

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 341.24-056.42

Наталія Заболотна

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
natanchyk@gmail.com

Іванна Цилукова

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
студентка II курсу магістратури

СУЧАСНИЙ СТАН ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ)

© Заболотна Н., Цилукова Н., 2018

Досліджено аспекти дотримання трудових прав жінок в Україні, ґрунтуючись на рішеннях Європейського суду з прав людини та національних судів у даній категорії справ. Проаналізовано одну з основних причин порушення трудових прав жінок – гендерну дискримінацію. З’ясовано особливості судового розгляду трудових спорів, однією стороною яких є працівник-жінка. Запропоновано власні підходи до вирішення цієї проблеми.

Ключові слова: трудові права жінок; гендерна дискримінація; Європейський суд з прав людини; національні суди; трудові спори; працівник-жінка.

Наталья Заболотная, Иванна Цилукова

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН В УКРАИНЕ (НА ПРИМЕРЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)

В статье исследованы аспекты соблюдения трудовых прав женщин в Украине основываясь на решениях Европейского суда по правам человека и национальных судов в данной категории дел. Проанализированная одна из основных причин нарушения трудовых прав женщин - гендерная дискриминация. Выявлены особенности судебного рассмотрения трудовых споров, одной стороной которых является работник-женщина. Предложено собственные подходы к решению данной проблемы.

Ключевые слова: трудовые права женщин; гендерная дискриминация; Европейский суд по правам человека; национальные суды; трудовые споры; работник-женщина.

Natalia Zabolotna
Institute of Jurisprudence and Psychology,
Lviv Polytechnic National University,
Department of Civil Law and Procedure,
Ph. D.

Ivana Tsyliukova
Institute of Jurisprudence and Psychology,
Lviv Polytechnic National University,
student of the second year of magistracy

URRENT STANDARDS OF WOMEN'S LABOR RIGHTS IN UKRAINE, USING THE EXAMPLE OF JUDICIAL PRACTICE

The article examines aspects of observance of labor rights of women in Ukraine based on the decisions of the European Court of Human Rights and national courts in this category of cases. It focuses on gender discrimination as one of the main causes of violation of labor rights of women. The article attempts to determine the peculiarities of the legal proceeding of labor disputes, where one side is a female employee. The present study provides own approaches to solving a given issue.

Key words: labor rights of women; gender discrimination; European Court of Human Rights; national courts; labor disputes; worker-woman.

Постановка проблеми. Трудові права громадян є важливою частиною соціально-економічних прав, що проголошені на конституційному рівні. Йдеться про право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Трудові права навіть у разі існування сприятливих умов для реалізації потребують належного внутрішньодержавного механізму їх охорони і захисту, який свідчитиме про досконалість вітчизняного законодавства та правової системи загалом. Безумовно, враховуючи складність та зростаючу кількість трудових спорів, однією стороною яких є працівник-жінка, варто дослідити стан дотримання трудових прав жінок в Україні Крім того, трудові правовідносини характеризуються нерівністю сторін – роботодавця та працівника.

Аналіз дослідження проблеми. Варто зауважити, що ґрунтовне дослідження фактів порушення трудових прав жінок у науковій літературі відсутнє. Окремі аспекти гарантій трудових прав жінок висвітлювались у працях та публікаціях Н. Б. Болотіної, М. В. Буроменського, І. А. Ветухової, М. М. Грекової, В. М. Толкунової, К. І. Чижмарь, І. В. Шульженка. Дискримінація в сфері праці досліджувалась у наукових працях Г. М. Громової, Т. В. Іванкіної, В. М. Толкунової, В. М. Венедиктової, О. Ярошенка, Н. Б. Болотіної, В. Пузирного та ін. Більшість із зазначених авторів досліджували особливий та чи не найскладніший прояв дискримінації — дискримінацію за ознакою статі на ринку праці. На питання захисту (зокрема адвокатом) трудових прав працівників звернено увагу у напрацюваннях М. Г. Александрової, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, О. А. Лукашевої, Н. М. Хуторян та ін.

Мета статті. У цій статті пропонуємо дослідити та з'ясувати сучасний стан дотримання трудових прав жінок на прикладах статистичних показників та судової практики.

Виклад основного матеріалу. На законодавчому рівні в Україні праця жінок чітко регламентована, жінки реалізують більшість трудових прав, проте певні фактори (невідповідність правового регулювання праці жінок реаліям ринкової економіки, що зумовлена застарілістю

більшості норм КЗпП України; неефективність та недовірливість більшості норм, що стосуються праці жінок, що спричиняють зловживання та порушення трудових прав жінок з боку роботодавця; неналежна можливість реалізації трудового потенціалу жінок сповна, що спричиняється обмеженнями на зайняття певних категорій посад) зумовили зростання кількості трудових спорів між роботодавцем та працівником-жінкою як у національній судовій практиці, так і у практиці розгляду міжнародними судовими органами. Доцільно проаналізувати судову практику та статистичні показники у цій сфері, щоб з'ясувати кількісні масштаби цієї проблеми та запропонувати ефективні способи її вирішення.

Як впливає із статистичних показників Держстату України, станом на II квартал 2017 р. найвища заробітна плата працівників жіночої статі (виключно штатних) загалом по Україні становила 6243 грн, працівників чоловічої ж статі – 7779 грн. Найвищі показники оплати праці жінок спостерігались у м. Києві – 9909 грн, Київській обл. – 6225 грн, Одеській обл. – 5960 грн, Дніпропетровській обл. – 5882 грн. Найвищий рівень оплати праці чоловіків прослідковувався у м. Києві – 11849 грн, Донецькій обл. – 9311 грн, Київській обл. – 7859 грн, Дніпропетровській обл. – 7720 грн, Запорізькій обл. – 7627 грн, Миколаївській обл. – 7477 грн. Щодо Львівської обл., то впродовж II кварталу 2017 р. заробітна плата штатних працівників жінок становила 5693 грн, чоловіків – 6991 грн [1, с. 28]. Як наслідок з вищевказаного, простежується стереотипне уявлення серед суспільства про виключно “жіночі” або “чоловічі” сфери зайнятості, що породжують у подальшому гендерну дискримінацію на ринку праці, зокрема і в оплаті праці працівників різних статей.

Щодо гендерної дискримінації жінок у трудових відносинах цікавим видається рішення ЄСПЛ у справі “*Emel Boyraz v. Turkey*” від 02.12.2014 р. Заявниця – громадянка Туреччини, обіймала посаду офіцера безпеки у одній із філій державної електричної компанії. Пропрацювавши майже три роки за контрактом, заявниця була звільнена у березні 2004 р. через ознаку статі. Роботодавець повідомив причину неможливості в подальшому обіймати посаду – це невідповідність критеріям “бути чоловіком” та “пройти військову службу”. На початку 2006 р. всі інстанції національних судів відмовили у задоволенні позову заявниці, аргументуючи тим, що “вимоги, які стосуються служби в армії, підтверджують той факт, що посада попередньо була зарезервована для кандидата-чоловіка, і що факт звільнення роботодавцем є законним у частині специфіки посади та суспільного інтересу”. Однак, ЄСПЛ взяв заяву до розгляду і підтвердив порушення ст. 6, 8, 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. в частині суперечливості рішень національних судів та надмірною тривалістю процедури розгляду справи, неналежного гарантування права на повагу до приватного і сімейного життя (як наслідок звільнення – погіршення фінансового добробуту сім'ї заявниці, втрата можливості практикувати професію), заборони дискримінації (в цьому випадку за ознакою статі) [2].

Інша справа, яка розглядалась у ЄСПЛ – “*Жовнер проти України*”, рішення у якій прийнято 29.06.2004 р. стосувалась невиконання судового рішення стосовно сплати заявниці надбавки за вислугу років. У лютому 1998 р. заявниця звернулася до Конотопського міського суду з позовом до професійно-технічного училища № 20 м. Конотоп (державний заклад) з метою стягнення заборгованості її заробітної плати за період з листопада по грудень 1996 р. та період з листопада по грудень 1997 р., а також надбавки за вислугу років за 1997 р., що становили 869,84 грн. Суд задовольнив позов та зобов'язав цю установу сплатити заявниці зазначену суму, яка дорівнювала сумі її заробітної плати за зазначені періоди та надбавки за вислугу років за 1997 р. 3 травня 1998 р. по листопад 2000 р. заявниця подала численні скарги до Конотопського міського управління юстиції та до голови Конотопського міського суду з метою проведення примусового виконання рішення від 1.04.1998 р. Листом начальник Конотопського міського управління юстиції повідомив заявницю про те, що рішення, прийняте на її користь, залишається невиконаним через відсутність власних коштів в училища. У лютому 2001 р. державний виконавець Конотопського міського управління юстиції подав до Конотопського міського суду заяву з метою отримати відтермінування виплати заявниці відповідно до рішення від 1.04.1998 р. її надбавки за вислугу років через недофінансування державним бюджетом витрат професійно-технічного училища № 20. 26.04.1999 р.,

2.06.1999 р. та 12.10.1999 р. заявниці було сплачено залишок її заробітної плати, а що стосується виплати заявниці її надбавки за вислугу років, воно залишається невиконаним.

ЄСПЛ рішенням у даній справі констатував:

– порушення п. 1 ст. 6 Конвенції (“Кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом”) [3].

– порушення ст. 1 Протоколу № 1 Конвенції [4].

І присудив:

– “держава-відповідач повинна відшкодувати заявниці протягом трьох місяців, починаючи з дати, коли це рішення набуло чинності, відповідні суми”;

– 50 євро (п’ятдесят євро) за матеріальну шкоду;

– 3200 євро (три тисячі двісті євро) за моральну шкоду;

– 42 євро (сорок два євро) за витрати [4];

Інша справа – “*Воротнікова проти України*” (рішення від 14.02.2008 р.) стосувалась виплати заборгованості із заробітної плати, за різними надбавками, та відшкодування моральної шкоди. Крім того, заявниця (вчитель за професією) у своїй заяві до ЄСПЛ скаржилася на тривалість судового розгляду та на тривалість невиконання рішення суду, винесеного на її користь.

Відтак, ЄСПЛ встановив:

– порушення п. 1 ст. 6 Конвенції;

– порушення ст.1 Протоколу № 1 Конвенції;

проте:

– вирішує грошового відшкодування не присуджувати [5].

12.05.2011 р. ЄСПЛ прийняв рішення у справі “*Лінісвіцька проти України*”. Заявниця звернулася з цивільним позовом до дитячої дошкільної установи у м. Києві, в якій вона працювала вихователем. Заявниця, зокрема, вимагала компенсації за затримку у поверненні їй трудової книжки. Згодом заявниця подала інший позов щодо видачі дублікату трудової книжки, що містить виправлені записи. Остаточним рішенням Верховний Суд України частково задовольнив касаційну скаргу заявниці і змінив рішення суду першої інстанції, зобов’язавши дошкільну установу видати дублікат виправленої трудової книжки, що не містить жодних записів про звільнення заявниці, яке було визнане незаконним під час іншого судового провадження. Крім того, заявниця у іншому провадженні оскаржувала протиправність свого звільнення через скасування відповідного наказу.

Своїм рішенням ЄСПЛ встановив:

– порушення п. 1 ст. 6 Конвенції (стосовно тривалості провадження);

– порушення ст. 13 Конвенції (стосовно тривалості провадження);

і присудив:

– протягом трьох місяців держава-відповідач має оплатити заявниці 3100 (три тисячі сто) євро відшкодування моральної шкоди та 36 (тридцять шість) євро компенсації судових витрат [6].

У судовій практиці трапляються випадки, коли роботодавці, у справах про стягнення заборгованості по заробітній платі та стягнення середнього заробітку (в контексті цієї роботи – на користь працівників-жінок), де вони виступають у ролі відповідачів, не заперечують факт наявності такої заборгованості, однак певною мірою мають на меті зняти із себе вину за допущені порушення трудових прав, як правило аргументовуючи це наявністю “непереборної сили”. Варто зауважити, що за наявності форс-мажорних обставин (обставин “непереборної сили”), тобто надзвичайних та невідворотних обставин, що об’єктивно унеможливають виконання зобов’язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов’язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, враховуючи, але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безладу тощо. *Засвідчення форс-мажорних обставин* (обставин “непереборної сили”) здійснюється за порядком визначеним ст. 14-1 Законом України “Про торгово-промислові палати в Україні”, відповідно до

якого, наявність таких обставин для підприємства обов'язково підтверджується сертифікатом Торгово-промислової палати України [7].

Подібна справа перебувала на розгляді Дніпровського районного суду м. Дніпродзержинська Дніпропетровської області, рішення по якій винесено судом 27.10.2016 р. Так, позивач звернулася до суду з позовом про стягнення заборгованості щодо заробітної плати та стягнення середнього заробітку, моральної шкоди. 05.02.2007 р. позивач була прийнята на роботу на підприємство ЗАО СМФ “Азовстальбуд” на посаду інженера-будівельника за строковим трудовим договором. 05.05.2007 р. вона переведена постійно на посаду інженера-будівельника. 04.08.2015 р. вона звільнена за особистим бажанням відповідно до ст. 38 КЗпП України. Після звільнення трудову книжку видали їй у встановлений законом строк, але адміністрація підприємства не розрахувалась з нею щодо заробітної плати на час звільнення. З грудня 2015 р. по березень 2016 р. підприємство не проводило з нею розрахунки щодо заборгованої заробітної плати. Відповідач не заперечував факт затримки розрахунку, який мав бути проведений з позивачем у день звільнення, проте затримку розрахунку пов'язував із тяжким матеріальним становищем підприємства, яке провадило будівельну діяльність на території Донецької та Луганської областей. У підтвердження відсутності вини підприємства в несвоєчасному проведенні розрахунку щодо заробітної плати колишнім працівникам відповідач надав лист Донецької торгово-промислової палати “Щодо засвідчення форс-мажорних обставин”. Представник позивача (адвокат) ґрунтовно дослідивши докази, подані стороною відповідача, оспорив вищевказаний доказ та висловив сумнів щодо належності та допустимості поданого доказу як факту засвідчення у роботодавця форс-мажорних обставин (враховуючи те, що поданий доказ лише роз'яснює відповідачу порядок засвідчення форс-мажорних обставин та засвідчує відсутність зобов'язань із сплати податків, проте сертифікат про засвідчення таких обставин для роботодавця під час господарської діяльності на території Донецької та Луганської області не видано, що порушує вимоги ст. 14-1 Законом України “Про торгово-промислові палати в Україні”. Суд, у цьому випадку визнав, що “відповідачем не надано суду передбачених Законом належних та допустимих доказів на підтвердження наявності для нього форс-мажорних обставин, які б звільняли його від виплати заробітної плати” та задовольнив позов [8].

Не менш цікавою є справа про розірвання трудового договору та видачу дублікату трудової книжки. Позивач та її представник звернулися до Шевченківського районного суду м. Києва суду з відповідним позовом. Позивачку 11.04.2005 прийнято на роботу відповідачем на посаду лікаря-імунолога, згідно з умовами договору вона був представником відповідача в Дніпропетровській та Запорізькій областях, а її присутність у головному офісі в м. Києві в наказі не передбачена. У 2011 р. змінилось керівництво відповідача-роботодавця, яке відмовилось визнавати її працівником з тих підстав, що на підприємстві не було трудової книжки позивачки. Судом встановлено, що відповідач не виконав вимог Закону, *трудоий договір за заявами позивачки, які була попередньо подані, не розірвав, належним чином оформлену трудову книжку не видав. “Вказана бездіяльність Відповідача є такою, що порушує конституційні права Позивача в частині щодо вільного вибору праці”* [9]. Як вбачається із листів Відповідача, останній *заперечує наявність у нього трудової книжки Позивача, мотивуючи порушенням кримінальної справи щодо колишнього керівництва Відповідача. “Вказану обставину суд до уваги не приймає, оскільки обов'язок Відповідача, згідно з чинним законодавством, у разі втрати оригіналу трудової книжки видати її дублікат”* [9].

Справа, що перебувала на розгляді у Херсонському окружному адміністративному суді стосувалась порушення законодавчих вимог щодо розміщення реклами про наявність вакансій. Так, відповідачем-роботодавцем “...розміщено рекламне оголошення про наявність вакансії пекаря, робітників на млин, серед обов'язкових умов, в якому зазначено стать – чоловіча, а також вакансія робітників у цех, заробітна плата якої вказана – для жінок – 1200 грн, а для чоловіків – 1500 грн. Тим самим, текст оголошення порушує вимоги закону щодо забезпечення рівних прав та можливостей у працевлаштуванні як чоловіків, так і жінок” [10].

25.10.2016 р. Коломийським міськрайонним судом Івано-Франківської області прийнято рішення у справі щодо визнання незаконним та скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення. Наказом від 19.05.2016 р. на позивача, яка працює фельдшером у Івано-Франківському

обласному центрі екстреної медичної допомоги та медицини катастроф накладено дисциплінарне стягнення (оголошена догана) за порушення трудової дисципліни (з погляду відповідача-роботодавця підставою застосування дисциплінарного стягнення стало дострокове залишення робочого місця до закінчення зміни, не передання зміни згідно зі встановленим порядком фельдшеру, що прийшов на заміну). Крім того, позивач не прибула на позачерговий інструктаж з питання охорони праці, безпеки руху автотранспорту та протипожежного захисту. Варто зауважити, що адвокат позивача дотримав усіх процесуальних вимог щодо залучення свідків для підтвердження обставин, якими обґрунтовано позовні вимоги позивача. Крім того, в процесі допиту залучених свідків на стороні позивача використано ефективно продуману стратегію і тактику здійснення такого допиту. Загалом це сприяло тому, що судом встановлено розбіжності в свідченнях свідків, які були залучені на стороні відповідача. Крім того, суд встановив, що "...відповідно до Колективної угоди та Правил внутрішнього трудового розпорядку, що затверджені колективною угодою, для фельдшерів встановлено норми тривалості робочого дня (зміни) 12 годин (початок роботи 08.00–20.00, закінчення роботи 20.00–08.00). Як вбачається з пояснень свідків інструктаж розпочався о 9.00 годині, тобто після закінчення робочого часу, встановленого колективним договором (період з 20.00 по 8.00 год). Передача зміни, за словами свідків, – це передача фельдшерської сумки та медичного інструментарію, що міститься в автомобілі швидкої допомоги, і з огляду на пояснення допитаних у судовому засіданні свідків, зокрема і фельдшера, який приймав зміну саме від позивачки, позивачка належно сумку з інструментом йому не передала, про що він особисто дав пояснення суду. Однак суд зауважує, що все це відбувалось у період часу з 8.30 год. до 9.00 год., тобто безпосередньо після закінчення робочого часу, який визначений колективним договором. Щодо відсутності позивачки на інструктажі з охорони праці, то позивачка стверджує, що з наказом про його проведення вона не була ознайомлена. Це підтверджується копією цього наказу, що був виданий відповідачем на поданий адвокатський запит представника позивача, на якому встановлено відсутність підпису позивача. За таких обставин суд погоджується з думкою позивачки та її представника, що проходження інструктажів є трудовим обов'язком працівника, а тому інструктаж має відбуватися в робочий час і про це працівник має бути належно повідомлений. Суд приходить до висновку, що, залишивши робоче місце після встановленого колективним договором розпорядку робочого часу і доби чергувань, будь-яких порушень трудової дисципліни позивачка не здійснила. Таким чином, при накладенні на позивачку дисциплінарного стягнення у вигляді оголошення догани відповідач порушив ст. 147–149 КзПП України, які передбачають порядок накладення стягнень за порушення саме трудової дисципліни. Відповідно, виданий щодо неї наказ про дисциплінарне стягнення слід скасувати. За таких обставин суд зазначає, що керівництву відповідача слід планувати робочий день своїх працівників так, щоб проведення інструктажу входило в робочий час працівників, а не було поза робочим часом працівника і не порушувало укладений колективний договір [11].

Висновки. Національний судових захист трудових прав жінок досить поширене явище, що пояснюється кількістю наявних трудових спорів та конфліктів в Україні. Процес судового розгляду трудових спорів є складним за своїм характером з огляду на зловживання, до яких вдаються роботодавці, зокрема в частині ускладнення процесу збирання та надання працівникам необхідних доказів, які можна подати до суду. Якщо національна система судового захисту не забезпечує належного захисту та відновлення порушених трудових прав, на допомогу громадянам приходить міжнародний захист, здійснений ЄСПЛ. Кількість справ (трудових спорів), що їх розглядає ЄСПЛ останніми роками зростає. Зростання кількості звернень українських громадян до ЄСПЛ у контексті захисту трудових прав нашою країною на думку необхідності першочергового: внесення доповнення до чинного Кодексу законів про працю України, а саме: виокремлення в самостійний розділ форм і способів захисту трудових прав громадян, чіткої регламентації повноважень органів державної та судової влади при розгляді ними спорів у цій сфері; виокремлення і систематизації комплексу трудових процесуальних норм, що забезпечать ефективний розгляд і вирішення трудових спорів.

Проте перший кроком з реформування чинного трудового законодавства має стати повний відхід від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства з одночасною євроінтеграцією у всіх сферах державного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Оплата праці та соціально-трудові відносини у II кварталі 2017 року*. URL: www.ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. 2. *Case of Emel Boyraz v. Turkey*. URL: www.hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148271. 3. *Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. (ред. від 01.06.2010 р.)*. URL: www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004. 4. *Справа “Жовнер проти України” від 29.06.2004 р.* URL: www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/980_221. 5. *Справа “Воротнікова проти України” від 14.02.2008 р.* URL: www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_353. 6. *Справа “Ліписвіцька проти України” від 12.05.2011 р.* URL: www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_648. 7. *Закон України “Про торгово-промислові палати в Україні” від 02.12.1997 р. (ред. від 01.01.2016 р.)*. URL: www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/671/97-вр. 8. *Заочне рішення Дніпровського районного суду м. Дніпродзержинська Дніпропетровської області від 27.10.2016 р. у справі № 209/623/16-ц.* URL: www.reyestr.court.gov.ua/Review/62358695. 9. *Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 09.06.2016 р. у справі № 761/5458/16-ц.* URL: www.reyestr.court.gov.ua/Review/58440977. 10. *Постанова Херсонського окружного адміністративного суду від 21.08.2010 р. у справі № 2-а-13412/09/2170.* URL: www.reyestr.court.gov.ua/Review/11350168. 11. *Рішення Коломийського міськрайонного суду Івано-Франківської області від 25.10.2016 р. у справі № 346/4492/16-ц.* URL: www.reyestr.court.gov.ua/Review/62204025.

REFERENCES

1. *Oplata pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny u II kvartali 2017 roku*. [Labor and social and labor relations in the 2nd quarter of 2017]. Available at : www.ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. 2. *Case of Emel Boyraz v. Turkey* [Case of Emel Boyraz v. Turkey]. Available at: www.hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148271. 3. *Konventsiya pro zakhyst prav lyudyny i osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.1950 r. (red. vid 01.06.2010 r.)* [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 04.11.1950 (as amended on 01.06.2010)]. Available at: www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004. 4. *Sprava “Zhovner proty Ukrayiny” vid 29.06.2004 r.* [The case "Zhovner v. Ukraine" dated 29.06.2004]. Available at: www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/980_221. 5. *Sprava “Vorotnikova proty Ukrayiny” vid 14.02.2008 r.* [Case “Vorotnikov v. Ukraine” dated February 14, 2008]. Available at: www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_353. 6. *Sprava “Lipisvits'ka proty Ukrayiny” vid 12.05.2011 r.* [Law Firm “Lipisvitska v. Ukraine” dated May 12, 2011]. Available at: www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_648. 7. *Zakon Ukrayiny “Pro torhovo-promyslovi palaty v Ukrayini” vid 02.12.1997 r. (red. vid 01.01.2016 r.)*. [Law of Ukraine “On Chambers of Commerce and Industry in Ukraine” of 02.12.1997 (as of 01.01.2016)]. Available at: www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/671/97-вр. 8. *Zaochne rishennya Dniprovsk'oho rayonnoho sudu m. Dniprodzerzhyns'ka Dnipropetrovs'koyi oblasti vid 27.10.2016 r. u spravi No. 209/623/16-ts.* [An emergency decision of Dniprovsky district court of Dneprodzerzhinsk, Dnipropetrovsk region, dated October 27, 2016 in case number 209/623/16-ts.]. Available at: www.reyestr.court.gov.ua/Review/62358695. 9. *Rishennya Shevchenkivs'koho rayonnoho sudu m. Kyyeva vid 09.06.2016 r. u spravi No. 761/5458/16-ts.* [Decision of the Shevchenkivsky District Court of Kyiv dated June 9, 2016 in case No. 761/5458/16-t.]. Available at: www.reyestr.court.gov.ua/Review/58440977. 10. *Postanova Khersons'koho okruzhnoho administratyvnoho sudu vid 21.08.2010 r. u spravi No. 2-a-13412/09/2170.* [Resolution of the Kherson Regional Administrative Court dated August 21, 2010 in the case No. 2-a-13412/09/2170.]. Available at: www.reyestr.court.gov.ua/Review/11350168. 11. *Rishennya Kolomyys'koho mis'krayonnoho sudu Ivano - Frankivs'koyi oblasti vid 25.10.2016 r. u spravi No. 346/4492/16-ts.* [Decision of the Kolomyia City Court of Ivano-Frankivsk Oblast dated October 25, 2016 in case No. 346/4492/16-t.].: www.reyestr.court.gov.ua/Review/62204025.

Дата надходження: 10.02.2018 р.