

КОЛЕСНИК Т. В.,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін, трудового та аграрного права
(Державний біотехнологічний
університет)

СЕЛЕЗЕНЬ С. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін трудового та аграрного права
(Державний біотехнологічний
університет)

УДК 342.7.349

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.30>

ЗАСТОСУВАННЯ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ПРИ ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Мета цієї статті передбачає дослідження проблемних аспектів щодо забезпечення гідної праці і застосуванні правових механізмів при захисті прав і свобод працівників в процесі реалізації права на працю. Наявність законодавчих протиріч у трудовому законодавстві та введення в обіг нових понять без належного термінологічного тлумачення формують правову невизначеність у регулюванні відносин у сфері праці. Що в свою чергу створює низку теоретичних і практичних проблем у реалізації соціального призначення трудового права. Безумовним прикладом є європейський підхід до сутності трудових прав працівника, що полягає в беззаперечному визнанні соціальної природи цих прав і необхідності правового регулювання трудових відносин керуючись принципом єдності і диференціації. Сьогодні ми є свідками реформування трудового законодавства в умовах нових викликів, що охопили нашу країну і змусили прийняти низку важливих нормативно-правових актів, що спрямовані в першу чергу на захист соціально-економічних прав як працівника так і роботодавця з метою збалансування інтересів кожного в межах правового поля.

З моменту здобуття Україною незалежності держава почала поступове входження в міжнародне співтовариство, активно співпрацюючи з окремими країнами світу. Членство в різних міжнародних організаціях призвело до ратифікації великої кількості міжнародно-правових документів різної правової природи. У зв'язку з цим постало питання про відповідність національного законодавства, яке дало змогу визначити, чи повною мірою забезпечена реалізація певного права людини чи комплексу прав певної соціальної групи в межах держави. Набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала ряд основних нормативних актів – Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини 1950 р., Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р. та інші, що поклало початок вагомим змінам у житті українського суспільства та надало можливість застосовувати міжнародні інструменти захисту при порушенні трудових прав.

Сьогодні в складних умовах для України під час війни, права людини зберігають своє особливе значення і кожен має можливість наполягати на тому, щоб її



права дотримувалися і має можливість звертатися до Європейського суду з прав людини із заявою про можливе порушення державою її зобов'язань у контексті війни. ЄСПЛ у своїй практиці виводить чітку низку основних елементів верховенства права, які у загальному вигляді можуть бути об'єднані навколо таких концептів, як законність, правова визначеність, справедливість судочинства, дотримання прав людини. Для більшості заявників, можливість звернення до Європейського Суду з прав людини стала єдиним варіантом боротьби із недосконалістю національної системи правосуддя. Для практиків же рішення ЄСПЛ стали «лакмусовим папірцем» з виявлення проблем системного характеру і водночас встановленням стандартів дотримання прав людини, до яких потрібно прагнути при врегулюванні трудових спорів.

Ключові слова: *гідна праця, правовий механізм захисту, права і свободи працівників, судовий захист, верховенство права, Європейський суд з прав людини.*

Koliesnik T. V., Selezen S. V. Application of the practice of the European court of human rights in the protection of labor rights of employees

The purpose of this article is to study the problematic aspects of ensuring decent work and the application of legal mechanisms to protect the rights and freedoms of workers in the process of realizing the right to work. The presence of legislative contradictions in labor legislation and the introduction of new concepts without proper terminological interpretation create legal uncertainty in the regulation of labor relations. Which, in turn, creates a number of theoretical and practical problems in the implementation of the social purpose of labor law. An unconditional example is the European approach to the essence of the employee's labor rights, which consists in the undeniable recognition of the social nature of these rights and the need for legal regulation of labor relations guided by the principle of unity and differentiation. Today, we are witnessing the reform of labor legislation in the face of new challenges that have engulfed our country and forced the adoption of a number of important normative legal acts aimed primarily at protecting the social and economic rights of both the employee and the employer with the aim of balancing the interests of everyone within the legal framework fields.

From the moment Ukraine gained independence, the state began to gradually enter the international community, actively cooperating with certain countries of the world. Membership in various international organizations has led to the ratification of a large number of international legal documents of various legal nature. In this connection, the question arose about the conformity of national legislation, which made it possible to determine whether the realization of a certain human right or a complex of rights of a certain social group within the state is fully ensured. After becoming a member of the Council of Europe, Ukraine ratified a number of basic normative acts – the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 1950., The European Social Charter (revised) of 1996 and others, which marked the beginning of important changes in the life of Ukrainian society and made it possible to apply international instruments of protection in case of violation of labor rights.

Today, in difficult conditions for Ukraine during the war, human rights retain their special importance and everyone has the opportunity to insist that their rights be respected and has the opportunity to apply to the European Court of Human Rights with a statement about a possible violation by the state of its obligations in the context war. In its practice, the ECtHR derives a clear number of basic elements of the rule of law, which in general can be united around such concepts as legality, legal certainty, judicial fairness, and respect for human rights. For the majority of applicants, the possibility of applying to the European Court of Human Rights became the only option to fight against the imperfection of the national justice system. For practitioners, the decisions of the ECtHR have become a "litmus test" for identifying problems of a systemic nature and at the same time establishing standards of compliance with human rights, which should be striven for in the settlement of labor disputes.

Key words: *decent work, the legal mechanism for the protection, rights and freedoms of workers, judicial protection, the rule of law, the European Court of Human Rights.*



Вступ. В сучасних умовах європейської інтеграції та ринкових принципів господарювання перед державою постає завдання відповідати європейським трудовим стандартам в забезпеченні гідної праці і застосуванні правових механізмів при захисті прав і свобод працівників в процесі реалізації права на працю. Європейський підхід до сутності трудових прав працівника полягає в беззаперечному визнанні соціальної природи цих прав і необхідності правового регулювання трудових відносин керуючись принципом єдності і диференціації. Наявність законодавчих протиріч у трудовому законодавстві та введення в обіг нових понять без належного термінологічного тлумачення формують правову невизначеність у регулюванні відносин у сфері праці. Усе це створює низку теоретичних і практичних проблем у реалізації соціального призначення трудового права.

Сьогодні ми є свідками реформування трудового законодавства в умовах нових викликів, що охопили нашу країну і змусили прийняти низку важливих нормативно-правових актів, що спрямовані в першу чергу на захист соціально-економічних прав як працівника так і роботодавця з метою збалансування інтересів кожного в межах правового поля. Безумовно, в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України, проблема захисту прав і свобод є особливо гострою, як на національному так і міжнародному рівнях. Поряд із першочерговими завданнями щодо зміцнення національної безпеки, подолання економічної та екологічної кризи, реформування державного управління забезпечення прав і свобод людини залишається головним обов'язком держави та має визначати спрямованість діяльності держави в усіх її зусиллях.

Аналіз динаміки діяльності цієї міжнародної інституції нині має важливе значення як для розвитку теорії прав людини, так і кожної галузі права на національному рівні про що свідчать, зокрема, праці Ю. Барабаш, М. Баймуратова, М. Буроменського, М. Гультай, Д. Гудими, О. Дашковської, С. Шевчука, Г. Юдківської та науковців в галузі трудового права М. Іншина, О. Ярошенка, М. Шумила, В. Щербини та ін. Це безумовно підтверджує актуальність вибраної теми дослідження та її значення для розвитку вітчизняної правової системи та зокрема галузі трудового права.

Постановка завдання. Відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є аналіз та узагальнення основних складових принципу верховенства прав, що спрямовані на забезпечення захисту прав і свобод громадян в усталеній практиці Європейського суду з прав людини.

Результати дослідження. З моменту здобуття Україною незалежності держава почала поступове входження в міжнародне співтовариство, активно співпрацюючи з окремими країнами світу. Членство в різних міжнародних організаціях призвело до ратифікації великої кількості міжнародно-правових документів різної правової природи. У зв'язку з цим постало питання про відповідність національного законодавства, яке дало змогу визначити, чи повною мірою забезпечена реалізація певного права людини чи комплексу прав певної соціальної групи в межах держави. Набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала ряд основних нормативних актів – Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини 1950 р. (далі – *Конвенція*), Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р. та інші, що поклало початок вагомим змінам у житті українського суспільства та надало можливість застосовувати міжнародні інструменти захисту при порушенні трудових прав [1].

Ратифікувавши Конвенцію та протоколи до неї, держава передусім зобов'язалася гарантувати кожному, хто перебуває під її юрисдикцією, права і свободи, визначені у Конвенції та цих протоколах. У пункті 1 частини першої Закону України № 475/97-ВР на підставі якого відбулася ратифікація Конвенції та окремих протоколів до неї, зазначено, що: «Україна повністю визнає на своїй території обов'язковою і без укладення спеціальної угоди юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції» [2]. Таке законодавче визнання обов'язкової юрисдикції Європейського суду з прав людини (далі – *ЄСПЛ*) в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції, зумовлює вивчення європейської практики та застосування національного законодавства з урахуванням позиції ЄСПЛ, оскільки саме в їх рішеннях розкрива-



ється зміст більшості положень Конвенції. Практику ЄСПЛ щодо тлумачення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (далі – Конвенція), у частині розкриття сутності юридичного принципу верховенства права, досліджував у монографії С. Головатий. Отже, він дійшов висновку, що верховенство права – як універсальний й інтегральний принцип – властивий усім статтям Конвенції [3]. Для судів України застосування Конвенції та практики Європейського суду набули особливої актуальності з прийняттям 23 лютого 2006 року Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», який увібрав у себе численні резолюції Комітету Міністрів Ради Європи [4], що стало поштовхом до застосування міжнародно-правового інструментарію на національному рівні при вирішенні трудових спорів.

Згідно зі статтею 4 Конвенції Заборона рабства і примусової праці: «Нікого не можна тримати в рабстві або підневільному стані. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов’язкову працю». Слід наголосити, що значення терміна “примусова чи обов’язкова праця” відповідно до цілей окресленої статті не поширюється: а) на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції «тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) на будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов’язкової військової служби; с) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю добробуту суспільства; d) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадських обов’язків”.

З урахуванням зазначеного, слід зауважити, що стаття 4 Конвенції закріплює абсолютне право, що не допускає жодних відступів чи винятків з нього. Так, пункт 1 статті 15 Конвенції передбачає, що під час війни або іншої суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, Договірні сторони можуть за певних умов відступати від своїх конвенційних зобов’язань. Проте пункт 2 статті 15 Конвенції зазначає, що дія цієї норми не поширюється на статтю 4 Конвенції. Отже, заборона рабства і примусової праці має абсолютний характер і поряд з правом на життя та заборонаю катування підпадає під особливо ретельний контроль з боку Європейського суду з прав людини. В свою чергу стаття 15 регламентує обставини при яких можна відступити від зобов’язань: «Під час війни або іншої суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, будь-яка Висока Договірна Сторона може вживати заходів, що відступають від її зобов’язань за цією Конвенцією, виключно в тих межах, яких вимагає гострота становища, і за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов’язанням згідно з міжнародним правом».

Предмет регулювання і мета Конвенції як інструменту захисту конкретних людей і особистих прав людини вимагають такого тлумачення та застосування її положень, яке забезпечувало б реальність та ефективність її гарантій. Інакше кажучи, дія заборони статті 4 Конвенції має бути забезпечена відповідною Державою-учасницею Конвенції в межах її юрисдикції, щоби відповідне право було реальним та ефективним на практиці, а не теоретичним чи ілюзорним. Слід розуміти, що Європейський суд з прав людини тлумачить Конвенцію, як живий інструмент і робить це з урахуванням сьогодення і завжди на користь посилення захисту прав людини. Тому певні дії, які могли кваліфікуватися судом, наприклад, як примусова праця у минулому, можуть у подальшому, з урахуванням цього принципу тлумачення, вже бути кваліфіковані як тримання у підневільному стані. Так, у своєму рішенні у справі *Siliadin v. France* [5]. Суд зазначив, що при визначенні того, чи застосовувалось заборонене статтею 4 Конвенції поводження до заявниці і в якій саме формі, слід зважати на особливості Конвенції, а також на те, що вона є живим інструментом, який має тлумачитись у світлі сьогодення, і що дедалі вищі стандарти у сфері захисту прав людини і основоположних свобод відповідно і неминуче вимагають більшої твердості в оцінках порушень основних цінностей демократичних суспільств.



Утім доцільно зауважити, що Суд при визначенні поняття «примусова чи обов'язкова праця» у своїх рішеннях керується тим, що у цьому словосполученні примусова праця стосується фізичного чи психічного примусу, тоді як обов'язкова праця не може стосуватися жодної форми законного примусу чи юридичного зобов'язання. Наприклад, робота, що має бути виконана на підставі вільно укладеної угоди, не може розглядатися як така, що підпадає під дію статті 4, лише тому, що одна зі сторін угоди зобов'язалась виконати роботу на користь іншої під загрозою санкцій у випадку порушення контракту. Натомість під цим визначенням мається на увазі робота, яка «виконується ... під загрозою будь-якого покарання», і крім того, всупереч волі відповідної особи, яка не брала на себе це зобов'язання цілком добровільно. З іншого боку, у разі якщо послуга, яку необхідно надати для отримання певної професії, є тягарем настільки надмірним або непропорційним порівняно з перевагами виконання цієї професії в майбутньому, що зацікавлену особу не можна вважати такою, яка «цілком добровільно» взялася її виконувати, то ця послуга, якої вимагають, підпадає під дію заборони обов'язкової праці. Аналізуючи наведене, слід констатувати, що компетенція Європейського Суду з прав людини в трудових спорах досить обмежена правами, гарантованими Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод. Судова практика у сфері захисту трудових прав в цілому стосується заборони використання примусової праці.

Утім очевидно, що Конвенція не містить норм, присвячених позбавленню можливості працювати, а саме порядку та підставам припинення трудових відносин тощо. При цьому Європейський Суд в деяких справах визнавав звільнення і відсторонення працівників, що суперечать Конвенції, спираючись на норми статті 8 про захист приватного і сімейного життя. Так, постанова Європейського Суду у справі «Олександр Волков проти України» об'єднала існуючу практику в цільну позицію, згідно якої зона дії статті 8 Конвенції поширюється і на професійне життя людини, а обмеження, накладені на доступ до професії, так само як і звільнення, впливають на приватне життя (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*, 09/01/2013, № 21722/11, § 165, ECHR 2013; *Özpınar v. Turkey*, 19/10/2010, № 20999/04, §§ 43-48). У справі «Fernández Martínez проти Іспанії» Суд зазначив, що взаємодія між приватним життям *stricto sensu* і професійним життям була особливо важливою, оскільки характер професійної діяльності заявника і наступне звільнення безпосередньо вплинули на його поведінку в приватному житті [6]. Також Європейський Суд у деяких справах визнавав звільнення і відсторонення працівників, що суперечать Конвенції, спираючись при цьому на норми ст. 9 про свободу віросповідання («*Eweida and Others v. The United Kingdom*») [7], статті 11 про свободу зібрань («*Palomo Sánchez v. Spain*») [8], а дуже часто навіть у поєднанні зі статті 14 про заборону дискримінації.

Слід зазначити, що у своїх рішеннях Європейський суд з прав людини постійно підкреслює цінність та важливість дотримання формалізованих норм цивільного процесу, за допомогою яких сторони забезпечують вирішення спору, оскільки завдяки цьому може обмежуватися обсяг дискреції, забезпечуватися рівність сторін, запобігати свавілля, забезпечуватися ефективно вирішення спору та розгляд справи судом упродовж розумного строку, а також забезпечуватися правова визначеність та повага до суду. Звернення до Європейського суду з прав людини розглядається як додаткова гарантія забезпечення прав і свобод людини та громадянина на міжнародному рівні, а також механізм їх захисту в тих випадках, коли особа не задоволена рішенням внутрішньодержавного суду у справі, і передбачає наявність порушень правових норм [9, ст. 81].

Для того щоб якісно донести свою позицію у справі, потрібно розуміти суть рішення ЄСПЛ і його характер, адже вони можуть містити заходи індивідуального та загального характеру. І саме заходи загального характеру вживаються з метою забезпечення виконання державою положень Конвенції, порушення яких встановлене рішенням ЄСПЛ, та для усунення недоліків, що носять системний характер. Як зазначає сам ЄСПЛ, усієї ЄКПЛ притаманний пошук справедливого балансу між вимогами загального інтересу суспільства і захисту особистих фундаментальних прав [10].



При цьому досліджуючи правомірності обмежень прав людини ЄСПЛ застосовується так званий тест на пропорційність, що включає в себе декілька складових, зокрема з'ясування: 1) чи передбачені обмеження прав людини, що мали місце, законом; 2) якою була мета обмеження відповідних прав; 3) чи була встановлена мета обмеження прав людини легітимною; 4) чи були застосовані обмеження співмірні із такою метою і чи не порушився при цьому баланс приватних інтересів конкретної особи та загального публічного інтересу [11, ст. 378]. Принагідно відзначити, що серед рішень ЄСПЛ найбільшу увагу привертають ті, які вважаються джерелом правової позиції і у подальшому використовуються саме як усталена правова позиція при вирішенні схожих справ. Фактично, це і є основні вектори для усіх національних судів при розгляді спорів з порушення основоположних прав і свобод.

З метою подальшого удосконалення діяльності щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні, відповідно до Конституції України Указом Президента України № 119/2021 було затверджено Національну стратегію у сфері прав людини зумовлену необхідністю вдосконалення діяльності держави щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини, створення дієвих механізмів їх реалізації та захисту, розв'язання системних проблем у зазначеній сфері. Стратегічні напрями визначені у § 13. «Забезпечення права на працю та соціальний захист» спрямовані на удосконалення законодавства України щодо забезпечення права працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів з урахуванням міжнародних стандартів та практики Європейського суду [12].

Сьогодні в складних умовах для України під час війни, права людини зберігають своє особливе значення і кожен має можливість наполягати на тому, щоб її права дотримувалися і має можливість звертатися до Європейського суду з прав людини із заявою про можливе порушення державою її зобов'язань у контексті війни.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що складовою права на судовий захист є право доступу, в тому розумінні, що особі має бути забезпечена можливість звернутися до суду для вирішення певного питання, і що з боку держави не повинні чинитися правові чи практичні перешкоди для здійснення цього права. ЄСПЛ у своїй практиці виводить чітку низку основних елементів верховенства права, які у загальному вигляді можуть бути об'єднані навколо таких концептів, як законність, правова визначеність, справедливості судочинства, дотримання прав людини. Для більшості заявників, можливість звернення до Європейського Суду з прав людини стала єдиним варіантом боротьби із недосконалістю національної системи правосуддя. Для практиків же рішення ЄСПЛ стали «лакмусовим папірцем» з виявлення проблем системного характеру і водночас встановленням стандартів дотримання прав людини, до яких потрібно прагнути при врегулюванні трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
2. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції : Закон України від 17.07.1997. № 475/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/475/97-%D0%B2%D1%80>.
3. Головатий С.П. Верховенство права: у 3 кн. Кн. 2: Від доктрини – до принципу. Київ : Фенікс, 2006. 1747 с.
4. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15/card2#Card>.
5. Siliadin – France № 73316/01. URL: <https://www.legislationline.org/documents/id/7496>.
6. Довідник із застосування статті 8 Європейської конвенції з прав людини. Право на повагу до приватного і сімейного життя, житла і кореспонденції. Європейський Суд з прав людини. Страсбург. 2018. 118 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/3070809>.



7. Case of Eweida and Others v. The United Kingdom. ECHR. Strasbourg. 25/05/2013. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#{%22ite mid%22:\[%22001-115881%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#{%22ite mid%22:[%22001-115881%22]}).
8. Case Palomo Sánchez v. Spain. ECHR. Strasbourg. 12/09/2011. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22dmdocnumber%22:\[%22891672%22\],%22itemid%22:\[%22001-106178%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22dmdocnumber%22:[%22891672%22],%22itemid%22:[%22001-106178%22]}).
9. Барабаш О.О, Право людини на звернення за захистом своїх прав і свобод. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. Вип. 1 (41) 2019. Ст. 78-82.
10. Ocalan v. Turkey, no. 46221/99, 12 May 2005. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69022>.
11. Цувіна Т.А. Принцип верховенства права у практиці Європейського суду з прав людини. *Часопис Київського університету права*. 2019. Вип.4. С. 373-379.
12. Національна стратегія у сфері прав людини: затверджена Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>

