

Захист трудових прав у практиці Європейського суду з прав людини

Юлія Миколаївна Гришина¹, Марія Іванівна Наньєва²

Опубліковано	Секція	УДК
30.10.2025	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17643688>

Анотація. У статті досліджено вплив Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року та практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) на забезпечення та захист трудових прав в Україні. Особлива увага приділена аналізу статей 6, 8, 10 та 11 Конвенції, які безпосередньо регулюють питання справедливого судового розгляду, захисту приватного життя, свободи вираження поглядів та колективних трудових прав. На основі аналізу практики ЄСПЛ показано системні проблеми національної правової системи: надмірна тривалість розгляду трудових спорів, невиконання рішень судів, недостатній захист персональних даних та обмеження свободи слова працівників, порушення права на страйк.

У статті підкреслюється роль ЄСПЛ як ключового механізму формування сучасних стандартів захисту трудових прав, а також як орієнтира для реформування національного законодавства та судової практики. Запропоновано конкретні шляхи вдосконалення системи захисту трудових прав в Україні. Інтеграція практики ЄСПЛ у національне правозастосування є важливим кроком до підвищення ефективності захисту трудових прав та приведення українського законодавства у відповідність із європейськими стандартами.

Ключові слова: Європейський суд з прав людини, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, законодавство України, трудові права, захист трудових прав, практика ЄСПЛ.

Protection of labour rights in the practice of the European court of human rights

Annotation. The article examines the impact of the 1950 Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and the practice of the European Court of Human Rights (ECHR) on the provision and protection of labour rights in Ukraine. The importance of the European Court of Human Rights in protecting labour rights is manifested through the formation and enforcement of high standards of workers' convention rights. The issue of effective protection of labour rights of employees in Ukraine remains one of the most problematic, as the practice of national courts does not always ensure timely and full restoration of violated rights, in particular in cases of illegal dismissal, delayed payment of wages, etc. In such conditions, international mechanisms, in particular the European Court of

¹ Доктор юридичних наук, професор, народний депутат України, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1892-6675>.

² Кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1043-1707>.

Human Rights, play a key role in guaranteeing an adequate level of legal protection. Particular attention is paid to the analysis of Articles 6, 8, 10 and 11 of the Convention, which directly regulate the issues of fair trial, protection of private life, freedom of expression and collective labour rights. Based on the analysis of the practice of the ECHR cases, systemic problems of the national legal system are shown: excessive duration of labour dispute consideration, non-enforcement of court decisions, insufficient protection of personal data and restrictions on employees' freedom of speech, violation of the right to strike.

The article emphasizes the role of the ECHR as a key mechanism for the formation of modern standards for the protection of labour rights, as well as a reference point for reforming national legislation and judicial practice. Specific ways of improving the system of labour rights protection in Ukraine are proposed. The integration of the ECHR practice into national law enforcement is an important step towards increasing the effectiveness of labour rights protection and bringing Ukrainian legislation into line with European standards.

It is extremely important for Ukraine to consistently implement the legal positions of the ECHR into national law enforcement, improve judicial protection procedures, ensure the implementation of court decisions, and guarantee the real opportunity for employees to exercise both individual and collective labour rights.

Keywords: European Court of Human Rights, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Ukrainian legislation, labour rights, protection of labour rights, ECHR practice.

Вступ

Захист трудових прав у сучасних умовах набуває особливої значущості в контексті посилення соціальних ризиків, економічних трансформацій та поширення нестандартних форм зайнятості. Питання ефективного захисту трудових прав працівників в Україні залишається одним із найбільш проблемних, адже практика національних судів не завжди забезпечує своєчасне й повне поновлення порушених прав, зокрема у випадках незаконного звільнення, затримки виплат заробітної плати, тощо. У таких умовах ключову роль у гарантуванні належного рівня правового захисту відіграють міжнародні механізми, зокрема Європейський суд з прав людини, юрисдикція якого поширюється на широкий спектр трудових відносин через призму Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Хоча Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод не містить окремої статті, присвяченої трудовим правам, ЄСПЛ активно розширює тлумачення положень Конвенції, застосовуючи їх до трудових правовідносин. Розгляд Судом справ щодо порушення статей 6, 8, 10 і 11 Конвенції у трудовому контексті демонструє актуальність проблеми, а також необхідність осмислення та систематизації його підходів.

Практика ЄСПЛ істотно впливає на формування національної правозастосовної практики, формулюючи стандарти справедливого судового розгляду у трудових спорах, захист від дискримінації, гарантії свободи об'єднання у профспілки, забезпечення безпечних умов праці та захист соціально-економічних прав працівників. З огляду на те, що Україна є учасницею Конвенції та зобов'язана виконувати рішення ЄСПЛ, аналіз практики Суду виступає необхідною умовою ефективного розвитку трудового законодавства та вдосконалення національної судової практики. Для України, яка перебуває в умовах воєнного стану та в процесі масштабних соціально-економічних змін, рішення ЄСПЛ мають особливе значення, оскільки дозволяють забезпечити сумісність національного законодавства із європейськими стандартами, а також підвищують рівень правової захищеності працівників, включаючи осіб з інвалідністю та ветеранів війни.

Питання захисту трудових прав було предметом дослідження таких науковців, як: Н. Болотіна, К. Кеник, С. Прилипка, М. Іншин, В. Жернаков, Г. Чанишева, М. Шумило, К. Томашевський, В. Щербина, О. Ярошенко та ін..

З огляду на вищевикладене, метою цієї статті є дослідження практики Європейського суду з прав людини у сфері захисту трудових прав, визначення її впливу на формування сучасних європейських стандартів у трудовому праві та обґрунтування напрямів удосконалення національного законодавства України з урахуванням позицій ЄСПЛ.

Результати

Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року закріплено перелік прав і свобод людини, які держави-учасниці Конвенції взяли на себе зобов'язання поважати, гарантувати і захищати, порушення державою яких у багатьох випадках тягне за собою звернення осіб до ЄСПЛ, який поширює юрисдикцію на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та Протоколів до неї.

Україна є стороною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод з 11 вересня 1997 року. У зв'язку з цим, Україна підтримує тісну взаємодію з Європейським судом з прав людини та зобов'язана виконувати його рішення [1].

Виконання рішень ЄСПЛ також забезпечується національним законодавством, зокрема Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини». Так, статтею 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» визначено, що суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права» [2]. Також, зазначений закон встановлює механізми та порядок виконання рішень ЄСПЛ, включаючи способи відшкодування шкоди потерпілим особам, відновлення порушених прав та свобод, а також необхідність усунення системних проблем виявлених у рішеннях ЄСПЛ та запобігання подібним порушенням.

Обов'язковість застосування Україною положень Конвенції не викликає сумнівів, оскільки відповідно до статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є складовою частиною національного законодавства. Водночас, широке тлумачення, послідовно підтримуване у самих рішеннях ЄСПЛ, засвідчує, що положення Конвенції та практика Суду становлять єдину правову систему: вони взаємопов'язані, взаємозумовлюють одна одну та мають застосовуватися у комплексі.

Завдання ЄСПЛ полягає в тому, щоб забезпечувати дотримання державами конвенційних прав та свобод. ЄСПЛ реалізує це завдання на основі застосування Конвенції під час розгляду індивідуальних скарг та значно рідше скарг від уряду держави. Результати розгляду ЄСПЛ відображає у змісті рішення, яке ухвалює у конкретній справі. Отже, завданням ЄСПЛ в ході розгляду індивідуальних заяв є формулювання та обґрунтування об'єктивного висновку щодо відповідності конкретних положень національного права держави, яка допустила порушення прав та свобод людини конвенційним нормам та нормам, які містяться у Протоколах до неї [3, с. 336].

Є питання щодо юрисдикції ЄСПЛ з огляду на специфіку його діяльності, на його взаємозв'язок із Конвенцією та на роль, яку він виконує у справі захисту прав та свобод людини. Аспектами юрисдикції ЄСПЛ є наступні: 1) предметна юрисдикція (*rationemateriae*); 2) територіальна юрисдикція (*rationeloci*); 3) юрисдикція у часі (*ratione temporis*); 4) юрисдикція за колом суб'єктів (*rationepersonae*) [4, с. 12].

Отже, звернення до практики ЄСПЛ є ключовим механізмом забезпечення справедливого розгляду справ і дотримання міжнародних стандартів прав людини в діяльності національних судів. Правові позиції, сформовані Європейським судом з прав

людини, слугують важливою підставою для ефективного захисту трудових прав працівників у межах національної юрисдикції.

На думку О.С. Волохова, рішення ЄСПЛ виступають орієнтирами у вирішенні судових справ, аналогічних тим, що розглядалися ЄСПЛ, вони сприяють нормотворчості державних органів, чим наближують національне законодавство до стандартів Ради Європи [5, с. 465].

Аналіз практики Європейського суду з прав людини засвідчує, що далеко не всі ухвалені проти України рішення за окремими статтями Конвенції стосуються сфери трудових правовідносин. Аналіз було проведено більшою мірою щодо порушення статей 6, 8, 10 та 11 Конвенції, оскільки саме вони найбільше корелюють із проблематикою захисту трудових прав.

Зокрема, стаття 6 Конвенції проголошує, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, тобто у сфері захисту трудових прав охоплює питання порушення строків розгляду трудових спорів, невиконання рішень національних судів щодо поновлення на роботі чи виплати заборгованості із заробітної плати. На жаль, українські суди часто нехтують принципом «розумного строку» розгляду справи, внаслідок чого справа може розглядатися декілька років, а то і більше. Затягування розгляду справ нерідко зумовлене системними проблемами: надмірним навантаженням на суддів, недостатнім кадровим забезпеченням, тривалими процесуальними паузами, неефективною організацією судового процесу та затримками у виконанні процесуальних дій.

Так, одним з яскравих прикладів є справа «Ромашов проти України» [6] від 10.08.2006, у якій вимоги заявника були задоволені та було призначено сплату йому 3000 євро. Сума має бути конвертована у національну валюту держави-відповідача за курсом на дату сплати, враховуючи будь-який податок, що може бути утриманий з заявника. За обставинами справи, Ромашов, який був працівником шахти у Лисичанську, у 1998 році подав заяву про отримання невиплаченої заробітної плати до комісії з трудових спорів, яка у подальшому зобов'язала шахту виплатити компенсацію у розмірі 8783, 39 грн., але рішення не було виконане у зв'язку з відсутністю коштів. У 2002 році Лисичанський місцевий суд присудив заявнику 2282,21 грн. компенсації за втрату частини присудженої йому суми в результаті інфляції. Заявник повідомив, що це рішення залишається невиконаним. Уряд зазначив, що він здійснив усі заходи, які передбачені національним законодавством для виконання рішення суду, винесеного на користь заявника. Заявник зазначив, що виконавче провадження тривало 5 років, 5 місяців і 15 днів. Далі він стверджував, що сума, присуджена йому після 1998 року знецінилась у результаті інфляції і що він не отримав за це компенсацію, оскільки рішення від 23 січня 2002 року залишилось невиконаним. У підсумку суд визнав порушення ст. 6 та ст. 13 Конвенції та зобов'язав уряд України виплатити заявнику зазначену суму.

Визнання ЄСПЛ порушення статей 6 та 13 Конвенції свідчить про те, що українська правова система не забезпечила ані своєчасного виконання судових рішень, ані ефективного засобу юридичного захисту від надмірної тяганини. Зазначена справа є показовою: невиконання державою своїх процесуальних та майнових зобов'язань у трудових спорах не лише порушує права працівників, але й створює для України додаткові фінансові та іміджеві втрати у вигляді компенсацій та рішень міжнародних судових інстанцій. Подібні фактичні обставини викладені також у справах «Аістов проти України» [7] від 10.08.2006 року та «Сокур проти України» [8] від 26.04.2005 року.

Отже, питання дотримання принципу «розумного строку» у національному судочинстві залишається одним із найпроблемніших аспектів, що підтверджується й актуальною статистикою рішень ЄСПЛ. Потрібно зазначити, що, наприклад, за 2024 рік було винесено 63 рішення проти України у справах щодо порушення статті 6 Конвенції

(сумарна сума сплати заявникам становить 1,2 млн. євро). На сьогоднішній день, за неповний 2025 рік було винесено 40 рішень проти України у справах щодо порушення статті 6 Конвенції (сумарна сума сплати заявникам становить 871 900 євро). Як бачимо, показники доходять до показників минулого року. Більшість із цих справ свідчить про тривалий розгляд справ та отримання остаточного рішення більш ніж через 4-5 років. Така ситуація є особливо критичною у сфері трудових правовідносин, де своєчасність судового захисту має вирішальне значення.

Стаття 8 Конвенції наголошує, що кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. В контексті захисту трудових прав можемо зазначити, що вона стосується втручання у приватне життя працівника, включно з питаннями репутації, ділової честі, використання персональних даних та належних умов праці. Практика ЄСПЛ засвідчує, що гарантії статті 8 не завжди повною мірою реалізуються у національній системі захисту трудових прав. Порушення, які охоплює ця стаття, часто мають прихований або комплексний характер, що ускладнює їх виявлення та належну правову оцінку.

У контексті застосування статті 8 Конвенції особливу увагу привертають рішення ЄСПЛ у справах «Головін проти України» [9] від 13.07.2023 року та «Овчаренко та Колос проти України» [10] від 12.01.2023 року. Обидві справи демонструють важливість дотримання державою стандартів захисту приватного життя у сфері трудових правовідносин, а також окреслюють межі допустимого втручання у професійну сферу особи.

Стаття 10 Конвенції проголошує, що кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів. В контексті захисту трудових прав дана стаття регулює межі свободи вираження поглядів працівників, зокрема у випадках конфлікту між лояльністю до роботодавця та суспільним інтересом.

У справі «Горайнова проти України» [11] від 08.10.2020 року заявниця працювала в прокуратурі Одеської області старшим прокурором у відділі відповідальному за представництво інтересів громадян і держави в судах. На початку 2006 року в прокуратурі Одеської області відбулися організаційні зміни. Зокрема, призначили нове керівництво. Згідно з твердженнями заявниці, її новий керівник намагався впровадити певні корупційні схеми у відділі та чинив тиск на неї та її колег, змушуючи їх брати участь у цих схемах. Вона стверджувала, що тих, хто не погодився, або перевели до інших управлінь, або змусили звільнитися чи піти на пенсію. Заявниця не погодилась на співучасть у здійсненні даних схем, а тому на неї було здійснено тиск шляхом проведення службового розслідування стосовно неї. Після подачі нею чималої кількості рапортів до керівництва обласної прокуратури, на які відповідей вона не отримала, вона вирішила звернутися до Генерального прокурора України з листом, у якому скаржилась на відповідні дії керівництва обласної прокуратури та пообіцяла звернутись до засобів масової інформації у випадку неотримання відповіді. Відповіді на даний лист вона не отримала. Згодом вона опублікувала його через засоби масової інформації. 03 квітня 2007 року заявницю було звільнено з посади відповідно до частини першої статті 8 та пункту 5 статті 9 Дисциплінарного статуту Прокуратури України за «проступок, який порочить працівника прокуратури». Як підставу для звільнення в наказі було наведено посилення на відкритий лист заявниці від 15 березня 2007 року, в якому вона звинуватила керівництво відділу у корупції та зловживанні владою. З огляду на зазначене Суд вважає, що національні органи влади не навели «відповідних і достатніх» доводів для обґрунтування звільнення заявниці. Національні органи не забезпечили належних процесуальних гарантій, не провели повного та неупередженого розгляду її скарг і фактично застосували санкцію, що мала характер репресивного втручання у

право на свободу вираження поглядів. Судом було встановлено порушення ст. 10 Конвенції й обов'язок держави-відповідача сплатити 4500 євро. Справа «Горайнова проти України» є показовою для розуміння стандартів захисту свободи вираження поглядів працівників, зокрема у ситуаціях, коли висловлені ними відомості стосуються питань суспільного інтересу, таких як корупція чи зловживання владою. Також, дане рішення підкреслює необхідність формування в Україні ефективних механізмів захисту, забезпечення належних процедур проведення службових перевірок та недопущення використання дисциплінарних заходів як засобу тиску чи помсти за публічне повідомлення суспільно важливої інформації.

Стаття 11 Конвенції, у якій зазначається, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів, що має ключове значення для захисту колективних трудових прав.

У справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» [12] від 02.10.2014 року заявники працювали в ЗАТ «Авіакомпанія «АероСвіт» та були членами екіпажу літака. Як підтверджується протоколом установчих зборів профспілки від 2 липня 2003 року, усі заявники були членами профспілки підприємства. Пан Тимошенко був її головою. 16 лютого 2011 року Національною службою посередництва і примирення був зареєстрований колективний трудовий спір між працівниками та керівництвом підприємства «АероСвіт». Вимоги працівників стосувалися певних питань їх трудової діяльності. 16 березня і 12 квітня 2011 року НСПП зняла з реєстрації деякі з вимог працівників, зазначивши, що вони були врегульовані та посилаючись на рішення примирної комісії з розгляду колективного трудового спору від 28 лютого, 10 та 30 березня 2011 року. Після судового засідання (27.05.2011 року), в якому взяли участь представники обох сторін, було винесено рішення щодо решти вимог працівників. Арбітраж дійшов висновку, що більшість вимог є законними та зобов'язав підприємство-роботодавця виконати їх. У зв'язку з відсутністю будь-яких дій на виконання їх вимог працівники, включаючи заявників, вирішили провести страйк. 9 вересня 2011 року з метою вирішення трудового спору Конференція працівників «АероСвіту» оголосила страйк. На конференції було обрано страйковий комітет з шістьох осіб (включаючи усіх заявників). До 12 вересня 2011 року страйковий комітет повідомив про рішення щодо проведення страйку такі органи: підприємство-працедавця, НСПП, Міністерство інфраструктури України, Державну авіаційну службу, Міністерство соціальної політики України, Державну інспекцію України з питань праці, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також низку інших установ та організацій. 19 вересня 2011 року керівництво «АероСвіту» подало до Дарницького районного суду м. Києва позов до профспілки бортпроводників, вимагаючи визнання оголошеного страйку незаконним. 28 вересня 2011 року керівництво «АероСвіту» подало інший позов до Бориспільського міськрайонного суду Київської області та до страйкового комітету, вимагаючи визнання страйку незаконним. 30 вересня 2011 року керівництво підприємства відкликало з Дарницького суду свій перший позов. 6 жовтня 2011 року Бориспільський суд визнав страйк незаконним та заборонив його проведення. Суд посилався на статтю 18 Закону України «Про транспорт», якою заборонялось проведення страйків на підприємствах транспорту у випадках, пов'язаних з перевезенням пасажирів. Суд зазначив, що «АероСвіт» є важливим пасажирським перевізником, який здійснює рейси за більш ніж вісімдесятьма міжнародними маршрутами до тридцяти трьох країн. Крім того, зважаючи на те, що одним з найголовніших завдань бортпроводників є забезпечення безпеки пасажирів, суд дійшов висновку, що застосуванню також підлягає стаття 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», якою проведення страйків забороняється, якщо вони створюють загрозу життю і здоров'ю людей. Суд також посилався на статтю 44 Конституції. Профспілка оскаржила

це рішення в апеляційному порядку. Профспілка також доводила, що суд першої інстанції неправомірно застосував положення ЗУ «Про транспорт» і мав замість нього застосувати положення ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». 22 листопада і 19 грудня 2011 року апеляційний суд Київської області та Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ відповідно залишили рішення від 6 жовтня 2011 року без змін. ЄСПЛ дійшов висновку про порушення статті 11 Конвенції й зобов'язав державу-відповідача сплатити заявникам сукупно 20 000 євро.

Рішення ЄСПЛ у цій справі має важливе значення для правозастосовної практики у сфері трудових відносин, зокрема щодо реалізації працівниками права на страйк та свободу об'єднання. У справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» ЄСПЛ наголосив на кількох ключових аспектах. По-перше, страйк є однією з основних форм реалізації свободи об'єднання, адже саме через нього працівники можуть ефективно впливати на роботодавця у питаннях врегулювання трудових спорів. Без можливості страйку профспілки втрачають значну частину свого функціонального призначення. По-друге, національні суди застосували норми законодавства надмірно формально, не врахувавши, що страйк був оголошений після тривалої бездіяльності роботодавця щодо виконання рішень примирних органів та арбітражу. Фактично працівники використали страйк як крайній засіб після вичерпання всіх інших механізмів. По-третє, заборона страйку не ґрунтувалася на достатньо переконливих підставах, які б свідчили про реальну загрозу життю чи здоров'ю людей або неможливість забезпечення безпеки польотів. Суд зауважив, що держава має обов'язок демонструвати пропорційність обмежень, а не покладатися лише на загальні посилення на безпеку транспорту. По-четверте, рішення українських судів не врахували європейські стандарти щодо свободи об'єднання і фактично позбавили працівників можливості ефективно захищати свої колективні трудові інтереси.

Висновки

Аналіз положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року та практики Європейського суду з прав людини свідчить, що ЄСПЛ відіграє ключову роль у формуванні сучасних стандартів захисту трудових прав в Україні. Набуття Україною статусу сторони Конвенції з 1997 року поклало на державу обов'язок не лише визнавати визначений Конвенцією перелік прав і свобод, але й забезпечувати їх реальне та ефективне дотримання в національній правовій системі. На рівні національного законодавства цей обов'язок закріплено Законом України «Про виконання рішень та застосування практики ЄСПЛ», який прямо визначає практику Суду як джерело трудового права та джерело права для українських судів.

Аналіз практики ЄСПЛ у справах проти України демонструє, що найбільш проблемними для національної правової системи залишаються порушення статей 6, 8, 10 та 11 Конвенції, які безпосередньо зачіпають сферу трудових правовідносин. Практика ЄСПЛ суттєво розширює межі застосування Конвенції до трудових відносин, компенсуючи відсутність прямої статті про трудові права. Рішення Суду формують стандарти, обов'язкові для імплементації у національне законодавство України, особливо у сфері гарантій профспілкової діяльності, захисту персональних даних, забезпечення свободи вираження думки працівників та ефективного виконання судових рішень.

Значний масив рішень стосується надмірної тривалості судового розгляду та невиконання рішень національних судів (стаття 6), що свідчить про системну проблему, яка веде не лише до порушення прав працівників, а й до істотних фінансових витрат держави. Також, стандарти ЄСПЛ вимагають від держави створення таких процедур, які б запобігали надмірному втручання у приватність при здійсненні трудових взаємин,

10. Справа «Овчаренко та Колос проти України». Заяви № 27276/15 і № 33692/15. Рішення Європейського суду з прав людини від 12.01.2023 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i56#Text
11. Справа «Горайнова проти України». Заява № 41752/09. Рішення Європейського суду з прав людини від 08.10.2020 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_f66#Text
12. Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України». Заява № 48408/12. Рішення Європейського суду з прав людини від 02.10.2014 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44#Text