

## ПРОЯВ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

У статті розглянуто принцип рівності прав і можливостей під час працевлаштування, а також один із ключових проявів його порушення – необґрунтовану відмову в працевлаштуванні. У ході дослідження проаналізовано національне законодавство, яке містить норми щодо заборони дискримінаційних вимог до громадян при працевлаштуванні, а також міжнародно-правові документи, що слугують своєрідним правовим інструментом для забезпечення рівності прав та можливостей працівників. Звернуто увагу на дослідження науковців, які їх присвячували аналізу правових механізмів недопущення дискримінації, гарантій реалізації трудових прав та практичних аспектів застосування принципу рівності у трудових правовідносинах. Автором зроблено висновок, що дотримання принципу рівності прав і можливостей повинно бути реалізовано на всіх етапах трудових відносин: при прийнятті на роботу, переведенні на іншу роботу, оплаті праці та звільненні. Оскільки, забезпечення рівності прав та можливостей у сфері праці є обов'язковою вимогою правової демократичної держави. Але передусім дотримання даного принципу має вже розпочинатися на етапі пошуку роботи, під час працевлаштування. Зокрема, принцип рівності прав і можливостей під час працевлаштування полягає в забезпеченні однакових можливостей для всіх працездатних громадян у виборі професії, реалізації права на працю та вступу в трудові відносини, незалежно від їхньої статі, раси, віку, національності чи інших особистих обставин. Одним із ключових проявів порушення принципу рівності прав і можливостей у сфері праці названо необґрунтовану відмову в працевлаштуванні. Зокрема, необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються професійно-ділових якостей працівника (сукупність знань, умінь та навичок, якими володіє фізична особа, що необхідні для виконання відповідної трудової функції).

**Ключові слова:** сфера праці, працівник, роботодавець, рівність, принцип, працевлаштування, необґрунтована відмова, національне законодавство, міжнародно-правові документи.

**Постановка проблеми.** Рівність прав і можливостей є фундаментальним принципом трудового права, що гарантує недискримінаційний доступ до праці та є основою стабільного ринку праці. В Україні його значення зростає в контексті гармонізації законодавства з нормами ЄС та викликів воєнного часу. Попри законодавче закріплення, ефективність принципу обмежується існуючими прихованими формами дискримінації, недостатнім контролем та труднощами судового захисту. З огляду на ці виклики, особливо в умовах воєнного стану, науковий аналіз та розробка дієвих механізмів забезпечення рівності у сфері праці є необхідними як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

**Стан опрацювання.** Проблематика рівності прав і можливостей у сфері праці набула широкого відображення в наукових працях вітчизняних учених, зокрема В. Андріїва, М. Бару, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцевої, Л. Грузінової, І. Дмитрієвої, В. Жернакова,

Т. Занфірової, З. Козак, В. Короткіна, Г. Митрицької, П. Пиlipенка, В. Прокопенка, О. Процевського, О. Ярошенка та ін. Значна кількість досліджень присвячена аналізу правових механізмів недопущення дискримінації, гарантій реалізації трудових прав та практичних аспектів застосування принципу рівності у трудових правовідносинах.

**Метою статті** є дослідження змісту принципу рівності прав і можливостей під час працевлаштування, а також один із ключових проявів його порушення – необґрунтовану відмову в працевлаштуванні.

**Виклад основного матеріалу.** Принцип рівності прав і можливостей працівників є фундаментальним для забезпечення справедливої трудової політики, сприяє стабільності на ринку праці, формує соціально збалансоване суспільство та гарантує, що кожен працівник має рівну можливість реалізувати свій потенціал, а роботодавці не можуть використовувати

особисті дані працівників для створення нерівних умов. Його сутність повинна проявлятися як у можливості реалізувати своє право на працю, що включає в себе право отримати роботу, працювати, користуватися правами працівника (відпочинок, оплата, безпека праці, тощо) та переміщуватися за посадами й розривати трудовий договір, так і можливості відстоювати свої трудові права, свободи та інтереси в разі їх порушення чи загрози посягання, що включає в себе рівні можливості обирати та застосовувати форми й способи захисту трудових прав. Цей принцип повинен бути спрямований на створення справедливих умов праці, де кожен працівник має однакові можливості для реалізації свого потенціалу та захисту своїх інтересів [1, с. 133]. Його закріплення в трудовому праві є безперечно важливим, але його справжня цінність полягає в його втіленні під час виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Реалізацію цього принципу гарантує низка законодавчих положень. Стаття 24 Конституції України [2] проголошує рівність усіх громадян перед законом та забороняє будь-які привілеї чи обмеження за численними ознаками (раса, стать, походження тощо). Стаття 43 Основного Закону гарантує право кожного на працю та рівні можливості у виборі професії. Ці конституційні норми знаходять подальшу конкретизацію в галузевому трудовому законодавстві, підтверджуючи гарантовану державою рівність у сфері зайнятості.

Ключові положення про рівність у трудових відносинах знаходять своє відображення у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [3]. Законодавство прямо забороняє необґрунтовані відмови у прийнятті на роботу (ч. 1 ст. 22) та встановлює неприпустимість будь-якої дискримінації при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору. Стаття 2-1 КЗпП України закріплює загальний принцип рівності трудових прав для всіх громадян, незалежно від їх соціального статусу, расової, національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів та інших обставин. Задекларована рівність реалізується через визнання принципу рівних прав і можливостей та категоричну заборону дискримінації у всіх трудових правовідносинах.

Принцип рівності у сфері праці закріплений не тільки в Основному Законі та КЗпП України, але й у низці інших нормативно-правових актів, що деталізують заборону дискримінації. До них належать закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці» та ін. Зокрема, Закон України «Про зайнятість населення» [4] у статті 5 гарантує захист від дискримінації та необґрунтованої відмови у найманні на роботу. Стаття 11 цього Закону

забороняє дискримінаційні вимоги в оголошеннях про вакансії, наприклад, пропонувати роботу виключно особам певної статі (крім специфічних випадків). Обмеження щодо змісту реклами вакансій також регулюються Законом України «Про рекламу». Крім того, стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5] гарантує гендерну рівність у працевлаштуванні та кар'єрному зростанні.

Аналіз українського законодавства свідчить про повну заборону дискримінаційних вимог до громадян при працевлаштуванні. Заборона стосується ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних переконань, статі, соціального походження, майнового стану, місця проживання, мови та інших характеристик. Роботодавці зобов'язані забезпечувати рівні умови праці, можливості для кар'єрного росту та підвищення кваліфікації, а також гарантувати рівну оплату за рівноцінну працю.

Попри законодавче врегулювання, у сфері забезпечення рівності прав працівників з'являються нові виклики, які вимагають негайного вирішення, особливо в умовах воєнного стану. Реагуючи на це, Верховна Рада ухвалила низку важливих змін. Зокрема, Закон України від 12 травня 2022 р. № 2253-IX [6] вніс зміни до КЗпП України, законів «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та інших актів, спрямовані на посилення захисту від дискримінації. Зокрема, визначено поняття необґрунтованої відмови (відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом); встановлено перелік дій та обмежень, що не вважаються дискримінацією (наприклад, вимоги щодо віку, освіти, здоров'я чи статі, обумовлені специфікою роботи або необхідністю соціального захисту певних категорій осіб); удосконалено механізми захисту (особи, які зазнали дискримінації, отримали право звертатися до суду за відновленням прав та відшкодуванням матеріальної й моральної шкоди); урегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Крім того, Законом України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX [7] статтю 23 КЗпП доповнено нормою, за якою роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Слід зауважити також і на важливості міжнародно-правових документів, які слугують своєрідним правовим інструментом для забезпечення рівності прав та можливостей працівників. Зокрема, міжна-

родно-правове підґрунтя принципу рівності прав і можливостей працівників формується на основі Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, конвенціях та рекомендаціях ООН та МОП, Європейської соціальної хартії (переглянутої), деклараціях ЄС. Їх всебічний аналіз указує на наявність цілої низки законодавчих положень, які регламентують принцип рівності прав і можливостей працівників, недопущення їх дискримінації, що свідчить про визнання означеної проблеми та намагання правовим шляхом не допустити її виникнення [8].

Одним із ключових проявів порушення принципу рівності прав і можливостей у сфері праці є необґрунтована відмова у працевлаштуванні. Це питання регулюється частиною 1 статті 22 КЗпП України, яка забороняє таку відмову. Зокрема, необґрунтованою вважається відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом. Тобто це як невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, так і з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника («сукупність знань, умінь та навичок, якими володіє фізична особа, що необхідні для виконання відповідної трудової функції» [9]). Як зауважує Ярошенко О. М., професійно-ділові якості – це той інструментарій, арсенал професійних засобів, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. Зміст цієї категорії включає 2 складника – якості професійно-кваліфікаційні й якості особисті. До перших можуть бути віднесені рівень освіти, професія, спеціальність, кваліфікація, стаж роботи за певною професією, спеціальністю, посадою, досвід роботи у відповідних галузях економіки, продуктивність праці та ін. Особисті якості можуть включати такі характеристики, як комунікабельність, організаторські здібності, певні зовнішні дані, відсутність обмежень (протипоказань) для виконання деяких видів трудової діяльності за станом здоров'я та ін. [10, с. 358-359].

Отже, необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу є відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві, а відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а відтак порушує законні права працівника [11, с. 132]. Серед прикладів необґрунтованої відмови можемо назвати: відмову з дискримінаційних мотивів (через стать, вік, вагітність, сімейний стан, національність, політичні, релігійні чи інші переконання, наявність немовляти або дитини з інвалідністю); відмову за відсутності вакансії (якщо роботодавець указав, що вакансія відсутня, але насправді на цю посаду вже прийнято іншого кандида-

та, така відмова може бути визнана необґрунтованою, якщо кандидат не був поінформований про це); відмову без законних підстав (відмова, яка ґрунтується на відсутності певних якостей, що не є об'єктивними або не передбачені законом (наприклад, вимога надати перевагу певній групі працівників)).

Що ж робити, якщо особа зазнала дискримінації при прийомі на роботу? Передусім вимагати письмового обґрунтування відмови у прийнятті на роботу, яке згідно із законодавством роботодавця зобов'язаний надати, зокрема письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій ст. 22 КЗпП. Якщо в ньому міститимуться факти дискримінації, то особа має право звернутися до суду, а також до Уповноваженого з прав людини. Так, згідно зі ст. 5-1 КЗпП України держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Зокрема, частиною другою ст. 232 КЗпП встановлено розгляд трудових спорів безпосередньо в місцевих загальних судах з питань відмови у прийнятті на роботу для наступної категорії осіб: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили заклад фахової передвищої, вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Водночас існує низка обставин, які роблять законною відмову в працевлаштуванні. Дані вимоги можуть стосуватися: 1) наявності громадянства України; 2) віку (наприклад, для робіт з важкими і шкідливими умовами або робіт, що можуть зашкодити моральному розвитку неповнолітніх); 3) статі; 4) рівня освіти (медицином працівником може працювати особа з відповідною освітою); 5) стажу; 6) стану здоров'я (до роботи на судні допускаються особи, визнані придатними для цього за станом здоров'я); 7) судимості чи заборони займати певні посади, тощо. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть установлюватися законодавством України (ст. 22 КЗпП). Це означає, що роботодавець не може ставити вищі вимоги щодо наявності освіти, ніж це передбачено відповідними кваліфікаційними довідниками. Також роботодавець має право відмо-

вити претенденту, якому за медичним висновком така робота протипоказана за станом здоров'я. Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві осіб, які є близькими родичами чи свояками у випадках, зазначених у ст. 25-1 КЗпП України. Тобто роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як: (а) відсутність вакантних місць, (б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який влаштовується на роботу; (в) обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці (для неповнолітніх, жінок), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності та ін.), стан здоров'я тощо); (г) обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не в змозі виконувати певну роботу) та ін.» [12, с. 7]. Як зауважує Процевський О. І., обґрунтованою відмова в прийнятті на роботу буде вважатися в тому випадку, коли професійні й ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує [13, с. 40].

Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу є однією з найважливіших юридичних гарантій реалізації права на працю, за допомогою якої захищається право працівника. На жаль, на практиці дуже часто порушується дана гарантія, тому що роботодавець намагається прийняти на роботу, в першу чергу знайомих чи родичів, не беручи до уваги фаховість, спеціальність чи кваліфікацію. Разом з тим з огляду на європейський вектор розвитку України, слід відійти від цих стереотипів та зробити пріоритетом прийом на роботу справжніх фахівців і спеціалістів своєї справи.

**Висновки.** Дотримання принципу рівності прав і можливостей повинно бути реалізовано на всіх

етапах трудових відносин: при прийнятті на роботу, переведенні на іншу роботу, оплаті праці та звільненні. Оскільки, забезпечення рівності прав та можливостей у сфері праці є обов'язковою вимогою правової демократичної держави. Але передусім дотримання даного принципу має вже розпочинатися на етапі пошуку роботи, під час працевлаштування.

Принцип рівності прав і можливостей під час працевлаштування полягає в забезпеченні однакових можливостей для всіх громадян у виборі професії, реалізації права на працю та вступу в трудові відносини, незалежно від їхньої статі, раси, віку, національності чи інших особистих обставин. Це включає в себе: юридичну рівність, тобто всі громадяни мають однакові права перед законом у сфері праці; заборону дискримінації, зокрема не допускається необґрунтована відмова у прийнятті на роботу або будь-які прямі чи непрямі переваги під час укладання трудового договору; свободу вибору праці, тобто кожен має право вільно обирати вид трудової діяльності та реалізовувати свої здібності без дискримінації; державні гарантії, зокрема держава створює умови для реалізації цього права, зокрема через програми професійно-технічного навчання та перепідготовки кадрів.

Одним із ключових проявів порушення принципу рівності прав і можливостей у сфері праці є необґрунтована відмова в працевлаштуванні. Зокрема, необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються професійно-ділових якостей працівника (сукупність знань, умінь та навичок, якими володіє фізична особа, що необхідні для виконання відповідної трудової функції).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Нестеренко Д. М. Сутність рівності прав і можливостей працівників як принципу трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Право"*. Вип. 91. С. 129–134.
2. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 №2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
8. Нестеренко Д. М. Міжнародно-правове підґрунтя принципу рівності прав і можливостей працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 6. Ч. 2. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.11>



9. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : моногр. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
10. Ярошенко О. М., Яковлев О. А. Необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. *Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. – Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. С. 358–361.*
11. Коваленко О. О. Заборона необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій прав потенційних сторін трудового договору. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/11811/%CE#chapter>.
12. Дмитренко Ю. Правові гарантії працівників при прийнятті на роботу. *Правовий тиждень*. 2007. №30(51). С. 7.
13. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Серія Право*. 2008. №10. С. 37–46.

#### REFERENCES

1. Nesterenko, D.M. (2025). The essence of equality of rights and opportunities of employees as a principle of labor law. *Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series "Law"*, 91, 129-134 DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.16> [in Ukrainian].
2. Constitution of Ukraine № 254k/96-VR. (1996, June 28). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
3. Labor Code of Ukraine № 322-VIII. (1971, December 10). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
4. Law of Ukraine on employment of the population № 5067-VI. (2012, July 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].
5. Law of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities for women and men № 2866-IV. (2005, September 8). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].
6. Law of Ukraine on amendments to certain legislative acts of Ukraine on strengthening the protection of employees' rights № 2253-IX (2022, May 12). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> [in Ukrainian].
7. Law on amendments to certain legislative acts of Ukraine on optimizing labor relations No. 2352-IX. (2022, July 1). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> [in Ukrainian].
8. Nesterenko, D.M. (2025). International legal basis of the principle of equal rights and opportunities for employees. *Analytical and Comparative Law*, 6, p.2. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.11> [in Ukrainian].
9. Melnyk, K. Yu., & Babenko, A.O. (2016). Problems of legal guarantees of labor rights of employees when concluding, amending and terminating an employment contract. Kharkiv: Kharkiv. National University of Internal Affairs [in Ukrainian].
10. Yaroshenko, O.M., & Yakovlev, O.A. (2018). *Unfounded refusal to hire*. In S.M. Prylypko, M.I. Inshin, O.M. Yaroshenko (Eds.). *Labor Law* (pp. 358-361). Kharkiv: Law. [in Ukrainian].
11. Kovalenko, O.O. Prohibition of unfounded refusal to hire: problems of the correlation of legal guarantees of the rights of potential parties to an employment contract. Retrieved from <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/11811/%CE#chapter> [in Ukrainian].
12. Dmytrenko, Yu. (2007). Legal guarantees of employees when hiring. *Legal Week*, 30(51), 7 [in Ukrainian].
13. Protsevsyky, O.I. (2008). Legal consequences of the agreement of the parties on probation when hiring. *Collection of scientific works of the KhNPU named after G.S.Skovoroda. Law Series*, 10, 37-46 [in Ukrainian].

NESTERENKO DMYTRO

Postgraduate Student at the Department of Labour Law  
Yaroslav Mudryi National Law University

#### MANIFESTATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL RIGHTS AND OPPORTUNITIES DURING EMPLOYMENT

**Problem setting.** Equality of rights and opportunities is a fundamental principle of labor law, which guarantees non-discriminatory access to labor and is the basis of a stable labor market. In Ukraine, its importance is growing in the context of harmonization of legislation with EU norms and the challenges of wartime. Despite the legislative consolidation, the effectiveness of the principle is limited by existing hidden forms of discrimination, insufficient control and difficulties of judicial protection. In view of these challenges, especially in conditions of martial law, scientific analysis and development of effective mechanisms for ensuring equality in the labor sphere are necessary both from a theoretical and practical point of view.

**Analyses of recent researches and publications.** The issue of equality of rights and opportunities in the labor sphere has been widely reflected in the scientific works of domestic scientists, in particular V. Andriyiv, M. Baru, N. Vapnyarchuk, N. Getmantseva, L. Gruzinova, I. Dmitrieva, V. Zhernakov, T. Zanfirova, Z. Kozak, V. Korotkina, G. Mytrytska, P. Pylypenko, V. Prokopenka, O. Protsevsky, O. Yaroshenko, etc. A significant number of studies are devoted to the analysis of legal mechanisms for preventing discrimination, guarantees for the implementation of labor rights, and practical aspects of applying the principle of equality in labor relations.

**Article's main body** – research into the content of the principle of equal rights and opportunities during employment, as well as one of the key manifestations of its violation - unjustified refusal of employment.

**Conclusions and prospects for the development.** Compliance with the principle of equal rights and opportunities must be implemented at all stages of labour relations: when hiring, transferring to another job, paying for labour and dismissing. Since ensuring equal rights and opportunities in the labour sphere is a mandatory requirement of a democratic state based on the rule of law. But first of all, compliance with this principle should begin at the stage of job search, during employment. The principle of equal rights and opportunities during employment consists in ensuring equal opportunities for all citizens in choosing a profession, exercising the right to work and entering into labour relations, regardless of their gender, race, age, nationality or other personal circumstances. This includes: legal equality, i.e. all citizens have the same rights before the law in the labour sphere; prohibition of discrimination, in particular, unjustified refusal to hire or any direct or indirect advantages when concluding an employment contract are not allowed; freedom of choice of work, i.e. everyone has the right to freely choose the type of work activity and realize their abilities without discrimination; state guarantees, in particular, the state creates conditions for the implementation of this right, in particular through vocational training and retraining programs. One of the key manifestations of the violation of the principle of equal rights and opportunities in the labour sphere is an unjustified refusal to employ. In particular, an unmotivated refusal to hire an employee for work in the presence of vacant jobs, as well as for reasons that do not relate to the professional and business qualities of the employee (the set of knowledge, skills and abilities possessed by an individual that are necessary to perform the relevant labour function), is considered unjustified.

**Keywords:** labour sphere, employee, employer, equality, principle, employment, unjustified refusal, national legislation, international legal documents.

**За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:**

Нестеренко Д. М. Прояв принципу рівності прав і можливостей під час працевлаштування. *Право та інновації*. 2025. № 4 (52). С. 65–70. doi: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2025-4\(52\)-6](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2025-4(52)-6).

Дата подання автором: 26.11.2025

Дата прийняття після рецензування: 09.12.2025

Дата опублікування: 23.12.2025