

КУЗНІЧЕНКО ОКСАНА ВАЛЕРІЇВНА

кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри Національного та міжнародного права Навчально-наукового морського гуманітарного інституту Одеського національного морського університету

ЗАСНОВ ІЛЛЯ ОЛЕГОВИЧ

магістр Одеського національного морського університету

УДК 342.7.349

DOI 10.37772/2518-1718-2025-1(49)-10

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Стаття присвячена аналізу практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) у сфері захисту трудових прав працівників. Автори досліджують вплив рішень Суду на національну правову систему України та визначають ключові аспекти застосування положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у трудових відносинах. Особливу увагу приділено статтям Конвенції, які забезпечують права працівників, зокрема ст. 6 (право на справедливий суд), ст. 8 (право на повагу до приватного життя), ст. 9 (свобода думки, совісті, релігії), ст. 10 (свобода вираження поглядів) та ст. 11 (свобода зібрань та об'єднань). На основі аналізу конкретних справ, таких як «Олександр Волков проти України», «Долгов проти України», «Барбулеску проти Румунії» та інших, розкрито сучасні виклики у сфері забезпечення трудових прав. У статті розглядаються випадки, коли роботодавці або держави допускали надмірне втручання у приватне життя працівників, обмежували свободу вираження поглядів чи дискримінували за релігійними переконаннями. Також підкреслюється важливість права на об'єднання в контексті діяльності профспілок і організації страйків. Окрему увагу приділено юридичним механізмам імплементації практики ЄСПЛ у національну правову систему України. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» (2006 р.) закріплює обов'язковість рішень Суду для України, що дозволяє гармонізувати національне законодавство із європейськими стандартами. Водночас акцентується на необхідності удосконалення правозастосовної практики з метою ефективнішого захисту прав працівників. Стаття адресована науковцям, юристам-практикам, представникам державних органів та профспілок. Її результати можуть бути використані для подальшого вдосконалення трудового законодавства України та його адаптації до міжнародних стандартів.

Ключові слова: Європейський суд з прав людини, трудові права, практика ЄСПЛ, захист працівників, Конвенція про захист прав людини, дискримінація на робочому місці, право на справедливий суд.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації та інтеграційних процесів особливого значення набуває захист прав працівників як одного з ключових елементів забезпечення соціальної справедливості. Важливу роль у формуванні правових стандартів, які впливають на трудові відносини в країнах-учасниках Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі - Конвенція) відіграє практика Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Однак в Україні питання захисту трудових прав досі характеризується низкою проблем: дискримінація за різними ознаками, необґрунтовані звільнення, обмеження прав на страйк, втручання в особисте життя працівників тощо.

Незважаючи на реформування національного законодавства, багато аспектів, пов'язаних із трудовими правами, залишаються нерегульованими або недостатньо захищеними. Українські суди нерідко ігнорують або неправильно застосовують положення Конвенції та практику ЄСПЛ, що ускладнює доступ до справедливості для працівників. У цьому контексті виникає необхідність глибшого дослідження рішень ЄСПЛ, які стосуються трудових прав, з метою визначення їхнього впливу на національну правову систему та розробки практичних рекомендацій для вдосконалення захисту прав працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дана тема завжди знаходиться у полі зору науковців і ста-

ла предметом вивчення великої кількості дослідників, серед яких особливе місце посідають Онишко О.Б., Колеснік Т.В., Селезень С.В., які в своїх роботах досліджували окремі питання, пов'язані із захистом прав працівників на рівні Європейського суду з прав людини. Також заслуговує на увагу Завгородній В.А., який в своїй монографії комплексно підійшов до вивчення практики ЄСПЛ, та її впливу на праву систему України.

Мета статті. Дане дослідження потребує вирішення наступних завдань: визначення ролі і значущості практики ЄСПЛ для національної правової системи України; визначення того, захист яких прав працівників здійснює ЄСПЛ; аналіз конкретних рішень ЄСПЛ.

Виклад основного матеріалу. Попри той факт, що Україна належить до країн із романо-германською правовою системою, для яких не є характерним використання інституту судового прецеденту, орієнтація як в правозастосовній діяльності так і в законотворчому процесі на практику Європейського суду з прав людини має виняткове значення.

Перш за все слід звернути увагу на той факт, що стаття 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачає обов'язок держав забезпечити виконання остаточних рішень ЄСПЛ у будь-яких справах, в яких вони є сторонами. Ратифікація Конвенції Україною у 1997 році стала не лише підтвердженням її прихильності до європейських стандартів у сфері прав людини, але й наклала на державу обов'язок привести національне законодавство у відповідність до положень Конвенції та створити дієві механізми для їхньої реалізації.

З цією метою 30 червня 2006 року набрав чинності Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», який закріпив зобов'язання України виконувати рішення ЄСПЛ. Згідно з ч. 1 ст. 2 цього Закону, рішення ЄСПЛ є обов'язковими для виконання Україною, що забезпечує реалізацію ст. 46 Конвенції на національному рівні. Більше того, ст. 17 цього Закону встановлює, що практика ЄСПЛ має розглядатися судами України як джерело права. Ця норма вказує на легалізацію інституту судового прецеденту в межах вітчизняної правової системи [1].

Зокрема, особливе значення набуває імплементація прецедентної практики ЄСПЛ у рішеннях національних судів. Це важливо не лише для забезпечення виконання зобов'язань України як держави-члена Ради Європи, але й для формування єдиного підходу до правозастосування. На практиці це означає, що національні суди, розглядаючи справи, повинні враховувати рішення ЄСПЛ, навіть якщо вони прийняті щодо інших держав, адже такі рішення формують загальні стандарти захисту прав людини [2, с. 19].

Попри своє виняткове значення, ЄСПЛ має чітко визначену юрисдикцію, яка відповідно до ст. 32 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод поширюється на всі питання тлумачення та застосування Конвенції та Протоколів до неї, які подані йому на розгляд. Це означає, що Суд діє виключно у межах своїх повноважень, наданих Конвенцією, і не може втручатися в питання, що виходять за межі цих норм, навіть якщо вони є надзвичайно важливими для захисту прав людини [3].

Таким чином, можна стверджувати, що юрисдикція ЄСПЛ є обмеженою рамками Конвенції, і в контексті даного дослідження виникає необхідність у з'ясуванні, які саме права працівників визначаються та охороняються цим правовим актом.

Важливо зазначити, що Конвенція не містить норм, які б безпосередньо стосувалися прав працівників. Положення, викладені у ній, мають більш загальний характер і поширюються на всіх людей без виключення, незалежно від їхнього соціального чи професійного статусу. Серед положень Конвенції, які можуть стосуватися трудових відносин, найбільш близьким є ст. 4, яка забороняє рабство та примусову працю. Це положення має особливий характер, оскільки встановлює абсолютне право, яке не може бути обмежене навіть за умов надзвичайного чи воєнного стану, що прямо передбачено ст. 15 Конвенції. Іншими словами, заборона рабства та примусової праці є фундаментальним правом, яке не підлягає жодним виняткам або обмеженням за будь-яких обставин.

Такі дослідники як Колеснік Т. та Селезень С. слушно звертають увагу на той факт, що ЄСПЛ 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 [4].

Погоджуючись із позицією дослідників вважаємо слушним звернути увагу і на той факт, що за українським законодавством, зокрема ст. 43 Конституції України, примусовою працею не вважається також військова або невійськова (альтернативна) служба, праця за рішенням суду, а також робота, виконання якої є необхідним під час правових режимів надзвичайного чи воєнного стану. Це узгоджується з вимогами ст. 4 Конвенції та дозволяє розмежовувати примусову працю від легітимно обумовленої праці в умовах кризових ситуацій.

Особливу увагу привертають ситуації, коли працівники звертаються до ЄСПЛ з заявами про порушення ст. 4 через затримку виплати заробітної плати. Наприклад, у справі «Долгов проти України» від 19.04.2005 р. заявник скаржився на те, що не-

своєчасна виплата заробітної плати є порушенням ст. 4, оскільки створює умови, близькі до рабства. Однак Суд дійшов висновку, що така ситуація не підпадає під визначення примусової праці, адже робота заявника виконувалася на добровільних засадах, а його право на оплату не заперечувалося. Отже, Суд кваліфікував цей спір як цивільний, а не як такий, що стосується порушення заборони рабства або примусової праці. ЄСПЛ, розглядаючи цю справу, наголосив, що для визнання порушення ст. 4 необхідно довести наявність примусової чи обов'язкової праці, яка виконувалася без згоди особи та супроводжувалася загрозою покарання або іншими формами примусу. Суд встановив, що заявник добровільно виконував свою роботу і не довів наявності таких елементів, як примус або загроза, які б могли кваліфікувати ситуацію як порушення ст. 4 [5].

Така позиція ЄСПЛ дає підстави стверджувати, що ст. 4 Конвенції має обмежений застосунок у справах, пов'язаних із трудовими відносинами, і не виплата заробітної плати сама по собі не вважається порушенням заборони примусової праці, якщо відсутні інші обставини, які свідчать про примус чи експлуатацію.

Загалом же ЄСПЛ здійснює захист прав працівників лише в контексті прав, передбачених Конвенцією, таких як право на справедливий суд (ст. 6), право на повагу до приватного та сімейного життя (ст. 8), свобода вираження поглядів (ст. 10), свобода думки, совісті, релігії (ст. 9), свобода зібрань та об'єднань (ст. 11) та інші. В контексті даного дослідження слушно звернути увагу на специфіку захисту кожного із зазначених прав саме працівниками.

Європейський суд з прав людини неодноразово розглядав справи, у яких було порушено право на справедливий суд (ст. 6 Конвенції) стосовно трудових прав працівників або в рамках трудових спорів. Такі ситуації стосуються, зокрема, затримок у судовому провадженні, відмови в доступі до правосуддя, а також порушення принципу рівності сторін.

Наприклад, у справі «Бака проти Угорщини» від 26.06.2016 р. звільнення голови Верховного суду через його критику реформ, які впливали на судову систему, розглядалося крізь призму права на справедливий суд. Суд визнав, що втручання у суддівську незалежність і політичний тиск можуть прямо впливати на право на справедливий суд у справах, пов'язаних із трудовими відносинами [6].

Доволі часто підставою звернення до ЄСПЛ є порушення права працівника на повагу до приватного і сімейного життя, гарантованого ст. 8 Конвенції. Ці випадки здебільшого стосувалися втручання роботодавців у приватне життя працівників, незаконного звільнення чи інших заходів, що могли порушувати

баланс між трудовими обов'язками і правом на особисту автономію.

Наприклад, у справі «Барбулеску проти Румунії» від 05.09.2017 р. заявника звільнили через використання робочого облікового запису для приватного листування, яке було піддане моніторингу роботодавцем без його попередження. ЄСПЛ постановив, що хоча роботодавець має право перевіряти ефективність використання ресурсів, втручання у приватну комунікацію працівника без належного інформування є порушенням ст. 8 Конвенції [7].

Також подібний підхід має місце у справі «Олександр Волков проти України» від 27.05.2013 р. в якій звільнення з посади судді розглядалося крізь призму ст. 8 Конвенції, як втручання у право на приватне життя. Суд дійшов висновку, що дана стаття захищає право на особистий розвиток та право встановлювати та розвивати стосунки з іншими людьми та оточуючим світом і відносини професійного або ділового характеру входять в поняття приватне життя [8].

В умовах сучасного демократичного суспільства однією з підстав для звернення до ЄСПЛ продовжує залишатися порушення права на свободу думки, совісті та релігії, гарантованого ст. 9 Конвенції. Ці справи стосуються як зовнішніх проявів релігійних переконань, так і конфліктів між професійними обов'язками та особистими переконаннями.

У справі «Евейда та інші проти Сполученого Королівства» від 27.05.2013 р. кількох працівників державних установ звільнили через носіння релігійних символів на робочому місці, що суперечило внутрішнім правилам компанії. Суд зазначив, що втручання у право на свободу релігії має бути пропорційним та переслідувати легітимну мету, наприклад, забезпечення нейтральності державної служби. У цьому випадку було встановлено, що загальна заборона без конкретної загрози для нейтралітету порушує ст. 9 [9].

Щодо справ, в яких працівники скаржилися на порушення права на свободи вираження поглядів, гарантованого ст. 10 Конвенції, то зазвичай вони стосуються висловлювань, пов'язаних із роботою, або обмежень, які накладалися на працівників у контексті їхньої професійної діяльності. Здебільшого, в таких справах саме критика роботодавця виступає підставою для звільнення працівника.

У справі «Меліке проти Туреччини» від 15.09.2021 р. заявницю було звільнено з роботи у зв'язку з лайками під постами в соціальній мережі Facebook. Суд дійшов висновку про наявність порушення ст. 10 Конвенції і зазначив, що використання лайків у соціальних медіа, яке слід розглядати як спосіб виявлення зацікавленості до контенту або його підтримки, є звичною та популярною формою використання свободи вираження поглядів.

Ставлення «лайку» в соціальній мережі не може порівнюватися до поширення контенту, адже «лайк» виражає симпатію до певного контенту, а не активне бажання його поширювати [10].

У справі «Ломбарді Вілалурі проти Італії» від 20.10.2009 р. заявнику відмовили у прийнятті на роботу до школи, через наявність в нього поглядів, які суперечать доктрині католицизму. Суд визнав таку відмову порушенням ст. 10 Конвенції, оскільки втручання у право заявника на свободу висловлення думки не було «необхідним у демократичному суспільстві» [11, С. 140].

Що стосується порушення ст. 11 Конвенції, то ЄСПЛ визнав його у справах, які стосувалися обмеження прав працівників на участь у профспілках, страйках або інших формах об'єднання. Суд наголошує, що свобода зібрань та об'єднань є основоположним правом у демократичному суспільстві, особливо у сфері трудових відносин.

Наприклад, у справі «"Redfearn" проти Сполученого Королівства» від 06.11.2012 р. працівника було звільнено на підставі приналежності до політичної партії. Суд дійшов висновку, що в даній справі має місце порушення ст. 11 Конвенції адже органи влади мають позитивний обов'язок забезпечувати судовий перегляд та гарантії від звільнення з посади приватними роботодавцями, коли звільнення мотивоване виключно тим фактом, що працівник належить до певної політичної партії [12].

У справі «Профспілка "Добрий пастир" проти Румунії» національні органи влади відхилили заяву про реєстрацію профспілки, створеної священиками Румунської православної церкви, через невиконання вимоги отримання дозволу архієпископа. Не виявля-

ючи порушення статті 11 Суд вважав, що органи влади лише застосували принцип автономії релігійних громад та відмовився брати участь в організації та діяльності Румунської православної церкви виконуючи свій обов'язок конфесійного нейтралітету, передбаченого статтею 9 Конвенції. Національні органи влади повинні поважати думку релігійних громад щодо будь-якої колективної діяльності їх членів, яка може підірвати їх єдність та згуртованість [13, С. 38]

Висновки. Отже, можна дійти висновку, що наразі права працівників не виділяються в окрему категорію на рівні Конвенції, і їх захист в Європейському суді з прав людини відбувається крізь призму інших прав, які чітко в ній визначені. Водночас важливою умовою реалізації захисту прав є готовність держав забезпечувати виконання рішень ЄСПЛ та впроваджувати системні реформи для недопущення аналогічних порушень у майбутньому. Це підкреслює не лише значущість Конвенції як правового інструменту, але й відповідальність держав за належну імплементацію міжнародних стандартів.

Загалом, застосування рішень ЄСПЛ у контексті трудових прав сприяє розширенню правового захисту працівників в Україні, підсилюючи стандарти, встановлені національним законодавством. Використання прецедентної практики ЄСПЛ у правозастосуванні надає можливість не лише покращити дотримання трудових прав, але й забезпечити інтеграцію європейських стандартів у правову систему України, що особливо актуально в умовах сучасних соціально-економічних викликів, з якими стикається країна в умовах війни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>
2. Завгородній В.А. Вплив практики Європейського суду з прав людини на юридичну діяльність в Україні: теоретичний, методологічний і прикладний аспекти: монографія. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2020. 536 с.
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнародний документ від 04.11.1950 р. Офіційний вісник України. 1998. № 13. С. 270. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
4. Колеснік Т.В, Селезень С.В. Застосування практики Європейського суду з прав людини при захисті трудових прав працівників. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 208-214.
5. Справа «Долгов проти України» від 19.04.2005 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 51. С. 339. Ст. 3464. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_110#Text
6. Справа «Бака проти Угорщини» (Baка v. Hungary) (заява № 20261/12) : Рішення Європейського суду з прав людини від 23 червня 2016 р. URL: <https://rm.coe.int/16806b51c7>
7. Case of Bărbulescu v. Romania (Application no. 61496/08) : Judgment of the European Court of Human Rights (ECtHR) of 5 September 2017, Article 8 Violation. URL: <https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/cases/case-barbulescu-v-romania/>
8. Справа «Олександр Волков проти України» від 23.06.2016 р. Офіційний вісник України. 2013. № 89. С. 397. Ст. 3307. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text

9. Case of Eweida and Others v. the United Kingdom (Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10) : Judgment of the European Court of Human Rights (Fourth Section) of 15 January 2013, final 27 May 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881>
10. Affaire Melike c. Turquie (Requête no 35786/19) : Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (Deuxième section) du 15 juin 2021, définitif le 15 septembre 2021. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210417>
11. Онишко О.Б. Захист соціальних прав громадян у рішеннях Європейського суду з прав людини. Конституційні права і свободи людини та громадянина в умовах війни та післявоєнний період: матеріали наукового семінару (23 червня 2022 р.) / упор. Д.Є. Забзалюк, М. В. Ковалів, М. Т. Гаврильців, Н. Я. Лепіш. Львів: ЛьвДУВС, 2023. С. 139-143.
12. Case of Redfearn v. the United Kingdom (Application no. 47335/06) : Judgment of the European Court of Human Rights (Fourth Section) of 6 November 2012. URL: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2012/1878.html>
13. Посібник за статтею 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод / перекл. Дроздов О. М., Дроздова О. В. Європейський суд з прав людини. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/75f3bb7ffb475097735f_file.pdf

REFERENCES

1. On Execution of Judgments and Application of the Case Law of the European Court of Human Rights: Law of Ukraine, No. 3477-IV (2006, February 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> [in Ukrainian].
2. Zahorodnii, V. A. (2020). *Influence of the Case Law of the European Court of Human Rights on Legal Activities in Ukraine: Theoretical, Methodological, and Applied Aspects* (Monograph). Dnipro: Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs [in Ukrainian].
3. *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*: International document (1950, November 4). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text [in Ukrainian].
4. Kolesnik, T. V., & Selezen, S. V. (2022). Application of the Case Law of the European Court of Human Rights in Protecting Workers' Labor Rights. *Law and Society*, 4, 208–214 [in Ukrainian].
5. *Dolhov v. Ukraine* (2005, April 19). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_110#Text [in Ukrainian].
6. *Baka v. Hungary* (Application no. 20261/12): Judgment of the European Court of Human Rights (2016, June 23). Retrieved from <https://rm.coe.int/16806b51c7>.
7. *Case of Bărbulescu v. Romania* (Application no. 61496/08): Judgment of the European Court of Human Rights, Article 8 Violation (2017, September 5). Retrieved from <https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/cases/case-barbulescu-v-romania/>.
8. *Oleksandr Volkov v. Ukraine* (2013, January 9). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text [in Ukrainian].
9. *Case of Eweida and Others v. the United Kingdom* (Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10, and 36516/10): Judgment of the European Court of Human Rights (Fourth Section) of January 15, 2013, final May 27, 2013. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881>.
10. *Affaire Melike c. Turquie* (Requête no 35786/19): Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (Deuxième section) du 15 juin 2021, définitif le 15 septembre 2021. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210417>.
11. Onyshko, O. B. (2023). Protection of Social Rights of Citizens in the Judgments of the European Court of Human Rights. In *Constitutional Rights and Freedoms of Individuals and Citizens in the Context of War and the Post-War Period: Materials of the Scientific Seminar (June 23, 2022)* (pp. 139–143). Zabzaliuk, D. E., Kovaliv, M. V., Havryltsev, M. T. & Lepish N. Ya. (Compiled). Lviv: Lviv State University of Internal Affairs [in Ukrainian].
12. *Case of Redfearn v. the United Kingdom* (Application no. 47335/06): Judgment of the European Court of Human Rights (Fourth Section) (2012, November 6). Retrieved from <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2012/1878.html>.
13. Dроздов, О. М. & Дроздова, О. В. (Transl.) (2019). *Guide on Article 11 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*. European Court of Human Rights. Retrieved from https://unba.org.ua/assets/uploads/75f3bb7ffb475097735f_file.pdf [in Ukrainian].

KUZNICHENKO OKSANA

PhD in Law, Professor, Professor of the Department of National and International Law
Educational and of the Scientific Maritime Humanitarian Institute
of the Odessa National Maritime University

ZASNOV ILYA

Master of the Odesa National Maritime University

PROTECTION OF EMPLOYEE RIGHTS IN THE PRACTICE OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

Problem setting. In the current context of globalization and integration processes, the protection of employees' rights as one of the key elements of social justice is of particular importance. The case law of the European Court of Human Rights (the "ECHR") plays an important role in shaping the legal standards that affect labor relations in the countries that are parties to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (the "Convention"). However, in Ukraine, the issue of labor rights protection is still characterized by a number of problems: discrimination on various grounds, unjustified dismissals, restrictions on the right to strike, interference with employees' privacy, etc.

Analysis of recent researches and publications. This topic is always in the field of view of scientists and has been the subject of study by a large number of researchers, among whom a special place is occupied by Onyshko O.B., Kolesnik T.V., Selezen S.V., who in their works have studied certain issues related to the protection of workers' rights at the level of the European Court of Human Rights. Also noteworthy is V. Zavgorodnyi, who in his monograph took a comprehensive approach to the study of the ECHR case law and its impact on the legal system of Ukraine.

Purpose of the research. This study requires solving the following objectives: to determine the role and significance of the ECHR case law for the national legal system of Ukraine; to determine which employee rights are protected by the ECHR; to analyze specific ECHR judgments.

Article's main body. The authors examine the impact of the Court's decisions on the national legal system of Ukraine and identify key aspects of the application of the provisions of the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms in Labor Relations. Particular attention is paid to the articles of the Convention that ensure the rights of employees, in particular, Art. 6 (right to a fair trial), Art. 8 (right to respect for private life), Art. 9 (freedom of thought, conscience, religion), Art. 10 (freedom of expression) and Art. 11 (freedom of assembly and association). Based on the analysis of specific cases, such as "Olexandr Volkov v. Ukraine", "Dolgov v. Ukraine", "Barbulescu v. Romania" and others, modern challenges in the field of ensuring labor rights are revealed. The article examines cases where employers or states allowed excessive interference in the private life of employees, restricted freedom of expression or discriminated on the basis of religious beliefs. It also emphasizes the importance of the right to association in the context of trade union activities and organizing strikes. Special attention is paid to the legal mechanisms of implementation of the practice of the ECHR in the national legal system of Ukraine. The Law of Ukraine "On the Implementation of Decisions and Application of the Practice of the European Court of Human Rights" (2006) establishes the binding nature of the Court's decisions for Ukraine, which allows harmonizing national legislation with European standards. At the same time, emphasis is placed on the need to improve law enforcement practice in order to more effectively protect the rights of employees. The article is addressed to scientists, practicing lawyers, representatives of state bodies and trade unions. Its results can be used for further improvement of labor legislation of Ukraine and its adaptation to international standards.

Conclusions and prospects for development. Currently, the rights of employees are not distinguished into a separate category at the level of the Convention, and their protection in the European Court of Human Rights is carried out through the prism of other rights that are clearly defined in it. At the same time, an important condition for the realization of the protection of rights is the readiness of states to enforce the judgments of the ECHR and implement systemic reforms to prevent similar violations in the future. This emphasizes not only the importance of the Convention as a legal instrument, but also the responsibility of states for the proper implementation of international standards.

In general, the application of ECHR judgments in the context of labor rights contributes to the expansion of legal protection of employees in Ukraine, strengthening the standards established by national legislation. The use of the ECHR case law in law enforcement makes it possible not only to improve the observance of labor rights, but also to ensure the integration of European standards into the legal system of Ukraine, which is especially important in the context of the current socio-economic challenges faced by the country in the context of the war.

Key words: European Court of Human Rights, labor rights, ECtHR practice, protection of workers, Convention on Protection of Human Rights, discrimination in the workplace, right to a fair trial.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Кузнiченко О. В., Заснов І. О. Захист прав працівників у практиці Європейського суду з прав людини. *Право та інновації*. 2025. № 1 (49). С. 79–85.