

акта 55909/2011. 21. Див., наприклад: *Ленський С. В.* Цивільно-правове регулювання комерційного кредитування в Україні: дис. канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2013. С. 128.

**Babaskin A. On the issue of determining the subjection of the parties to the obligation to provide a commercial loan under the civil law of Ukraine**

*Unlike a loan agreement, Article 1057 of the Civil Code of Ukraine, as well as other articles of the said Code, regulating commercial loans in certain civil contracts, as a rule, do not contain special requirements regarding the subject structure of such agreements. Since, according to most civilians, commercial loans are not a separate contract, but are only a condition for a paid civil contract, the subjective composition of the parties to such an agreement is determined by the norms of the Central Committee of Ukraine, which regulate the relevant civil agreement. Thus, the civil law of Ukraine does not contain special requirements to the subject structure of certain types of civil contracts with the terms of commercial credit. Among the scientists there is a solid perception that only legal entities or individuals - entrepreneurs can act as subjects of commercial lending. This is due, in particular, to the fact that in itself the notion of commercial credit contains the word "commercial", which in turn comes from the notion of commerce (from Latin commercium - trade), "merchant" (from the French - commercant), "commercial activity" » Given this, it can be assumed that the term commercial in its direction tends to entrepreneurial activity.*

*Since at present commercial credit can be extended to a wide range of civil obligations that can formally correspond to the features enshrined in Article 1057 of the Civil Code of Ukraine, which may complicate the application of these norms in practice, according to the author, the scope of the term "commercial credit" should be distinguished more clearly. To this end, it is proposed to amend Article 1057 of the Civil Code of Ukraine by establishing in it that it is a question of agreements, agreements between business entities.*

*When considering the subject of the obligation of commercial credit, the author also denies the possibility of assigning such types of commercial credit as a prepayment or subscription to financial services, according to which the subject restrictions on the provision of financial services can not be applied to these relations. The author also denies the possibility of assigning to a commercial loan commitments that arise between a business entity and a consumer arising from the sale and purchase contracts, which are concluded on the terms of installment payment with payment of interest.*

**Key words:** *credit, commercial loan, obligations, entrepreneur, interest.*

УДК 349.2

**С. В. ВИШНОВЕЦЬКА,**  
доктор юридичних наук

**ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ МОЖЛИВОСТЕЙ  
У КОНТЕКСТІ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

*У статті на підставі комплексного дослідження законодавства, наукової літератури та судової практики аналізується поняття дискримінації. Оскільки дане поняття тісно пов'язане і залежить від принципу рівності, констатується, що справжня рівність передбачає не тільки надання рівних прав, а й створення рівних можливостей. У зв'язку з цим розглядаються проблеми диференціації у правовому регулюванні праці, головна мета якої полягає в тому, щоб індивідуалізувати загальну правову норму щодо категорій працівників, наділених неоднаковими можливостями чи зайнятих у різних*

умовах праці, тобто забезпечити рівність можливостей у трудових відносинах різних категорій працівників.

На підставі дослідження судової практики ЄС, правових позицій Конституційного Суду України зроблено висновок, що рівність порушена, якщо відмінності не мають жодного об'єктивного розумного виправдання.

**Ключові слова:** дискримінація в трудовому праві, переваги, рівність можливостей, рівність прав, диференціація у правовому регулюванні праці.

### **Вишинецкая С. В. Проблемы обеспечения равенства возможностей в контексте недопущения дискриминации в сфере труда**

В статье на основании комплексного исследования законодательства, научной литературы и судебной практики анализируется понятие дискриминации. Поскольку данное понятие тесно связано и зависит от принципа равенства, констатируется, что подлинное равенство предусматривает не только предоставление равных прав, но и создание равных возможностей. В связи с этим рассматриваются проблемы дифференциации в правовом регулировании труда главная цель которой состоит в том, чтобы индивидуализировать общую правовую норму относительно категорий работников, наделенных неодинаковыми возможностями или занятых в разных условиях труда, то есть обеспечить равенство возможностей в трудовых отношениях разных категорий работников.

На основании исследования судебной практики ЕС, правовых позиций Конституционного Суда Украины сделан вывод, что равенство нарушено, если отличия не имеют никакого объективного разумного оправдания.

**Ключевые слова:** дискриминация в трудовом праве, предпочтения, равенство возможностей, равенство прав, дифференциация в правовом регулировании труда.

### **Vyshnovetska S. V. Problems of Ensuring Equal Opportunities in the Context of Non-Admittance of Discrimination in the Labour Field**

In the article an author analyzes the concept of discrimination on the basis of comprehensive research of legislation, scientific literature and case law. Since the concept of discrimination is closely related and depends on the principle of equality, it is stated that true equality implies not only granting equal rights, but also creation of equal opportunities. Thus, the problems of differentiation in the legal regulation of labour are considered, the main purpose of which is to individualize the general legal norm in relation to categories of employees with diverse opportunities or those employed in different working conditions, i.e. to ensure equality of opportunity in the labour relations of different categories of employees.

Researching the EU case law, legal positions of the Constitutional Court of Ukraine, it is concluded that equality is violated if the differences do not have any objective justification.

**Key words:** discrimination in labour law, advantages, equality of opportunities, equality of the rights, differentiation in legal regulation of labour.

Актуальність і практична значущість дослідження проблеми недопущення дискримінації на ринку праці зумовлені тим, що у сфері трудових відносин дискримінація зачіпає найважливіші, з точки зору задоволення фізичних та духовних потреб, права, серед яких право на працю, право на своєчасну та в повному розмірі виплату заробітної плати, право на рівну оплату за рівноцінну працю, право на створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, право на відпочинок, право на повагу до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей.

Проблема недопущення дискримінації у сфері праці була предметом дослідження таких учених, як Т. А. Васильєва, Н. А. Деменьова, Т. А. Коляда, А. О. Коротка, Н. М. Мітіна, І. С. Сахарук, Я. В. Сімутіна, В. В. Чуксіна, Ю. В. Шумова, О. М. Ярошенко, який слушно наголошує на тому, що удавана простота в розумінні сутності дискримінації, ілюзорна оперативність розробки пропозицій з її ліквідації, а також характерна для останніх радикальність приводять до протилежного ефекту – загострення дискримінації, виникнення її нових форм<sup>1</sup>. Тому ця проблема потребує ґрунтовного наукового дослідження, що й зумовило вибір теми публікації.

Метою статті є з'ясування поняття дискримінації в трудовому праві та ролі диференціації у правовому регулюванні праці у забезпеченні рівності можливостей працівників.

Незважаючи на активну розробку проблем дискримінації в рамках різних соціальних наук (психології, економіки, соціології, юриспруденції), багато питань, у тому числі ключове – про сутність дискримінації, донині залишаються відкритими. Так, одні автори пропонують включати в поняття дискримінації лише обмеження прав, залишаючи за його рамками переваги<sup>2</sup>. Зокрема, І. С. Сахарук під дискримінацією у сфері праці пропонує розуміти встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, які не пов'язані з діловими якостями особи, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці<sup>3</sup>.

Вважаємо, що дискримінація в трудовому праві – це ситуація, за якої особа за антидискримінаційними ознаками (ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, стану здоров'я, інвалідності, вагітності і материнства, сексуальної орієнтації, способу життя, мови, зовнішнього вигляду), не пов'язаними з діловими якостями, зазнає обмеження, встановлення відмінностей чи винятків у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами у будь-якій формі, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці, крім випадків, коли таке обмеження прав, встановлення відмінностей чи винятків має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

На нашу думку, варто підтримати позицію І. С. Сахарук з приводу того, що категорію «переваги» недоцільно включати до змісту поняття «дискримінація у сфері праці». Надання переваг окремим групам осіб у трудовому праві (у зв'язку з необхідністю підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці або особливою сферою трудової діяльності) спрямоване на покращення їх правового становища, забезпечення додаткових можливостей для реалізації суб'єктивних прав. Натомість дискримінація завжди має протиправний характер, оскільки обмежує або унеможливає реалізацію трудових прав на засадах рівності. Незаконні переваги можуть призводити до дискримінаційного результату, але за своєю сутністю не є дискримінацією.

Інші автори готові констатувати наявність дискримінації лише тоді, коли встановлення відмінностей здійснюється з метою поставити інших учасників відносин у менш сприятливе положення. Нерідкісні ситуації, коли одним і тим

самим юрисдикційним органом дається різна правова оцінка схожих фактичних обставин, одні з яких кваліфікуються як дискримінація, інші ж визнаються диференціацією правового регулювання<sup>4</sup>.

Прецедентне право ЄС встановлює, що дискримінація означає відмінність у поведженні з особами у відносно схожих ситуаціях без об'єктивного і розумного виправдання.

Основними міжнародно-правовими актами у цій сфері є Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять 1958 р., Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. Норми про заборону дискримінації містяться в конвенціях ООН, присвячених захисту прав окремих категорій осіб (жінок, мігрантів, інвалідів тощо).

У межах Європейського Союзу прийнято дві директиви ЄС, які стосуються дискримінації – Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin і Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

Варто зазначити, що країни, які мають найбільш розвинуте законодавство у цій сфері (США, Велика Британія, Швеція), не готові включати в групу осіб, які підпадають під захист закону, абсолютно всіх працівників за будь-якою ознакою, не пов'язаною з діловими якостями (зріст, вага, колір очей тощо)<sup>5</sup>.

Так, британський законодавець пішов шляхом виділення «захищеної групи», яку визначає обмежена кількість підстав дискримінації. Акт про рівність (The Equality Act 2010) охоплює дев'ять ознак, за якими британський законодавець заборонив дискримінацію: вік, інвалідність, зміна статі, шлюб чи цивільний шлюб, вагітність і материнство, раса, релігія чи віра, стать, сексуальна орієнтація.

Натомість український законодавець традиційно залишає перелік підстав дискримінації у п. 2 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія якого поширюється на трудові відносини, відкритим<sup>6</sup>.

Частиною 1 ст. 22 Кодексу законів про працю України передбачено, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю 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. Аналогічна позиція законодавця закріплена в ч. 1 ст. 3 проекту Трудового кодексу України.

Термін «дискримінація» походить від лат. «розрізняю», «розділяю». Стовбно трудового права йдеться про такі відмінності, які обмежують або унеможливають реалізацію трудових прав на засадах рівності. Рівність можливостей – це рівність умов для реалізації рівних прав працівників. Справжня рівність передбачає не тільки надання рівних прав, а й створення рівних можливостей. Для забезпечення рівних можливостей на ринку праці рівності прав недостатньо. Для забезпечення рівних можливостей для окремих категорій працівників необхідно, щоб вони були наділені додатковими правами порівняно зі звичайними працівниками. У такій ситуації рівні можливості передбачають нерівні права. Наприклад, для того, щоб забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, умови та порядок проведення атестації не повинні ставити працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, в менш сприятливу ситуацію порівняно з працівниками, які в такій відпустці не перебувають.

У західній правовій традиції виокремлюються два основоположні підходи до забезпечення рівності у сфері праці, а саме: досягнення формальної або реальної рівності. Якщо формальна рівність ґрунтується на рівному ставленні до рівних громадян, то реальна рівність передбачає диференційований підхід до різних громадян з урахуванням об'єктивно існуючих відмінностей між ними. Специфіка концепції реальної рівності полягає в досягненні рівності можливостей працівників, а не в механічному зрівнюванні їх у правах. За таких умов досягнення стану реальної рівності пов'язано з наданням певних переваг з тих чи інших питань окремим категоріям працівників. Заходи, спрямовані на досягнення реальної рівності шляхом надання переваг окремим категоріям працівників, визначаються як позитивні (компенсуючі) дії. Компенсуючі дії досягнення рівності розрізняються залежно від їх радикальності. Помірною формою компенсуючих дій є забезпечення рівних можливостей шляхом надання різним категоріям працівників однакових «стартових позицій». В іншому випадку передбачається примусове квотування робочих місць для певних категорій працівників<sup>7</sup>.

Отже, забезпечити рівні можливості покликана диференціація у правовому регулюванні праці. Так, у ст. 2 проекту ТК України серед основних принципів правового регулювання трудових відносин закріплено принцип рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Головна мета диференціації полягає в тому, щоб індивідуалізувати загальну правову норму щодо категорій працівників, наділених неоднаковими можливостями чи зайнятих у різних умовах праці, тобто забезпечити рівність можливостей у трудових відносинах різних категорій працівників. Однією з головних проблем є вибір підстав (критеріїв) диференціації, які б відповідали ознакам об'єктивності, обґрунтованості та справедливості.

Найпоширенішим видом дискримінації на ринку праці є дискримінація за ознакою статі. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866–IV гендерна

рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства<sup>8</sup>.

Особливий інтерес становить рішення Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, винесене 25 лютого 2016 р. у справі «Світлана Медведева проти Російської Федерації». Предметом розгляду стала закріплена у Трудовому кодексі РФ заборона залучати жінок до окремих видів важкої і/або небезпечної роботи. Аналогічну норму містить і Кодекс законів про працю України. До відповідного Переліку входить понад 500 заборонених для жінок видів робіт. Комітет визнав факт дискримінації й укотре закликав держави переглянути подібні положення свого національного законодавства. Комітет вважає, що загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, являє собою порушення нарівні з чоловіками можливості працевлаштування й свободи вибору професії й місця роботи<sup>9</sup>.

Також звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі. Рішення Суду ЄС від 18 листопада 2010 р. у справі С – 356/09 ґрунтується на тому, що ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 від 9 лютого 1976 р. про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування, а також робочих умов має розумітися як такий, що визнає прямою дискримінацією за ознакою статі національні правила, які, з посиланням на необхідність створення умов для працевлаштування молодих спеціалістів, дозволяють звільняти працівників, які досягли пенсійного віку в умовах, коли для жінок такий вік становить на 5 років менше, ніж для чоловіків.

Водночас, як слушно звертає увагу Я. В. Сімутіна, у європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статеву ознаку на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками<sup>10</sup>.

Доволі поширеним явищем є й дискримінація за ознакою інвалідності. У цьому контексті рівність можливостей характеризується тим, що можливості, надані людині для реалізації її трудової правосуб'єктності, не можуть бути поставлені в залежність від факторів, які виникають у результаті ставлення до такої людини решти людей і не піддаються контролю з боку самої цієї людини (наприклад, від негативного ставлення оточуючих до інвалідів).

Згідно з правовою позицією Конституційного Суду України, встановленою в ряді справ, принцип рівності не виключає можливості законодавця при регулюванні трудових відносин встановлювати особливі правила, що стосуються підстав і умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності. Мета впровадження таких відмінностей (вимог) у правовому статусі працівників повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги) – об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими, інакше вони означатимуть дискримінацію.

8 вересня 2005 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у ч. 3 ст. 17 якого закріплено: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей»<sup>11</sup>.

І. С. Сахарук слушно звертає увагу на те, що стосовно вимог до статі в оголошеннях, то вони не завжди є дискримінаційними. Так, зазначення потреби у кандидати-чоловіку для робіт, застосування на яких праця жінок заборонена, є законним, хоча вимоги щодо кандидата-жінки завжди є дискримінаційними, оскільки законодавство не передбачає обмежень стосовно праці чоловіків. Що стосується вимог до віку претендентів, то вони є законними лише у випадках, які прямо передбачені законодавством (наприклад, обмеження щодо застосування праці неповнолітніх, граничний вік перебування на державній службі)<sup>12</sup>.

На підставі аналізу судової практики ЄС, правових позицій Конституційного Суду України можна зробити висновок, що рівність порушена, якщо відмінності не мають жодного об'єктивного розумного виправдання.

**1. Ярошенко О. М.** Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 54. **2. Жаворонков Р. Н.** Проблемы правового регулирования предотвращения дискриминации в трудовых отношениях в России. URL: [http://www.rusnauka.com/4\\_SND\\_2013/Pravo/4\\_26329.doc.htm](http://www.rusnauka.com/4_SND_2013/Pravo/4_26329.doc.htm) **3. Сахарук І. С.** Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. С. 14. **4. Ханки Р., Шейнин М., Прецедентные дела Комитета по правам человека.** Турку, 2004. URL: <http://www.abafi/institut/imr> **5. Исаева Е. А.** Проблема защиты от дискриминации в трудовых отношениях: позитивный опыт Великобритании // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 3 (13). С. 266. **6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні:** Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412. **7. Коляда Т. А.** Антидискримінаційна доктрина у трудовому праві // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Харків, 28 листопада 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2014. С. 103. **8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:** Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561. **9. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією:** зб. кращих практик / упоряд.: Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків: ФОП Бровін О. В., 2016. С. 192. **10. Сімутіна Я. В.** Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації // Правова держава. Випуск 28. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2017. С. 254. **11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:** Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561. **12. Сахарук І. С.** Правові засади недопущення дискримінації у сфері зайнятості в контексті реалізації концепції гідної праці // Актуальні проблеми соціального права у

Україні: зб. наук. праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука; відпов. ред. І. С. Сахарук. Харків: Юрайт, 2017. С. 108–124. С. 113.

**Vyshnovetska S. V. Problems of Ensuring Equal Opportunities in the Context of Non-Admittance of Discrimination in the Labour Field**

*In the article an author analyzes the concept of discrimination on the basis of comprehensive research of legislation, scientific literature and case law. It is concluded that discrimination in labour law is a situation in which a person is subject to anti-discrimination grounds (race, colour of skin, political, religious and other beliefs, sex, age, ethnicity and social origin, citizenship, family and property status, place of residence, state of health, disability, pregnancy and motherhood, sexual orientation, lifestyle, language, outward appearance), not related to the business qualities, is subject to restrictions, the establishment of differences or exceptions in recognition, realization and using labour rights in any form that leads to violation of equal opportunities in the labour field, except when such restriction of rights, the establishment of differences or exceptions has a legitimate, objectively justified purpose, the means of achieving which are appropriate and necessary.*

*The author shares I. S. Sakharuk's point of view that the category "benefits" is not appropriate to include in the content of the concept "discrimination in the labour field". Providing benefits to some groups of people in labour law (in connection with the need to increase their competitiveness in the labour market or a particular area of labour activity) is aimed at improving their legal status, ensuring additional opportunities for realization of subjective rights. Instead, discrimination is always illegal because it restricts or makes impossible to exercise labour rights on equal basis.*

*Since the concept of discrimination is closely related and depends on the principle of equality, it is stated that true equality implies not only granting equal rights, but also creation of equal opportunities. Thus, the problems of differentiation in the legal regulation of labour are considered, the main purpose of which is to individualize the general legal norm in relation to categories of employees with diverse opportunities or those employed in different working conditions, i.e. to ensure equality of opportunity in the labour relations of different categories of employees.*

*Researching the EU case law, legal positions of the Constitutional Court of Ukraine, it is concluded that equality is violated if the differences do not have any objective justification. The purpose of implementation of such differences (requirements) in the legal status of employees should be substantial, and the differences themselves (requirements) – objectively justified, grounded and fair.*

**Key words:** *discrimination in labour law, advantages, equality of opportunities, equality of the rights, differentiation in legal regulation of labour.*