

**ПРОБЛЕМА ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРИВАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ****THE PROBLEM OF SETTLEMENT OF THE RIGHT TO PRIVACY
OF AN EMPLOYEE AT THE WORKPLACE****Карачевцева К.Д., студентка III курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Ковальова Ю.В., студентка III курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Філіндаш Ю.В., студентка III курсу***Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті автори розкривають актуальну проблему у галузі трудового права, яка може передбачати можливе порушення права працівника на недоторканність приватного життя на робочому місці під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Через те, що це не закріплене в українському законодавстві, роботодавець може зловживати контрольними заходами, а саме запровадженням прихованого аудіо- або відеоспостереження, перевіркою даних на робочому комп'ютері, контролем за телефонними розмовами, за листуванням електронною поштою чи іншою кореспонденцією, що здійснюється через різні соціальні мережі. Відсутність таких правил, які би встановлювали обмеження на втручання у право працівника на приватне життя, дедалі більше ставить працівника у вразливе становище. Також відсутня відповідальність роботодавця за втручання у приватне життя свого працівника відповідно до трудового законодавства. Вивчивши судову практику національних судів, Конституційного суду України та Європейського суду з прав людини та законодавство України, автори запропонували модель врегулювання цих відносин. Крім того, Європейський суд із прав людини встановив критерії пропорційності втручання у право працівника на недоторканність приватного життя. Автори вважають, що слід заборонити приховане аудіовізуальне спостереження, якщо для цього немає обґрунтованої необхідності. Аудіовізуальне спостереження може здійснюватися лише за письмовим попередженням працівників. Особисте листування у жодному разі не може бути перевірене, але роботодавець має право перевіряти робоче листування, коли у цьому є розумна потреба. Така сама думка авторів і про моніторинг використання Інтернету. Роботодавець має право перевіряти робочі файли, які знаходяться на робочому комп'ютері. Файли, чітко позначені позначкою «особисті», має право перевіряти лише за обґрунтованої потреби й у присутності працівника, котрому належить ця інформація. В усіх випадках працівник повинен мати право на оскарження прийнятого рішення роботодавцем у судовому порядку.

Ключові слова: роботодавець, працівник, право на приватність, аудіовізуальне спостереження, таємниця кореспонденції, телефонних розмов.

In the article authors reveal the topical issue in the field of labor law, which can provide a possible violation of the right to privacy of the employee at the workplace during the performance of his/her labor duties. Due to its lack of enshrinement in Ukrainian law, employer can misuse of control measures namely the introduction of covert audio or video surveillance, checking the data on the work computer, control of telephone conversations, correspondence via e-mail or other correspondence carried out by different social networks. In addition, the responsibility of the employer is not enshrined in the Labor Code of Ukraine. The lack of rules that set limits on interference with the right to privacy increasingly puts the employee in a vulnerable position. Having studied the judicial practice of the national courts, the Constitutional Court of Ukraine and the European Court of Human Rights (Copland v United Kingdom, Halford v. United Kingdom, Barbulescu v Romania, Libert v France, Kopke v Germany), as well as the legislation of Ukraine, as a result, authors proposed a model for settling these relations. The case law of the European Court of Human Rights, which is a source of law for the courts, states that telephone calls, correspondence via e-mail and social networks, personal files on a work computer are covered by the concept of "privacy" and are protected by Article 8 of the European Convention on Human Rights. In addition, the European Court of Human Rights established criteria for the proportionality of an interference with an employee's right to privacy. The authors believe that covert audiovisual surveillance should be prohibited, unless there is a reasonable need. Audiovisual surveillance can be carried out with the written warning of employees. Personal correspondence cannot be checked, but the employer has the right to check work correspondence when it is a reasonable need. The same opinions are about monitoring the use of the Internet, and checking personal files on the office device. Also, the authors proposed to introduce the responsibility of the employer under paragraph 9 of part 2 of Article 265 of the Labor Code of Ukraine.

Key words: employer, employee, right to privacy, audiovisual surveillance, secrecy of correspondence, telephone conversations.

Постановка проблеми. Право на приватність працівника на робочому місці є нормативно незакріпленим поняттям в українському законодавстві, визначити його можна лише через інші – «особисте» та «сімейне життя», які у розумінні Конвенції про захист прав людини (далі – ЄКПЛ) є складовими частинами права на приватність, закріпленого у ст. 8 ЄКПЛ. Відсутність чіткого врегулювання сприяє зловживанню заходами контролю з боку роботодавця, а саме: запровадженням прихованого аудіо-/відеоспостереження, перевіркою даних, що знаходяться на робочому комп'ютері, а також телефонних розмов, листування або іншої кореспонденції, яка здійснюється за допомогою робочих засобів зв'язку. Нині відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) не передбачено відповідальність роботодавця за втручання у приватне життя працівника.

Найбільш близьким і дотичним до нашої теми є дослідження про право на повагу кореспонденції таких українських науковців, як О.А. Білічак, І.А. Ветухова [1], Н. В. Устименко, С.В. Шевчук та ін. Питання нормативного визначення поняття «приватне життя» розглядали С.В. Вишовецька [2], В.М. Вишовецький [2], І.М. Кравченко [3], порушення роботодавцями ст. 8 ЄКПЛ – О. Попова та Д. Мельник.

Метою статті є дослідження права на приватність працівника на робочому місці, визначення кола проблем, пов'язаних із ним, і шляхів їх вирішення. Для цього необхідно проаналізувати національне законодавство, судову практику Конституційного Суду України (далі – КСУ), Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), національних судів і зробити висновки.

Результати дослідження. Ст. 8 ЄКПЛ закріплює положення про те, що кожна людина має право на повагу до її приватного і сімейного життя, до її житла та кореспонденції [4]. Практика ЄСПЛ вказує, що «приватному життю» неможливо надати вичерпне визначення. Як зазначається у справі *C. i Марнер проти Сполученого Королівства* [5, § 66], воно може «охоплювати численні аспекти фізичної та соціальної ідентичності особи». У здійснення права на приватність не можуть втручатися органи державної влади, крім випадків, коли воно здійснюється пропорційно, тобто: а) відповідно до закону; б) має бути необхідним у демократичному суспільстві [6].

У законодавстві України приписи про захист особистого життя людини закріплено у ст. 32 Конституції України. Ніхто не може зазнавати втручання у своє особисте й сімейне життя, окрім випадків, визначених Конституцією. Збирання, зберігання, використання та поширення інформації про особу, яка є конфіденційною, без її згоди не допускається, за винятком, коли це передбачено законом і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [7].

КСУ у своєму рішенні від 20 січня 2012 р. № 2-рп/2012 офіційно розтлумачив ч. 1 та 2 ст. 32 Конституції, зазначивши, що інформація про особисте та сімейне життя особи (персональні дані про неї) є будь-якими відомостями чи сукупністю відомостей про фізичну особу, котра ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, а саме: національність, сімейний стан, місце проживання та перебування тощо, дані про особисті майнові та немайнові відносини цієї особи з іншими, відомості про події та явища, що відбуваються у побутовому, інтимному, професійному та інших сферах життя особи, за винятком даних стосовно виконання повноважень особою, котра займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування. Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за їхньою згодою, крім випадків, визначених законом [8]. Тобто КСУ фактично ототожнив поняття персональних даних (відомості про фізичну особу, за якими можна її ідентифікувати) до будь-якої інформації про особу, зокрема відомостей про аспекти її професійного життя, які стосуються теми нашого дослідження.

Слід зазначити, що положення ч. 1 та 2 ст. 32 Конституції конкретизуються у положеннях таких нормативно-правових актів: ч. 2 ст. 21 Закону України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 р., ч. 2 ст. 7 Закону України «Про доступ до публічної інформації» від 13 січня 2011 р., ст. 270, 271, 301 та 302 Цивільного кодексу України. Тобто у нашому законодавстві забезпечується право на недоторканість особистого й сімейного життя у загальному вигляді, без конкретизації сфер життя. Це означає, що у трудових правовідносинах між працівником і роботодавцем не закріплені межі втручання у приватне життя працівника, а також відповідальність за зловживання контролем із боку роботодавця. Відсутність норм, які забороняють приховане аудіовізуальне спостереження без обґрунтованої потреби та встановлюють межі допустимості перевірок кореспонденції та файлів на офісному комп'ютері, дедалі більше ставлять працівника у вразливе та незахищене становище.

Спроба регламентувати ці питання була здійснена депутатом В.Ю. Мисиком у проєкті Закону України «Про внесення змін до КЗпП України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції)» від 14 лютого 2018 р. № 8037. Пропонувалося доповнити КЗпП ст. 2-2 «Гарантії права працівника на повагу до приватного життя та таємницю кореспонденції». Передбачалося, що кожен працівник повинен мати право на повагу до свого приватного життя та таємниці кореспонденції. Аудіо- та/або відеоспостереження робочого

місця могло здійснюватися лише за попереднім письмовим повідомленням із боку роботодавця. Форми й умови спостереження могли бути закріплені у трудовому, колективному договорах або у нормативних актах роботодавця, вони повинні бути доведені до працівника під розписку. У місцях зі спостереженням повинні бути розміщені повідомлення з таким текстом: «Увага! Ведеться відеоспостереження/аудіозапис!» Приховане відеоспостереження може дозволятися у виняткових випадках заради забезпечення майнових прав роботодавця протягом розумного строку, але не більше 1 місяця [9]. На нашу думку, таке формулювання щодо виняткових випадків є досить розмитим, тому що, по-перше, немає чіткого визначення «забезпечення майнових прав роботодавця» у разі встановлення прихованого відеоспостереження. По-друге, не зазначений алгоритм визначення розумності строку прихованого аудіовізуального спостереження. Незрозумілим є часове обмеження таємного спостереження в 1 місяць, адже цього періоду може не вистачити задля досягнення законної мети роботодавця.

Окрім цього, у проєкті пропонувалося, що зміст телефонних розмов, електронних листів, спілкування за допомогою програм миттєвого обміну повідомленнями, здійснених за допомогою робочих засобів зв'язку, інформація про використання мережі Інтернет працівником, персональні дані, збережені на робочій комп'ютерній техніці, становлять таємницю кореспонденції працівника. Доступ до такої інформації може бути наданий лише завдяки попередньому письмовому повідомленню працівника про це або за наявності дозволу на це судом у випадках, встановлених законом, із метою запобігання злочинів чи під час кримінального провадження, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо. Відомості, отримані з порушенням правил, передбачених запропонованою статтею, не можуть бути підставою для звільнення працівника з посади, відмови у переведенні його на інше місце роботи або притягнення до відповідальності [9]. Ми вважаємо, що доступ до кореспонденції працівника не повинен надаватися лише завдяки попередньому письмовому попередженню. Повинна бути письмова згода на це працівника або наявність обґрунтованих підстав для здійснення цього без його згоди, що також потрібно детально регламентувати.

Згідно зі ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини суди» під час розгляду справ застосовують ЄКПЛ і практику ЄСПЛ як джерело права [10]. Саме тому ми будемо досліджувати врегулювання права на приватність працівника через практику ЄСПЛ.

Так, у справі *Халфорд проти Сполученого Королівства* (рішення від 25 липня 1997 р.) [11] і *Копланд проти Сполученого Королівства* (рішення від 3 квітня 2007 р.) [12] ЄСПЛ констатує, що використання телефону у службових приміщеннях підпадає під «приватне життя» і «листування» згідно із ч. 1 ст. 8 ЄКПЛ. Із цього випливає, що електронні листи та використання Інтернету повинні також бути захищеними за цією статтею. З іншого боку, ЄСПЛ підкреслює, що контроль використання телефону, мережі Інтернет та електронної пошти працівника на роботі може бути необхідним у демократичному суспільстві у певних ситуаціях задля досягнення законної мети.

Справа *Барбулеску проти Румунії* (рішення від 5 вересня 2017 р.) стосується рішення приватної компанії щодо звільнення заявника після здійснення моніторингу його електронних повідомлень і доступу до їх змісту. ЄСПЛ зазначив, що «до поняття “приватне життя” може входити професійна діяльність, або діяльність, яка відбувається у публічному контексті. Обмеження професійного життя фізичної особи можуть охоплюватися ст. 8, якщо вони мають наслідки для особи, у якій особа буде соціальною ідентичністю шляхом розвитку стосунків з іншими

людьми». Стосовно поняття «кореспонденція» ЄСПЛ стверджує, що ст. 8 воно захищається завжди, адже уточнюючого прикметника немає [13, § 73]. Відповідно, у цій справі наявне порушення ст. 8 ЄКПЛ.

До того ж ЄСПЛ у цій справі сформував критерії пропорційності втручання у право на приватність працівника: 1) наявність факту завчасного та чіткого попередження працівника про можливу/постійну перевірку роботодавцем кореспонденції; 2) врахування обсягу перевірки, ступеня втручання у приватність працівника; 3) наявність законних підстав у роботодавця для здійснення такої перевірки; 4) перевірка наявності/відсутності гарантій у працівника; 5) (не)можливість запровадження системи моніторингу з меншим втручання у життя працівника [13].

Справа Ліберт проти Франції (рішення від 22 лютого 2018 р.) стосується перевірки файлів заявника з позначкою «особисті», збережених на робочому комп'ютері. Роботодавець за відсутності працівника виявив на офісному комп'ютері файл під назвою «giggles» (хихикання), у якому зберігалася велика кількість порнографічних матеріалів. Заявник був звільнений. Однією із причин, чому національні суди відмовили у позові пана Ліберта, є прецедент Касаційного суду, відповідно до якого працівник не міг позначати весь жорсткий диск свого робочого комп'ютера як «особистий», оскільки жорсткий диск був за умовчанням призначений для професійного використання [14]. ЄСПЛ встановив, що порушення ст. 8 ЄКПЛ відсутнє. Тож перевірка файлів, які стосуються робочого процесу та зберігаються на офісному комп'ютері, є дозволеною для роботодавця.

Справа *Кьопке проти Німеччини* (ухвала про прийнятність від 5 жовтня 2010 р.) стосується визнання незаконними доказів, отриманих завдяки прихованому спостереженню за працівниками. ЄСПЛ встановив, що мета запровадження відеоспостереження у цій справі була законною та виправданою, адже втручання у приватне життя зумовлювалося необхідністю досягнення цілі – припинити крадіжки та звільнити від підозр інших співробітників, а також були відсутні інші ефективні засоби для мети роботодавця, які би не передбачали обмеження права працівника (відкрите відеоспостереження або нагляд колег і керівництва не дало би результату). До того ж відеоспостереження щодо пані Кьопке було встановлено лише після виявлення правопорушення, що спричинило обґрунтовану підозру в розкраданні щодо співробітників відділу. Такий контроль запровадився лише на 2 тижні та був проведений тільки біля загальнодоступних ділянок біля каси. Відеозапис оброблений декількома особами (працівниками детективного агентства та співробітниками роботодавця) заради розірвання трудового договору з винним і розгляду справи у суді [15]. Тому втручання у приватне життя заявниці обмежувалося необхідними межами задля досягнення мети роботодавця.

Обсяг судової практики наших національних судів дуже незначний. Так, у рішенні Окружного адміністративного суду міста Києва № 640/18800/18 від 10 травня 2019 р. було зазначено, що діяльність професійного або ділового характеру підпадає під поняття «приватне життя» для цілей ст. 8 ЄКПЛ, а тому електронна кореспонденція працівників юридичних осіб, яку у цій справі Антимонопольний комітет України використав і розповсюдив, є предметом захисту цієї статті (справа *Копланд проти Сполученого королівства*) [16].

У постанові Донецького апеляційного суду № 266/7343/18 від 17 квітня 2019 р. справа стосується звернення працівника до роботодавця із заявою про протиправність дій зі встановлення відеокамер на його робочому місці без його згоди та згоди профспілки, членом якої він є, що є зміною умов праці. Суд апеляційної інстанції скасував рішення суду першої інстанції з огляду на те, що позивачеві все ж таки було відомо про встановлення

таких засобів контролю робочого процесу, як відеозйомка, а тому суд першої інстанції неповно з'ясував обставини у справі [17].

А ось у постанові Харківського апеляційного суду № 623/2637/18 від 17 жовтня 2019 р. зазначається, що позивачка просила визнати дії роботодавця незаконними через приховане відео- й аудіоспостереження на робочому місці (попередження про такі умови праці жінка не отримала) та стягнути моральну шкоду у розмірі 50 тис. грн. Суд апеляційної інстанції встановив, що відеоспостереження не було прихованим, і відмовив жінці у задоволенні позову [18].

Тому практика наших національних судів здебільшого спирається на практику ЄСПЛ через відсутність в українському законодавстві прямих норм, які би врегульовували право на приватність працівника.

З огляду на вищезазначену інформацію ми вважаємо, що у КЗпП потрібно закріпити, що кожний працівник має право на приватність на робочому місці, та деталізувати застосування заходів контролю. Зокрема, вважаємо, що аудіовізуальне спостереження повинно допускатися лише за письмовим завчасним попередженням працівника. У приміщеннях, у яких ведеться аудіо- та/або відеоспостереження, повинні бути розміщені таблички з написами про спостереження. Технічні пристрої розміщуються на видному для всіх місці. Приховане аудіо-, відеоспостереження забороняється, крім випадків, у яких є обґрунтована потреба роботодавця для досягнення законної мети. Потреба вважається обґрунтованою, коли: а) захід здійснюється в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання зворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримки авторитету та неупередженості правосуддя; б) законна мета не могла бути досягнута іншим способом, який не обмежував би право на приватність працівника. Також роботодавець не має право перевіряти особисту кореспонденцію працівника, а робочу має право перевірити лише за обґрунтованої потреби роботодавця для досягнення законної мети. Це саме стосується і контролю за використанням мережі Інтернет. Роботодавець має право перевіряти робочі файли, які знаходяться на робочому комп'ютері. Файли, чітко позначені позначкою «особисті», має право перевіряти лише за обґрунтованої потреби й у присутності працівника, котрому належить ця інформація. В усіх випадках працівник має право на оскарження прийнятого рішення роботодавцем у судовому порядку. Тоді суди повинні дотримуватися критеріїв пропорційності втручання у право на приватність працівника, сформованих у справі *Барбулеску проти Румунії*, про що зазначалося вище у статті. Також потрібно запровадити відповідальність роботодавця за порушення норм про право на приватність працівника згідно зі ст. 265 КЗпП. Тобто нести відповідальність у вигляді штрафу у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення, що передбачається абз. 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП як порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абз. 2–8 ч. 2 ст. 265 КЗпП [19].

Висновки. Регламентация в українському законодавстві всіх аспектів права на приватність працівника на робочому місці дозволить запобігти зловживанням роботодавцем щодо заходів контролю над працівником. Спроби врегулювання цього питання мали суттєві недоліки, які б не дозволили досягти поставленої мети, щоб встановити межі втручання роботодавця у приватне життя працівника. Практика ЄСПЛ, котра є джерелом права для судів, встановлює, що телефонні дзвінки, листування за допомогою електронної пошти та соціальних мереж, особисті файли на робочому комп'ютері охоплюються поняттям «приватне життя» й охороняються ст. 8 ЄКПЛ. Приховане аудіовізуальне спостереження повинно бути забороненим,

окрім випадку обґрунтованої необхідності з боку роботодавця, яка переслідує законну мету, котра не могла бути досягнутою іншими заходами, які не спричиняють втручання у приватне життя працівника. Тому ми вважаємо, що аудіовізуальне спостереження може здійснюватися за письмовим попередженням працівників або за наявністю обґрунтованої потреби роботодавця. Особиста кореспонденція не може бути перевірена, а робочу роботодавець має право перевірити за обґрунтованої потреби. Це саме стосується і контролю за використанням мережі Інтернет, і перевірки особистих файлів на офісному пристрої (до того ж перевіряти лише у присутності працівника). У разі порушення вимог роботодавця повинен нести відповідальність за абз. 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП.

денція не може бути перевірена, а робочу роботодавець має право перевірити за обґрунтованої потреби. Це саме стосується і контролю за використанням мережі Інтернет, і перевірки особистих файлів на офісному пристрої (до того ж перевіряти лише у присутності працівника). У разі порушення вимог роботодавця повинен нести відповідальність за абз. 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ветухова І., Капліна В. Контроль особистої кореспонденції працівника роботодавцем: виробнича необхідність чи порушення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 3. С. 105–109.
2. Вишновецька С.В., Вишновецький В.М. Конституційне право на недопущення втручання в особисте і сімейне життя працівника. *Юридичний вісник*. 2018. № 3 (48). С. 109–116.
3. Кравченко І.М. Проблеми нормативного визначення поняття «приватне життя» з огляду на допустимість меж обмеження прав працівників під час здійснення роботодавцем заходів контролю. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. № 1 (118). С. 82–93.
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 р. № 995_004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 25.10.2021).
5. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «С. і Марпер проти Сполученого Королівства» (заява №30562/04 від 4 грудня 2008 р.). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22tabview%22%3A%22document%22%2C%22itemid%22%3A%22001-117816%22%7D>.
6. Посібник за статтею 8 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/1259d4263dac852ef056_file.pdf (дата звернення 25.10.2021).
7. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.10.2021).
8. Рішення Конституційного суду України 20 січня 2012 р. № 2-рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#Text>.
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України : проект Закону України від 14 лютого 2018 р. № 8037 / *Законодавство України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63483.
10. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення 28.10.2021).
11. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Халфорд проти Сполученого Королівства» (заява № 20605/92 від 25 липня 1997 р.). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-58039%22%7D>.
12. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (заява № 62617/00 від 3 квітня 2007 р.). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-117767%22%7D>.
13. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Барбулеску проти Румунії» (заява № 61496/08 від 5 вересня 2017 р.). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%7B%22itemid%22%3A%22003-5825428-7419362%22%7D>.
14. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Лібберт проти Франції» (заява № 588/13 від 22 лютого 2018 р.). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%7B%22itemid%22%3A%22003-6014614-7713110%22%7D>.
15. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Кьопке проти Німеччини» (заява № 420/07 від 5 жовтня 2010 р.). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22002-782%22%7D>.
16. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 10 травня 2019 р., судова справа № 640/18800/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81695852>.
17. Постанова Донецького апеляційного суду від 17 квітня 2019 р., судова справа № 266/7343/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81320956>.
18. Постанова Харківського апеляційного суду від 17 жовтня 2019 р., судова справа № 623/2637/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85166889>.
19. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII у редакції від 14 серпня 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 12.11.2021).