

## ЛІТЕРАТУРА

1. Рішення Київського районного суду міста Одеси від 28 квітня 2015 року у справі № 520/3777/14-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44063431>.
2. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 27 листопада 2015 року у справі №760/18157/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/53969304>.
3. Оніщенко О.В., Гораш І.С. Проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 99–105.
4. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.
5. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року (реєстр. № 1658, текст доопрацьований). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
6. Єфремова І. Визначення поняття та змісту моральної шкоди. *Підприємство, господарство і право*. 2011. № 11. С. 68–71.
7. Ромовська З.В. Спирні питання відшкодування моральної шкоди. *Вісник Верховного Суду України*. 2005. № 5. С. 41–44.
8. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року зі змінами та доповненнями. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
9. Толкачев Д.І. Врахування статусу сторін при визначенні розміру компенсації моральної шкоди. *Вісник господарського судочинства*. 2010. № 3. С. 41.
10. Шимон С.І. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України: у 2 т. / за заг. ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової, В.В. Луця. Київ: Юрінком Інтер, 2011. Т. 2. С. 129–130.
11. Батоюжська О.В., Піхурець О.В. Критерії визначення розміру завданої моральної шкоди при її доказуванні в суді. *Право і Безпека*. 2015. № 2. С. 148–154. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib\\_2015\\_2\\_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2015_2_30).
12. Андриєнко О.В. Психологічний зміст компенсації моральної шкоди в нормотворчій та правозастосовчій діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / Академія управління МВС України. Київ, 2009. 17 с.
13. Борисова В.О., Андрєєва Г.Д. Критерії визначення розміру відшкодування моральної шкоди. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. Вип. 1. С. 23–27. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu\\_2016\\_1\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu_2016_1_7).
14. Церковна А.О., Сироваткін С.А. Проблеми правового регулювання компенсації моральної шкоди в цивільному праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 101–105. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2014\\_29\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2014_29_17).
15. Рішення Печерського районного суду від 27 квітня 2015 року у справі № 757/6628/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44073447>.
16. Рішення Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 23 липня 2012 року у справі № 2218/9975/2012. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua>.
17. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права: Лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних та кримінальних справ від 27 вересня 2012 року № 10-1389/0/4-12. *Податки та бухгалтерський облік*. 2013. № 7. С. 53–58.

УДК 349.2

## РОЛЬ МЕТОДОЛОГІЇ У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

### THE ROLE OF METHODOLOGY IN SOLVING THE PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF TERMINATING THE EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN UKRAINE

Зеленський В.М., к.ю.н., асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена розкриттю сутності та значення методології у вирішенні проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні. Зазначено, що сьогодні питанню методології приділяється вкрай мало уваги, тому чимало наукових досліджень, хоча й є цінними для науки, у сукупності все ж являють собою хаотичний набір важливих даних. У підсумку наголошується на тому, що ключова роль методології полягає в тому, щоби дослідник визначився зі своєю світоглядною позицією і вже на підставі цього будував своє дослідження

**Ключові слова:** методологія, припинення трудових правовідносин, правове регулювання, трудове право, світоглядна позиція.

Статья посвящена раскрытию сущности и значения методологии в решении проблем правового регулирования прекращения трудовых правоотношений в Украине. Отмечено, что сегодня вопросу методологии уделяется крайне мало внимания, поэтому немало научных исследований, хотя и являются ценными для науки, в совокупности все же представляют собой хаотичный набор важных данных. В итоге отмечается, что ключевая роль методологии заключается в том, чтобы исследователь определился со своей мировоззренческой позицией и уже на основании этого строил свое исследование.

**Ключевые слова:** методология, прекращение трудовых правоотношений, правовое регулирование, трудовое право, мировоззренческая позиция.

The article is dedicated to identifying the nature and role of methodology in solving the problems of legal regulation in terminating the employer-employee relations in Ukraine. Already defined, elaborated and analyzed problems of legal regulation of termination of labor relations required their logical systematization, within the limits of which we had in our other scientific investigations it was established that all existing problems of legal regulation of termination of labor relations should be divided into general and special. General concerns the entire system of labor law, therefore, although they have a significant impact on the possibility of solving purely special problems in the area of termination of labor relations, yet they are sufficiently voluminous and can not be the subject of this scientific intelligence. Special problems of legal regulation of termination

of labor relations relate to this area and they can include the problems of a theoretical and legal nature; problems of normative-legal nature; problems of law enforcement.

To the main problems of the theoretical and legal nature in the field of study we include: 1) the lack of a single agreed theoretical systematization of the grounds for termination of labor relations; 2) the terminological apparatus of the Institute for the termination of labor relations is not definitively defined; 3) the definition of the value of an employment contract in the establishment of working conditions, which affects the termination of employment relationships in the event of changing working conditions or terms of the contract; 4) a clear definition of the possibilities of the parties in termination of their employment relationships, as well as the possibilities of third parties regarding the requirement to terminate such relationships. It is underlined the fact that very little attention is paid to the issue of methodology, therefore, many scientific researches, even being valuable for science, represent, after all, a chaotic set of significant data in totality. Eventually, it is emphasized that the methodology key role is that the researcher has identified his worldview position and built his investigation on this very basis.

**Key words:** methodology, termination of employer-employee relations, legal regulation, labour law, worldview position.

**Актуальність теми та постановка проблеми.** Сьогодні питання виявлення, аналізу та спроб вирішення проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин присвячено більше десятка кандидатських дисертацій, де розкриваються й аналізуються як загальні підстави такого припинення, так і додаткові, детально розібрано окремі види підстав (наприклад, організаційно-правові, сукупно підстави припинення з ініціативи роботодавця або з ініціативи третіх осіб, які не є стороною даних правовідносин тощо). Це роботи О.А. Близнюк, А.Я. Бартківа, О.С. Вареника, Л.Ю. Величко, С.М. Глазко, Ю.А. Дзепи, Ю.В. Ісаєва, І.А. Іонникової, О.О. Конопельцевої, А.А. Курової, О.В. Прудивуса, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, О.О. Чумака, В.Р. Шишло, О.А. Яковлева й інших. Попри таку широку джерельну дисертаційну базу дотепер не здійснено жодного дисертаційного дослідження рівня докторської дисертації, що є вагомим упущенням для розвитку науки трудового права через унікальні можливості саме такого глибокого дослідження провести усебічний аналіз всіх підстав для припинення досліджуваного виду правовідносин в їх сукупності та взаємозв'язку. Незважаючи на наявну кількість уже здійснених наукових досліджень в означеному напрямі, варто констатувати, що чимало проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин досі залишаються не вирішеними, а деякі навіть ще не окреслені. Наявні наукові пропозиції є розрізненими, фрагментарними, потребують систематизації та упорядкування. Отже, маючи на меті проведення глибокого дисертаційного дослідження, насамперед вважаємо необхідним привернути увагу наукової спільноти до питання важливості методології у вирішенні проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин.

**Виклад основного матеріалу.** Уже визначені, окреслені та проаналізовані проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин потребували своєї логічної систематизації, у межах чого нами в інших наших наукових розвідках встановлено, що всі наявні проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин варто поділити на загальні та спеціальні. Загальні стосуються всієї системи трудового права, тому, хоча суттєво впливають на можливість вирішення суто спеціальних проблем у сфері припинення трудових правовідносин, все ж є достатньо об'ємними і не можуть бути предметом даної наукової розвідки. Спеціальні проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин стосуються суто даної області, до них можна віднести проблеми теоретико-правового характеру; проблеми нормативно-правового характеру; проблеми правозастосування.

До основних проблем теоретико-правового характеру в досліджуваній сфері ми відносимо: 1) відсутність єдиної узгодженої теоретичної систематизації підстав для припинення трудових правовідносин; 2) остаточно не визначений термінологічний апарат інституту припинення трудових правовідносин; 3) окреслення значення трудового договору в установленні умов праці, яке впливає на припинення трудових правовідносин у разі зміни умов праці чи умов договору; 4) чітке окреслення можливостей сторін у разі припинення між ними трудових правовідносин, а також можливості третіх осіб щодо вимоги припинення таких відносин.

Проблеми нормативно-правового характеру стосуються безпосередньо аналізу національного трудового законодавства щодо положень, якими врегульовується припинення трудових правовідносин. До них належать: 1) проблеми визначення та врегулювання підстав для припинення трудових правовідносин: а) проблеми щодо нормативно-правової бази припинення трудових правовідносин в Україні; б) проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин за «новими» підставами, тобто тими, що були внесені нещодавно; в) проблеми призупинення трудових правовідносин та співвідношення з їх припиненням; 2) проблеми процедурних питань припинення трудових правовідносин на різних підставах; 3) проблеми припинення трудових правовідносин із різними категоріями працівників; 4) проблема відповідності норм чинного та проектного національного законодавства вимогам Європейського Союзу (далі – ЄС), міжнародним стандартам у сфері праці щодо захисту прав працівників та дотримання інтересів роботодавців під час припинення трудових правовідносин.

До проблем правозастосування варто насамперед віднести відсутність узагальнення судової практики вирішення трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин, а також неоднакове вирішення судами аналогічних судових справ.

Вирішення окреслених вище проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні можливе лише за умови розроблення відповідних теоретико-методологічних засад, оскільки застосування методології дозволяє визначити принципи, форми, способи, закономірності певного правового явища, кінцевою метою методологічного знання є зведення загальних засад воедино, у цілісну теоретичну конструкцію. Як стверджує П.С. Морозов, «безперечно, що для усунення проблеми потребується з'ясування її природи, умов, що її породжують, якщо вони невідомі або недостатньо відомі для успішних практичних дій, тому з поняттям «проблема» у методології науки трудового права тісно зв'язана дефініція «задача», під якою розуміється мета наукової діяльності у сфері трудового права» [1, с. 7].

Істотним недоліком сучасних наукових досліджень у сфері трудового права є ігнорування можливостей методологічної науки у вирішенні відповідних проблем у нашій галузі. Так, С.В. Вишновецька (до речі, майже єдиний український науковець – фахівець трудового права, який приділяє достатньо уваги тематиці методології науки трудового права) зазначає, що «задача методології полягає в тому, щоб визначити найбільш раціональні та ефективні шляхи дослідження. Розробка методології юридичної науки сприяє пізнанню закономірностей розвитку правових явищ, визначенню ними мети та механізму правового регулювання відповідних відносин, науковому передбаченню, прогнозуванню та плануванню головних напрямів ефективного впливу права на прогресивний суспільний розвиток» [2]. Звернемо увагу на те, що науковець каже про методологію науки, але її варто відрізнити від методології дослідження трудових правових явищ.

Так, методологія науки трудового права, на думку П.С. Морозова, – це «система знань про висхідні положення, про засади та структуру теорії трудового права,

про способи отримання нових знань в області трудового права. Предмет методології наукового дослідження у сфері трудового права – відношення правової дійсності до її віддзеркалення в науці трудового права. Завдання методологічних досліджень в області науки трудового права полягають в такому: виявлення закономірностей та тенденцій розвитку науки в її зв'язку із практикою, принципів підвищення ефективності та якості правових досліджень, аналіз понятійного складу та методів пізнання, їх відмінність від спеціально-наукових правових досліджень, які мають своєю основною задачею виявлення закономірностей та конструювання систем практичної діяльності» [1, с. 3–5]. Але в Україні, на переконання С.В. Вишневецької, «можна констатувати невисоку результативність застосування методологічного інструментарію, який перебуває в безсистемному вигляді, є суперечливим у своєму змісті. Характеристикою сучасної методології повинна стати здатність здійснювати очищення доктринальної і законодавчої сфери від таких, що віджили чи вийшли з моди, понять, норм, інститутів тощо, які не тільки привносять дезорієнтацію в наукові тексти, а й не відповідають сучасним тенденціям розвитку науки трудового права» [3, с. 50].

П.С. Морозов обґрунтовує необхідність у методологічних розвідках тим, що «наука трудового права на початку свого становлення орієнтувалась на вирішення тільки прикладних завдань, оскільки була тісно пов'язана та залежала від держави» [1, с. 3], і від цього наука трудового права, на його думку, у певному смислі тільки виграла, оскільки знання слугували для укріплення влади, але згодом почала відчуватися потреба у вирішенні фундаментальних завдань, тобто в розробленні теорії, теоретичних концепцій, теоретичних конструкцій у сфері науки трудового права. В Україні таке твердження також відповідає дійсності, оскільки, по-перше, маємо спільні витоки розвитку науки трудового права з Росією; по-друге, і до сьогодні більшість наукових дисертаційних досліджень все ж таки мають прикладний характер, а теоретико-фундаментальні, на жаль, поки поступаються місцем прикладним. Але потреба в їх запровадженні викликає відповідну реакцію наукової спільноти: протягом останніх 5 років з'явилися роботи теоретико-методологічного характеру (можна згадати праці С.В. Вишневецької, С.Я. Вавженчука, Т.А. Занфірової, О.О. Коваленко, монографічне дослідження В.І. Щербини й М.І. Іншина й ін.).

Методологія науки трудового права розкриває ті засади, відповідно до яких здійснюється розвиток цієї науки, тобто не лише виявляються закономірності, але й відбувається прогнозування її розвитку. Так, П.С. Морозов вказує на те, що «для оптимізації процесу наукового пізнання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин необхідно враховувати низку принципів», серед яких він називає такі: необхідність розроблення та запровадження математичних процедур; вимоги строгої побудови та перевірки гіпотез, які висуваються; перевірка істинності знань, тобто всі наукові дані повинні бути частково або опосередковано підтвержені правовою практикою; операціоналізм, або відмова від загальних понять, оскільки в реальному житті трудові правовідносини завжди конкретні, з конкретними суб'єктами; системність; адекватне співвідношення теоретичного й емпіричного рівнів дослідження, що стосується насамперед того, що будь-яке дослідження в науці трудового права повинно базуватися не лише на висновках чистої теорії, але й обов'язково на аналізі правової практики; принцип випереджального розвитку науки, тобто наукові результати повинні не тільки виявляти закономірності розвитку трудових та тісно з ними пов'язаних відносин, але й визначати основні тенденції їх розвитку [1, с. 9]. Цілоком погоджуючись із наведеними принципами наукового дослідження, виокремимо серед них, на нашу

думку, найголовніші: 1) перевірка істинності знань; 2) безпосередній зв'язок наукової теорії із правовою практикою; 3) можливість прогнозування та моделювання подальших тенденцій у розвитку тих трудових відносин, які є предметом конкретного наукового дослідження, якщо йдеться про здійснення окремого галузевого чи прикладного наукового дослідження, а також можливість прогнозування розвитку взагалі трудових та тісно з ними пов'язаних відносин, якщо йдеться про методологічні дослідження (зокрема, науковець виділяє методологічні, галузеві, прикладні, дослідні наукові розробки).

Методологія науки трудового права, на думку С.В. Вишневецької, являє собою систему взаємно пов'язаних методів, прийомів, способів та принципів пізнання (дослідження) трудових явищ, що визначають закономірності функціонування системи суспільних відносин, які становлять предмет трудового права і базуються на висхідній світоглядній ідеї [2]. Як бачимо, загалом не дуже відрізняючись від визначення методології науки трудового права, наданого П.С. Морозовим, визначення С.В. Вишневецької містить таке важливе поняття, як «світоглядна ідея». Це важливе зауваження, оскільки, справді, дисертаційне дослідження здійснюється конкретною людиною, яка має власне бачення, власні світоглядні позиції, які відбиваються у відповідних пропозиціях щодо вдосконалення національного законодавства і не тільки, але й щодо подальшого розвитку науки трудового права. Отже, маємо розбіжність думок щодо предмета трудового права, змісту його загальної й особливої частини, векторів його подальшого розвитку: «Парадигма трудового права і його ідеологія тісно пов'язані, ідеологія лежить в основі формування парадигми, справляє вирішальний вплив на зміст теорії трудового права, в основі якої лежить світоглядна позиція дослідження» [4, с. 65].

На прикладі це можна побачити в науковому відгуку О.О. Коваленко на деякі роботи сучасних молодих дослідників, які порушують питання про примус у трудовому праві. Так, науковець пише: «Двадцятишестирічне очікування на ухвалення сучасного Трудового кодексу України ставить на порядок денний вирішення невідкладних завдань щодо формування доктринальних положень врегулювання відносин у сфері праці, які мають стати надійним фундаментом упорядкування останніх і забезпечити ефективне дотримання прав та інтересів їх суб'єктів. Однак нині що в нормотворчій, що в науковій роботі в цій царині відбувається незрозуміле явище, яке характеризується розхитуванням та руйнуванням стрижня системи норм трудового законодавства та науки трудового права, пов'язаними з хибним, викривленим баченням основних категорій трудового права» [5, с. 90–92]. На думку докт. юрид. наук О.О. Коваленко, «ігнорування об'єктивних закономірностей побудови системи права не дозволяє галузі права розвиватися, а навпаки, призводить до її знищення. І, як це не прикро, до цього прикладають руку науковці-трудовики – ті, хто має обстоювати інтереси науки трудового права, розвивати її відповідно до запитів сучасності з урахуванням об'єктивних змін, які відбулися і продовжують відбуватися в державотворенні, і, як наслідок, викарбовуються у нормах трудового права» [5, с. 90]. Як наслідок різкої критики сучасних підходів науковців, які дотримуються невідомо яких поглядів щодо сутності трудового права та його подальшого розвитку, науковець робить такий висновок: «Сама постановка питання «примус у трудовому праві», та ще й із прив'язкою до сучасності, є спробою об'єднання протилежних слів, що мають протилежну природу, у єдине словосполучення, а отже, не те, що не є актуальною, а є, навпаки, пережитком минулого – чужорідним явищем сучасного трудового права» [5, с. 92].

**Висновки.** Наукове дослідження проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин

повинно розпочинатися з того, що автор має викласти (а спочатку з'ясувати насамперед для себе) свою світоглядну позицію щодо тих методів та способів, які будуть застосовуватись ним в аналізі цих проблем та у форму-

люванні пропозицій з їх вирішення. Важливо зауважити, що зараз ідеться не про методи пізнання (аналіз, синтез, дедукцію тощо), а саме про ті методи, які розкривають світоглядну позицію науковця.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Морозов П.Е. Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие. Москва, 2016. 177 с.
2. Вишневецкая С.В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2013. № 1.
3. Вишневецкая С.В. Тенденції розвитку науки трудового права в контексті розробки її методології. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 21–22 квітня 2016 р. / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини ; відпов. ред. І.С. Сахарук. Київ : Прінт-Сервіс, 2016. С. 50–54.
4. Вишневецкая С.В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. № 46. С. 61–67.
5. Коваленко О.О. Чи є примус у сучасному трудовому праві України, або куди прямує наука трудового права? *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 90–92.

УДК 349.2

### РЕГУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ЗАКОНОДАВСТВА ФРАНЦІЇ

### REGULATION OF THE PROBLEM OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR IN THE EXAMPLE OF THE LAW OF FRANCE

Менів Л.Д., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
*Національний університет державної фіскальної служби України*

Білоусюк В.В., студентка III курсу  
*Навчально-науковий інститут права  
Національного університету державної фіскальної служби України*

Стаття присвячена висвітленню окремих питань регулювання проблеми дискримінації у сфері праці на прикладі трудового законодавства Франції. Автори акцентують на проблемних питаннях дискримінації у сфері праці відповідно до віку, сімейного становища, стану здоров'я, гандикапу та членства у профспілках. Зазначається, що трудова дискримінація – неприпустиме явище, якому потрібно протистояти.

**Ключові слова:** працівник, дискримінація у сфері праці, трудове законодавство, заборона дискримінації, обмеження трудових прав.

Статья посвящена освещению отдельных вопросов регулирования проблемы дискриминации в сфере труда на примере трудового законодательства Франции. Авторы акцентируют внимание на проблемных вопросах дискриминации в сфере труда по возрасту, семейному положению, состоянию здоровья, гандикапу и членству в профсоюзах. Отмечается, что трудовая дискриминация – недопустимое явление, которому нужно противостоять.

**Ключевые слова:** работник, дискриминация в сфере труда, трудовое законодательство, запрет дискриминации, ущемление трудовых прав.

The article is devoted to the coverage of individual issues of regulation of the problem of discrimination in the field of labor on the example of labor legislation in France. The author focuses on problematic issues of discrimination in the workplace in accordance with age, family status, health status, gangster and union membership. It is noted that labor discrimination is an unacceptable phenomenon to be resisted.

The right to work is one of the fundamental human rights, but the statement of the significance of this right is not enough to prevent its restrictions. Discrimination – one of the most widespread violations of human rights, which occurs in almost all spheres of society's life, including in the field of labor. Nowadays there are cases of discrimination in labor relations on completely different grounds, and, most importantly, this behavior of employers has become quite commonplace with workers. Thus, the jurisprudence on this issue is not wide-ranging, which is not evidence of a lack of a problem, but rather illustrates the ignorance of workers' rights and their reluctance to initiate labor disputes. Therefore, the problem of ensuring equal access to work remains one of the most acute social problems of our time.

On the basis of the study, one can conclude that Ukrainian workers are also faced with manifestations of discrimination in the workplace. In this regard, further development is needed in the implementation of the principle of the prohibition of discrimination in the field of labor, in particular the legislative nature. Legal gaps must be filled in with the new Labor Code of Ukraine. And the experience of regulating the problem of the prohibition of discrimination in the workplace of the French Republic may be useful to us.

**Key words:** employee, discrimination in the workplace, labor law, prohibition of discrimination, restriction of labor rights.

Право на працю – одне з основоположних прав людини, однак констатації значущості цього права замало для запобігання його обмежень. Дискримінація – одне з найпоширеніших порушень прав людини, яке зустрічається майже у всіх сферах життєдіяльності суспільства, в тому числі і

в сфері праці. Нині відбувається дискримінація в трудових відносинах з абсолютно різних підстав, і, що найголовніше, така поведінка роботодавців стала цілком звичною щодо працівників. Так, судова практика із зазначеної проблематики необширна, що не є свідченням відсутності