
4. АКТУАЛЬНІ ДИСКУСІЇ

DOI:10.35774/app2024.03.104
УДК 349.22:331.109.32(477)

Сергій Отовчиць,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4093-2969>

ПРАВО НА СТРАЙК У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ: ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВИХ ПІДХОДІВ

У статті розглянуто рішення Європейського суду з прав людини, які розкривають еволюцію підходів суду до розуміння права на страйк.

Зазначено, що важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння права на страйк в контексті статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод відіграли такі рішення ЄСПЛ, як: «Унісон проти Сполученого Королівства», «Вілсон, «Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства», «Демір і Байкара проти Туреччини», «Енерджі Яні-Йол проти Туреччини», «Норвезька конфедерація профспілок та Норвезька спілка робітників транспорту проти Норвегії», «Гумперт та інші проти Німеччини».

Проведений аналіз рішень ЄСПЛ продемонстрував еволюцію підходів до розуміння права на страйк: від сприйняття його як непрямого інструменту захисту професійних інтересів до визнання його невід'ємною частиною фундаментального права на свободу мирних зібрань і об'єднань.

Зазначено, що виходячи з того, що права на страйк не закріплено у статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Європейський суд з прав людини у своїх рішеннях сформулював правові позиції, що право на страйк захищено статтею 11 Конвенції, є важливим інструментом для профспілки для захисту своїх інтересів та професійних інтересів своїх членів.

Європейський суд з прав людини також сформулював позицію про необхідність забезпечення балансу між реалізацією права на страйк та обмеженням цього права державою, адже право на страйк не є перевагою, не є абсолютним, а тому на нього можуть поширюватися певні умови та обмеження. Однак будь-яке обмеження повинне бути виправданим, тобто має бути передбачене законом, переслідувати одну або кілька законних цілей і бути необхідним у демократичному суспільстві для досягнення цілей, чітко сформульованими і передбачуваними.

Ключові слова: трудові права, право на страйк, Європейський суд з прав людини, заборона страйку.

Otovchyts S.

The right to strike in the case-law of the European Court of Human Rights: evolution of legal approaches

The article deals with the decisions of the European Court of Human Rights, which reveal the evolution of the court's approaches to understanding the right to strike.

It is noted that an important role in the formation of approaches to the interpretation and understanding of the

© Сергій Отовчиць, 2024

right to strike in the context of Article 11 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms was played by such decisions of the ECHR as: Unison v. United Kingdom, Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom, Demir and Baykara v. Turkey, Energy Yapi-Yol v. Turkey, Norwegian Confederation of Trade Unions and Norwegian Transport Workers Union v. Norway, Gumpert and others v. Germany.

The conducted analysis of the ECHR decisions demonstrated the evolution of approaches to understanding the right to strike: from its perception as an indirect tool for protecting professional interests to its recognition as an integral part of the fundamental right to freedom of association.

It is noted that, based on the fact that the right to strike is not enshrined in Article 11 of the Convention, the European Court of Human Rights in its decisions formulated the legal position that the right to strike is protected by Article 11 of the Convention, is an important tool for the trade union to protect its interests and the professional interests of its members.

The European Court of Human Rights also formulated a position on the need to ensure a balance between the realization of the right to strike and the restriction of this right by the state, since the right to strike is not an advantage, not absolute, and therefore certain conditions and restrictions may apply to it. However, any restriction must be justified, that is, it must be provided for by law, pursue one or more legitimate goals and be necessary in a democratic society to achieve goals clearly formulated and predictable.

Keywords: labour rights, right to strike, European Court of Human Rights, prohibition of strike.

Постановка проблеми. Стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) гарантує право на свободу мирних зібрань і об'єднань, зокрема, право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів, водночас, передбачаючи можливість запровадження законних обмежень на здійснення цих прав [1]. Незважаючи на те, що право на страйк прямо не закріплено в Конвенції, Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) сформував низку важливих правових прецедентів, де роз'яснено різні аспекти цього права в контексті статті 11 Конвенції.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Право на страйк досліджували багато вчених, які висвітлювали концептуальні підходи до визначення поняття й сутності права на страйк як форми захисту соціально-економічних інтересів працівників, з-поміж яких слід виділити Н. Швець [2], М. Сокол [3], М. Кузнецової [4], О. Трюкан [5]. Окремі положення про право на страйк в Україні у контексті рішень ЄСПЛ було досліджено О. Рим [6]. Поряд з цим, питанням аналізу рішень ЄСПЛ у досліджувальній темі приділялася незначна увага, що і зумовлює актуальність проведення дослідження.

Мета статті – є на основі аналізу рішень ЄСПЛ розкрити еволюцію підходів суду до розуміння права на страйк в контексті статті 11 Конвенції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якщо простежити історію трактування права на страйк в ЄСПЛ в цілому, то стає очевидним, що до 2002 року практика ЄСПЛ в контексті досліджуваної тематики була неоднозначною і у більшості рішеннях суд доходив до висновку, що право на колективні переговори та право на страйк не є «необхідними засобами» для того, щоб держава-член могла підтримувати право профспілок представляти інтереси своїх членів відповідно до статті 11 Конвенції. Так, наприклад, у справі «Шмідт і Дальстрем проти Швеції» («Schmidt and Dahlström v. Sweden») (1976) суд дійшов висновку, що хоч і право на страйк, без сумніву, є одним з найважливіших засобів, які можуть бути використані для захисту професійних інтересів членів профспілок, однак існують й інші засоби, а тому таке право, яке прямо не закріплене в статті 11 Конвенції, може бути предметом регулювання національним законодавством та містити обмеження його здійснення в певних випадках [7].

Схожу позицію ЄСПЛ зайняв у рішенні у справі «Унісон проти Сполученого Королівства» («Unison v the United Kingdom») (2002), зазначивши, що національні уряди мають широкі дискреційні повноваження у встановленні правил, які врівноважують право на страйк із захистом інтересів суспільства та економіки [8]. ЄСПЛ також дійшов висновку про те, що заборона страйку слід розглядати як обмеження повноважень заявника захищати свої інтереси. Незважаючи на те, що у цьому рішенні заборона страйку як обмеження відповідало вимогам п. 2 статті 11 Конвенції, це рішення стало значним просуванням у судовій практиці ЄСПЛ з досліджуваної тематики. Адже в подальшому суд у справах про заборону страйку мав досліджувати чи було таке обмеження виправданим, а саме: чи було «передбачено законом», чи переслідувало одну або кілька законних цілей і чи були «необхідними у демократичному суспільстві» для досягнення цілей (рішення у справі «Енерджі Япі-Йол Сен проти Туреччини» («Enerji Yapi-Yol Sen» v Turkey) [9]; «Карачай проти Туреччини» (Karaçay v. Turkey) [10].

Важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння статті 11 Конвенції відіграло рішення ЄСПЛ у справі «Вілсон, Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства» («Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom») (2002) [11]. Хоча ця справа не сто-

сувалася безпосередньо права на страйк, у ній ЄСПЛ дійшов висновку, що дозволяючи роботодавцям використовувати фінансові стимули для спонукання працівників до відмови від профспілкових прав, Велика Британія не виконала свого позитивного обов'язку забезпечити здійснення прав, передбачених статтею 11 Конвенції, а також не забезпечила балансу між інтересами роботодавців і працівників. До того ж саме у цьому рішенні ЄСПЛ наголошено, що надання права на страйк є одним із найважливіших засобів, за допомогою яких держава може забезпечити свободу профспілки захищати професійні інтереси своїх членів (п.45) [11].

Ще одним важливим рішенням, яке скасувало попередню судову практику ЄСПЛ та визнало право на колективні переговори з роботодавцем важливим елементом права на створення профспілок та вступу до них для захисту інтересів, стало рішення у справі «Демір і Байкара проти Туреччини» (*Demir and Baykara v. Turkey*) (2008)[12]. Суд, надаючи тлумачення статті 11 Конвенції, зазначив, що ця стаття визнає право державних службовців створювати профспілки та наголосив, що тлумачення Конвенції може і повинно враховувати елементи міжнародного права, відмінні від Конвенції (наприклад, конвенції Міжнародної організації праці), а також тлумачення таких елементів компетентними органами та практику європейських держав, що відображає їхні спільні цінності [12].

Надалі у справі «Енерджи Япи-Йол проти Туреччини» («*Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey*» (2009) [9] суд підтвердив підхід, сформульований у рішенні «Демір і Байкара проти Туреччини» («*Demir and Baykara v. Turkey*» (2008) та Вілсон, Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства» («*Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*» (2002) [12; 11]. Справа стосувалася права на страйк турецької профспілки державної служби, члена якої було заборонено брати участь у національній одноденній акції протесту проти законопроекту про організацію державної служби, який обговорювався в національному парламенті Туреччини. Члени профспілки, які проігнорували цю заборону, були притягнуті до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку з цим профспілка звернулася до ЄСПЛ, стверджуючи, що заборона на страйки перешкоджає їхньому праву створювати профспілки та вступати до них, як це гарантовано статтею 11 Конвенції. У своєму рішенні ЄСПЛ посилався на положення Конвенції Міжнародної організації праці про свободу асоціації та захисту права на організацію № 87, згідно з яким право на страйк є невід'ємним наслідком свободи об'єднань трудящих.

До того ж суд дійшов висновку, що право на страйк є не абсолютним і тому на нього можуть поширюватися певні умови та обмеження. Тому повна заборона права на страйк щодо певних категорій працівників вимагає від держави доказів для обґрунтування необхідності цих заходів, адже заборона, яка застосовується до всіх державних службовців, є занадто широким обмеженням. Суд також постановив, що дисциплінарні заходи були «здатні перешкоджати членам профспілок та іншим особам здійснювати свої законне право брати участь у таких одноденних страйках або інших діях, спрямованих на захист інтересів їхніх членів» і становили загрозу правам, гарантованим статтею 11 Конвенції [9].

Подібні висновки також містилися у рішеннях «Карачай проти Туреччини» («*Karacay v. Turkey*» [10] «Кая та Сейхан проти Туреччини» («*Kaya et Seyhan v Turkey*» [13], де суд зазначив, що накладення дисциплінарного стягнення на працівника, який брав участь у страйку, навіть не зважаючи на те, що санкція такого стягнення була мінімальною, є такою, що стримує членів профспілок від законної участі в днях страйку або в діях із захисту, а попередження, надане заявнику, не було необхідним у демократичному суспільстві [13].

Таким чином, після рішень у справах «Демір і Байкара проти Туреччини» («*Demir and Baykara v. Turkey*» (2008) і «Енерджи Япи-Йол проти Туреччини» (*Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey*) (2009) ЄСПЛ утвердив позицію щодо захисту права на страйк. У результаті цього соціально-економічні права, зокрема, ведення колективних переговорів та право на страйк були включені до «традиційного» переліку фундаментальних прав людини.

Яскравим прикладом дослідження судом пропорційності обмеження права на страйк є справа «Союз хорватських лікарів проти Хорватії» («*Hrvatski Lijecnicki Sindikat v. Croatia*»(2014), яка стосувалася відмови у праві профспілки лікарів на страйк через формальну помилку під час підписання додатку до коаліційної угоди. Заборона на страйк залишалася в силі хорватськими судами протягом 3 років і 8 місяців. ЄСПЛ вважав це непропорційним, хоча і визнав захист прав інших профспілок, на думку хорватських судів, законною метою обмеження, однак зазначив, що позбавлення профспілки на 3 роки і 8 місяців найпотужнішого інструменту захисту професійних інтересів не може розглядатися як пропорційне законній меті, якої воно прагнуло досягти [14].

ЄСПЛ також у своїх рішеннях зазначав, що обмеження права на страйк мають бути чіткими та передбачуваними. Наприклад, у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» («*Veniamin Tymoshenko*

and Others v Ukraine» (2015) ЄСПЛ постановив, що суперечливе за своєю суттю законодавство не відповідає вимогам Конвенції, оскільки обмеження права на страйк у двох різних законах не були сумісні один з одним і, зокрема, не було зрозуміло, який закон має мати пріоритет у разі виникнення сумніву [15].

Таким чином, реалізація права на страйк завжди залишалася в межах дискреційних повноважень національних урядів, однак з часом позиція суду відображала необхідність забезпечення балансу між реалізацією права на страйк та обмеженням цього права державою, підкреслюючи, що заборона на страйки для певних категорій працівників повинна бути обґрунтованою і пропорційною.

Слід також зауважити, що в подальшому ЄСПЛ у своїй практиці неодноразово зазначав, що право на страйк захищено статтею 11 Конвенції, оскільки дозволяє профспілці бути почутою і є важливим інструментом для профспілки для захисту професійних інтересів своїх членів, а для членів профспілки – для захисту своїх інтересів. Поряд з цим таке право на страйк захищається лише тоді, коли «страйкові дії» становлять фактичну, а не просто припущену, частину профспілкової діяльності (рішення ЄСПЛ у справах «Союз хорватських лікарів проти Хорватії» («Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia»)[14], «Федерація профспілок офшорних працівників» (Federation of Offshore Workers Profession Unions)[16], «Баріс проти Туреччини» («Barış against Turkey») [17]. «Асоціація академіків проти Ісландії» («Association of Academics v. Iceland») [18].

ЄСПЛ також зазначав, що оцінюючи заборону страйків, необхідно враховувати всі обставини справи: сукупність заходів, вжитих державою-відповідачем для забезпечення свободи профспілок, будь-які альтернативні засоби або права, надані профспілкам для того, щоб їх почули і для захисту професійних інтересів своїх членів, права, надані членам профспілки на захист своїх інтересів, а також інші аспекти, що є характерними для структури трудових відносин у відповідній системі (умови праці в цій системі шляхом колективних переговорів, відповідний сектор та/або функції, які виконують відповідні працівники тощо) [19].

Кроком до більш справедливого балансу на користь права на страйки й ведення колективних переговорів з питання справедливої оплати та умов праці стало рішення ЄСПЛ у справі «Норвезька конфедерація профспілок та Норвезька спілка робітників транспорту проти Норвегії» («Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport workers' Union (NTF) v. Norway» (2021). У цьому рішенні суд зазначив, що право на страйк має перевагу над «економічними свободами» і свобода створення профспілки не прирівнюється до права на страйк і, отже, не може мати переважну силу перед ним. ЄСПЛ стверджував, що ця свобода не є зрівноваженою з фундаментальним правом на свободу об'єднань, а швидше за все лише – одним з елементів, який слід враховувати при оцінці пропорційності страйку на національному рівні (п.118). Це рішення стало важливим для європейського профспілкового руху, воно встановлює чітку ієрархію прав, за якої права працівників мають пріоритет над економічними свободами [20].

У справі «Гумперт та інші проти Німеччини» («Humpert and others v. Germany») (2023) ЄСПЛ розглянув питання заборони на страйки для державних службовців, зокрема вчителів зі статусом державного службовця, які оскаржували дисциплінарні заходи, вжиті проти них за участь у страйку. Заявники стверджували, що такі заходи є непропорційними, дискримінаційними та неправомірними, а заборона на страйки порушує їхнє право на свободу мирного зібрання та об'єднання, гарантоване статтею 11 Конвенції. ЄСПЛ постановив, що заборона на страйки державних службовців не порушує їхню свободу мирного зібрання та об'єднання, коли існують інституційні гарантії, які дозволяють ефективно захищати професійні інтереси, зокрема, законодавчо закріплене право профспілок державної служби брати участь у формуванні нормативно-правових актів та конституційне право державних службовців на «належне утримання», що достатніми для захисту їхніх інтересів. Суд також зазначив, що заходи проти вчителів були пропорційні законним цілям, які переслідувала німецька держава, зокрема, для забезпечення ефективного державного управління та захисту інших прав, таких як право на освіту [19].

Висновки. Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, слід зробити певні висновки.

Важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння права на страйк в контексті статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод відіграли такі рішення ЄСПЛ, як: «Унісон проти Сполученого Королівства», «Вілсон, «Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства», «Демір і Байкара проти Туреччини», «Енерджи Япі-Йол проти Туреччини», «Норвезька конфедерація профспілок та Норвезька спілка робітників транспорту проти Норвегії», «Гумперт та інші проти Німеччини».

Аналіз рішень ЄСПЛ продемонстрував еволюцію підходів до розуміння права на страйк: від сприйняття його як непрямого інструменту захисту професійних інтересів до визнання його невід'ємною частиною фундаментального права на свободу об'єднань.

Виходячи з того, що право на страйк не закріплено у статті 11 Конвенції, ЄСПЛ у своїх рішеннях сформулював правову позицію, що право на страйк захищено статтею 11 Конвенції, є важливим інструментом для профспілки для захисту своїх інтересів та професійних інтересів своїх членів.

ЄСПЛ також сформулював позицію про необхідність забезпечення балансу між реалізацією права на страйк та обмеженням цього права державою, адже право на страйк не є перевагою, не є абсолютним, а тому на нього можуть поширюватися певні умови та обмеження. Однак будь-яке обмеження повинне бути виправданим, тобто має бути передбачене законом, переслідувати одну або кілька законних цілей і бути необхідним у демократичному суспільстві для досягнення цілей, чітко сформульованими і передбачуваними.

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 (дата звернення: 10.09.2024)
2. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 196 с.
3. Сокол М. В. Поняття права на страйк та його основні ознаки. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. 2012. Т. 17. Вип. 1-2 (16-17). С. 105-112.
4. Кузнецова М. Ю. Право на страйк в сучасних умовах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 9. С. 251-253. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-9/59>
5. Трюхан О. А. Право на страйк як одне з фундаментальних прав працівників: аналіз судової практики. *Наука і техніка*. 2022. № 12 (13). С. 56-67. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-14\(14\)-56-67](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-14(14)-56-67)
6. Рим О. М. Право на страйк в Україні у контексті рішень Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2018. № 66. С. 125-135.
7. Schmidt and Dahlstrom v Sweden (Application no. 5589/72) (ECtHR, 6 February 1976). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57574> (дата звернення: 10.09.2024)
8. Unison v the United Kingdom (Application no. 53574/99) (ECtHR, 10 January 2002). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22148> (дата звернення: 10.09.2024)
9. Enerji Yarı-Yol Sen v Turkey (Application 68959/01) (ECtHR, 21 April 2009). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92266> (дата звернення: 10.09.2024)
10. Karaçay v. Turquie (Requête no 6615/03). (ECtHR, 27 May 2007). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79902> (дата звернення: 10.09.2024)
11. Wilson, National Union of Journalists and other v the United Kingdom (Application no 30668/96, 30671/96 та 30678/96) (ECtHR, 2 July 2002). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554> (дата звернення: 10.09.2024)
12. Demir and Baykara v Turkey (Application no. 34503/97) (ECtHR, 12 November 2008). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-89558> (дата звернення: 10.09.2024)
13. Kaşay et Seyhan v Turkey. (Application no 30946/04) (ECtHR, 15 December 2009). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93993> (дата звернення: 10.09.2024)
14. Htratski liječnicki Sindikat v Croatia. (Application no. 36701/09) (ECtHR, 27 November 2014). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148181> (дата звернення: 10.09.2024)
15. Veniamin Tymoshenko and Others v Ukraine (Application no. 48408/12) (ECtHR, 02 January 2015). URL: <https://hudoc.exec.coe.int/ENG?i=001-223784> (дата звернення: 13.09.2024)
16. Federation of Offshore Workers' Trade Union and others v. Norway. (Application no. 38190/97) (ECtHR, 27 June 2002). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22540> (дата звернення: 11.09.2024)
17. Selçuk BARIŞ against Turkey (Application no. 66828/16) (ECtHR, 12 December 2021). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217488m> (дата звернення: 11.09.2024)
18. Association of Academics v. Iceland. (Application no. 2451/16). (ECtHR, 12 May 2018). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-183375> (дата звернення: 12.09.2024)
19. Humpert and others v. Germany (Applications nos. 59433/18, 59477/18, 59481/18 and 59494/18) (ECtHR, 14 December 2023). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-229726> (дата звернення: 10.09.2024)
20. Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport workers' Union (NTF) v. Norway. (Application no. 45487/17) ECtHR, 10 September 2021). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210332> (дата звернення: 10.09.2024)

References

1. *Konventsia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.1950 [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text [in Ukrainian]
2. Shvets, N. M. (2007). *Pravo na straik ta mekhanizm yoho realizatsii [The right to strike and the mechanism of its implementation]: dys. ... kand. yuryd. nauk za spetsialnistiu 12.00.05 / Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho. Kharkiv* [in Ukrainian]
3. Sokol, M. V. (2012). Poniattia prava na straik ta yoho osnovni oznaky [The concept of the right to strike and its main features]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Seria: Pravoznavstvo - Bulletin of Odessa National University. Series: Jurisprudence, 17 (1-2(16-17))*, 105-112 [in Ukrainian]
4. Kuznetsova, M. Iu. (2022). Pravo na straik v suchasnykh umovakh [The right to strike in modern conditions]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal - Legal scientific electronic journal, 9*, 251-253. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-9/59> [in Ukrainian]
5. Triukhan, O. A. (2022). Pravo na straik yak odne z fundamentalnykh prav pratsivnykiv: analiz sudovoi praktyky [The right to strike as one of the fundamental rights of employees: analysis of judicial practice]. *Nauka i tekhnika - Science and technology, 12 (13)*, 56-67. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-14\(14\)-56-67](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-14(14)-56-67) [in Ukrainian]
6. Rym, O. M. (2016). Pravo na straik v Ukraini u konteksti rishen Yevropeiskoho sudu z prav liudyny [The right to strike in Ukraine in the context of decisions of the European Court of Human Rights]. *Universytetski naukovi zapysky - University research notes, 66*, 125-135 [in Ukrainian]
7. *Schmidt and Dahlstrom v Sweden (Application no. 5589/72) (ECtHR, 6 February 1976)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57574> [in English]
8. *Unison v the United Kingdom (Application no. 53574/99) (ECtHR, 10 January 2002)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22148> [in English]
9. *Enerji Yapı-Yol Sen v Turkey (Application 68959/01) (ECtHR, 21 April 2009)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92266> [in English]
10. *Karaçay v. Turquie (Requête no 6615/03). (ECtHR, 27 May 2007)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79902> [in English]
11. *Wilson, National Union of Journalists and other v the United Kingdom (Application no 30668/96, 30671/96 ma 30678/96) (ECtHR, 2 July 2002)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554> [in English]
12. *Demir and Baykara v Turkey (Application no. 34503/97) (ECtHR, 12 November 2008)*. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-89558> [in English]
13. *Kaya et Seyhan v Turkey. (Application no 30946/04) (ECtHR, 15 December 2009)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93993> [in English]
14. *Htratski lijecnicki Sindikat v Croatia. (Application no. 36701/09) (ECtHR, 27 November 2014)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148181> [in English]
15. *Veniamin Tymoshenko and Others v Ukraine (Application no. 48408/12) (ECtHR, 02 January 2015)*. Retrieved from <https://hudoc.exec.coe.int/ENG?i=001-223784> [in English]
16. *Federation of Offshore Workers' Trade Union and others v. Norway. (Application no. 38190/97) (ECtHR, 27 June 2002)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22540> [in English]
17. *Selçuk BARIŞ against Turkey (Application no. 66828/16) (ECtHR, 12 December 2021)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217488m> [in English]
18. *Association of Academics v. Iceland. (Application no. 2451/16). (ECtHR, 12 May 2018)*. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-183375> [in English]
19. *Humpert and others v. Germany (Applications nos. 59433/18, 59477/18, 59481/18 and 59494/18) (ECtHR, 14 December 2023)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-229726> [in English]
20. *Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport workers' Union (NTF) v. Norway (Application no. 45487/17) ECtHR, 10 September 2021)*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210332> [in English]

Стаття надійшла до редакції 19.09.2024