

А. М. Мидель,

здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня

ВІДНОВЛЕННЯ СТАНОВИЩА ПРАЦІВНИКА, ЯКЕ ІСНУВАЛО ДО ПОРУШЕННЯ, В ПРАКТИЦІ ЄСПЛ

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

вул. Володимирська, 64/13, 01601, Київ, Україна

E-mail: an.mydel@ukr.net

Метою дослідження є, на основі аналізу практики Європейського суду з прав людини, визначити підхід до оцінки наслідків порушення прав особи в межах трудових відносин для цілей відновлення становища працівника, що існувало до порушення. **Методи дослідження:** методологічну основу дослідження склали загальнонаукові методи пізнання такі як аналіз, синтез, дедукція. **Результати:** відзначається, що Європейський суд з прав людини, при вирішенні справ, в яких порушення гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, зумовлене протиправним звільненням особи, детально аналізує як матеріальні, так і нематеріальні втрати від відповідного порушення; робиться порівняння вказаного підходу Європейського суду з прав людини із підходом, закріпленим у вітчизняному трудовому законодавстві. **Обговорення:** в статті автором досліджується практика Європейського суду з прав людини в контексті обсягу та цілей відновлення становища працівника, що існувало до порушення. Автор зауважує, що аналіз практики Європейського суду з прав людини може слугувати фундаментом для законодавчої діяльності та правозастосовної практики. В статті вказується міра, в якій положення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод поширюються на сферу трудових відносин. Досліджується зв'язок між статтею 41 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка визначає компетенцію Європейського суду з прав людини, та концептом *restitutio in integrum*. Визначається значення, яким наділяється концепт *restitutio in integrum* в практиці Європейського суду з прав людини, а також висвітлюються питання щодо обов'язку держави-учасниці забезпечити *restitutio in integrum*. В статті аналізуються конкретні справи з практики Європейського суду з прав людини. Особлива увага приділяється підходу Європейського суду з прав людини до оцінки негативних наслідків порушення.

Ключові слова: захист трудових прав; способи захисту прав; порушення трудових прав; механізм захисту прав; трудове право.

Постановка проблеми та її актуальність.

Суб'єктивне право працівника на захист трудових прав виражається в можливості застосувати способи, заходи, засоби трудо-правового примусу [1, с. 169]. Захист прав працівника втілюється в конкретній вимозі, що уособлює певний спосіб захисту суб'єктивного права. Одним із таких способів захисту є відновлення становища, що існувало до порушення.

Як зазначають вчені, українському трудовому законодавству бракує визначеності в баченні

сутності способів, заходів, засобів захисту права та їх видів [1, с. 297]. Вказане, зокрема, стосується і такого способу захисту як відновлення становища, що існувало до порушення. Для прикладу, українському трудовому законодавству у випадку протиправного звільнення характерний деякий «автоматизм» або безумовність у застосуванні цього способу захисту [2, с. 447-449]. Частина 1 статті 235 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що працівник повинен бути поновлений на

попередній роботі [3]. Зворотною стороною такого автоматизму (безумовності) в застосуванні способу захисту є неврахування індивідуальних характеристик конкретного випадку. Враховуючи зазначене, актуальним видається дослідження практики Європейського суду з прав людини (далі – Суд) в розрізі цілей відновлення становища, що існувало до порушення, та наслідків порушення, на усунення яких спрямований цей спосіб захисту суб'єктивного права.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Проблематика відновлення становища працівника, що існувало до порушення досліджувалась такими вченими як В.М. Андрійв [4], В.Я. Бурак [5], С.Я. Вавженчук [1], В.І. Журавель [6], О.Є. Сонін [7], В.І. Щербина та А.М. Соцький [2], а також іншими вченими. Питання засобів захисту, що передбачені Конвенцією у разі порушення державою-учасницею гарантованих Конвенцією прав і свобод, зокрема концепт *restitutio in integrum*, досліджували Д.А. Мінченко [8], П.В. Пушкар [9] та інші вчені. Водночас, у вітчизняній літературі широко не представлені комплексні дослідження відновлення становища працівника, що існувало до порушення, крізь призму практики Суду.

Метою статті є, на основі практики Європейського суду з прав людини, визначити підхід до оцінки наслідків порушення прав особи в межах трудових відносин для цілей відновлення становища працівника, що існувало до порушення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. (далі – Конвенція) є традиційним ліберальним актом та передбачає врегулювання лише обмеженого кола трудо-правових питань, а саме Конвенцією забороняються рабство і примусова праця (стаття 4), та гарантується свобода створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів (стаття 11) [10, с. 317]. Незважаючи на це, трудові відносини, в силу їх значення для соціального буття людини, можуть потрапляти у сферу дії також інших статей Конвенції, зокрема статті 8 Конвенції, яка гарантує право на повагу до приватного і сімейного життя, та статті 10 Конвенції, присвяченої свободі вираження поглядів. Так, у рішенні у справі Niemietz

v. Germany Суд ствердив, що поняття приватного життя поширюється і на трудові відносини: «немає принципових причин, чому таке розуміння поняття «приватне життя» має сприйматися так, що воно виключає діяльність професійного або ділового характеру, оскільки, зрештою, упродовж свого трудового життя більшість людей мають значну, якщо не найбільшу, можливість розвитку стосунків із зовнішнім світом» (переклад з англійської мови мій. – А.М.) [11]. При цьому, необхідно враховувати, що в нижченаведеній практиці Суду не йдеться безпосередньо про захист трудових прав чи захист прав особи саме як працівника; йдеться, передусім, про захист прав людини у випадках порушень, що мають місце в межах трудових (або службових) відносин.

Питання змісту відновлення правового становища потерпілої особи безпосередньо пов'язані із компетенцією Суду, яка визначається статтею 41 Конвенції. Так, стаття 41 передбачає: «Якщо Суд визнає факт порушення Конвенції або Протоколів до неї і якщо внутрішнє право відповідної Високої Договірної Сторони передбачає лише *часткове відшкодування*, Суд, у разі необхідності, надає потерпілій стороні *справедливу сатисфакцію*» (виділення моє – А.М.) [12]. Призначенням статті 41 Конвенції є надання Суду компетенції присуджувати потерпілій особі справедливу сатисфакцію та визначення умов, коли рішення про надання заявнику справедливої сатисфакції є можливим. Однією з умов є надання потерпілій особі згідно з правом держави-порушниці лише *часткового відшкодування*. У рішенні у справі про бродяжництво (Vagrancy cases) Суд, інтерпретуючи вказану норму, розширив її гіпотезу. Окрім випадків, коли державою-порушницею було надане тільки часткове відшкодування, Суд вказав, що повноваження присудити справедливу сатисфакцію тим більше поширюється на випадки, коли *restitutio in integrum* є неможливим, враховуючи саму природу шкоди (англ. – “where the impossibility of *restitutio in integrum* follows from the very nature of the injury”) [13]. Таким чином (якщо наявні інші необхідні умови), Суд присуджує справедливу сатисфакцію у випадках, коли правопорядок держави забезпечує лише часткове

відшкодування, а також коли природа шкоди така, що робить повне відшкодування неможливим. Отже, при ухваленні рішень Суд так чи інакше відштовхується від концепції (вимоги) повного відшкодування шкоди, заподіяної заявнику, та оцінки наслідків порушення.

Додатково, для розуміння практики Суду, необхідно коротко зазначити про концепт *restitutio in integrum*. Суд визначає *restitutio in integrum* як припинення державою порушення та виправлення (англ. – “reparation”) його наслідків так, щоб відновити становище, що існувало до порушення, настільки, наскільки це можливо [14]. Науковці, загалом, поділяють цей підхід. Так, як стверджує Д.А. Мінченко, *restitutio in integrum* можна охарактеризувати як юридичний засіб досягнення принципу повного відшкодування наслідків порушення, тобто ліквідації, наскільки це можливо, усіх наслідків протиправного діяння і відновлення ситуації, «яка з найбільшою ймовірністю існувала б, якби порушення права не відбулося» [8, с. 126]. П.В. Пушкар зауважує, що *restitutio in integrum* полягає у вимозі поновити положення, яке існувало до порушення (англ. – “to re-establish the status quo ante that existed before the breach occurred”) [9, с. 98]. В літературі також висловлюється думка, що *restitutio in integrum* втілює спрямованість на повне «залагодження» наслідків порушення прав людини [15, р. 372]. Отже, концепт *restitutio in integrum* в практиці Суду уособлює вимогу відновлення становища, що існувало до порушення.

Забезпечення *restitutio in integrum* (тобто відновлення становища, що існувало до порушення) складає обов’язок держави-учасниці Конвенції. У рішенні у справі *Paramidhalopoulos and others v. Greece* Суд вказує «якщо природа порушення допускає *restitutio in integrum*, то Держава-відповідач повинна забезпечити це» (переклад з англійської мови мій. – А.М.) [16]. У справі *Iatridis v. Greece* Суд зробив висновок, що «рішення, в якому він [Суд] встановлює порушення, покладає на державу-відповідача юридичне зобов’язання припинити порушення та відшкодувати його наслідки таким чином, щоб відновити, наскільки це можливо, ситуа-

цію, яка існувала до порушення» (переклад з англійської мови мій. – А.М.) [17].

Отже, трудові аспекти потрапляють у сферу дії положень Конвенції. Держава-учасниця, при цьому, зобов’язується забезпечити *restitutio in integrum*, тобто відновити, наскільки це можливо, ситуацію, яка існувала до порушення. Указані дві тези дозволяють зробити проміжний висновок, що практика Суду може слугувати орієнтиром для цілей застосування такого способу захисту трудових прав як відновлення становища, що існувало до порушення. Зважаючи на статус практики Суду як джерела права (стаття 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»), дослідження практики Суду в аспекті відновлення становища, яке існувало до порушення, має важливе значення для вітчизняної правозастосовчої практики.

В цій роботі будуть проаналізовані деякі рішення Суду, які дозволять зробити окремі висновки про вимоги та стандарти Суду до відновлення становища, яке існувало до порушення, в контексті захисту прав працівника. Передусім, необхідно зазначити про справу *Vogt v. Germany*. Заявниця, працюючи (перебуваючи на службі) вчителькою у школі, брала активну участь в діяльності Німецької комуністичної партії (серед іншого, вона розповсюджувала листівки, представляла партію на політичних зустрічах, брала участь в діяльності партійних органів тощо) [18]. У зв’язку із такою діяльністю заявниця була спершу відсторонена від роботи, а згодом – звільнена. В цій ситуації, на думку Суду, мало місце порушення статті 10 Конвенції, яка гарантує свободу вираження поглядів. Ключовим, в контексті цієї роботи, є підхід Суду до формулювання наслідків такого порушення, тобто наслідків неправомірного відсторонення та звільнення заявниці з роботи. Суд зазначив наступне: по-перше, звільнення мало вплив на репутацію заявниці, по-друге, вона втратила засоби для існування, і нарешті, враховуючи складність знайти іншу роботу вчителем, вона майже напевне буде позбавлена можливості працювати в єдиній професії, для якої вона має покликання, для якої вона були навчена та в якій вона набула навичок і досвіду [18]. Суд оцінив заподіяні по-

рушенням наслідки як з позиції матеріальних втрат (втрата засобів для існування), так і в контексті нематеріальних наслідків порушення (негативний вплив на репутацію та, що вкрай цікаво, обмеження можливості до самореалізації через втрату роботи). Схожу оцінку нематеріальних втрат, заподіяних порушенням трудових прав особи, було надано і в інших рішеннях Суду. Зокрема, у справі *Kyriakides v. Cyprus* Суд визнав, що заявник, внаслідок обставин, що супроводжували його звільнення, зазнав суттєвої шкоди честі та репутації, а також наголосив на важливості захисту честі та репутації особи (англ. – “an individual’s moral and psychological integrity and reputation”), як це гарантовано Конвенцією [19].

Стосовно питань оцінки матеріальних втрат від порушення трудових прав особи також наявна відповідно практика Суду. У справі *Rainys and Gasparavicius v. Lithuania* Суд зазначив, що порушення позбавило заявників основного джерела доходу, а також мало негативний вплив на майбутні кар’єрні перспективи [20]. Однак, оцінюючи втрати заявників в контексті зайнятості та економічної активності, було зауважено, що конкретне грошове вираження цих втрат є незначеним [20].

Натомість у справі *Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom* Суд здійснив детальну оцінку та калькуляцію матеріальних втрат заявників, які були завдані порушенням їх прав. Заявники були звільнені зі служби в збройних силах Сполученого Королівства через свою сексуальну орієнтацію (в той час політика держави виключала службу гомосексуалістів в армії) [21]. Суд констатував порушення, зокрема, статті 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя). Оцінюючи негативні наслідки звільнення, Суд виходив із наступного. Передусім, були детально проаналізовані як минулі, так і майбутні грошові втрати кожного із заявників, заподіяних звільненням всупереч Конвенції. Для оцінки цих грошових втрат Суд врахував, зокрема, кар’єрні перспективи заявників (шанси на потенційне підвищення заявників у разі продовження служби), час, протягом якого заявники були безробітними, та навіть значні втрати для заявників з точки зору їх пенсійної схеми (а

саме, що пенсія, яку заявник отримує, буде значно меншою ніж суми, які він отримав би, якби його не звільнили, навіть якби він не досяг передбачуваного підвищення на службі до виходу на пенсію) [21]. Слід наголосити, що Судом була здійснена детальна оцінка всіх матеріальних втрат заявників внаслідок протиправного звільнення. Такий підхід якісно відрізняється від вітчизняного підходу, передбаченого частиною 4 статті 235 Кодексу законів про працю України. Відповідно до вказаної норми у разі протиправного звільнення працівника через здійснене ним або його близькою особою повідомлення про можливі факти порушень Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, та за його відмови від такого поновлення такому працівнику присуджується грошова компенсація у розмірі шестимісячного середнього заробітку, а у випадку неможливості поновлення - у розмірі дворічного середнього заробітку [3]. Якщо український законодавець передбачає «автоматизм» у визначенні розміру компенсації (яка до того ж, без очевидних на те підстав, відрізняється залежно від можливості поновлення), то Суд у цій справі здійснює індивідуальну оцінку та обчислення матеріальних втрат, заподіяних звільненням. Крім того, Суд окремо врахував строк перебування заявників на службі, успішну кар’єру та позитивну оцінку їх служби, а також особливий характер служби, що обумовлює складність застосувати здобуті кваліфікації в цивільному житті [21]. Що стосується нематеріальних наслідків звільнення, то Суд в указаному рішенні у справі *Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom* вказав, що звільнення можна описати як глибоко дестабілізуючу подію в житті заявників, які мали і, не можна виключати, продовжують мати значний емоційний і психологічний вплив на кожного з них [21].

В зазначених вище випадках Суд, здійснював оцінку втрат, завданих працівникам або службовцям порушенням їх прав в трудових (службових) відносинах, та присуджував до справедливої сатисфакції у вигляді відповідної грошової суми. У справі *Oleksandr Volkov v. Ukraine* Суд відступив від цієї практики. З огляду на обставини звільнення, порушення принципів, зокрема, незалежного та безстороннього суду, які

обумовлювали потребу реформування системи судової дисципліни, Суд вказав, що «за самою своєю природою, встановлена у цій справі ситуація не залишає реального вибору щодо індивідуальних заходів, яких слід ужити, щоб виправити порушення конвенційних прав заявника. З огляду на виняткові обставини справи та нагальну необхідність припинити порушення статей 6 та 8 Конвенції, Суд постановляє, що держава-відповідач повинна забезпечити якнайшвидше поновлення заявника на посаді судді Верховного Суду України» [22]. В указаній справі Суд прямо вказав на засіб захисту, що необхідно застосувати для відновлення становища особи – поновлення на посаді. В аспекті наслідків звільнення Суд вказав, що воно «вплинуло на широке коло його стосунків з іншими людьми, включаючи стосунки професійного характеру. Схожим чином, воно мало наслідки і для «кола його близьких», оскільки втрата роботи мала відчутні наслідки для матеріального добробуту заявника та його сім'ї. Крім того, причина звільнення заявника, а саме порушення присяги судді, говорить про те, що під впливом опинилась і його професійна репутація» [22].

З вищевикладеної практики Суду слідує готовність Суду враховувати різні (в тому числі індивідуальні) інтереси особи (працівника, службовця), а також наслідки порушення прав людини, гарантованих Конвенцією, в межах трудових відносин. Так, слід враховує як матеріальні наслідки порушення (втрата засобів до існування, шкода кар'єрним перспективам, негативний вплив на майбутнє пенсійне забезпечення тощо), так і нематеріальні (шкода репутації, емоційний та психологічний вплив порушення, позбавлення чи обмеження можливостей особи до самореалізації тощо). Не вдаючись в дискусію щодо можливості правопорядку визнавати та захищати індивідуальні (випадкові) інтереси працівника, слід, однак, зазначити про деякі переваги «гнучкого» підходу Суду, адже він дозволяє врахувати особливості конкретної ситуації. Цей підхід контрастує із «жорстким» підходом, що передбачений у вітчизняному трудовому законодавстві, зокрема у разі протиправного звільнення працівника. Так, як вже зазначалось,

частиною 1 статті 235 КЗпП України, яка встановлює загальне правило, передбачається безальтернативність поновлення працівника на роботі, що виражається у формулюванні «працівник повинен бути поновлений на попередній роботі» [3]. Така безальтернативність та універсальність вимоги про поновлення на роботі (що втілює відновлення становища, що існувало до порушення) ускладнює можливість враховувати конкретні обставини справи і, відтак, не в повній мірі відповідає підходу, виробленому в практиці Суду.

Висновки. В практиці Суду застосовується концепт *restitutio in integrum*, який втілює вимогу до держави забезпечити відновлення становища, що існувало до порушення. При цьому, відсутність цілковитого *restitutio in integrum* є однією з передумов для присудження справедливої сатисфакції. Суд, як правило, присуджує на користь потерпілої особи грошову суму; однак у виняткових випадках, як у справі *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, Суд може присудити поновлення особи на роботі.

Важливо, що Суд, здійснюючи оцінку та кваліфікацію впливу на потерпілу особу (працівника або службовця), враховує низку негативних наслідків порушення. Серед цих наслідків як матеріальні, так і нематеріальні наслідки. Вказаний підхід має деякі переваги в порівнянні з підходом у вітчизняному законодавстві, яке, наприклад, у разі захисту від неправомірного звільнення безумовно передбачає поновлення на роботі (частина 1 статті 235 КЗпП України) та встановлює чіткі розміри компенсації (частина 4 статті 235 КЗпП України).

Література

1. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2021. 592 с.
2. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.11.2023).

4. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.
5. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2021. 438 с.
6. Журавель В.І. Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 430 с.
7. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр./редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.), Л.І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю.П. Алєнін [та ін.]; МОН України, ОНЮА. Одеса: Фенікс, 2009. Вип. 38. С. 264-271.
8. Мінченко Д.А. Досягнення *restitutio in integrum* при виконанні рішень Європейського суду з прав людини в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика». 2023. № 63. С. 126-130.
9. Pushkar P. Cases of the European Court of Human Rights significant for European integration of Ukraine: "Maidan judgments" concerning Ukraine, of 21 Jan. 2021 (final on 21 April 2021). *NaUKMA Research Papers. Law*. 2021. No. 7. P. 96-101.
10. Mantouvalou V. The Protection of the Right to Work Through the European Convention on Human Rights. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. 2014. № 16. P. 313–332.
11. Niemietz v. Germany. Judgement. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57887> (дата звернення: 29.11.2023).
12. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини): Конвенція від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 29.11.2023).
13. De Wilde, Ooms and Versyp ("Vagrancy") v. Belgium (Article 50). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57607> (дата звернення: 29.11.2023).
14. Akdivar and others v. Turkey (Article 50). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-58152> (дата звернення: 29.11.2023).
15. Cornejo C.L. New remedial responses in the practice of regional human rights courts: Purposes beyond compensation. *International Journal of Constitutional Law*. 2017. No. 15 (2). P. 372–392.
16. Papamichalopoulos and others v. Greece (Article 50). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57961> (дата звернення: 29.11.2023).
17. Iatridis v. Greece (Article 41) Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59087> (дата звернення: 29.11.2023).
18. Vogt v. Germany. Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-58012> (дата звернення: 29.11.2023).
19. Kyriakides v. Cyprus. Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-88993> (дата звернення: 29.10.2023).
20. Rainys and Gasparavičius v. Lithuania. Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-68749> (дата звернення: 29.10.2023).
21. Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom (Article 41). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-59022> (дата звернення: 29.11.2023).
22. Справа «Олександр Волков проти України» (Заява № 21722/11): рішення Європейського суду з прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text (дата звернення: 29.11.2023).

References

1. Vavzhenchuk S. Ya. Okhorona ta zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv: pidruchnyk. Kharkiv: Pravo, 2021. 592 s. [in Ukrainian].
2. Shcherbyna V.I., Sotskyi A.M. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk. Chernivtsi: Tekhnodruk, 2021. 552 s. [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.11.2023). [in Ukrainian].
4. Andriiv V.M. Systema trudovykh prav pratsivnykiv ta mekhanizm yikh zabezpechennia: avtoref. dys. ... d-ra. yuryd. nauk: 12.00.05. Odessa, 2012. 40 s. [in Ukrainian].

5. Burak V.Ia. Pravovyi mekhanizm zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv: monohrafiia. Lviv: LNU im. Ivana Franka, 2021. 438 s. [in Ukrainian].
6. Zhuravel V.I. Spivvidnoshennia indyvidualnykh ta kolektyvnykh form zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv: dys. ... d-ra. yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 2018. 430 s. [in Ukrainian].
7. Sonin O.Ye. Shchodo efektyvnosti sposobiv zakhystu trudovykh prav. Aktualni problemy polityky: zb. nauk. pr. / redkol.: S.V. Kivalov (holov. red.), L.I. Kormych (zast. holov. red.), Yu.P. Alenin [ta in.]; MON Ukrainy, ONIuA. Odesa: Feniks, 2009. Vyp. 38. S. 264-271. [in Ukrainian].
8. Minchenko D.A. Dosiahnennia restitutio in integrum pry vykonanni rishen Yevropeiskoho sudu z prav liudyny v Ukraini. Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriia «Iurysprudentsiia». Odesa: Vydavnychiy dim «Helvetyka». 2023. № 63. S. 126-130. [in Ukrainian].
9. Pushkar P. Cases of the European Court of Human Rights significant for European integration of Ukraine: "Maidan judgments" concerning Ukraine, of 21 Jan. 2021 (final on 21 April 2021). NaUKMA Research Papers. Law. 2021. No. 7. P. 96-101. [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2021.7.96-101>
10. Mantouvalou V. The Protection of the Right to Work Through the European Convention on Human Rights. Cambridge Yearbook of European Legal Studies. 2014. № 16. P. 313–332. [in English]. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1528887000002639>
11. Niemietz v. Germany. Judgement. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57887> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
12. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod (z protokolamy) (Ievropeiska konventsiiia z prav liudyny): Konventsiiia vid 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (data zvernennia: 29.11.2023). [in Ukrainian].
13. De Wilde, Ooms and Versyp ("Vagrancy") v. Belgium (Article 50). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57607> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
14. Akdivar and others v. Turkey (Article 50). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-58152> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
15. Cornejo C.L. New remedial responses in the practice of regional human rights courts: Purposes beyond compensation. International Journal of Constitutional Law. 2017. No. 15(2). P. 372–392. [in English]. DOI: <https://doi.org/10.1093/icon/mox018>
16. Papamichalopoulos and others v. Greece (Article 50). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57961> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
17. Iatridis v. Greece (Article 41) Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59087> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
18. Vogt v. Germany. Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-58012> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
19. Kyriakides v. Cyprus. Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-88993> (data zvernennia: 29.10.2023). [in English].
20. Rainys and Gasparavičius v. Lithuania. Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-68749> (data zvernennia: 29.10.2023). [in English].
21. Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom (Article 41). Judgment. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-59022> (data zvernennia: 29.11.2023). [in English].
22. Sprava «Oleksandr Volkov proty Ukrainy» (Zaiava № 21722/11): rishennia Yevropeiskoho sudu z prav liudyny. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text (data zvernennia: 29.11.2023). [in Ukrainian].

RESTORATION OF THE EMPLOYEE'S PREVIOUS POSITION IN THE PRACTICE OF THE ECHR

Taras Shevchenko National University of Kyiv
Volodymyrska Street 64/13, 01601, Kyiv, Ukraine
E-mail: an.mydel@ukr.net

Purpose: the purpose of the study is, based on the analysis of the practice of the European Court of Human Rights, to determine the approach to assessing the consequences of a violation within the framework of labour relations for the purposes of restoring the employee's position that existed before such a violation. **Research methods:** methodologically this study is based on the general scientific methods of cognition such as analysis, synthesis, and deduction. **Results:** it is noted that in cases where the violation of rights guaranteed by the European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms is due to the unlawful dismissal of a person, the European Court of Human Rights analyzes in detail both material and non-material losses from such violation; the author compares the specified approach of the European Court of Human Rights with the approach enshrined in domestic labour legislation. **Discussion:** in the article, the author examines the practice of the European Court of Human Rights in the context of the scope and aims of restoration of an employee in the position that existed before the violation (*restitutio in integrum*). The author notes that in such conditions, the analysis of the practice of the European Court of Human Rights can serve as a foundation for legislation and court practice. The article indicates the extent to which the provisions of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms extend to the sphere of labour relations. The connection between Article 41 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, which defines the competence of the European Court of Human Rights, and the concept of *restitutio in integrum* is investigated. The meaning which is given to the concept of *restitutio in integrum* in the practice of the European Court of Human Rights is determined, as well as the issues regarding the obligation of the state to ensure *restitutio in integrum* are highlighted. The article analyzes specific cases from the practice of the European Court of Human Rights. Special attention is paid to the approach of the European Court of Human Rights to the assessment of the negative consequences of the violation.

Key words: protection of labour rights; legal remedies; violation of labour rights; violation of labour rights; labour law.

Стаття надійшла до редакції 04.12.2023