

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.17>

ПРИНЦИП РІВНОСТІ У РЕГУЛЮВАННІ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Булеца С.Б.,

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ORCID: 0000-0001-9216-0033*

Заборовський В.В.,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ORCID: 0000-0002-5845-7535*

Фрідманська В.І.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ORCID: 0000-0002-8184-6870*

Булеца С.Б., Заборовський В.В., Фрідманська В.І. Принцип рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників.

У статті досліджується принцип рівності та заборони дискримінації як фундаментальна конституційна засада правового регулювання права на оплату праці, з особливим акцентом на правовий статус неповнолітніх працівників. Окреслена проблематика має важливе практичне значення в умовах сучасного ринку праці, де неповнолітні працівники часто перебувають у слабшій переговорній позиції порівняно з іншими категоріями зайнятих осіб.

Розкривається еволюція принципу рівності в українській конституційній традиції (від його формального закріплення в радянській період до сучасного змістовного наповнення в Конституції України, яка поєднує ідеї рівності прав, заборони дискримінації та рівного доступу до правосуддя і публічної служби).

Проаналізовано доктринальні підходи до розуміння рівності, зокрема концепції формальної рівності та рівності результатів, а також обґрунтовано неможливість досягнення фактичної рівності виключно шляхом однакового правового регулювання. Наголошено на значенні диференціації правового регулювання та позитивної дискримінації як інструментів забезпечення реальної рівності, з урахуванням індивідуальних та соціальних особливостей працівників, зокрема неповнолітніх.

Окрему увагу приділено практиці Верховного Суду у трудових спорах, у якій принцип рівності реалізується через забезпечення рівних процесуальних можливостей сторін. У міжнародно-правовому аспекті досліджено акти Міжнародної організації праці, що формують універсальні стандарти справедливої, мінімально гарантованої та недискримінаційної оплати праці. Обґрунтовано, що хоча міжнародні трудові стандарти не завжди містять спеціальні норми щодо оплати праці неповнолітніх, вони закладають обов'язок держав забезпечувати їм підвищений соціальний захист та рівний доступ до базових гарантій оплати праці.

Зроблено висновок, що принцип рівності у сфері оплати праці неповнолітніх має тлумачитися як принцип реальної рівності, який поєднує рівну винагороду за працю рівної цінності з можливістю застосування спеціальних правових механізмів для усунення фактичної нерівності.

Ключові слова: трудові правовідносини, право на працю, неповнолітні, дитина, спеціальна правосуб'єктність, принцип свободи праці, принцип рівності, принцип справедливості.

Buletsa S.B., Zaborovsky V.V., Fridmanska V.I. The principle of equality in regulating the right to remuneration of minor workers.

The article examines the principle of equality and the prohibition of discrimination as a fundamental constitutional principle of legal regulation of the right to remuneration, with a special emphasis on the legal status of minor workers. The outlined issues are of important practical importance in the conditions of the modern labor market, where minor workers are often in a weaker negotiating position compared to other categories of employed persons.

The evolution of the principle of equality in the Ukrainian constitutional tradition is revealed (from its formal consolidation in the Soviet period to the modern substantive content in the Constitution of Ukraine, which combines the ideas of equality of rights, prohibition of discrimination and equal access to justice and public service).

Doctrinal approaches to understanding equality are analyzed, in particular the concepts of formal equality and equality of results, and the impossibility of achieving de facto equality solely through uniform legal regulation is substantiated. The importance of differentiation of legal regulation and positive discrimination as tools for ensuring real equality, taking into account the individual and social characteristics of workers, in particular minors, is emphasized.

Special attention is paid to the practice of the Supreme Court in labor disputes, in which the principle of equality is implemented by ensuring equal procedural opportunities for the parties. In the international legal aspect, the acts of the International Labor Organization that form universal standards of fair, minimally guaranteed and non-discriminatory remuneration are studied. It is substantiated that although international labor standards do not always contain special norms regarding the remuneration of minors, they establish the obligation of states to provide them with increased social protection and equal access to basic guarantees of remuneration.

It is concluded that the principle of equality in the field of remuneration of minors should be interpreted as the principle of real equality, which combines equal remuneration for work of equal value with the possibility of applying special legal mechanisms to eliminate actual inequality.

Key words: labor relations, right to work, minors, child, special legal personality, principle of freedom of labor, principle of equality, principle of justice.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження принципу рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників зумовлена необхідністю забезпечення належного рівня правового захисту осіб, які з огляду на вік належать до вразливої категорії учасників трудових правовідносин. Реалізація права на працю неповнолітніми повинна поєднуватися з гарантіями справедливої та недискримінаційної оплати праці, що відповідає як загальним засадам трудового права, так і принципу рівності, закріпленому в Конституції України та міжнародних правових актах.

Особливої актуальності набуває питання співвідношення принципу рівності та спеціальних гарантій, передбачених для неповнолітніх працівників. З одного боку, законодавство встановлює скорочену тривалість робочого часу та додаткові соціальні гарантії, а з іншого - закріплює вимогу щодо оплати праці в такому ж розмірі, як і для повнолітніх працівників відповідної кваліфікації. Це породжує наукову дискусію щодо меж диференціації правового регулювання та допустимості відступу від формальної рівності з метою забезпечення реальної рівності у сфері оплати праці.

Проблематика дослідження полягає у наявності прогалин і суперечностей у чинному трудовому законодавстві, а також у складнощах його практичного застосування. У правозастосовній практиці трапляються випадки заниження заробітної плати неповнолітнім працівникам або неправильного тлумачення норм щодо оплати їхньої праці пропорційно відпрацьованому часу. Це свідчить про недостатню визначеність правових механізмів реалізації принципу рівності та потребу їх наукового переосмислення.

Метою дослідження є з'ясувати значення принципу рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників.

Стан наукової розробки. Проблематиці економічної сутності поняття «оплата праці» присвячено значну кількість наукових досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Суттєвий внесок у розроблення зазначеного питання зробили, зокрема, Васюренко Л.В. [1], Дробишева О.О., Домаш Д.В. [2], Ю.І. Марченко [3], Попович О.В., Гулько К.Ю. [4] та інші. Водночас питання ролі принципу рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників досліджено недостатньо.

Виклад основного матеріалу. Серед загально-конституційних засад, які мають базове значення для правового регулювання права на заробітну плату, особливе місце посідають принципи рівності та заборони дискримінації. У науковій доктрині вони розглядаються як самостійні правові принципи, а також як взаємопов'язані елементи єдиного принципу рівного ставлення. У зв'язку з цим доцільним є насамперед з'ясування поняття та змістовного наповнення принципу рівності, а також визначення його співвідношення з принципом заборони дискримінації.

В українській конституційній традиції принцип рівності вперше був закріплений на рівні Конституції УРСР 1919 року, що зумовило його подальше формальне відображення у всіх наступних конституційних актах. Водночас у науковій літературі обґрунтовано зазначається, що в радянський період рівність мала переважно декларативний характер, оскільки суттєві обмеження прав і свобод людини унеможливлювали забезпечення її реального змісту та ефективної реалізації.

Конституція України як суверенної держави не лише проголошує принцип рівності (статті 21 і 24), а й розкриває його через низку змістовних складових. Зокрема, на конституційному рівні встановлено заборону дискримінації (частина друга статті 24), гарантовано рівність прав жінок і чоловіків (частина третя статті 24), закріплено рівність об'єднань громадян, у тому числі професійних спілок (частини третя і п'ята статті 36), забезпечено рівний доступ громадян до публічної служби (частина друга статті 38), а також проголошено рівність учасників судового процесу (пункт 1 частини першої статті 129).

Попри конституційне закріплення принципу рівності, в українській правовій науці й досі не сформовано єдиного підходу до визначення його поняття та сутності. Так, на думку Г.С. Журавльової, принцип рівності слід розуміти як ідею, що знаходить своє вираження у застосуванні однакових правових засобів, які становлять основу механізму правового регулювання (зокрема норм права, юридичних фактів та актів реалізації прав і обов'язків), у встановленні обґрунтованих винятків із загального правового режиму для особливих випадків, а також у створенні необхідних організаційних умов для ефективного здійснення прав і виконання обов'язків [5].

У науковій літературі досить поширеною є концепція формальної рівності, відповідно до якої її досягнення у праві пов'язується з реалізацією низки базових принципів, зокрема рівності перед законом, рівності прав і свобод людини, рівності перед судом, а також рівності юридичних обов'язків. Разом із тим така позиція є предметом наукових дискусій, оскільки формальна рівність сама по собі не здатна забезпечити фактичну рівність у суспільстві.

Неможливість досягнення повної фактичної рівності зумовлюється, зокрема, фізичними, інтелектуальними та іншими індивідуальними особливостями людини, які об'єктивно впливають на її можливості реалізації прав і свобод. У зв'язку з цим формально однакове правове регулювання не завжди призводить до справедливих результатів у конкретних правовідносинах.

Критичне осмислення концепції формальної рівності сприяло формуванню ідеї рівності результатів, сутність якої полягає у справедливому розподілі соціальних благ між учасниками суспільних відносин з урахуванням їхніх реальних потреб та можливостей. Такий підхід орієнтований не лише на формальну однаковість правового статусу, а й на досягнення соціальної справедливості.

Поділяючи позицію С.П. Погребняка, слід зазначити, що забезпечення реальної рівності у праві можливе лише за умови застосування принципів диференціації правового регулювання та позитивної дискримінації. З огляду на об'єктивні індивідуальні відмінності між людьми право має враховувати ці особливості та, за наявності обґрунтованої потреби, застосовувати диференційований підхід до регулювання суспільних відносин, у тому числі шляхом встановлення заходів позитивної дискримінації [6, с. 84-85].

Принцип рівності знаходить своє відображення і в практиці Верховного Суду під час розгляду трудових спорів. Зокрема, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18, що стосувалася визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, було акцентовано увагу на значенні таких засад судочинства, як змагальність та рівність сторін. На переконання Верховного Суду, зазначені принципи полягають у забезпеченні кожній стороні рівних процесуальних можливостей для обґрунтування власної позиції, зокрема шляхом виявлення слабких місць у доводах процесуального опонента, подання відзиву на апеляційну скаргу, надання письмових пояснень, а також участі в судових дебатах та здійснення інших процесуальних дій. Водночас, незважаючи на встановлення Верховним Судом факту порушення процесуальних прав

позивача під час судового засідання 5 лютого 2020 року, гарантованих пунктом 2 частини першої статті 43 ЦПК України, таке порушення, за висновком Суду, не є достатньою підставою для скасування постанови апеляційного суду [7].

Для з'ясування значення принципу рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників важливо також дослідити, у яких міжнародних актах закріплено цей принцип. Серед перших міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці у сфері регулювання оплати праці доцільно виокремити Конвенцію № 26 та Рекомендацію № 30, ухвалені у 1928 році, які заклали підґрунтя для формування світової практики запровадження мінімальної заробітної плати. Зазначена Конвенція містила рекомендацію для урядів держав щодо встановлення мінімальних ставок заробітної плати для окремих категорій працівників у різних галузях промисловості, зокрема в тих секторах, де відсутні ефективні механізми регулювання оплати праці або спостерігається надзвичайно низький рівень заробітної плати.

Подальший розвиток міжнародних стандартів у цій сфері був пов'язаний з ухваленням у 1938 році Конвенції № 63 «Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу», яка набула важливого значення для забезпечення доступу до систематизованих статистичних даних щодо рівня оплати праці та організації робочого часу.

Окрім цього, Міжнародною організацією праці було прийнято низку спеціалізованих конвенцій, спрямованих на регулювання оплати праці у певних галузях та щодо окремих категорій працівників. Зокрема, йдеться про Конвенцію № 76 «Про заробітну плату, робочий час і склад судового екіпажу» 1946 року, Конвенцію № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві», а також Конвенцію № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року та інші міжнародні акти.

У зазначених актах Міжнародної організації праці питання оплати праці неповнолітніх працівників безпосередньо не завжди виокремлюється в окремі норми, однак воно послідовно охоплюється через загальні принципи справедливої, мінімально гарантованої та недискримінаційної оплати праці. Насамперед Конвенція № 26 і Рекомендація № 30 (1928 р.) створили правові передумови для поширення мінімальних стандартів оплати праці на всі категорії працівників, у тому числі неповнолітніх, особливо в секторах, де існує підвищений ризик зниження заробітної плати через слабку переговорну позицію працівника.

Важливе значення для захисту права неповнолітніх на оплату праці має і Конвенція № 63 «Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу» (1938 р.), оскільки вона забезпечує формування достовірної статистичної бази щодо умов праці та оплати, що дає змогу виявляти диспропорції у винагороді різних категорій працівників, зокрема за віковою ознакою. Такий підхід є необхідним інструментом для подальшого вдосконалення правового регулювання та контролю за дотриманням принципу рівності в оплаті праці.

Спеціалізовані конвенції МОП, прийняті для окремих галузей і сфер зайнятості, також мають опосередковане значення для забезпечення права неповнолітніх на оплату праці. Так, Конвенція № 76 (1946 р.) та Конвенція № 99 спрямовані на встановлення чітких процедур і стандартів визначення заробітної плати, що унеможлиблює свавільне заниження її розміру, у тому числі щодо працівників молодшого віку. Вони виходять із презумпції необхідності особливого захисту соціально вразливих груп на ринку праці.

Особливу роль у контексті правового статусу неповнолітніх працівників відіграє Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), яка закріплює загальний принцип рівної оплати праці без дискримінації. Хоча вона безпосередньо стосується гендерної рівності, її положення мають універсальний характер і застосовуються також до інших ознак, зокрема віку. У сукупності зазначені акти МОП формують міжнародно-правову основу, відповідно до якої право неповнолітніх на оплату праці повинно реалізовуватися на засадах справедливості, мінімальних гарантій та реальної рівності, з урахуванням необхідності їх підвищеного соціального захисту.

Загальний аналіз актів Міжнародної організації праці свідчить про те, що право неповнолітніх працівників на оплату праці розглядається крізь призму універсальних принципів справедливості, мінімальних соціальних гарантій та рівного ставлення. Хоча більшість міжнародних трудових стандартів не містять спеціалізованих норм, безпосередньо адресованих неповнолітнім у сфері оплати праці, вони закладають обов'язок держав забезпечувати таким працівникам рівний доступ до базових гарантій винагороди за працю та запобігати будь-яким формам необґрунтованої дискримінації, зокрема за віковою ознакою.

Висновки. Принцип рівності не означає формально однаковий підхід до всіх працівників, а передбачає поєднання рівної оплати за працю рівної цінності з урахуванням особливостей правового статусу неповнолітніх. Міжнародні стандарти МОП орієнтують на забезпечення мінімального рівня оплати праці та створення ефективних механізмів її регулювання, що має особливе значення для неповнолітніх як соціально вразливої категорії, яка потребує підвищеного правового захисту з боку держави.

Таким чином, принцип рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників набуває змісту реальної, а не лише формальної рівності. Його реалізація передбачає недопущення заниження заробітної плати через вік працівника, забезпечення мінімальних гарантій оплати та можливість застосування диференційованих правових механізмів, спрямованих на усунення фактичної нерівності. Це зумовлює необхідність подальшого вдосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних стандартів та практики їх застосування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=bses_2018_25_8.
2. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та система оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. № 8. С. 48-55. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf.
3. Марченко Ю.І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2(31). С. 56–59. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v2_2020/14.pdf.
4. Попович О.В., Гулько К.Ю. Організація обліку оплати праці та шляхи її вдосконалення. Scientific achievements of modern society: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (Ліверпуль, 28-30 квітня 2020 року) м. Ліверпуль, 2020. С. 21–27. URL: <https://sci-conf.com.ua/ix-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-scientific-achievements-of-modern-society-28-30-aprelya-2020-goda-liverpul-velikobritaniya-arhiv>.
5. Журавльова Г.С. Змістовні аспекти принципу рівності у конституційному праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Юридичні науки. 2016. Випуск 2. Том 1. С. 43-46. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VKhnuvs_2012_4\(1\)_7](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VKhnuvs_2012_4(1)_7).
6. Погребняк С.П. Основоположні принципи права (змістова характеристика): монографія. Харків, 2008, 240 с. URL: http://aleph.ukma.kiev.ua/F/?func=direct&doc_number=000171002&local_base=KMA01.
7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 07.02.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026
Дата публікації: 05.03.2026

© Булеца С.Б., Заборовський В.В., Фрідманська В.І., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії СС ВУ 4.0