

І. І. Циганчук

аспірантка Академії праці, соціальних відносин і туризму  
ORCID ID 0009-0003-9468-9979

## ЗАСТОСУВАННЯ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

*Стаття присвячена аналізу застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту прав та законних інтересів працівників у судовому порядку, адже на даний час важливе місце серед існуючих форм захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників займають саме суди. Зазначено, що рішення Європейського суду з прав людини у контексті вирішення трудових спорів в Україні мають важливе значення для розвитку судової практики та покращення правового регулювання у сфері трудових відносин. Ці рішення часто вказують на проблеми, з якими стикаються працівники та роботодавці в Україні, і можуть слугувати орієнтиром для удосконалення національного законодавства та судової практики. Рішення ЄСПЛ мають важливе значення для вирішення трудових спорів в Україні, оскільки ЄСПЛ встановлює стандарти прав людини, які мають бути дотримані всіма державами-учасницями Ради Європи, включаючи Україну.*

*Проведено дослідження наукових поглядів вчених та здійснено аналіз діючого законодавства України з питань застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту прав та законних інтересів працівників. Проаналізовано окремі рішення Європейського суду з прав людини постановлені за результатами розгляду скарг у трудових спорах. Сформуовано висновки та пропозиції, спрямовані на вдосконалення застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. Відзначено, що належне розуміння та застосування рішень ЄСПЛ є важливим для забезпечення захисту прав людини в національних правових системах. Це вимагає наявності знань про прецеденти, розуміння основних принципів рішень ЄСПЛ і їх використання у процесі аргументації та ухвалення рішень у конкретних справах. Національні суди мають не просто «запозичувати» або «цитувати» рішення ЄСПЛ, а дійсно розуміти їх суть і логіку, застосовувати їх відповідно до конкретних обставин справи, враховуючи всю систему національного законодавства та правопорядку.*

**Ключові слова:** рішення Європейського Суду з прав людини, захист прав та законних інтересів працівника, суд, судовий розгляд.

**Постановка проблеми** На даний час важливе місце серед існуючих форм захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників займають саме суди. Згідно частин другої та п'ятої статті 55 Конституції України, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [11].

Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ, Суд) є особливим судовим органом у сфері захисту прав людини. Його компетенція охоплює розгляд скарг щодо порушення прав, гарантованих Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод (далі – Конвенція), яка є основним міжнародним документом у сфері забезпечення дотримання прав людини в Європі.

ЄСПЛ вирішує справи, пов'язані з порушеннями прав людини, в тому числі в сфері праці. Це означає, що працівники та їхні представники мають можливість звернутися до ЄСПЛ зі скаргою, якщо вони вважають, що їхні трудові права,

передбачені у Конвенції, були порушені. Конвенція має загальнообов'язковий характер, її положення конкретизуються та розкриваються саме через практику ЄСПЛ, яка забезпечує тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї при вирішенні справ. Рішення ЄСПЛ набувають обов'язкової сили для сторін справи, і держави-члени повинні вживати необхідних заходів для їх виконання.

**Актуальність теми дослідження** Рішення ЄСПЛ створюють прецеденти, які можуть бути використані національними судами держав-членів Ради Європи, включаючи суди України, при вирішенні трудових спорів. Ці рішення можуть містити тлумачення і конкретизацію положень Конвенції та її протоколів, що стосуються трудових відносин. Такі прецеденти можуть створювати стандарти та орієнтири для національних судів.

У контексті вирішення трудових спорів в Україні рішення ЄСПЛ мають важливе значення для розвитку судової практики та покращення правового регулювання у сфері трудових відносин, оскільки у них часто вказується на проблеми, з якими стикаються працівники та роботодавці в Україні.

Основні «трудова дефініції», такі як свобода асоціації, захист від дискримінації, справедливий процес, право на працю та інші, які є предметом розгляду ЄСПЛ, мають велике значення для забезпечення справедливих умов праці та захисту прав працівників.

Україна є стороною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейської Конвенції з прав людини) з 11 вересня 1997 року. У зв'язку з цим, Україна підтримує тісну взаємодію з Європейським судом з прав людини (ЄСПЛ) та зобов'язана виконувати його рішення [9].

На нашу державу покладається обов'язок щодо приведення законодавства та судової практики у відповідність з рішеннями ЄСПЛ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні дослідження у даній сфері здійснювали такі вчені як М.І. Іншин, К.І. Кеник, О.І. Кіт, С.М. Прилипко, К.Л. Томашевський, В.І. Щербина, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко. та інші. Проте комплексного аналізу застосування рішень ЄСПЛ під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку детально науковцями не проводилося і тому дане питання потребує ґрунтовного дослідження.

**Метою даної статті** є аналіз застосування національними судами рішень Європейського

суду з прав людини під час захисту прав та законних інтересів найманих працівників.

**Виклад основного матеріалу** Одним з ключових принципів, які ЄСПЛ вимагає від держав-учасниць, є забезпечення ефективного захисту прав працівників та гарантії справедливого розгляду їхніх справ. Це передбачає доступ до незалежного та безстороннього суду, який дотримується принципів справедливості та прозорості.

Виконання рішень ЄСПЛ забезпечується національним законодавством, зокрема Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [14]. Цей 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.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права [14].

З цього приводу, відомий український науковець С.В. Шевчук наголошує, що основною ознакою прецедентного характеру рішень ЄСПЛ є «незмінність судової практики» (відносна стабільність), яка дозволяє особам регулювати свою поведінку згідно з нею. Тому, одне судове рішення ЄСПЛ, на думку вченого, не може бути прецедентом, оскільки не має повторюваності [15, с. 89]. Ми не погоджуємося з даним висновком, так як вважаємо, що кожна справа має важливе значення для забезпечення захисту прав людини. У зв'язку з таким твердженням виникає питання, а скільки тоді судових рішень з окремого питання повинен постановити ЄСПЛ, щоб воно вважалось прецедентом?

Ми підтримуємо позицію В. Палюка, який вважає, що Конвенцію та рішення Суду необхідно застосовувати не у будь-якому випадку, а лише за наявності певних умов, зокрема: у разі невідповідності національного законодавства положенням Конвенції та протоколів до неї; за наявності в національному законодавстві правових «прогалів» щодо прав людини та основних свобод, визначених у Конвенції та протоколах до неї; для кращого розуміння тих положень національного законодавства, до яких було внесено зміни або доповнення на підставі рішень Суду; для реалізації на практиці

таких основних принципів Конвенції, як «верховенство права», «справедливість», «справедливий баланс», «справедлива сатисфакція», оскільки в законодавстві нашої країни це досить нові критерії [13, с. 234]. У свою чергу О. Климович стверджує, що за своєю юридичною природою рішення Суду є офіційним тлумаченням стосовно конкретної справи. А саме тлумачення Конвенції, здійснене Судом у мотивувальній частині рішень щодо конкретних держав, стає «джерелом права Конвенції» [12, с. 38].

Судові рішення ЄСПЛ у трудових спорах, які знаходились на розгляді у Суді, часто стосувалися таких питань, як: доступ до суду (стаття 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод) - забезпечення доступу до суду та справедливого розгляду трудових справ; свобода об'єднання (стаття 11 Конвенції) - право на свободу об'єднання, включаючи створення профспілок та участь у колективних трудових відносинах; забезпечення праці та безпеки на роботі (стаття 2 та 3 Протоколу № 1 до Конвенції) - захист права на працю та безпеку на роботі, забезпечення безпечних умов праці та рівних можливостей для всіх працівників; недискримінація (стаття 14 Конвенції) - забезпечення рівного ставлення до працівників без будь-якої дискримінації за будь-якою ознакою.

Але подання заяви до ЄСПЛ має відповідати певній процедурі. А у самій заяві слід точно сформулювати вимоги, які стосуються порушення конкретної статті Конвенції. Недотримання цього є підставою для відмови у розгляді справи або відмови у її задоволенні.

Ототожнення несвоєчасної виплати заробітної плати із примусовою працею у контексті статті 4 Конвенції є найбільш поширеною помилкою українських громадян, які звертаються із заявами до ЄСПЛ. Як приклад, можна навести справу «Долгова проти України» (Case of Dolgov v. Ukraine, app. no. 72704/01), справу «Соловйова проти України» (Case of Solovuyev v. Ukraine, app. no. 4878/04), справу «Коваленко та Бойко проти України» (Decision as to Admissibility of Application no. 15066/03 by Kovalenko and Boyko against Ukraine) тощо. В усіх наведених випадках ЄСПЛ посилався на аналогічне рішення «Сокур проти України» [4].

ЄСПЛ також розглядав деякі справи, що були пов'язані із порушенням Україною трудових прав передбачених статтею 11 Конвенції, а саме права на створення профспілок та участі у них з метою захисту своїх прав. Показово у цьому плані є справа «Трофімчук проти

України» (Case of Trofimchuk v. Ukraine, app. no. 4241/03). Не зважаючи на те, що у даній справі Суд виніс рішення не на користь заявника, який не дотримався передбачених українським законодавством примирних процедур під час здійснення права на страйк [2], сама по собі справа та її обставини, свідчать про можливість використання ЄСПЛ для захисту трудових прав.

Ми погоджуємося із твердженням М.В. Вісьтак про те, що : «Необхідно звернути увагу, що невелика кількість статей, які мають відношення до захисту трудових прав людини, не означає, що роль Суду для захисту саме цих прав є незначною. Кількість скарг поданих громадянами України щороку зростає. І навіть, якщо Суд у своєму рішенні визначає, що право не було порушено, він одночасно може надавати тлумачення того, що ж насправді вважається порушенням цього права» [5].

На думку К.Б. Дрогозяк вирішення національними судами справ має здійснюватися не відповідно до практики ЄСПЛ, а з урахуванням цієї практики, тобто практика ЄСПЛ має рекомендаційний характер, а не обов'язковий [8, с. 62]. Вважаємо, що указаний висновок науковця не в повній мірі відповідає сьогоденню. За останні роки в Україні здійснені заходи реформування судової системи з метою приведення її у відповідність із європейськими стандартами, зокрема, викладено у нових редакціях процесуальні кодекси (Цивільний процесуальний Кодекс, Господарський процесуальний Кодекс та Кодекс адміністративного судочинства.)

До статей процесуальних кодексів, які регулюють питання законодавства, відповідно до якого суд вирішує справи, було внесено окремі положення про те, що при розгляді справ суди застосовують Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколи до неї, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України та практику Європейського суду з прав людини як джерело права. Цей крок був спрямований на посилення нормативної підстави для застосування Конвенції та практики ЄСПЛ.

Аналіз судового захисту трудових прав у країнах Європейського Союзу вказує на те, що на загальноєвропейському рівні існує єдина для всіх держав-членів ЄС процедура вирішення дрібних спорів - small claims procedure, а сам розгляд трудових спорів проводиться за спрощеною процедурою.

З метою наближення законодавства України до європейських стандартів і здійснення пра-

восуддя згідно із міжнародною практикою розгляду спорів, до нових процесуальних кодексів були включені норми про запровадження загального та спрощеного позовного провадження цивільного та адміністративного судочинства. Трудові спори були віднесені до таких, що розглядаються у спрощеному провадженні. Це мало сприяти швидкому прийняттю судами рішень по справах, які стосуються порушень прав та інтересів працівників. Крім того, кодекси закріпили поняття малозначного спору і трудові спори були віднесені саме до такої категорії справ. Це фактично позбавляє права особи на оскарження рішення судів першої та апеляційної інстанції у касаційному порядку.

Однак, ЄСПЛ не вважає це порушенням права на судовий захист.

Прикладом цього є справа № 183/1066/16 (провадження № 61-14288ск18) коли Верховний Суд відмовив позивачці у відкритті касаційного провадження по трудовому спору, зазначивши, що правила, встановлені законодавцем щодо обмеження права на касаційне оскарження, відповідають Конституції України оскільки малозначні справи не підлягають касаційному оскарженню[10].

Розглядаючи скаргу позивачки про порушення її права на доступ до суду відповідно до пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Європейський суд з прав людини у своєму рішенні зазначив, що в контексті аналізу застосування критерію *ratione valoris* щодо доступу до вищих судових інстанцій він також бере до уваги наявність або відсутність питання щодо справедливості провадження, яке здійснювалось судами нижчих інстанцій.

Постановляючи ухвалу щодо неприйнятності заяви № 26293/18 від 09 жовтня 2018 року у справі «Азюковська проти України» (*Azyukovska v. Ukraine*), ЄСПЛ вказав, що застосування критерію малозначності у справі було передбачуваним, справа була розглянута судами двох інстанцій, які мали повну юрисдикцію, заявниця не продемонструвала наявності інших виключних обставин, які за положеннями кодексу могли вимагати касаційного розгляду справи і що у цьому випадку спір стосувався саме виплат у трудових правовідносинах, натомість не можна відносити до категорії малозначних, наприклад, справи про поновлення на роботі [1].

Отже, згідно з прецедентною практикою Європейського суду з прав людини обмеження

доступу до Верховного Суду охоплюється загальною визначеною легітимною метою встановленого законодавством порогу *ratione valoris* для скарг, що подаються на розгляд Верховного Суду, яка полягає в тому, щоб забезпечувати розгляд у Верховному Суді, з огляду на саму суть його функцій, лише справ необхідного рівня значущості.

Цікавим для застосування національними судами при розгляді трудових спорів є і визначення ЄСПЛ відносин між людьми при спільній роботі на підприємстві.

Так, аналізуючи поняття «приватного життя» за пунктом першим статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ЄСПЛ вказав, що приватне життя «включає право особи на формування та розвиток стосунків з іншими людьми, включаючи стосунки професійного або ділового характеру». Стаття 8 Конвенції «захищає право на особистий розвиток та право встановлювати та розвивати стосунки з іншими людьми та оточуючим світом». Поняття «приватне життя» в принципі не виключає відносини професійного або ділового характеру. Врешті-решт, саме у рамках трудової діяльності більшість людей значно можуть розвивати стосунки з оточуючим світом. Отже, обмеження, накладені на доступ до професії, були визнані такими, що впливають на «приватне життя» (рішення Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*, № 21722/11, § 165)) [3].

Звернення до практики ЄСПЛ є важливим інструментом для забезпечення справедливості та дотримання міжнародних стандартів прав людини в національних судах.

Правові позиції ЄСПЛ виступають підставою захисту трудових прав працівників в національних судах та на думку окремих вчених, зокрема, О. Климович «...мають становити ідеологічно-правову (ціннісну) основу для здійснення правосуддя в Україні» [12, с. 34].

Як зазначає О.С. Волохов, 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 [6, с. 465].

Ми погоджуємося з позицією Л.П.Гарашенко, яка вказує, що враховуючи характер рішень та зауважень ЄСПЛ, розуміння їх як джерела права повинно стосуватися не лише конкретної справи, а напрацювання пропозицій щодо

заходів, які має здійснити Україна для усунення наступних правопорушень [7, с.80]. Вважаємо, що для правильного застосування рішень ЄСПЛ необхідно мати знання та вміння щодо виокремлення прецедентів (*ratio decidendi*) у структурі рішень. *Ratio decidendi* описує юридичне положення, яке є підставою для прийняття рішення, тобто принцип або правило, що впливає з даного рішення. Це є основним правовим положенням, яке має обов'язкову силу.

Таким чином, у мотивувальній частині судового рішення прийнятого за результатами розгляду справи, судді можуть робити посилання на Конвенцію та рішення ЄСПЛ, якщо вони мають прямий вплив на справу, яка перебуває у них на розгляді. Посилання на ці документи допомагають забезпечити обґрунтування рішення та показати, що воно ґрунтується на міжнародних нормах.

Неправильне застосування положень Конвенції та практики ЄСПЛ може стати підставою для скасування або зміни судових рішень, якщо вони переглядаються судами вищих інстанцій. Тому важливо мати глибоке розуміння прецедентів ЄСПЛ і їх застосування.

Аналіз застосування рішень ЄСПЛ при розгляді трудових спорів національними судами свідчить про те, що часто трапляються випадки неправильного використання практики ЄСПЛ, коли рішення ЄСПЛ застосовуються недоречно або без належного розуміння особливостей застосовності конкретних статей Конвенції. Крім того, виникають ситуації, коли в рішеннях національних судів замість правоположення *ratio decidendi* цитується позиція уряду чи заявника у справі, або коли суд не враховує аргументи сторін, засновані на положеннях Конвенції та практиці ЄСПЛ. Це все негативно впливає на розгляд трудових спорів і на відновлення порушених прав та законних інтересів працівників.

**Висновки.** Належне розуміння та застосування рішень ЄСПЛ є важливим для забезпечення захисту прав людини в національних правових системах. Це вимагає наявності знань про прецеденти, розуміння основних принципів рішень ЄСПЛ і їх використання у процесі аргументації та ухвалення рішень у конкретних справах. Національні суди мають не просто «запозичувати» або «цитувати» рішення ЄСПЛ, а дійсно розуміти їх суть і логіку, застосовувати їх відповідно до конкретних обставин справи, враховуючи всю систему національного законодавства та правопорядку.

Застосовуючи рішення ЄСПЛ, Україна повинна прагнути до удосконалення чинного законодавства та судової практики у сфері трудових правовідносин.

Посилання на практику ЄСПЛ при розгляді трудових спорів є доцільним у наступних ситуаціях:

1. Якщо справа має складність або особливі обставини, які вимагають застосування принципів та стандартів, визначених у практиці ЄСПЛ, так як в національних нормативно-правових актах відсутні конкретні положення, які регулюють спірні трудові правовідносини;

2. Коли справа стосується гарантій прав людини, які передбачені Конвенцією, і практика ЄСПЛ може забезпечити додаткове розуміння та надати вказівки щодо правильного застосування цих прав на національному рівні;

3. Коли через прогалини у нормах чинного законодавства відсутні окремі положення, що регулюють спірні трудові правовідносини або їх недостатньо для регулювання певних аспектів трудового права;

4. Якщо існує неоднозначне трактування норм чинного законодавства України - для отримання більш чіткого роз'яснення щодо тлумачення цих норм та забезпечення їх однакового застосування.

Зважаючи на практику ЄСПЛ, національні суди можуть забезпечити більш високий рівень захисту прав найманих працівників при розгляді трудових спорів та однакового застосування норм у судовій практиці.

Рішення та практика ЄСПЛ мають бути інтегровані у національну судову систему України таким чином, щоб вони стали органічними складовими, а не просто декларативними.

Враховуючи рішення ЄСПЛ у контексті вирішення трудових спорів в Україні, слід активно працювати над реформуванням системи правового регулювання та судової практики у сфері трудових відносин. Це сприятиме зміцненню захисту прав працівників, покращенню умов праці та забезпеченню справедливого вирішення трудових спорів.

#### Список використаної літератури:

1. Case of Azyukovska v. Ukraine, app no 47921/08 URL: <http://hudoc.echr.coe.int>
2. Case of Trofimchuk v. Ukraine, app. no. 4241/03 .URL: <http://hudoc.echr.coe.int>
3. Case of Oleksandr Volkov v. Ukraine, № 21722/11, § 165. URL: <http://hudoc.echr.coe.int>
4. Partial Decision as to Admissibility of Application no. 29439/02 by Sokur against Ukraine on 26 November 2002 URL: <http://hudoc.echr.coe.int>

5. Вісьтак М.В. Рішення Європейського суду з прав людини як джерело трудового права України. Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : Матеріали XVII регіональної науковопрактичної конференції. 3-4 лютого 2011 р. Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2011. С. 220-221.
6. Волохов О.С. Рішення Європейського Суду з прав людини у системі джерел трудового права України. Правове забезпечення ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини : зб. наук. ст. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15 вересня 2012 р.) / за ред. С. В. Ківалова; НУ «ОЮА». Одеса: Фенікс, 2012. С. 462-469. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/9643>
7. Гаращенко Л.П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. Судова апеляція. 2015. № 2 (39). С. 79-86. URL: [http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new\\_nonjs/detail.php3?doc\\_id=1665510&title=%D2%F0%F3%E4&div=0&source=1&yearFst](http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new_nonjs/detail.php3?doc_id=1665510&title=%D2%F0%F3%E4&div=0&source=1&yearFst)
8. Дрогозяк К.Б. Процесуально-правовий характер рішень Європейського суду з прав людини в доказуванні в цивільному процесі України. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 2. С. 58–63.
9. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» № 475/97-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> дата звернення: 13.10.2022);
10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. : станом на 1 серп. 2021 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 13.10.2022);
11. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 13.10.2022).
12. Климович О. Застосування прецедентної практики Європейського суду з прав людини судами України. *Адвокат*. 2002. № 2. С. 34-41.
13. Палюк В. Чи можуть судді України у своїх рішеннях посилатися на рішення Європейського суду з прав людини. Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі. 2005. № 3 С. 231-237.
14. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: *Верховна Рада України*; Закон від 23.02.2006 № 3477-IV / *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2006. № 30. ст. 260.
15. Шевчук С.В. Європейський суд з прав людини та українська судова система: необхідність узгодження судової практики. *Право України*. 2011. № 7. С. 88–92.

### **Tsyganchuk I. I. Application of decisions of the European court of human rights when protecting the labor rights and legal interests of employees in the court**

*This article is dedicated to the analysis of the application of the European Court of Human Rights decisions in the course of judicial protection of workers' rights and legitimate interests at present, an important place among the existing forms of protection of labor rights and legal interests of employees is occupied by the courts. It is noted that the decisions of the European Court of Human Rights in the context of resolving labor disputes in Ukraine are of significant importance for the development of judicial practice and improvement of legal regulation in the field of labor relations. These decisions often point out the problems faced by employees and employers in Ukraine and can serve as a guideline for improving national legislation and judicial practice. The ECHR's decisions are crucial for resolving labor disputes in Ukraine, as the ECHR establishes human rights standards that must be respected by all Council of Europe member states, including Ukraine. The research of scientific views of scholars and the analysis of current Ukrainian legislation on the application of the European Court of Human Rights decisions during the protection of workers' rights and legitimate interests has been conducted. Individual decisions of the European Court of Human Rights made as a result of consideration of complaints in labor disputes have been analyzed. Conclusions and suggestions aimed at improving the application of the European Court of Human Rights decisions during the protection of workers' rights and legitimate interests in court proceedings have been formed. It was noted that the proper understanding and application of European Court of Human Rights decisions is important for ensuring the protection of human rights in national legal systems. This requires knowledge of precedents, an understanding of the main principles of European Court of Human Rights decisions and their use in the process of argumentation and decision-making in specific cases. National courts should not simply «borrow» or «quote» decisions of the ECtHR, but really understand their essence and logic, apply them in accordance with the specific circumstances of the case, taking into account the entire system of national legislation and legal order.*

**Key words:** *European Court of Human Rights decisions, protection of workers' rights and legitimate interests, court, court proceedings.*