

## ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

### РІШЕННЯ СУДУ ЄС ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

**Олена РИМ,**  
кандидат юридичних наук,  
докторант кафедри соціального права юридичного факультету  
Львівського національного університету імені Івана Франка

#### АНОТАЦІЯ

У статті характеризується роль Суду Європейського Союзу в гарантуванні трудових прав на підставі рішень цього Суду, що є джерелами трудового права, а також наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених. Підкреслюється, що завдяки Суду ЄС сформульовано дефініції багатьох ключових понять трудового права. Наголошується, що результатом діяльності Суду ЄС стало також змістове наповнення таких важливих для становлення трудового права ЄС принципів: мінімального обсягу трудових прав, свободи вільного руху працівників, свободи об'єднання тощо. Доводиться, що внесок Суду ЄС у формування стандартів захисту трудових прав спільноірний із результатами діяльності інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення.

**Ключові слова:** джерела трудового права ЄС, рішення Суду Європейського Союзу, трудові права.

#### JUDGMENT OF THE EU COURT AS A SOURCE OF THE EUROPEAN UNION LABOUR LAW

**Olena RYM,**  
Candidate of Law Sciences,  
Doctoral Student of the Department of Social Law of the Law Faculty  
of Ivan Franko National University of Lviv

#### SUMMARY

In the article the role of the Court of Justice of the European Union in guaranteeing labour rights, which are the sources of labour law, on the basis of the judgements of this Court, as well as the scientific papers of domestic and foreign scholars, is described. It is emphasized that the EU Court has formulated definitions of many key terms of labour law. It is pointed out that the substantive content of such important for the formation of EU labour law principles as minimum labour rights standards, freedom of free movement of workers, freedom of association, etc. have been developed through EU Court of Justice activity. It is argued that the contribution of the EU Court to the formation of labour protection standards commensurate with the results of the activities of other EU law-making bodies and institutions.

**Key words:** sources of EU labour law, judgment of the Court of Justice of the European Union, labour rights.

#### DECIZIA INSTANȚEI ESTE SURSA DREPTULUI MUNCII AL UNIUNII EUROPENE

#### REZUMAT

Articolul descrie rolul Curții de Justiție a Uniunii Europene în garantarea drepturilor muncii pe baza deciziilor acestei Curți, care sunt sursele dreptului muncii, precum și a lucrărilor științifice ale oamenilor de știință autohtoni și străini. Se subliniază că Curtea de Justiție a formulat definiții ale multor concepte-cheie ale dreptului muncii. Se subliniază că rezultatul activității Curții de Justiție a UE a fost, de asemenea, un conținut substanțial al unor principii precum drepturile minime de muncă, libertatea liberei circulații a lucrătorilor, libertatea de asociere etc., care sunt importante pentru instituirea dreptului muncii al UE. proporțional cu rezultatele activităților altor organisme și instituții ale UE care fac obiectul reglementărilor.

**Cuvinte cheie:** surse de drept al muncii din UE, hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene, drepturile muncii.

**Постановка проблеми.** Стислий і лаконічний виклад положень установчих договорів, а також інших правових актів Європейського Союзу (далі – ЄС) потребує з'ясування точної волі їх розробників з метою забезпечення єдності їх розуміння та реалізації. Виконання цього завдання здійснює Суд Європейського Союзу (далі – Суд ЄС), правозастосовна діяльність якого часто набуває форми правотворення [1, с. 16], хоч установчі договори ЄС не наділяють його такими повноваженнями.

Сьогодні загальну назву Суд ЄС уживають для позначення всієї судової системи Союзу, тобто Суду справедливості, Загального суду та спеціалізованих судів. Так як наведені суди не перебувають між собою в ієрархічній підпорядкованості, а кожен самостійно долучається до розбудови правової системи Союзу, то позначення сукупності цих рівноцінних ланок єдиної судової системи терміном «Суд ЄС», як це пропонують у юридичній

літературі [2, с. 80–81; 3, с. 410], уважаємо найбільш доцільним.

За наслідками виконання юрисдикційних повноважень Суд ЄС постановляє рішення, висновки та видає накази. Оскільки накази стосуються внутрішніх процесуальних питань, а ухвалення висновків становить незначну частину обсягу його роботи, то саме рішення Суду ЄС як форма реалізації його юрисдикції мають найвагомійший вплив на інтеграційний правопорядок [4, с. 194]. З урахуванням зобов'язань України за Угодою про асоціацію з ЄС (стаття 153), а саме під час адаптації законодавства ЄС належну увагу приділяти прецедентам Суду ЄС, існує нагальна потреба всебічно й детально вивчити роль судової практики в забезпеченні трудових прав.

**Актуальність теми дослідження.** Вивчення прецедентного права Суду ЄС має практичне значення, адже сприятиме розумінню не лише еволюції інтеграційних процесів у сфері захисту трудових прав, а й сутності трудового права ЄС. Аналіз практики Суду ЄС, безумовно, сприятиме підвищенню ефективності процесу адаптації українського законодавства до стандартів ЄС і пришвидшить відповідні процедури, що зумовлює актуальність відповідних досліджень.

**Стан дослідження.** Питання функціонування судової системи ЄС і судової практики тлумачення права ЄС вивчали Т. Анакіна, Т. Комарова, М. Микієвич, В. Муравйов, Р. Петров, Л. Фалалєєва, І.Яворська, І. Яковюк та інші науковці. Окремі аспекти рішень Суду ЄС як джерел трудового права в працях висвітлювали О. Дарморіс та О. Омельченко. Проте комплексно питання ролі Суду ЄС у гарантуванні трудових прав науковцями не з'ясовувалося, а отже, потребує детального аналізу.

**Метою та завданням статті** є дослідження практики Суду ЄС та оцінювання значимості його рішень для правового регулювання трудових відносин у ЄС.

**Виклад основного матеріалу.** Первинно Суд ЄС створений для вирішення спорів між державами-членами ЄС і забезпечення неухильного додержання ними установчих договорів, цілей і принципів ЄС. Згодом він отримав право здійснення судового контролю, що дало йому змогу переглядати правомірність законодавчих актів наднаціональних органів та інституцій. Також Суд ЄС наділено повноваженнями щодо забезпечення однакового тлумачення й застосування права ЄС на території всіх держав-членів [5, с. 184].

Реалізація наведених повноважень Суду суттєво вплинула на європейську інтеграцію, співвідношення сил між органами ЄС і встановлення меж наднаціональної та національної компетенцій. При цьому прецедентний характер рішень Суду ЄС сприяв не лише однаковому тлумаченню норм права, а й також забезпечив його максимально ефективно застосування, адже напрацьовані Судом ЄС правила розуміння наднаціональних правових положень є остаточними й обов'язковими для всіх судових органів держав-членів [6, с. 60; 7, с. 30]. Іншими словами, тлумачення Суду ЄС, що відображено в його рішеннях чи висновках, трансформується в нормативне, тобто набуває ознак загальнообов'язковості й підлягає виконанню всіма суб'єктами права ЄС [1, с. 16–17]. Отже, обов'язковість положень, що містяться в рішеннях Суду ЄС, за юридичною силою є подібною положенням нормативно-правових актів ЄС.

Більше того, Суд ЄС також послуговується принципами та нормами, які ним же попередньо сформульовані. Отже, у рішеннях цього Суду часто зустрічаються посилання на «прецедентне право» [8; 9], у тому числі «встановлене» [10; 11] чи «послідовне» [12], хоч формально Суд не зобов'язаний своїми попередніми висновками й може їх змінювати [13, с. 49]. Але дуже часто, коли справа є іден-

тичною вже розглянутій, Суд ЄС у новому рішенні повністю дублює відповідні положення з попереднього рішення, часом навіть без будь-якого посилання на нього [14, с. 215].

Серед усіх повноважень, якими наділено Суд ЄС, у контексті гарантування трудових прав найбільш важливими є перегляд правомірності законодавчих актів органів та інституцій ЄС (стаття 263 Договору про функціонування ЄС) та ухвалення попередніх рішень щодо тлумачення установчих договорів, чинності й тлумачення актів установ, органів, служб та агенцій Союзу (стаття 267 Договору про функціонування ЄС).

Судове роз'яснення, як саме необхідно розуміти положення права ЄС, і судове анулювання правового акта ЄС, що порушує установчі договори чи основоположні права ЄС, визначають фактичний зміст права ЄС [15, с. 479] і сприяють реалізації його цілей і принципів права. Навіть більше, роз'яснення Суду ЄС щодо особливостей застосування певних норм права ЄС заповнюють прогалини в правовому регулюванні на комунітарному рівні. Щоправда, таке заповнення здійснюється лише симптоматично, тобто в контексті справ, які Суд розглядає [16, с. 136].

Роз'яснення правових актів ЄС, доповнення, уточнення та розвиток змісту наднаціональних норм права гарантує однакове тлумачення й застосування в усіх країнах-членах ЄС законодавства ЄС. У зв'язку з цим необхідно зазначити, що національні суди вправі, а іноді зобов'язані звертатися до Суду ЄС із запитом щодо тлумачення норми права ЄС у разі виникнення в них сумнівів щодо правильного розуміння положень правових актів ЄС чи їх чинності. Водночас національні суди не мають повноважень запитувати в Суду ЄС про відповідність законодавства країни-члена законодавству ЄС.

Відповідаючи на такі запити, Суд інтерпретує норми права ЄС і вказує, чи усталене правозастосування сумісне із правом ЄС. У разі виявлення невідповідностей національні суди повинні змінювати судову практику. Отже, за результатами непростого діалогу Суду ЄС і національних судів через преюдиційний механізм створюються обов'язки для застосування зразки розуміння норм права ЄС. Щоправда, такий формат спілкування породжує певні ризики, адже рішення, які ухвалює Суд ЄС, необхідно тлумачити в контексті обставин справи, у якій вони постановлені [17, с. 338].

Дійсно, Суд ЄС відповідає на конкретне питання, що виникає з чіткого фактичного контексту. Однак при цьому він послуговується чіткими правилами інтерпретації норм права ЄС, які ж сам і сформулював з метою забезпечення ефективності права ЄС та усунення загроз для функціонування внутрішнього ринку ЄС [17, с. 342–343]. Ці правила, на переконання Суду, повинні використовувати також національні суди в разі виникнення спірних ситуацій. А такі, з огляду на велику кількість офіційних мов ЄС і не завжди однаковий зміст юридичних термінів, що використовуються європейськими та національними нормотворцями з різних правових систем, трапляються часто.

Відповідно до усталеної судової практики, з'ясування невідповідностей у формулюванні юридичних термінів потребує вивчення декількох мовних версій правового акта [18]. При цьому комплексний лінгвістичний аналіз не можна проводити відокремлено від мети й загального характеру положень, частиною яких вони є [19]. Так само під час інтерпретації правових актів ЄС необхідно брати до уваги контекст їх ухвалення. У цьому зв'язку преамбули правових актів ЄС є корисним і важливим джерелом отримання відомостей про призначення та цілі відповідного акта, які закладені в ньому його розробниками [20, с. 13].

В умовах численних мовних версій одного й того самого правового акта в ЄС, кожна з яких має однаково

юридичну силу, лінгвістичні відмінності могли б завадити однаковому розумінню правових положень, запропоновані Судом правила, безумовно, сприятимуть забезпеченню однакового тлумачення норм права ЄС.

Ухвалення Лісабонського договору та зміцнення соціального складника політики ЄС посилили увагу Суду до захисту прав людини, у тому числі й трудових. Отже, зростає число рішень Суду ЄС, які надають чіткі та остаточні вказівки державам-членам, а також органам ЄС щодо застосування норм трудового права. Зокрема, саме завдяки Суду ЄС деталізовано зміст поняття «працівник» [21; 22] й охарактеризовано ознаки «трудова правовідносин» [22; 23; 24], послідовно розширено трактування «рівності» та «недискримінації» у сфері найманої праці. Наприклад, Суд захистив трудові права кандидатки на посаду, які порушені через її віросповідання, хоч на той час така підстава не вважалася дискримінаційною ознакою на рівні правових актів ЄС [25]. А в трьох справах *Defrenne* [26; 27; 28] Суд поширив дію загального принципу рівності на ситуації, які пов'язані зі статтю особи, і вирішив питання щодо неоднакового ставлення до чоловіків і жінок, які працювали бортпровідниками, у контексті однакової оплати за рівну працю, віку виходу на пенсію та фінансових наслідків дострокового звільнення для бортпровідниць.

Суд ЄС також сформулював і вказав на особливості застосування таких загальних принципів права ЄС, як принципи правової визначеності, пропорційності й субсидіарності, верховенства права та прямої дії, основоположних прав і рівності. Наприклад, особливий прояв принципу субсидіарності у сфері найманої праці аналізується Судом у справі *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union* [11]. За матеріалами цієї справи Велика Британія, яка заперечувала в судовому порядку Директиву 93/104 про деякі аспекти організації робочого часу як таку, що ухвалена з перевищенням Радою ЄС повноважень, наполягала на порушенні Радою ЄС принципу субсидіарності через втручання євроінституції у сферу виключно національного регулювання. На переконання Великої Британії, європейські органи не наділені компетенцією ухвалювати єдині вимоги щодо тривалості робочого часу. Розглянувши справу, Суд ЄС констатував відсутність порушень у діях Ради ЄС і додатково ствердив її право встановлювати мінімальні вимоги щодо захисту здоров'я та безпеки працівників, у тому числі й щодо робочого часу.

Практична реалізація принципу субсидіарності аналізувалася також у справі *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc*, де Суд ЄС вирішив, що потреба захистити основоположні трудові права, попри відсутність відповідних нормативних приписів, санкціонує втручання євроінституцій у правила регулювання футбольних клубів та умов найму професійних футболістів [12].

Важливими для трудового права є також висновок про пряму дію положень статті 39 Ніццького договору (стаття 48 Маастрихтського договору) про свободу переміщення працівників, зайнятих у фізичних і юридичних осіб-роботодавців, що сформульований у рішенні *Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA* [29].

Результатом діяльності Суду ЄС стало також змістове наповнення таких важливих для становлення трудового права ЄС принципів: мінімального обсягу трудових прав, свободи вільного руху працівників, свободи об'єднання, права на колективне ведення переговорів і колективні дії, права працівників на інформацію та консультації в межах підприємства. Так, у рішеннях Суд розтлумачив широкий спектр можливостей реалізації наведених прав. Наприклад, Суд ЄС неодноразово наголошував на тому, що розбіжності у правовому регулюванні трудових відносин

у державах-членах перешкоджають реалізації свободи вільного руху працівників [30, с. 121]. Тому у справі *Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan* Суд ЄС наголосив, що під час застосування національного законодавства судові органи держав-членів зобов'язані тлумачити таке якнайповніше з огляду на формулювання та мету відповідних норм права ЄС. Цей обов'язок стосується всіх правових актів держав-членів безвідносно до того, ухвалені такі до чи після відповідної директиви, і покликаний забезпечити якнайповнішу ефективність права ЄС під час вирішення судових спорів [31].

Нагадаємо, що, на думку Суду, правила тлумачення внутрішнього законодавства країн-членів відповідно до директив ЄС застосовується не після транспортування змісту відповідної директиви, а в разі закінчення граничного терміну для її імплементації [10]. Такий спосіб насамперед дає змогу ліквідувати негативні наслідки для процесу гармонізації у сфері найманої праці, якщо держави-члени не виконують їхній обов'язок імплементувати директиви ЄС.

Також Суд ЄС указав на безпосередній зв'язок між реалізацією свободи вільного переміщення працівників із визнанням професійної кваліфікації. Саме тому, на думку Суду, підтвердження професійної кваліфікації має проводитися як з урахуванням знань і компетенцій, якими згідно з дипломом особа володіє, так і з урахуванням природи й тривалості навчання (практики), проходження яких підтверджується відповідними документами [32; 33; 34; 35].

Практичний досвід, який отримав кандидат на працевлаштування як у державі походження, так і в приймаючій державі, також повинен бути оцінений у контексті з'ясування його кваліфікації. Зобов'язання встановити факт достатності професійного досвіду для зайняття посади покладатимуться на компетентні органи приймаючої держави. Відповідний висновок Суд ЄС зробив у справі *Irène Vlassopoulos v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg* [34]. Водночас, на переконання Суду, питання щодо відповідного рівня знання мови особою, яка претендує на працевлаштування, мають вирішуватися окремо від з'ясування професійної кваліфікації [36].

Низка важливих рішень ухвалена Судом ЄС під час розгляду справ щодо припинення трудових відносин. Наприклад, звільнення керівника медичної установи, яка заснована католицькою релігійною організацією, з підстав його розлучення та наступного одруження, попри закріплення в трудовому договорі обов'язку діяти лояльно й відповідно до вимог про трудові відносини в церковних закладах і пов'язаних із ними установ, визнано дискримінаційним [37].

У справі *Sonia Chacon Navas v Euresit Colectividades* Судом розмежовано поняття «інвалідність» і «хвороба» в контексті гарантій, які надаються працівникам під час звільнення [38].

Велика кількість рішень Суду стосується різноманітних аспектів колективних звільнень. Так, у справі *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel* Суд наголосив на можливості проводити заплановані колективні звільнення працівників за спеціальним планом лише після закінчення відповідних консультацій роботодавця з працівниками та їхніми об'єднаннями [39]. При цьому процедура проведення колективних звільнень, на думку Суду, застосовна щодо вивільнення протягом дев'яностоденного періоду щонайменше 20 осіб із конкретного закладу підприємства, а не в разі припинення трудових відносин більше ніж із 20 працівниками, що зайняті в усіх закладах відповідної юридичної особи [8]. Колективне звільнення передбачає також можливість припинення трудових відносин із вагітними працівницями, з тими, які нещодавно народили або ж годують грудьми [40].

Завдяки судовій практиці вирішено чимало інших спірних питань у сфері трудового права. Наприклад, час чергування медичних працівників визнано робочим часом [41], а створення об'єктивної, надійної та доступної системи обчислення тривалості робочого часу, який щодня відпрацьовує працівник, Суд ЄС визнав обов'язком роботодавця [42].

Значимість і масштаби практики Суду ЄС із трудових питань на різних етапах розвитку євроінтеграційних процесів відрізнялися. Наприклад, авторитетні рішення у справах *Flaminio Costa v E.N.E.L* [43] та *NV Algemene Transport-en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration* [44], що ухвалені в 60-х роках ХХ століття, підвищили репутацію суду ЄС. Однак висновки Суду у справах *Laval un Partneri Ltd* [45] та *Viking Line* [46] широко розкритиковані через надмірне захоплення Суду захистом економічних свобод. Водночас схвально відгукнули отримали судові рішення про захист від дискримінації у сфері трудового права [47].

**Висновки.** Отже, не буде перебільшенням ствердити, що роль Суду ЄС у гарантуванні трудових прав спільнодіяльності інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення. Деякі зарубіжні науковці навіть наділяють його статусом правотворчого органу, а його рішення пропонують зараховувати до первинного права ЄС [15, с. 472].

Шоправда, така активність Суду не всім до вподоби. Суд регулярно піддається критиці за надмірне залучення в нормотворчий процес, виконання ролі нормотворця без відповідних на те повноважень за установчими договорами та зміщення балансу між різними гілками влади [15, с. 472]. Та, попри це, за умови відсутності прямого застосування права ЄС, колізійності чи дискусійності окремих його положень судова практика є найбільш дієвим інструментом для досягнення однакового правозастосування.

Отже, своєрідність права ЄС, особлива роль Суду ЄС, і значущість його рішень переконливо засвідчують, що рішення Суду ЄС є самостійними джерелами трудового права та формують у сукупності прецедентне право Союзу. Та все ж рішення Суду ЄС не є обов'язковими прецедентами в розумінні системи загального права, а практика Суду формально не становить прецедентної системи. У зв'язку з цим термін «прецедент» щодо рішень Суду ЄС можна вживати лише в широкому значенні та виключно до рішень, які ухвалені в рамках преюдиційної процедури, адже такі мають нормативні наслідки поза контекстом конкретної справи, в якій вони постановлені [48, с. 145]. Тобто тлумачення права ЄС, що його Суд надає за запитом національного суду, буде застосовано останнім до фактичних обставин конкретної справи, водночас може бути використане іншими суб'єктами для вирішення питань, що є суміжними з тими, щодо яких відповідна норма права ЄС інтерпретувалася.

#### Список використаної літератури:

1. Яворська І.М. Роль Суду ЄС у розвитку права Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2010. 20 с. С. 16.
2. Комарова Т.В. Організація судової системи Європейського Союзу. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2018. Т. 25. № 1. С. 79–96.
3. Фалалєва Л.Г. Реформування суду Європейського Союзу та практика захисту основоположних прав. *Правова держава*. 2019. Вип. 30. С. 407–418.
4. Комарова Т.В. Правова сила рішень Суду Справедливості Європейського Союзу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2018. № 49. Том 2. С. 193–196.

5. Яковюк І.В. Правові основи європейської інтеграції та її вплив на державно-правовий розвиток України : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01, 12.00.11 / наук. конс. П.О. Віталійович ; Нац. ун-т юрид. акад. України. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 474 с.

6. Микієвич М.М., Андрусевич Н.І., Будякова Т.О. Європейське право навколишнього середовища : навчальний посібник. Львів, 2004. 256 с. С. 60.

7. Коротаєва А.М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермь, 2011. 180 с.

8. Case C-182/13 Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited. [2015] ECLI:EU:C:2015:317.

9. Case C-91/08 Wall AG v La ville de Francfort-sur-le-Main and Frankfurter Entsoorgungs- und Service (FES) GmbH. [2010] ECLI:EU:C:2010:182.

10. Case 80/86 Criminal proceedings against Kolpinghuis Nijmegen BV [1987] ECLI:EU:C:1987:431.

11. Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union [1996] ECLI:EU:C:1996:431.

12. Case C-415/93 Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman [1995] ECLI:EU:C:1995:463.

13. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва : Проспект, 2015. 544 с.

14. Комарова Т.В. Юрисдикція Суду Європейського Союзу : монографія. Харків : Право, 2010. 360 с.

15. Mikelsone, G. The binding force of the case law of the Court of Justice of the European Union. *Jurisprudence*, 20 (2), 2013, 469–495. DOI:10.13165/JUR-13-20-2-06. P. 469–495.

16. Комарова Т.В. Практика Суду Європейського Союзу щодо приєднання ЄС до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. *Актуальні проблеми сучасного міжнародного права* : збірник наукових статей за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М.В. Яновського і В.С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р. : у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 135–144.

17. Bakardjieva Engelbrekt, A. Institutional Theories, EU Law and the Role of the Courts for Developing a European Social Model, in: Ulla Neergaard, Ruth Nielsen and Lynn M. Roseberry, The Role of Courts for Developing a European Social Model. *Theoretical and methodological Perspectives* (Copenhagen: DJOF Publishing), 2010, 299–351.

18. Case 283/81 Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA v Ministry of Health [1982] ECLI:EU:C:1982:335.

19. Case C-511/08 Handelsgesellschaft Heinrich Heine GmbH v Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen eV. [2010] ECLI:EU:C:2010:189.

20. Thüsing, G. *European Labour Law*. - Verlag C. H. Beck oHG. 2012. 209 p.

21. Case 75-63 Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses) [1964] ECLI:EU:C:1964:19.

22. Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECLI:EU:C:1986:284.

23. Case 53/81 D.M. Levin v Staatssecretaris van justitie [1982] ECLI:EU:C:1982:105.

24. Case 197/86 Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland [1988] ECLI:EU:C:1988:323.

25. Case 130-75 Vivien Prais v Council of the European Communities [1976] ECLI:EU:C:1976:142.

26. Case 80-70 Gabrielle Defrenne v Belgian State [1971] ECLI:EU:C:1971:55.

27. Case 43-75 Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1976] ECLI:EU:C:1976:56.
28. Case 149/77 Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1978] ECLI:EU:C:1978:130.
29. Case C-281/98 Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA. [2000] ECLI:EU:C:2000:296.
30. Егорова К.Н. Основы трудового права Европейского Союза : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 «Международное право; европейское право». Москва, 2013. 174 с.
31. Case C-109/09 Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan [2011] ECLI:EU:C:2011:129.
32. C-222/86 Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (Unectef) v. Georges Heylens and others [1987] ECLI:EU:C:1987:442.
33. C-104/91 Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria v. José Luis Aguirre Borrell and others [1992] ECLI:EU:C:1992:202.
34. C-340/89 Irène Vlassopoulou v. Ministerium für Justiz, Bundcs-und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg [1991] ECLI:EU:C:1991:193.
35. C-313/01 Christine Morgenbesser v. Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Genova [2003] ECLI:EU:C:2003:612.
36. Case C-424/97 Salomone Haim v Kassenzahnärztliche Vereinigung Nordrhein [2000] ECLI:EU:C:2000:357.
37. Court of Justice of the European Union. Press release No 127/18. Luxembourg, 11 September 2018. Judgment in Case C-68/17 IR v JQ. Dismissal of a Catholic doctor from a managerial position by a Catholic hospital due to his remarriage after a divorce may constitute unlawful discrimination on grounds of religion URL <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-09/cp180127en.pdf>.
38. Case C-13/05 Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA [2006] ECLI:EU:C:2006:456.
39. Case C-188/03 Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel [2005] ECLI:EU:C:2005:59.
40. Case C-103/16 Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others [2018] ECLI:EU:C:2018:99.
41. C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [2000] ECLI:EU:C:2000:528.
42. Case C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE [2019] ECLI:EU:C:2019:402.
43. Case 6-64 Flaminio Costa v E.N.E.L. [1964] ECLI:EU:C:1964:66.
44. Case 26-62 NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration [1963] ECLI:EU:C:1963:1.
45. Case C-341/05 Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet [2007] ECLI:EU:C:2007:809.
46. Case C-438/05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti [2007] ECLI:EU:C:2007:772.
47. Saurugger, S., & Terpan, F. (2019, December 23). European Court of Justice (ECJ). Oxford Research Encyclopedia of Politics. Retrieved 1 Jan. 2020, URL: <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1143>.
48. Szabados, T. 'Precedents' in EU Law – The Problem of Overruling ELTE LAW JOURNAL *eltelawjournal\_2015\_1*. C. 125–146.

#### ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

**Рим Олена Михайлівна** – кандидат юридичних наук, докторант кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Rym Olena Mykhaylivna** – Candidate of Law Sciences, Doctoral Student of the Department of Social Law of the Law Faculty of Ivan Franko National University of Lviv

*olena.rym@lnu.edu.ua*