

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2023.2.37>

**О. І. Гуміров**

аспірант кафедри міжнародного права  
та порівняльного правознавства  
Міжнародного гуманітарного університету

## ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

*Стаття присвячена дослідженню практики Європейського суду з прав людини стосовно захисту права на свободу асоціацій.*

*Проаналізовано окремі найбільш знакові справи, розглянуті Європейським судом з прав людини в контексті ст. 11 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Констатовано, що ст. 11 Конвенції є лідером звернень за кількістю справ в області трудового права, оскільки її положення трактуються особливо широко та покривають велику кількість самих різних аспектів.*

*Дослідження дозволило зробити висновок, що Європейська конвенція є важливим інструментом захисту права на свободу об'єднань. Відмічається, що Європейський суд розробив систему принципів свободи профспілок: право створювати профспілки та вступати в профспілку за власним вибором; право бути почутим та право на свободу захищати професійні інтереси членів профспілки шляхом профспілкової діяльності, здійснення та розвиток якої держави-учасниці повинні одночасно і дозволяти і робити можливими оцінки. Було здійснено аналіз застосування практики ЄСПЛ та виокремленні основні аспекти сфери дії свободи об'єднання закріпленого ст. 11 Конвенції, а саме: утворення об'єднання; внутрішня організація об'єднання; вступ до об'єднання; права об'єднання; негативний аспект – право не вступати до об'єднання та право виходу з об'єднання.*

*Проведене дослідження дає змогу обґрунтувати висновок, що незважаючи на «скудну» редакцію права на свободу асоціацій в Конвенції, ЄСПЛ виступає важливим інститутом захисту профспілкових прав. Відмічається, що практика ЄСПЛ в рамках ст. 11 Конвенції розвивається хвилеподібно. Разом з застосуванням широкого підходу до тлумачення тексту статті, що дозволяє вести мову про конструюванні нових правил, правових конструкцій, виходячи за межі буквального значення тексту положень Конвенції, спостерігається і певні «кроки назад».*

**Ключові слова:** право на свободу об'єднань, право на свободу асоціацій, міжнародні стандарти, практика Європейського суду з прав людини, судовий захист.

**Постановка проблеми.** Право на свободу об'єднань, як вважають дослідники, відноситься до найбільш визнаних прав людини – на сьогоднішній день право на об'єднання в професійні союзи регламентується значною кількістю міжнародно-правових актів (Конвенціями, Деклараціями, Хартіями та ін.) ратифікованими як Україною, так і більшістю зарубіжних країн, що значно вплинуло на закріплення базових міжнародних стандартів в цій сфері в національних конституціях. В процесі створення єдиного міжнародного правового простору право на об'єднання стає об'єктом міжнародного регулювання і катего-

рією не лише внутрішньо національного, але й міжнародного права.

Не дивлячись на те, що Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) закріпила громадянські та політичні права, її розробники не залишили повністю індиферентні по відношенню до захисту прав працівників, зокрема, включивши в текст ст. 11 положення про створення та вступ до профспілок.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Роль та значення рішень Європейського суду з прав людини та їх застосування в судовій практиці стали предметом дослідження провідних вітчизняних та зарубіжних науковців. Деякі

аспекти захисту трудових прав Європейським судом знайшли відображення в роботах А. Блага, Е. Бредні, І. Дахова, Дж. Летсаса, О. Мартиненка, Д. Поповица С. Шевчука та ін. Проте аналіз судової практики Європейського суду з прав людини в контексті захисту права на свободу асоціацій залишився поза увагою науковців, що і обумовило актуальність дослідження.

**Мета статті** – проаналізувати судову практику Європейського суду з прав людини щодо захисту права на свободу асоціацій, опрацювати окремі рішення Європейського суду з прав людини в контексті ст. 11 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, а також осмислити їх значення для інтеграції України в європейській простір.

**Виклад основного матеріалу.** Європейський Суд з прав людини (далі – ЄСПЛ), надаючи тлумачення ст. 11 Конвенції, що гарантує кожному право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднань з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [1], опирається на особливу цінність цього права для розвитку демократії, утвердження правової та соціальної держави, підкреслюючи, що свобода об'єднань представляє одну із основних опор правової та соціальної держави і одну з ключових умов її розвитку, а також є важливою умовою реалізації можливостей кожної людини.

Незважаючи на той факт, що країни-учасниці Конвенції підтверджують свою прихильність цінностям, які закладені в Конвенцію, вони зазвичай досить критично відносяться до спроб ЄСПЛ давати досить широке тлумачення тим правам, які закладені в Конвенції. При цьому серед науковців-міжнародників немає єдності стосовно питання, чи не занадто широко ЄСПЛ тлумачить положення Конвенції і тим самим створює права, яких насправді в тексті немає? В той час як одні науковці звинувачують суддів в зайвому творчому, еволютивному тлумаченні, інші, навпаки, незадоволені тим, що суд недостатньо активно захищає заявників, котрі очікують, що ЄСПЛ буде приймати рішення на їх користь з урахуванням історичних

та економічних реалій, що не є сталими, що дозволить надати людині більше захисту, ніж можна було очікувати півстоліття назад [16, 17, 19].

В зв'язку з цим, цілком слушною є теза Дж. Летсаса, котрий відмічає, що заклики до обмеження занадто креативного тлумачення положень Конвенції базується на аргументах про легітимність та ефективність міжнародного Суду, чиї повноваження повинні цілком залежати від волі країн-учасниць Конвенції. Прихильники протилежного підходу, що підстьобуються заявниками, навпаки, закликають Суд тлумачити права в самому широкому сенсі – незалежно від волі країн-учасниць. Опрацьовані Судом «автономні концепції» найбільш яскраво демонструють, на думку Дж. Летсаса, що ряд прав ЄСПЛ розуміє «внеконвенційному змісті», при цьому «не вимагається, щоб ці права були тими ж самими, якими їх приймають країни-учасниці (чи більшість з них); скоріше, їх основою є певний субстантивний моральний принцип, який їх виправдовує та вимагає послідовного їх застосування» [15, с. 10].

Незважаючи на розбіжності в оцінках вчених-міжнародників з конкретних справ, практика ЄСПЛ про свободу об'єднань в своїй основній частині може вважатися усталеною, а тому не викликає особливих нарікань, хоча і продовжує викликати проблеми в правозастосуванні на національному рівні. Ст. 11 Конвенції є лідером звернень за кількістю справ в області трудового права, оскільки її положення трактується особливо широко та покривають велику кількість самих різних аспектів. ЄСПЛ неодноразово в своїх рішеннях звертав увагу, що положення ч. 1 ст. 11 Конвенції розглядає свободу профспілок як окрему форму свободи об'єднань, а ч. 2 цієї ж статті не виключає жодного виду професій зі сфери дії даної норми [4, 5]. Дана стаття не велика за об'ємом та гарантує лише «свободу об'єднань з іншими, включаючи право створювати професійні спілки та вступати в такі для захисту своїх інтересів».

В дослідженні С. Шевчука пропонується узагальнене визначення сфери дії свободи об'єднання закріпленого ст. 11 Конвенції:

– утворення об'єднання. Цей компонент був визнаний не тільки в практиці Європейського суду, але й є найдавнішим із визнаних аспектів свободи об'єднання;

– внутрішня організація об'єднання. Захист ст. 11 Конвенції поширюється на весь період існування об'єднання і включає право на самостійне визначення внутрішньої організації, правил, процедур та незалежне управління справами;

– вступ до об'єднання. Право на свободу об'єднання визначає право встановлювати обмеження на вступ до об'єднання, як, наприклад, кваліфікаційні вимоги, вікові обмеження тощо. Однак, як впливає з конституційної юриспруденції багатьох країн, конституційні гарантії можуть певним чином обмежувати такий розсуд об'єднання;

– права об'єднання. Об'єднання для ефективного функціонування користуються правами та свободами, які захищаються Конвенцією.

Свобода об'єднання також включає негативний аспект – право не вступати до об'єднання та право виходу з об'єднання [3, с. 604-606].

Давно вже стали класикою справи ЄСПЛ, в рамках яких було визнано гарантування даною статтею права на колективні переговори [11], право на страйк [6], право на страйк солідарності [12], право створювати та вступати до профспілок на свій вибір [10], право профспілки бути почутою роботодавцем [9] як основні елементи свободи об'єднань.

Свобода об'єднань гарантована від втручання з боку держави. Втім, варто наголосити, що ч. 2 ст. 11 Конвенції передбачає можливість встановлення обмежень з реалізації даного права, якщо це передбачено законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної чи громадської безпеки, для запобігання зловживанням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб [1]. ЄСПЛ виходить з того, що плюралізм і демократія за своєю суттю ґрунтуються на компромісі, який передбачає різні вчинки, як з боку окремих осіб, так і з боку групи осіб. Відповідно до практики ЄСПЛ профспілкові союзи мають біти готовими до обмеження

своєї свободи з метою забезпечення більшої стабільності в країні в цілому [8].

Почнемо з надзвичайно актуальних для України справ, пов'язаних з різними аспектами права на свободу об'єднань. Варто вказати на одне з найперших рішень ЄСПЛ за ст. 11, це постанова по справі National Union of Belgian Police проти Бельгії 1975 р. В цій справі профспілка скаржилась, що уряд не визнав її однією з найбільш представницьких організацій, з якою міністерство внутрішніх справ зобов'язано консультуватися відповідно до чинного законодавства. Розглянувши справу, ЄСПЛ не знайшов порушень ст. 11, тим не менш сформулював основні принципи свободи профспілок:

– право створювати профспілки та вступати в профспілку за власним вибором;

– право бути почутим та право на свободу захищати професійні інтереси членів профспілки шляхом профспілкової діяльності, здійснення та розвиток якої держави-учасниці повинні одночасно і дозволити і робити можливими.

При цьому ЄСПЛ звернув увагу на те, що загальна політика Бельгії, пов'язана з обмеженням числа організацій, з якими необхідно консультуватися, не є сама по собі несумісною зі свободою асоціацій. Держава може вирішувати це питання на власний розсуд.

Таким чином ЄСПЛ закріпив ключове правило, відповідно до якого право брати участь у консультаціях не є обов'язковим для ефективного здійснення права профспілки, а ст. 11 захищає право профспілки висловлювати якимось чином свою думку, але не гарантує права брати участь у консультаціях.

Право на укладення колективних переговорів інтерпретоване в низці рішень ЄСПЛ. Досліджуючи права на укладення колективних договорів, А. Блага відмічає, що ЄСПЛ виходить з тієї позиції, що «ст. 11 не передбачає якогось особливого відношення до профспілок, наприклад, їх права на укладення колективних договорів. Але виходячи із прецедентів Суду, можна встановити такі елементи права на об'єднання: право створювати профспілки та бути їх членами, заборона практики найму на роботу тільки членів відповідної проф-

спілки та право профспілки переконати роботодавця вислухати, що вона бажає сказати від імені своїх членів. Даний перелік не є вичерпним та зазнає еволюційних змін залежно від розвитку трудових відносин як на міжнародному, так і на внутрішньодержавному рівні. Тому Суд вважає, що право на колективні переговори з роботодавцем стало одним із суттєвих елементів «права на створення профспілок та членство в них для захисту своїх інтересів» у світлі ст. 11 Конвенції» [2].

Варто звернути особливу увагу на рішення Великої палати ЄСПЛ від 12 листопада 2008 р. у справі *Demir and Baykara* проти Туреччини за заявою № 34503/97, в якій відстоювалось право на укладення колективних переговорів [11]. Зміст справи полягав в тому, що профспілка уклала колективний договір з муніципальною радою. Через деякий час, вважаючи, що рада не виконує деякі взяті на себе в рамках колективного договору зобов'язання, профспілка та один з її член звернулися до національного суду. Вимоги профспілки були задоволені судом першої інстанції, котрий встановив, що хоча в національному законодавстві Туреччини відсутні норми, що визнають право профспілок укладати колективні договори, ця прогалина усувається міжнародними договорами, такими як конвенції МОП, що вже ратифіковані Туреччиною. Однак в грудні 1995 р. Касаційний суд Туреччини виніс рішення, що за відсутності спеціального законодавства свобода об'єднань в профспілки та укладення колективних договорів не може здійснюватись. Окрім цього, на членів профспілки було покладено зобов'язання компенсувати додатковий дохід, який вони отримали на підставі колективного договору, що втратив чинність.

Оцінюючи дії відповідача ЄСПЛ провів аналіз широкого кола міжнародних нормативно-правових актів, включаючи і договірні джерела: Конвенції МОП № 87, № 98 та № 151, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Європейську соціальну хартію, а також позиції міжнародних контрольних органів: Комітету експертів з застосування конвенцій

та рекомендацій МОП, Комітету МОП зі свободи об'єднань, Європейського комітету з соціальних прав, Комітету міністрів Ради Європи. Враховуючи зміни в міжнародному праві, в національному праві, а також практику Договірних Сторін з цих питань, ЄСПЛ вирішив, що право вести колективні переговори з роботодавцем в принципі стало одним з існуючих елементів «права створювати професійні союзи та вступати до таких для захисту своїх інтересів», передбаченого ст. 11 Конвенції. Тим самим ЄСПЛ суттєво розширив трактовку змісту ст. 11, в тому числі по відношенню до своїх попередніх рішень, обґрунтувавши це еволюцією рішень прецедентної практики в контексті тлумачення Концепції як «живого організму». Таким чином, ЄСПЛ дійшов висновку, що по справі було допущено порушення вимог ст. 11 Конвенції.

В цій справі ЄСПЛ в повній мірі застосував інтертекстуальність, опираючись на всі діючі міжнародні стандарти в сфері прав людини, включаючи як договірні акти ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу, так і практику компетентних міжнародних наглядових органів. Основою для такого тлумачення слугувала ст. 31 Віденської конвенції про міжнародних договорів.

Справа *Demir and Baykara* проти Туреччини, на думку деяких авторів, стала відповіддю ЄСПЛ на підтримку колективних трудових прав, в той же час вона показала слабкість національної системи захисту права на об'єднання в Туреччині [14, с. 41].

Дуже важливим у форматі аналізу поточної практики ЄСПЛ вбачається й рішення *Tek Gida Is Sendikası* проти Туреччини 2017 р., котре стосується одразу двох аспектів права на свободу об'єднань: відмова судових органів Туреччини визнавати представництво профспілкової організації для введення колективних перемовин в компанії та звільнення працівників, котрі попри вимогу роботодавця відмовились анулювати своє членство в профспілковій організації. Справа спочатку стосувалась порядку підрахунку кількості працівників в організації, що об'єднувала три заводи та один головний офіс. Компанія вихо-



дила з того, що працівники офісу мають бути враховані при підрахунку загальної кількості працівників. Дана позиція знайшла підтримку в судах Туреччини, які винесли рішення на користь компанії. Як наслідок, підвищились вимоги до кількості членів профспілки, яким профспілка, що подала позов вже не відповідала. Під час розгляду справи роботодавець під страхом звільнення вимагав у працівників вийти з профспілки. Певна частина працівників відмовились вийти з профспілки і були звільнені з економічних підстав або з аргументацією «невідповідність займаний посаді». Національний суд Туреччини визнав, що звільнення було незаконним та постановив, що роботодавець має поновити працівників або виплатити компенсацію за необґрунтоване звільнення за 12 місяців. Профспілка наполягала, що таке рішення суперечить міжнародним стандартам, оскільки залишає за роботодавцем можливість обирати між поновленням на роботі та сплатою компенсації за незаконне звільнення, створюючи тим самим можливість відмовити в поновленні на роботі працівникам, які бажають залишитись членами профспілки.

Варто зауважити, що практика ЄСПЛ виходить з того, що держави наділені широкими повноваженнями при визначенні умов для призначення представництва профспілки з метою наділення її правом введення колективних переговорів. В рамках даної справи ЄСПЛ дослідив якою мірою національні суди застосовували положення національного законодавства і дійшов висновку, що рішення судів неможна вважати необґрунтованим. Оцінюючи рішення турецьких судів, ЄСПЛ дійшов висновку, що така позиція національних судових інституцій не вплинула на право профспілок спробувати переконати роботодавця іншими способами, що відрізняються від колективних переговорів [8]. Таким чином був зроблений висновок, що рішення турецьких судів про відмову профспілки в визнанні її представництва в введенні колективних переговорів не порушили ст. 11 Конвенції.

Водночас у вказаному рішенні ЄСПЛ постановив, що відмова поновити на роботі неправомірно звільнених членів

профспілки призводить до втрати позивачем його членів та негативно впливає на інших співробітників, які не могли не оцінити відмову в поновленні на роботі як пряму загрозу втрати робочого місця в випадку об'єднання. Таким чином, держава не виконала позитивного зобов'язання забезпечити профспілці можливість скористатися своїм правом пошуку інших способів переконати роботодавця дослухатись до її думки, тим самим порушивши ст. 11 Конвенції.

Варто зауважити, що позиція ЄСПЛ з приводу другого питання про можливість відмови в поновленні незаконно звільнених працівників та виплата компенсації тотожна загальному підходу Європейського комітету з соціальних прав. Дана інституція, тлумачачи норми Європейської соціальної хартії про захист від звільнення, прийшла до висновку, що національне законодавство повинно забезпечити поновлення на роботі як засіб захисту права при незаконному звільненні [13].

Право на страйк – «серце свободи об'єднань в профспілки», адже поза ним працівники не можуть вести колективні переговори. В розкритті даного права цікавим вважається рішення ЄСПЛ *Ognevenko* проти Росії, на яке спеціалісти чекали понад десять років. ЄСПЛ визнав звільнення машиніста електропотяга за участі в забастовці непропорційним обмеженням його права на свободу об'єднань. Підставою для прийняття даного рішення стало визнання того, що запровадження абсолютної заборони на участь в страйках широкого кола співробітників залізниці є порушенням Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. На законодавчому рівні в РФ відсутній вичерпний перелік професій, на які розповсюджується заборона участі в страйках. На практиці ця прогалина усувається шляхом широкого тлумачення положень законодавства та розповсюдження заборони страйкувати на всіх працівників залізничного транспорту [18].

В 2007 році ЄСПЛ розглянув справу *Dilek and others* проти Туреччини, в якій аналізувалося питання законодавчого обмеження права на страйк державних службовців. Обставини справи полягали

в тому, що державні службовці залишили свої робочі місця на декілька годин з метою протесту проти оподаткування водіїв автомобілів контролюючими органами. Аналізуючи обставини справи, суд приходиться до висновку, що ці органи розглядають право на страйк як невід'ємне від права на свободу об'єднань. При цьому ЄСПЛ звернув увагу на те, що ч. 2 ст. 6 Європейської Соціальної Хартії передбачає функціональний зв'язок між правом на колективні переговори та правом на страйк. В даному рішенні право на страйк було визнане важливим аспектом права на об'єднання. Можна констатувати, що відповідно до практики ЄСПЛ, право на страйк є істотним в рамках права на об'єднання, але не абсолютним. Інші міжнародно-правові акти та акти тлумачення міжнародного права підкреслюють необхідність відповідності страйку певними розумним правилам. Було б трохи дивним, що наявність законодавчої заборони на проведення страйків певної категорії працівників означає а рїорї законність такого положення, якщо заборона само по собі суперечить нормам міжнародного права.

Незважаючи на те, що ЄСПЛ навіть не досліджує чи мали профспілки альтернативний спосіб захистити свої права, це перше обов'язкове рішення, в якому опосередковано визнається, що загальна заборона страйків державних службовців несумісний зі стандартами в області прав людини. При цьому ЄСПЛ в цьому рішенні надав перевагу принципу пропорційності на відміну від спірної законності заборони. Загальна заборона, яка торкнулася всіх державних органів, є непропорційною [6].

**Висновки і пропозиції.** Таким чином, аналіз практики ЄСПЛ в контексті захисту права на свободу об'єднань демонструє, що незважаючи на «скудну» редакцію права на свободу асоціацій в Конвенції, ЄСПЛ виступає важливим інститутом захисту профспілкових прав. В цілому, можна дійти висновку, що практика ЄСПЛ в рамках ст. 11 Конвенції розвивається хвилеподібно. Разом з застосуванням широкого підходу до тлумачення тексту статті, що дозволяє вести мову про конструюванні нових правил, правових конструкцій, виходячи за межі буквального

значення тексту положень Конвенції, спостерігається і певні «кроки назад», як у справі *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers* проти Сполученого Королівства. Можна погодитись з тезою Д. Поповица стосовно того, що за всю довгу історію Європейському Суду «вдалося досягти значного ступеня креативності у своїй правозастосовчій практиці», при цьому «методи, які він застосовує в своїй юриспруденції, мали дві мети: розвиток положень конвенції та наповнення цих положень подихом життя. Досягнувши їх, Суд використовував як судовий активізм, так і самообмеження. В кожному конкретному випадку вибір Суду залежав від різних обставин, до приводили його до рішень. Однак ці два основних підходи в певній мірі паралельні» [19, с. 396]. Аналіз практики ЄСПЛ в контексті права на свободу об'єднань дозволяє враховувати сучасні тенденції розвитку міжнародних стандартів, а також внести значну оптимізацію в регулювання та захист права на свободу об'єднань.

#### Список використаної літератури:

1. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липня 1997 року № 475/97ВР (із змінами, внесеними згідно із законами № 551 XIV від 24 березня 1999 року, № 1420 IV від 3 лютого 2004 року, № 3436 IV від 9 лютого 2006 року). *Офіційний вісник України*. 2006. № 9. С. 32. Ст. 523.
2. Проблеми дотримання прав професійних спілок у контексті права на свободу асоціацій / А. Б. Блага, І. М. Дубровський, О. А. Мартиненко, Б. С. Мойса; за заг. ред. А. П. Буценка / Українська Гельсінська спілка з прав людини. Київ: КВІЦ, 2015. 116 с.
3. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції. Вид. 2-ге. Київ: Реферат, 2007. 848 с.
4. *Case of Ernest Dennis Cheall v. the United Kingdom* (10550/83) 13 May 1985. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%2210550/83%22%5D%7D>.
5. *Case of Danilenkov and Others v. Russia* (67336/01) 30 July 2009 URL: <https://>

- hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-93854%22%5D%7D}.
6. Case of Dilek and others v. Turkey (74611/01 26876/02 27628/02) 17 July 2007. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558>
7. Case of Tek Gida Is Sendikasi v. Turkey (35009/05) 04 April 2017. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-2712212-2963054>
8. Case of Gorzelik and Others v. Poland (44158/98) 17 February 2004. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980\\_095](http://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22GORZELIK AND OTHERS V. POLAND%22%5D%7D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%5D,%22chamber%22:%5B%22CHAMBER%22%5D%7D,%22itemid%22:%5B%22001-61637%22%5D%7D}.</a></p><p>9. Case of Wilson, and the National Union of Journalists, Paimier, Wyet and the National Union of Rail, Maritime and Transport Workers and Doolan and Others v. the United Kingdom (30668/96, 30671/96, 30678/96) 02 July 2002. URL: <a href=)
10. Case of Thomas McFeeley et al. v. the United Kingdom. (8317/78) 15 May 1980. URL: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%228317/78%22%5D%7D}.</a></p><p>11. Case of Demir and Baykara v. Turkey (34503/97) 12 November 2008 URL: <a href=)
12. Case of National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. The United Kingdom. (31045/10) 15 April 2014. URL: [http://hu-doc.esc.coe.int/app/conversion/pdf?library=ESC&id=CR\\_2016\\_FIN\\_ENG&filename=CR\\_2016\\_FIN\\_ENG.pdf](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-122763%22%5D%7D}.</a></p><p>13. European Committee of Social Rights Conclusions 2016 FINLAND, p. 40. Available at: <a href=)
14. Ewing K. D., Hendy J. The Dramatic Implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal*. 2010. Vol. 39. № 1. P. 2–51.
15. Letsas G. A Theory of Interpretation of the European Convention on Human Rights. New York: Oxford University Press Inc, 2007. 137 p.
16. Mahoney P. Judicial Activism and Judicial Self-Restraint in the European Court of Human Rights: two sides of the same coin. *Human Rights Law Journal*. 1990. Vol. 11. № 1–2. P. 57–88.
17. Marochini M. The interpretation of the European Convention Human Rights. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*. 2014. God. 51. № 1. 63–84.
18. Pati R. «States» Positive Obligations with Respect to Human Trafficking: The European Court of Human Rights Breaks New Ground in Rantsev v. Cyprus & Russia. *Boston University International Law Journal*. 2011. № 1. P. 82–142.
19. Popovic D. Prevailing of judicial activism over self-restraint in the jurisprudence of the European Court of human rights. *Creighton Law Review*. 2009. Vol. 42. P. 361–396.

### **Gumirov O. The right to freedom of association in the practice of the European Court of Human Rights**

*The article is devoted to the study of the practice of the European Court of Human Rights regarding the protection of the right to freedom of association.*

*Some of the most significant cases considered by the European Court of Human Rights in the context of Art. 11 of the European Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. It was established that Art. 11 The Convention is the leader in the number of appeals in the field of labor law, as its provisions are interpreted particularly broadly and cover a large number of different aspects.*

*The research made it possible to conclude that the European Convention is an important tool for protecting the right to freedom of association. It is noted that the European Court has developed a system of principles of freedom of trade unions: the right to create and join a trade union of one's own choice; the right to be heard and the right to freedom to protect the professional interests of trade union members through trade union activities, the implementation and development of which the participating states must simultaneously allow and make assessments possible. An analysis of the application of the practice of the ECtHR was carried out and the main aspects of the scope of the freedom of association of the enshrined Art. 11 of the Convention, namely: formation of an association; internal organization of the association; joining the association; association rights; the negative aspect is the right not to join the association and the right to leave the association.*

*The conducted research makes it possible to substantiate the conclusion that despite the «meager» wording of the right to freedom of association in the Convention, the ECtHR acts as an important institution for the protection of trade union rights. It is noted that the practice of the ECtHR within the framework of Art. 11 Convention develops in a wave-like manner. Together with the application of a broad approach to the interpretation of the text of the article, which allows us to talk about the construction of new rules and legal constructions, going beyond the literal meaning of the text of the provisions of the Convention, certain «backward steps» are also observed.*

**Key words:** *the right to freedom of association, the right to freedom of association, international standards, practice of the European Court of Human Rights, judicial protection.*