не щодо наявності вини відповідно до кримінального права і не щодо цивільної відповідальності, а щодо відповідальності держав-учасниць з точки зору Конвенції. Специфіка завдання, покладеного на нього відповідно до статті 19 Конвенції, — забезпечувати дотримання Високими Договірними Сторонами зобов'язань, що полягають у визнанні основоположних прав, захищених цим документом — зумовлює спосіб, у який він розглядає питання доказів. У рамках провадження у Суді не існує жодних процесуальних перешкод ні щодо прийнятності доказів, ні щодо наперед визначених формул, що застосовуються до їх оцінки. Суд ухвалює висновки, які, на його думку, підтверджуються незалежною оцінкою сукупності доказів, включно з висновками, які він може зробити з фактів і подань сторін. Відповідно до усталеної практики Суду, доказ може бути наслідком сукупності ознак або неспростованих, достатньо вагомих, точних і узгоджених припущень. Водночас, ступінь переконаності, необхідної для досягнення певного висновку і, у зв'язку з цим, розподілення тягаря доказування, невід'ємно пов'язаний зі специфікою фактів, характером висловлених тверджень і задіяним правом, захищеним Конвенцією. Суд також особливо уважно ставиться до серйозності висновку, що держава-учасниця порушила основоположні права (див., поміж іншим, *Ірландія проти Сполученого Королівства*, рішення від 18 січня 1978, série A № 25, стор. 64–65, § 161, *Ribitsch проти Австрії*, рішення від 4 грудня 1995, série A № 336, стор. 24, § 32, *Akdivar і Інші проти Туреччини*, рішення від 16 вересня 1996,

Recueil 1996-IV, стор. 1211, § 68, *Tanlı проти Туреччини*, № 26129/95, § 111, CEDH 2001-III, і *Ilaşcu і Інші проти Молдови і Росії* [ВП], № 48787/99, § 26, CEDH 2004-VII).

148. Заявники наводять численні окремі факти, котрі, на їхню думку, надають достатні вказівки на те, що мав місце расистський акт.

149. По-перше, вони вважають викривальним фактом те, що майор Г. почав стріляти із автомата у житловій зоні, нехтуючи громадською безпекою. Оскільки не було жодного раціонального пояснення такої поведінці, заявники вважають, що почуття расової ненависті, сповідувані майором Г., є єдиним правдоподібним поясненням, і що цей військовослужбовець не діяв би так у кварталі, де не жили роми.

150. Водночас Суд зазначає, що застосування вогнепальної зброї за обставин даної справи, на жаль, не було заборонене відповідним внутрішнім підзаконним актом, і цю кричущу прогалину Суд вже засудив (параграф 99 вище). Працівники військової поліції носили автомати «відповідно до статуту» і отримали наказ вживати усіх необхідних засобів, щоб здійснити арешт (параграфи 19 і 60 вище). Тому не можна виключати, що поведінка майора Г. пояснюється суворим і звичайним дотриманням статуту, і що цей військовослужбовець діяв би так само й у іншій подібній ситуації, якою б не була етнічна приналежність втікачів. Хоча відповідний статут був однозначно вартий критики і жодним чином не відповідав Конвенції у сфері захисту права на життя, ніщо не вказує на те, що майор Г. не застосовував би зброю у кварталі, не населеному ромами.

151. Справді, як Суд констатував вище, поведінка майора Г. під час операції зі здійснення арешту вимагає суворої критики, оскільки цей військовослужбовець застосовував явно надмірну силу (параграф 108 вище). Тим не менш, не можна, з одного боку, виключати, що його реакція була спричинена неналежним характером нормативно-правової бази, яка регламентувала застосування вогнепальної зброї, а також тим, як він був підготований, щоб діяти в її межах (параграфи 60 і 99–105 вище).

152. Заявники стверджують також, що поведінка військовослужбовців була значною мірою спричинена тим, що вони знали про ромське походження жертв. Однак не можна вдаватись до розмірковувань про те, чи ромське походження пана Ангелова і

пана Петкова мало наслідок для способу, у який військовослужбовці ставились до них. Зрештою, певні докази вказують на те, що деякі військовослужбовці особисто знали жертв чи одного з них (параграф 18 вище).

153. Заявники посилаються на свідчення пана М. М., сусіда однієї з потерпілих, відповідно до яких майор Г. вигукнув «Скурві цигани!» одразу ж після того, як зробив постріли. Хоча ці покази, що засвідчують факт нанесення расистських образ у зв'язку з актом насильства, у даній справі мали змусити державні органи перевірити свідчення пана М. М., проте вони як такі є недостатньою підставою, аби дійти висновку, що держава-відповідач несе відповідальність за расистське вбивство.

154. Зрештою, заявники посилаються на інформацію щодо численних інцидентів, що полягали у застосуванні сили проти ромів з боку представників правоохоронних органів Болгарії, котрі не спричинили притягнення винних до відповідальності.

155. Звичайно, численні організації, у тому числі міждержавні, висловлюють занепокоєння неодноразовістю таких інцидентів (параграфи 55–59 вище). Водночас Суд не може забувати, що його єдиним клопотом є встановлення того, чи у даній справі вбивство пана Ангелова і пана Петкова було мотивоване расизмом.

156. У своєму рішенні палата вирішила перенести обов'язок доказування на Уряд через неспроможність державних органів провести ефективне розслідування ніби-то расистського мотиву вбивства. Оскільки Уряд не зміг переконати, що оскаржувані події не були породжені расизмом, палата дійшла висновку про матеріальне порушення статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2.

157. Велика Палата нагадує, що за певних обставин, якщо дані події в цілому або переважно відомі виключно державним органам, як у випадку загибелі осіб, які перебувають під їхнім контролем під час досудового арешту, можна вважати, що обов'язок доказування покладається на владу, котра має надати задовільне і переконливе пояснення, зокрема, щодо причин смерті заарештованої особи (*Salman проти Туреччини* [ВП], № 21986/93, § 100, CEDH 2000-VII). Велика Палата не виключає можливості запропонувати уряду-відповідачу у певних випадках, коли повідомляється про дискримінацію, спростувати обґрунтовану скаргу

щодо дискримінації, і, якщо він цього не виконає, дійти висновку про порушення статті 14 Конвенції. Водночас, коли, як у даній справі, стверджується, що насильницька дія була мотивована расовими упередженнями, такий підхід знову ж таки вимагатиме від уряду-відповідача, аби він довів, що відповідна особа не вдавалась до особливого суб'єктивного ставлення. Хоча у правових системах багатьох країн доведення дискримінаційного наслідку державної політики або певного рішення звільняє від доказування наміру стосовно дискримінації, що могла мати місце у сферах працевлаштування або надання послуг, цей підхід важко перенести на випадок, коли насильницька дія могла бути мотивована расистськими міркуваннями. Відступаючи від підходу палати, Велика Палата вважає, що стверджувана неспроможність влади провести ефективне розслідування ніби-то расистського мотиву вбивства, не повинна покладати тягар доказування на Уряд, що стосується стверджуваного матеріального порушення статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2. Дотримання владою процесуального зобов'язання є окремим питанням, до якого Суд повернеться пізніше.

158. У підсумку, оцінивши сукупність належних доказів, Суд не вважає доцільним встановити, що расистське ставлення відіграло вирішальну роль у загибелі пана Ангелова і пана Петкова.

159. Тому Суд робить висновок про відсутність порушення статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2 у матеріальному аспекті.

2. Процесуальний аспект: щодо питання про те, чи держава-відповідач виконала своє зобов'язання розслідувати гіпотезу про існування расистського мотиву

а) Загальні принципи

160. У даній справі Велика Палата погоджується з аналізом палати, що держава-відповідач несе процесуальне зобов'язання розслідувати ймовірне існування расистського мотиву у випадку насильницького акту. Палата, зокрема, постановила (§§ 156–159):

«(...) Держави несуть загальне зобов'язання, відповідно до статті 2 Конвенції, провести ефективне розслідування у випадку вбивства.

Це зобов'язання має бути виконане без дискримінації, як того вимагає стаття 14 Конвенції (...) Якщо є підозра, що расистське ставлення породило насильницьку дію, є особливо важливим,

щоб офіційне розслідування було проведене сумлінно і неупереджено, з огляду на необхідність постійно стверджувати засудження суспільством расизму і міжетнічної ненависті, а також зберегти віру меншин у здатність влади захистити їх від загрози расистського насилля. Дотримання державою позитивних зобов'язань, покладених на неї відповідно до статті 2 Конвенції, вимагає, аби внутрішній правопорядок довів спроможність застосувати кримінальний закон проти осіб, які скоїли вбивство, незалежно від раси або етнічного походження жертви (*Menson i Інші проти Сполученого Королівства* (déc.), № 47916/99, CEDH 2003-V).

(...) Якщо розслідування насильницьких інцидентів і, зокрема, смерті, котра трапилась тоді, коли жертви перебували в руках представників держави, державні органи несуть ще й зобов'язання вжити усіх розумних заходів для з'ясування того, чи існував расистський мотив, і для встановлення того, чи почуття ненависті або упередженості, зумовлене етнічною приналежністю, відіграло певну роль у подіях. У протилежному випадку, коли до насильства і жорстокості, що мали під собою расистські мотиви, поставились так само, як і до інших справ без расистського підтексту, це є тим самим, що заплішувати очі на специфічний характер діянь, особливо руйнівних для основоположних прав. Відсутність розрізнення у способі вирішення засадово відмінних випадків може становити невинуватене ставлення, непримириме зі статтею 14 Конвенції (див., *mutatis mutandis*, *Thlimmenos проти Греції* [ВП], № 34369/97, § 44, CEDH 2000-IV). Аби підтримати довіру громадськості до механізму імплементації законів, держава-відповідач, у рамках розслідування інцидентів, пов'язаних із застосуванням сили, повинна стежити за тим, щоб було встановлене розрізнення як у правовій системі, так і на практиці між тими справами, де мало місце застосування надмірної сили, і тими, що стосуються вбивств расистського характеру.

Звичайно, часто вкрай важко довести на практиці расистський мотив. Зобов'язання держави-відповідача розслідувати можливість існування расистського підтексту у насильницькій дії є зобов'язанням щодо засобів, а не абсолютного результату (див., *mutatis mutandis*, *Shanaghan проти Сполученого Королівства*, № 37715/97, § 90, CEDH 2001-III, де наводиться той же критерій щодо загального зобов'язання провести розслідування). Влада, з

огляду на обставини, повинна вжити розумних заходів для збору і збереження доказів, дослідити сукупність конкретних засобів для встановлення істини і постановити повністю мотивовані, безсторонні і об'єктивні рішення, не оминаючи сумнівні факти, котрі можуть допомогти виявити насильницьке діяння, мотивоване расовими міркуваннями».

161. Велика Палата додає, що покладений на владу обов'язок встановити, чи існує зв'язок між расистським ставленням і насильницьким діянням, становить частину процесуальних зобов'язань, що впливають для неї зі статті 2 Конвенції, але цей обов'язок може також вважатись частиною відповідальності, покладеної на владу на підставі статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2, гарантувати без дискримінації реалізацію права на життя. Беручи до уваги взаємозв'язок між цими двома положеннями, можна вважати, що такі питання, як у цій справі, вимагають розгляду лише одного з двох положень, а щодо іншого не виникає окремої проблеми, або ж що вони вимагають перевірки з точки зору двох статей. У кожному випадку ця проблема повинна досліджуватись відповідно до фактів і характеру висловлених тверджень.

б) Застосування цитованих принципів у даній справі

162. Суд вже констатував, що болгарська влада порушила статтю 2 Конвенції, оскільки не провела серйозне розслідування загибелі пана Ангелова і пана Петкова (параграфи 114–119 вище). Суд вважає, що у даній справі має розглянути окремо скаргу на те, що влада окрім того не з'ясовувала, чи існував причинно-наслідковий зв'язок між стверджуваним расистським ставленням і вбивством двох чоловіків.

163. Державні органи, які розслідували загибелі пана Ангелова і пана Петкова, отримали свідчення пана М. М., сусіда жертв, який повідомив, що майор Г. вигукнув «Скурві цигани!», навівши на нього зброю одразу після того, як зробив постріли (параграф 35 вище). Це повідомлення, у світлі численних оприлюднених звітів щодо упередження і ворожого ставлення, об'єктом якого є роми у Болгарії, вимагало перевірки.

164. Велика Палата вважає, як і палата, що будь-який доказ, що вказує на висловлення працівниками правоохоронних органів расистських лайок у рамках проведення операції, що передбачала застосування сили проти осіб, що належать до етнічної чи

іншої меншини, має особливу вагу, коли йдеться про визначення того, чи мають місце незаконні насильницькі дії, породжені почуттям ненависті. Якщо під час розслідування буде виявлено такі докази, потрібно їх перевірити, а якщо це підтвердиться – здійснити поглиблений аналіз сукупності фактів, аби виявити можливий расистський мотив.

165. Окрім того, та обставина, що майор Г. застосував явно надмірну силу щодо двох неозброєних чоловіків, які не чинили насильницьких дій, також вимагала поглибленого розслідування.

166. У підсумку, слідчий суддя і прокурори, які вели справу, мали достатню достовірну інформацію, котра мала привернути їхню увагу до необхідності здійснити первинну перевірку і, на підставі її результатів, встановити, чи події, що призвели до загибелі двох чоловіків, мали расистський підтекст.

167. Проте влада не зробила нічого, аби перевірити свідчення пана М. М. З цього питання не було допитано жодного свідка. Майору Г. не запропонували пояснити, чому він вирішив за необхідне застосувати таку силу. Не було зроблено нічого, аби перевірити його минуле і встановити, наприклад, чи він вже колись був причетний до подібних інцидентів або обвинувачувався у виявленні ворожості до ромів. Ці недоліки посилюються поведінкою слідчого судді і прокурорів, які, як Суд визнав вище, не враховували відповідні докази і постановили рішення про закриття слідства, захистивши таким чином майора Г. від притягнення до відповідальності (параграфи 36–54 і 115–117 вище).

168. Тому Суд вважає, що влада не виконала зобов'язання, покладене на неї відповідно до статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2, вжити усіх можливих засобів, аби встановити, чи дискримінаційна поведінка відіграла певну роль у подіях. Тому мало місце порушення статті 14 Конвенції в сукупності зі статтею 2 у процесуальному аспекті.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 4

(Особливості досудового розслідування та судового розгляду кримінальних справ з дискримінаційним мотивом)

Завдання для суддів загальних судів (кримінальної спеціалізації)

Ситуація: У місті Х. група осіб напала на громадянина Аганасяна, вигукуючи образливі висловлювання щодо його етнічного походження. Потерпілий отримав тілесні ушкодження середньої тяжкості. Під час досудового розслідування слідчий кваліфікував дії нападників як хуліганство, вчинене групою осіб та спричинення умисного тілесного ушкодження середньої тяжкості (частина друга статті 296 Кримінального кодексу України, частина перша статті 122 Кримінального кодексу України), не зазначивши дискримінаційного мотиву. Адвокат потерпілого наполягає, що злочин має ознаки *hatecrime* (злочину на ґрунті ненависті).

Питання для виконання:

1. Які процесуальні дії слідчого необхідно провести, щоб належно встановити наявність дискримінаційного мотиву (з урахуванням статті 91 Кримінального процесуального кодексу України та практики Європейського суду з прав людини)?
2. Якими є підходи Європейського суду з прав людини до розгляду таких справ та ключові принципи?
3. Як адвокат потерпілого може аргументувати необхідність перекваліфікації злочину з урахуванням дискримінаційного мотиву?
4. Які докази можуть підтвердити наявність мотиву ненависті та як їх слід оцінювати суду?
5. Які наслідки для держави можуть настати у випадку, якщо органи досудового розслідування та суд не врахують дискримінаційний мотив при кваліфікації злочину?
6. Кваліфікуйте діяння з урахуванням наявності дискримінаційного мотиву.

Модуль 4

Проблемні питання застосування алгоритму при розгляді скарг щодо дискримінації

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 5 (обов'язок доказування)

Завдання для суддів загальних судів (цивільної спеціалізації)

Опрацюйте питання доказування, зокрема, з Посібника з європейського антидискримінаційного права (Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р.)



<https://rm.coe.int/bulletine-2025-005-/1680b4c8b6>

У світлі усталеної практики Європейського суду з прав людини та європейського антидискримінаційного права поміркуйте, чи відповідає частина друга статті 81 Цивільного процесуального кодексу України європейським стандартам? Як має бути розподілений цей обов'язок у цивільних справах?

ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 40-41, 42, ст. 492)

(витяг)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>



Стаття 81. Обов'язок доказування і подання доказів

1. Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом.

2. У справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

У справах про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави позивач зобов'язаний навести у позові фактичні дані, які підтверджують зв'язок активів з особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та їх необґрунтованість, тобто наявність визначеної **частиною другою** статті 290 цього Кодексу різниці між вартістю таких активів та законними доходами такої особи. У разі визнання судом достатньої доведеності зазначених фактів на підставі поданих позивачем доказів спростування необґрунтованості активів покладається на відповідача.

{Частина другу статті 81 доповнено абзацом другим згідно із Законом № 263-IX від 31.10.2019}

У справах про невиконання боржником умов договору оренди, суборенди, емфітевзису, суперфіцію, якщо таке порушення може мати наслідком припинення права користування земельною ділянкою, що зазначена в аграрній ноті як місце вирощування, збирання, виробництва, переробки, зберігання та/або утримання майбутньої сільськогосподарської продукції, особа, яка передала в користування боржника за аграрною нотою таку земельну ділянку, повинна надати суду докази здійснення нею

заходів досудового врегулювання спору, передбачених [Законом України «Про аграрні ноти»](#).

{Частина другу статті 81 доповнено абзацом третім згідно із Законом № 3586-IX від 22.02.2024}

3. У справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення розміру заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або його близькими особами про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень [Закону України «Про запобігання корупції»](#) іншою особою обов'язок доказування, що прийняті рішення, вчинені дії є правомірними і не були мотивовані діями позивача чи його близьких осіб щодо здійснення цього повідомлення, покладається на відповідача.

{Частина третя статті 81 в редакції Закону № 198-IX від 17.10.2019}

4. У разі посилання учасника справи на невчинення іншим учасником справи певних дій або відсутність певної події суд може зобов'язати такого іншого учасника справи надати відповідні докази вчинення цих дій або наявності певної події. У разі ненадання таких доказів суд може визнати обставину невчинення відповідних дій або відсутності події встановленою.

5. Докази подаються сторонами та іншими учасниками справи.

6. Доказування не може ґрунтуватися на припущеннях.

7. Суд не може збирати докази, що стосуються предмета спору, з власної ініціативи, крім витребування доказів судом у випадку, коли він має сумніви у добросовісному здійсненні учасниками справи їхніх процесуальних прав або виконанні обов'язків щодо доказів, а також інших випадків, передбачених цим Кодексом.

ПОСТАНОВА ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ

Касаційного цивільного суду
у справі № 202/5012/21 (витяг)

ПОСТАНОВА

05 червня 2024 року
справа № 202/5012/21
провадження № 61-3914св24

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/119578301>



**Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати
Касаційного цивільного суду <...>**

учасники справи:

позивач – ОСОБА_1,

відповідач – акціонерне товариство «Інтерпайп Дніпропетровський Втормет»,

третя особа, яка не заявляє самостійних вимог щодо предмета спору, – Первинна профспілкова організація «Вільна профспілка «Спартак»,

Фактичні обставини справи, встановлені судами

32. ОСОБА_1 з 15 серпня 2016 року працює в АТ «Інтерпайп Дніпропетровський Втормет».

33. З 13 жовтня 2016 року ОСОБА_1 працює на посаді водія навантажувача цеху переробки лому відповідно до запису у трудовій книжці.

34. Відповідно до рішення профкому Первинної профспілкової організації «Вільна профспілка «Спартак» від 09 травня 2019 року ОСОБА_1 був прийнятий до її числа членів профспілки.

35. Наказом від 28 травня 2021 року № 248/1 «Про збільшення доходів працівників» було визначено провести диференційоване збільшення посадових окладів працівників АТ «Інтерпайп Дніпропетровський Втормет» з 01 червня 2021 року.

36. Відповідно до довідки щодо заробітної плати професій водії навантажувача в АТ «Інтерпайп Дніпропетровський

Втормет» з 01 червня 2021 року позивачу ОСОБА_1 було встановлено оклад у розмірі 11 210,00 грн.

Позиція Верховного Суду

<...>

53. Згідно з практикою Європейського суду з прав людини дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях (рішення від 11 червня 2002 року у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства», заява № 36042/97). Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю (рішення Європейського суду з прав людини від 07 листопада 2013 року у справі «Пічкур проти України», заява № 10441/06).

54. У пункті 49 рішення «Цаунеґгер проти Німеччини» (заява № 22028/04) від 03 грудня 2009 року Європейський суд з прав людини підкреслив, що різниця у поводженні є дискримінаційною для цілей статті 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, якщо вона не має об'єктивного та розумного виправдання, тобто якщо вона не переслідує законної мети або якщо немає розумного зв'язку, пропорційності між використаними засобами та поставленою метою.

55. Подібний підхід у своїх рішеннях застосовує й Конституційний Суд України, вказуючи на те, що мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. У протилежному випадку встановлення обмежень означало б дискримінацію (абзац 7 пункту 4.1 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004).

56. Згідно із статтею 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 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, 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.

57. Непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

58. Відповідно до статті 2¹ КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація 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.

59. У статті 1 Конвенції про дискримінацію в галузі праці та знань № 11, прийнятій Міжнародною організацією праці 15 червня 1960 року, зазначено, що термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після кон-

сультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

60. За приписами статті 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом.

61. Тобто особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися до суду.

62. Відповідно до частини другої статті 81 ЦПК України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

63. Велика Палата Верховного Суду у постанові від 29 травня 2018 року у справі № 800/191/17 зазначила, що згідно з практикою Європейського суду з прав людини, з метою з'ясування обставин існування дискримінації у конкретній ситуації застосовується триступеневий тест: по-перше, виявлення двох категорій осіб, які є порівнюваними та відмінними, оскільки відповідно до Конвенції дискримінація передбачає належність людини до певної групи; по-друге, встановлення, чи дійсно члени цих двох груп оцінюються по-різному; і, по-третє, якщо так, то чи для цього є об'єктивні, обґрунтовані підстави.

64. У постанові від 01 квітня 2020 року в справі № 804/2823/16 Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку, що факт дискримінації може бути встановлений лише у випадку, коли розрізнення у ставленні до особи мотивоване притаманною їй певною персональною ознакою.

65. Звертаючись до суду з позовом у справі, що переглядається, ОСОБА_1 посилався на те, що відповідач вчиняє щодо нього дискримінаційні дії, які полягають у підвищенні йому окладу в меншому розмірі, ніж іншим працівникам, які обіймають такі ж посади, що й він, припускаючи, що це сталося у зв'язку з прина-

лежністю його до Первинної профспілкової організації «Вільна профспілка “Спартак”».

66. Розглядаючи спір по суті та надаючи правову оцінку наявним у матеріалах справи доказам як суд першої інстанції (з рішенням якого погоджується заявник), так і суд апеляційної інстанції, зазначили про відсутність підстав вважати, що встановлений відповідачам рівень заробітної плати ОСОБА_1 (з урахуванням її підвищення) пов'язаний з його членством в первинній профспілковій організації «Вільна профспілка “Спартак”».

67. Позивач, з огляду на межі касаційного оскарження, не спростовує зазначений факт, однак зосереджує увагу на правильно встановлених судом першої інстанції обставинах нарахування йому меншого підвищення заробітної плати у порівнянні з іншими працівниками, що працюють в тому ж цеху та на тих же посадах, без об'єктивних та виправдених пояснень.

<...>

72. Наявні у справі докази (зокрема і додаток 01 до наказу від 28 травня 2021 року № 248/1) підтверджують, що розмір окладу на посаді водій навантажувача з 01 червня 2021 року в АТ «Інтерпайп Дніпропетровський Втормет» був різним. Відповідач не заперечував зазначеного факту та на виконання вимог ухвали Дніпровського апеляційного суду від 01 листопада 2023 року про витребування доказів пояснював, що зазначене зумовлене, зокрема, часом працевлаштування працівників та неможливістю знайти працівників дефіцитної спеціальності на оклад менший, ніж 13 695,00 грн.

73. Доказів наявності обставин виконання позивачем роботи іншої кваліфікації, складності чи інтенсивності, ніж працівниками тієї ж посади, того ж цеху, розмір посадових окладів яких є вищим від посадового окладу позивача, матеріали справи не містять. Відповідач також не надав доказів прийняття рішення про встановлення позивачу меншого розміру посадового окладу за результатами оцінки його ступеню навантаження, показниками ефективності праці чи результатами виробничо-економічної діяльності окремого підрозділу (пункт 1.3 Положення про загальні умови оплати праці та преміювання працівників АТ «Інтерпайп Дніпропетровський Втормет»). Посилання відповідача на те, що різниця в окладі позивача та окладах нових працівників за цією ж посадою диференціюється за часом прийняття на роботу, не

відповідає пункту 3.1 зазначеного вище Положення про загальні умови оплати праці та преміювання працівників АТ «Інтерпайп Дніпропетровський Вторинет», згідно з яким при прийомі співробітника на роботу чи переведенні його на іншу посаду (професію) розмір встановленого йому окладу може бути встановлений згідно з встановленим окладом, передбаченим штатним розписом для відповідної посади (професії).

74. Відповідно до статті 89 ЦПК України суд оцінює докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів. Жодні докази не мають для суду заздалегідь встановленої сили. Суд оцінює належність, допустимість, достовірність кожного доказу окремо, а також достатність і взаємний зв'язок доказів у їх сукупності. Суд надає оцінку як зібраним у справі доказам в цілому, так і кожному доказу (групі однотипних доказів), який міститься у справі, мотивує відхилення або врахування кожного доказу (групи доказів).

75. Дії учасників правовідносин мають бути добросовісними, тобто відповідати певному стандарту поведінки, що характеризується чесністю, відкритістю і повагою інтересів іншої сторони договору або відповідного правовідношення.

76. Справедливість – це одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права.

77. Правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості і забезпечує ефективне поновлення в правах.

78. Ураховуючи наведене, суд першої інстанції правильно визначився з характером спірних правовідносин, нормами матеріального права, які підлягають застосуванню, надав обґрунтовану правову оцінку наявним у матеріалах справи доказам у їх сукупності, врахував тягар доказування у справах зазначеної категорії (частина друга статті 81 ЦПК України) і дійшов загалом обґрунтованого висновку про наявний факт дискримінації, допущеної відповідачем відносно позивача при нарахуванні йому посадового окладу з 01 червня 2021 року у розмірі меншому, ніж для працівників, що працюють в тому ж цеху та на тих же посадах. Роботодавець не надав обґрунтованих пояснень й доказів, які б могли свідчити про об'єктивне та розумне виправ-

дання встановлення іншим працівникам на посаді водія навантажувача окладу (13 685 грн), який майже на 20 % перевищує оклад на цій же посаді позивача (11 210,00 грн).

79. Суд апеляційної інстанції не звернув належної уваги на фактичні обставини справи, не врахував тягар доказування у справах про дискримінацію, не надав належної правової оцінки зазначеним відповідачем обставинам, які слугували підставою для нарахування різного розміру заробітної плати водіям навантажувача одного цеху з однаковим графіком роботи й інтенсивністю праці, та зосередивши увагу лише на відсутності доказів того, що дії відповідача в частині встановлення розміру підвищення позивачу заробітної плати не пов'язані з його членством у профспілковій організації (припущена ознака), дійшов помилкового висновку про недоведеність позивачем заявлених позовних вимог.

80. Доводи касаційної скарги щодо неправильного застосування судом апеляційної інстанції положень частини другої статті 81 ЦПК України, є обґрунтованими.

ПОСТАНОВА ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ
Касаційного цивільного суду
у справі № 755/8130/23. Витяг

ПОСТАНОВА
20 листопада 2024 року
Справа № 755/8130/23
Провадження № 61-3194св24



<https://reyestr.court.gov.ua/Review/124203276>

Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду <...>, учасниками якої є

позивач — ОСОБА_1 (далі — позивач), інтереси якого представляє адвокат,

відповідач — Акціонерне товариство «Укргазвидобування» (далі — відповідач), інтереси якого представляє адвокат,

про визнання дій протиправними, стягнення річної премії за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів <...>

ІСТОРІЯ СПРАВИ

(1) Вступ

1. Із вересня 2019 року позивач працював у відповідача на посаді директора з буріння. Напередодні його звільнення у червні 2022 року виконання позивачем індивідуальних цілей і ключових результатів було оцінене на 94,5 %. Після цього сторони уклали додаткову угоду про припинення трудового договору. У ній погодили, що нарахування та виплата позивачеві премії за підсумками роботи за рік відбудуться за сукупності умов: рішення акціонера відповідача про затвердження порядку розрахунку та виплати річної премії; проведеної оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів позивача; рішення відповідача про порядок розрахунку та виплати премії на основі цієї оцінки; наказу відповідача про виплату працівникам премії за 2021 рік.

2. У жовтні 2022 року відповідач затвердив новий порядок розрахунку та виплати працівникам окремих видів заохочуваль-

них і компенсаційних виплат, а також видав наказ про преміювання за досягнення цілей та ключових результатів роботи працівників за підсумками 2021 року. Згідно з новим порядком позивачу й іншим працівникам, які були звільнені до затвердження цього порядку, премію за результатами оцінки досягнення цілей і ключових результатів за 2021 рік мають виплатити протягом трьох місяців із дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

3. Позивач вважав такі умови його преміювання дискримінаційними. Тому звернувся до суду з вимогами визнати протиправними дії відповідача, які вчинили його акціонер (як вищий орган управління), а також особа, яка тимчасово здійснювала повноваження Генерального директора (виконавчий орган), зі встановлення умов нарахування та виплати позивачеві премії за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік, а також стягнути вказану премію згідно з порядком, який був передбачений до звільнення позивача.

4. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову. Мотивував тим, що стосовно нарахування та виплати позивачу премії сторони досягнули угоди; позивач не довів його дискримінацію за статусом (наявністю чи відсутністю трудових відносин). Апеляційний суд із цим рішенням не погодився. Вважав, що відповідач допустив стосовно позивача дискримінацію, оскільки не вказав об'єктивного та розумного обґрунтування для розмежування осіб, які працюють, та тих, які припинили з відповідачем трудові відносини, з метою виплати їм премії; всі передбачені додатковою угодою про припинення трудового договору умови для виплати позивачу премії настали, а тому останній мав законні сподівання на її отримання; неправомірність дій з розроблення порядку й умов виплати премії належать до предмета доказування за вимогою про її стягнення, а тому немає необхідності у вирішенні як самостійних вимог про визнання протиправними дій відповідача.

5. Обидві сторони конфлікту з постановою апеляційного суду не погодилися. Відповідач у касаційній скарзі стверджував, зокрема, що визначений тримісячний строк із дня припинення або скасування воєнного стану в Україні для виплати премії звільненим раніше працівникам відповідає Закону України «Про правовий режим воєнного стану», а ознак дис-

кримінації позивача немає. Позивач у касаційній скарзі вказав, зокрема, на те, що апеляційний суд не звернув увагу на обов'язковість для сторін умови трудового договору про обов'язкову виплату премії на підставі заздалегідь обумовлених працівником і роботодавцем критеріїв (показників) преміювання.

6. Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду мав відповісти на питання про те, чи дотриманий у справі порядок доказування дискримінації (її відсутності). Вирішив, що ні. Тому судові рішення скасував, а справу передав на новий розгляд до суду першої інстанції.

(2) Зміст позовної заяви

7. У червні 2023 року позивач звернувся до суду з позовною заявою, у якій просив:

(1) визнати протиправними через дискримінаційний характер дії відповідача, які вчинив його акціонер (як вищий орган управління) щодо встановлення для позивача умов виплати одноразової винагороди за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів на 2021 рік, зазначених у пункті 10.4 Порядку розрахунку та виплати працівникам Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» (далі — НАК «Нафтогаз України»), її відокремлених підрозділів, юридичних осіб Групи «Нафтогаз» окремих видів інших заохочувальних та компенсаційних виплат (далі — Порядок розрахунку та виплати), затвердженого рішенням правління Акціонерного товариства «Національна акціонерна кампанія «Нафтогаз України» від 3 жовтня 2023 року (протокол № 12-Кі);

(2) визнати протиправними через дискримінаційний характер дії відповідача, які вчинила особа, яка тимчасово здійснювала повноваження Генерального директора (виконавчий орган), зі встановлення умов нарахування та виплати позивачеві премії за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік, встановлених у пунктах 2.4 пункту 2 наказу відповідача «Про преміювання за досягнення цілей і ключових результатів роботи працівників за підсумками 2021 року» № 518 від 26 жовтня 2023 року;

(3) стягнути з відповідача 7 030 800,00 грн річної премії за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів, установлених на 2021 рік.

Мотивував вимоги так:

7.1. 27 вересня 2019 року відповідач уклав із позивачем трудовий договір № 88/1 (далі – трудовий договір).

7.2. 29 червня 2022 року відповідач і позивач уклали додаткову угоду про припинення трудового договору (далі – додаткова угода).

7.3. Процедура встановлення та оцінки індивідуальних цілей і ключових результатів Акціонерного товариства «Укргазвидобування» (далі – Процедура) у пункті 8 передбачає, що працівникам, які відпрацювали у відповідача повний звітний рік і звільняються до оцінювання досягнення індивідуальних цілей та ключових результатів у передбачені цією Процедурою строки, таке оцінювання, а також виплата відповідної винагороди відбуваються згідно з цією Процедурою.

7.4. 28 червня 2022 року директор з управління дивізіоном «Розвідка та видобуток» й особа, яка тимчасово виконувала обов'язки Генерального директора відповідача, оцінили виконання позивачем індивідуальних цілей і ключових результатів на 94,5 %.

7.5. Відповідно до пункту 4.2 розділу 4 трудового договору зі змінами, внесеними згідно з додатковою угодою № 2 від 10 лютого 2020 року, за досягнення цілей і ключових результатів, які встановлюються щорічно у відповідному додатку до цього договору, працівнику нараховується премія за підсумками роботи за рік; постановка й оцінка досягнення річних цілей здійснюється згідно з Процедурою.

7.6. У передбачений трудовим договором строк позивачу не виплатили премію за досягнення цілей і ключових результатів за 2021 рік.

7.7. 15 березня 2023 року позивач звернувся до відповідача з проханням повідомити: чи приймав акціонер відповідача рішення щодо порядку розрахунку та виплати річної премії за результатами досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік; чи приймав відповідач як роботодавець рішення про порядок розрахунку та виплати премії на основі оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік; чи видав відповідач наказ щодо виплати працівникам такої премії за 2021 рік. Крім того, просив надати документи, що підтверджують прийняття відповідних рішень.

7.8. 11 квітня 2023 року позивач отримав відповідь про те, що 6 жовтня 2022 року акціонер відповідача на загальних зборах затвердив Порядок розрахунку та виплати, а 26 жовтня 2022 року відповідач видав наказ № 518 «Про преміювання за досягнення цілей та ключових результатів роботи працівників за підсумками 2021 року» (далі – наказ про преміювання). Відповідно до зазначених документів для звільнених працівників відповідача, які станом на 3 жовтня 2022 року вже не працювали у нього, в НАК «Нафтогаз України», її відокремлених підрозділах, інших юридичних особах Групи «Нафтогаз», премія за результатами оцінки досягнення цілей і ключових результатів за 2021 рік має бути виплачена протягом трьох місяців із дня припинення або скасування воєнного стану в Україні.

7.9. Визначення такого порядку виплати премії лише для колишніх працівників є дискримінаційним щодо позивача і таким, що погіршує умови оплати його праці, встановлені трудовим договором. Умова про нарахування та виплату звільненим працівникам річної премії за 2021 рік протягом трьох місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні є дискримінаційною, бо відсутнє об'єктивне та розумне обґрунтування розмежування осіб, які за результатами роботи протягом 2021 року досягли необхідних показників і ключових результатів, за критерієм того, чи припинили або не припинили вони трудові відносини з відповідачем. Така умова порушує принцип рівності прав та можливостей працівників, обмежує за визначеним відповідачем критерієм права групи осіб на отримання частини заробітної плати, за роботу яка фактично була зроблена ними у 2021 році.

<...>

ПОЗИЦІЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ

<...>

(2) Оцінка аргументів учасників справи та висновків судів першої й апеляційної інстанцій

(2.1) Чи дотриманий у справі порядок доказування дискримінації (її відсутності)?

29. Позивач просив визнати протиправними через дискримінаційний характер дії відповідача, які вчинили його акціонер (як вищий орган управління), а також особа, яка тимчасово здійснювала повноваження Генерального директора (виконавчий орган),

зі встановлення умов нарахування та виплати позивачеві премії за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік. Також просив стягнути з відповідача вказану премію згідно з порядком, передбаченим до звільнення позивача. Вважав нові умови його преміювання дискримінаційними.

30. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні всіх вимог через необґрунтованість. Апеляційний суд, навпаки, частково погодився з доводами позивача про його дискримінацію відповідачем. Але вважав, що оскільки всі передбачені додатковою угодою умови для виплати позивачу премії настали, останній мав законні сподівання на її отримання. Зауважив, що вимоги про визнання протиправними через дискримінаційний характер дій відповідача, які вчинили його акціонер (як вищий орган управління), а також особа, яка тимчасово здійснювала повноваження Генерального директора (виконавчий орган), зі встановлення умов нарахування та виплати позивачеві премії за результатами оцінки досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік не слід розглядати як окремі вимоги. Встановлення такої неправомірності входить до предмета доказування за вимогою про стягнення премії.

31. У касаційній скарзі відповідач стверджував, зокрема, про те, що дискримінаційного поводження з позивачем не було. Останній у його касаційній скарзі вказав, зокрема, що апеляційний суд не звернув увагу на обов'язковість для сторін умов трудового договору про порядок та умови преміювання. Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду погоджується з доводами сторін лише частково.

32. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (частини перша та сьома статті 43 Конституції України).

33. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції (частина друга статті 64 Конституції України).

34. Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі *винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями*, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми (стаття 2 Закону України «Про оплату праці»).

35. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Роботодавець (роботодавець-фізична особа) не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами (речення перше частини другої та частина четверта статті 97 КЗпП України).

36. Здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою (пункт 1 статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод).

37. Забороняється будь-яка дискримінація 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, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (частина перша статті 2¹ КЗпП України).

38. Дискримінація — 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;

непряма дискримінація — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (пункти 2 і 3 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

39. Інакше кажучи, за *прямої дискримінації* має місце різне поводження з особами, які перебувають у відносно схожих ситуаціях, без раціонального (об'єктивного та достатнього) обґрунтування, наслідком чого є погіршення становища конкретної особи чи групи осіб, виокремлених за певною захищеною ознакою, порівняно з іншими особами; тоді як за *непрямої дискримінації* на підставі формально нейтральних правил, практик має місце однакове поводження зі всіма особами, які підпадають під дію цих правил, практик за відсутності для такого однакового поводження раціонального (об'єктивного та достатнього) обґрунтування, внаслідок чого конкретна особа чи частіше група осіб, виокремлені за певною захищеною ознакою, опиняються у гіршому становищі, ніж інші, які такою ознакою не володіють і через це завдяки дії вказаних правил, практик отримують перевагу порівняно з наділеними відповідною ознакою.

40. Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом (частина перша статті 81 ЦПК України).

41. У справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести *фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце*. У разі наведення таких даних *доказування їх відсутності покладається на відповідача* (абзац перший частини другої статті 81 ЦПК України).

42. Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду звертає увагу на те, що процесуальний обов'язок позивача — навести фактичні дані, які підтверджують, що він, маючи певну захищену ознаку, зазнав на її підставі дискримінаційного поводження, зокрема без раціонального (об'єктивного та достатнього) обґрунтування опинився у гіршому становищі порівняно з іншими людьми, які такої ознаки не мають. А роботодавець за наявності цих даних має їх спростувати.

43. Інакше кажучи, позивач має довести сукупність фактичних даних, які підтверджують дискримінаційне поводження з ним. Так, для прямої дискримінації — це те, що: 1) позивач намагався реалізувати певне право, яке йому гарантоване законом, міжнародним договором тощо; 2) під час реалізації цього права він зазнав різниці у ставленні порівняно з іншими особами, які перебувають у подібній із ним ситуації (позивач має правильно

обрати зразок для порівняння – групу осіб, порівняно з якими він за аналогічної ситуації зазнав різниці у ставленні); 3) ця різниця пов'язана з певною захищеною ознакою, притаманною позивачеві; 4) така різниця зумовила настання для позивача негативних наслідків; 5) відсутнє раціональне (об'єктивне та достатнє) обґрунтування цієї різниці; 6) різниця у ставленні до позивача не є пропорційною меті відповідного розрізнення.

За наявності таких мотивів позивача відповідач має довести, що: 1) право, яке намагався реалізувати позивач, не є для нього гарантованим; *або* 2) під час реалізації цього права позивач не зазнав різниці у ставленні, чи позивач неправильно обрав порівнювану групу як зразок для демонстрування різниці у ставленні до нього, зокрема не перебуває з цією групою в аналогічній ситуації; *або* 3) в основі різниці у ставленні немає жодної захищеної ознаки позивача; *або* 4) різниця у ставленні до позивача була, але вона не зумовила для нього негативних наслідків; *або* 5) існує раціональне (об'єктивне та достатнє) обґрунтування різниці у ставленні до позивача порівняно з іншою групою, з якою він себе порівнює (зі зразком для порівняння), зокрема є мета, яку відповідач має досягнути внаслідок різниці у ставленні; 6) різниця у ставленні до позивача пропорційна тій меті, яка була поставлена під час проведення розрізнення, тобто дозволяє досягнути цієї мети у найменш обтяжливий для позивача спосіб.

Якщо доказування позивачем прямої дискримінації передбачає, зокрема, встановлення різниці у ставленні до нього порівняно з іншими особами, яких він зазначив як зразок для порівняння, то доказування позивачем непрямої дискримінації передбачає встановлення відмінності у наслідках формально однакового ставлення (засобами доказування такої відмінності можуть бути, зокрема, статистичні дані, які учасники справи мають надати суду).

44. Суди попередніх інстанцій встановили, що згідно з пунктом 10.4 Порядку розрахунку та виплати і пунктом 2.4 наказу про преміювання виплата звільненим працівникам товариства, які на 3 жовтня 2022 року вже не є його працівниками, премії за результатами досягнення індивідуальних цілей і ключових результатів за 2021 рік мають бути виплачені протягом трьох місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні.

45. Суд першої інстанції виснував, що позивач не довів факт його дискримінації за статусом (наявністю чи відсутністю трудових відносин). Мотивував цей висновок виключно тим, що сторони досягнули домовленості про умови нарахування та виплату відповідачем премії за підсумками роботи за 2021 рік після припинення трудових відносин; позивач мав право прийняти рішення про продовження трудових відносин до закінчення процедури нарахування та виплати річної премії. Наведена аргументація не відповідає вимогам частини другої статті 81 ЦПК України, оскільки позивач мотивував його дискримінацію з боку відповідача іншими обставинами, ніж ті, на яку звернув увагу суд першої інстанції.

46. Апеляційний суд вважав, що умова нарахування та виплати премії звільненим працівникам протягом трьох місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні є дискримінаційною щодо звільнених працівників у порівнянні з працівниками, які перебувають у трудових відносинах з відповідачем; відсутнє об'єктивне та розумне обґрунтування для розмежування осіб, які за результатами роботи протягом 2021 року досягли необхідних показників цілей і ключових результатів та були звільнені, із тими, які не припинили трудові відносини з роботодавцем.

Водночас апеляційний суд зазначив, що не є дискримінаційними дії відповідача, внаслідок яких розмір премії позивача зменшився більш як у два рази. Зауважив, що відповідач використав свої повноваження, змінив порядок нарахування відповідної премії і за таким порядком після його прийняття ця премія була нарахована всім працівникам. Відповідач надав суду докази на підтвердження того, що під час визначення розміру такої премії, були враховані всі досягнуті цілі позивача за результатами його роботи за 2021 рік.

47. За змістом судових рішень судів першої й апеляційної інстанцій вони в оскарженій частині не звернули увагу на вимоги абзацу першого частини другої статті 81 ЦПК України та не застосували визначений у цьому абзаці розподіл обов'язку доказування дискримінаційного поведіння та його відсутності згідно з відповідним тестом (див. пункти 39–40 цієї постанови). Тобто передбачений процесуальним законом порядок доказування дискримінації (її відсутності) не був дотриманий.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ (за опрацьованими рішеннями Європейського суду з прав людини)

ЗАВДАННЯ ДЛЯ СУДДІВ ЗАГАЛЬНИХ СУДІВ (кримінальних)

За опрацьованими рішеннями Європейського суду з прав людини проти України заповніть аналітичну схему:

Рішення ЄСПЛ	Захищена ознака	Щодо якого захищеного Конвенцією права заявники скаржилися на дискримінацію? (ст. 14+?)	Чому ЄСПЛ констатував порушення ст. 14?
«Федорченко та Лозенко проти України»			
«Борзих проти України»			
«Узу проти України»			
«Картер проти України»			
«Бурля та інші проти України»			
«Івашків проти України»			
«Загубня та Табачкова проти України»			
«Корнілова проти України»			

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

Перевірте свої знання шляхом виконання вправи «Бінго»:

1) поставте + у тих клітинках, відповідь на які ви знаєте;
 2) намагайтеся скласти рядок, стовпчик чи діагональ із 4-х клітинок, позначених + (тобто у яких ви знаєте правильну відповідь);

3) перевірте, скільки ви можете скласти рядків, стовпчиків чи діагоналей.

«У результаті опанування тренінгу “Запобігання та протидія дискримінації” я можу...»

Пояснити, що таке «ознака розрізнення»	Навести приклад відмінних (неаналогічних) ситуацій	Відрізнити пряму дискримінацію від непрямої	Встановити дискримінаційний мотив вчинення злочину
Встановити наявність чи відсутність правомірної мети у ситуаціях відмінного (різного) ставлення	Відрізнити аналогічну ситуацію від неаналогічної (відмінної)	Навести приклад правомірної мети для неоднакового (відмінного) ставлення	Пояснити зміщення обов'язку доказування у цивільних справах щодо скарг на дискримінацію
Застосувати алгоритм розгляду скарги відповідно до практики ЄСПЛ	Пояснити, що таке позитивні дії	Встановити, чи певне висловлювання є «мовою ворожнечі»	Відрізнити захищену ознаку від відмінного правового регулювання (умов дії припису)
Відрізнити підбурювання до дискримінації від пособництва у дискримінації	Встановити зразок для порівняння («компаратор») — хто перебуває в аналогічному становищі	Пояснити кроки тесту на дискримінацію	Оцінити, чи відмінне ставлення, яке має правомірну мету, є пропорційним

