

ПИЖОВА М. О.,

доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи, адвокат
(Державний податковий університет)

ЧИЖ Б. І.,

кандидат юридичних наук, адвокат,
начальник юридичного відділу
(Національний університет фізичного
виховання і спорту України),
заступник голови
(Комітет Національної асоціації
адвокатів України з питань захисту
прав осіб з інвалідністю)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.5.26>

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ: ПРАКТИКА ЄСПЛ

У цій статті досліджується практика Європейського суду з прав людини щодо захисту працівників від мобінгу та дискримінації, аналізується роль Суду у формуванні стандартів, які захищають гідність, рівність і справедливість на робочому місці. Мобінг і дискримінація залишаються поширеними проблемами на робочих місцях в Європі, часто призводячи до психологічного стресу, втрати роботи та ерозії основних прав. Незважаючи на різноманітність національного трудового законодавства в Європі, рішення ЄСПЛ забезпечують єдину правову базу, яка наголошує на дотриманні прав людини в професійному середовищі, збалансовуючи інтереси як роботодавців, так і працівників.

Автори розглядають ключові рішення ЄСПЛ, які стосуються складних аспектів мобінгу та дискримінації, зосереджуючись на справах, які ілюструють відданість Суду принципам недоторканності приватного життя, свободи вираження поглядів, прав на справедливий судовий розгляд і недискримінації. Зокрема, стаття класифікує прецедентне право ЄСПЛ на чотири основні сфери: право на приватне життя та особисту гідність, захист свободи вираження поглядів при повідомленні про неналежну поведінку на робочому місці, гарантія справедливого судового розгляду та захист від дій помсти, а також заборона дискримінації. на основі захищених характеристик, таких як стать, стан здоров'я та вік. Кожна категорія дає зрозуміти, як ЄСПЛ балансує між необхідністю законних дій роботодавця та необхідністю захисту працівників від необґрунтованого та упередженого ставлення.

Дослідження також підкреслює, як ці стандарти ЄСПЛ можуть слугувати планом для країн, які прагнуть покращити свій національний захист праці. Для України, де реформа трудового законодавства триває, а захист від мобінгу все ще недостатньо розвинений, прийняття принципів ЄСПЛ пропонує шлях до посилення прав на робочому місці та узгодження з ширшими європейськими правовими стандартами.

Ключові слова: мобінг, дискримінація, трудові відносини, працівник, роботодавець, честь, гідність, ділова репутація, гендерна рівність, психологічний тиск, економічний тиск, оплата праці, судові рішення, рівні права, утиск, рівні можливості, моральна шкода.



Pyzhova M. O., Chyzh B. I. Protection of employees against mobbing and discrimination: ECtHR practice

This article examines the practice of the European Court of Human Rights (ECtHR) on the protection of workers against mobbing and discrimination, and analyzes the Court's role in shaping standards that protect dignity, equality and fairness in the workplace. Mobbing and discrimination remain common workplace problems in Europe, often leading to psychological distress, job loss and erosion of fundamental rights. Despite the diversity of national labor laws in Europe, ECtHR decisions provide a single legal framework that emphasizes respect for human rights in the professional environment, balancing the interests of both employers and employees.

The authors examine key decisions of the ECtHR dealing with complex aspects of mobbing and discrimination, focusing on cases that illustrate the Court's commitment to the principles of privacy, freedom of expression, fair trial rights and non-discrimination. In particular, the article classifies ECtHR case law into four main areas: the right to privacy and personal dignity, the protection of freedom of expression when reporting misconduct in the workplace, the guarantee of a fair trial and protection against retaliation, and the prohibition of discrimination. based on protected characteristics such as gender, health and age. Each category provides insight into how the ECtHR balances the need for legitimate employer action with the need to protect employees from unreasonable and prejudicial treatment.

The study also highlights how these ECHR standards can serve as a blueprint for countries seeking to improve their national labor protection. For Ukraine, where labor law reform is ongoing and protection against mobbing is still underdeveloped, adopting the principles of the ECHR offers a way to strengthen workplace rights and align with broader European legal standards.

Key words: *mobbing, discrimination, labor relations, employee, employer, honor, dignity, business reputation, gender equality, psychological pressure, economic pressure, wages, court decision, equal rights, oppression, equal opportunities, moral damage.*

Вступ. Захист працівників від мобінгу та дискримінації залишається актуальним питанням трудового права, особливо з огляду на те, що сучасні тенденції на ринку праці. Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) своїми рішеннями встановив важливі стандарти, що забезпечують надійний захист працівників, які стикаються з переслідуваннями, дискримінацією та іншими порушеннями прав на робочому місці. Практика ЄСПЛ створила фундамент правових стандартів, які пропонують працівникам засоби захисту від неправомірних дій, гарантуючи повагу до гідності, недоторканності приватного життя та рівності на робочому місці.

Україна, яка переживає значні соціально-економічні перетворення, стикається з особливими викликами у приведенні своєї системи захисту трудових прав у відповідність до цих європейських стандартів. Поточна динаміка ринку праці в Україні, що супроводжується економічною невизначеністю та внутрішньою міграцією, посилила випадки мобінгу та дискримінації на робочому місці. Однак, не маючи конкретної процедури доказування факту мобінгу, та обмеженість судових прецедентів, працівникам часто важко знайти ефективний засіб правового захисту. Незважаючи на те, що Україна досягла певних успіхів у законодавчій реформі, включаючи кроки в напрямку антидискримінаційних заходів, правова царина залишається фрагментарним, особливо в питаннях боротьби з мобінгом, який має визначення в Кодексі законів про працю України, та водночас низку проблем під час доказування його як факту в суді.

Стаття має на меті проаналізувати практику ЄСПЛ у справах про мобінг і дискримінацію та обговорити, як ці стандарти можуть бути адаптовані в рамках українського трудового законодавства. Орієнтуючись на європейську практику, Україна може посилити захист



працівників, сприяти створенню більш справедливих умов праці та подальшій інтеграції з європейськими правовими стандартами, що в кінцевому підсумку сприятиме створенню більш рівноправного та справедливого трудового середовища.

Виклад основного матеріалу. Питання захисту від мобінгу та дискримінації посідає важливе місце у міжнародному нормативно-правову регулюванні. Так, відповідно до ч. 2 ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (далі – Міжнародний пакт) «...всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини». Міжнародний пакт закріплює основний (не виключний) перелік ознак, за якими може відбуватися дискримінація особи.

Загальна декларація прав людини у ст. 5 проголошує, що ніхто не повинен зазнавати тортур, або жорстокого, нелюдського, або такого, що принижує його гідність, поводження і покарання». Така позиція закріплена і в положеннях Хартії Європейського Союзу про основоположні права: «...кожен робітник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність». Принагідно слід виокремити і низку Директив, в яких наголошено на недопущенні дискримінації за ознаками, зазначеними у Міжнародному пакті. Так, зокрема, у Директиві Ради № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, проголошено, що: «Працедавець зобов'язаний забезпечувати безпеку та охорону здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекті». Директива Європейського Союзу № 2000/78/ЄС встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, образливої обстановки, яка принижує гідність людини, або як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав [1]. Крім того, відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців.

Враховуючи зазначене вище, ми цілком розуміємо чому практика ЄСПЛ щодо порушеного питання є такою широкою. Тому з метою більш ефективного аналізу практики ЄСПЛ щодо мобінгу на робочому місці, ми пропонуємо класифікувати справи на основі конкретних правових принципів, яких дотримується Суд. Ми виділили чотири найголовніші аспекти.

Перший аспект, це право на приватне життя та особисту гідність. справи цієї категорії демонструють, як ЄСПЛ захищає працівників від переслідувань і мобінгу з боку роботодавців, які посягають на їхнє приватне життя або гідність. Відповідні рішення підкреслюють, що переслідування на робочому місці можуть становити порушення особистих прав, якщо вони пов'язані з принизливим поводженням.

На наше переконання ці рішення гарно ілюструють захист права працівників на недоторканність приватного життя та особисту гідність, кожне з яких проливає світло на конкретні аспекти недоторканності приватного життя в контексті трудових відносин:

Copland v. the United Kingdom (2007) [2]: у цій справі роботодавець контролював телефон, електронну пошту та користування Інтернетом на робочому місці заявниці без її згоди. Суд встановив порушення статті 8 (право на повагу до приватного життя і кореспонденції), дійшовши висновку, що моніторинг без попереднього повідомлення або законних підстав втручався у право працівника на приватне життя. Суд підкреслив, що хоча роботодавцям іноді може знадобитися моніторинг комунікації для забезпечення належного використання, такі дії повинні бути законними, необхідними та пропорційними.

У свою чергу справа *Garamukanwa v. the United Kingdom* (2019) [3] навпаки ілюструє ситуацію щодо вчасного попередження про моніторинг. Так, вона стосувалася працівника, звільненого з державної служби охорони здоров'я після розслідування звинувачень



у домаганнях на підставі приватних електронних листів і повідомлень WhatsApp, що зберігалися на його телефоні. Суд встановив, що працівник не міг обгрунтовано очікувати, що ці повідомлення залишаться приватними, оскільки вони стосувалися передбачуваних домагань. Суд постановив, що порушення статті 8 не було, підкресливши, що працівника раніше попереджали про неналежну поведінку.

Аналогічна ситуації і у справі *Libert v. France* (2018) [4]. Працівника французької національної залізничної компанії (SNCF) було звільнено після того, як під час вилучення його робочого комп'ютера було виявлено особисті файли, в тому числі неналежного змісту. Суд постановив, що порушення статті 8 не було, оскільки файли зберігалися на робочому комп'ютері і не були позначені як приватні, що дозволило роботодавцю отримати доступ до них відповідно до чинного французького законодавства про конфіденційність. Ця справа підкреслює, що хоча працівники мають право на недоторканність приватного життя, роботодавці можуть мати доступ до робочих пристроїв, якщо правила чітко визначені та законні.

А у справі *Özpinar v. Turkey* (2010) [5] суддю було звільнено через нібито неналежну поведінку в її приватному житті, включаючи її стосунки та зовнішній вигляд. ЄСПЛ встановив порушення статті 8, зазначивши, що втручання в її приватне життя було непропорційним. Суд підкреслив, що, хоча державні службовці можуть дотримуватися високих стандартів поведінки, особисте життя повинно поважатися, якщо тільки воно не впливає безпосередньо на професійні обов'язки.

Ці справи ілюструють збалансований підхід ЄСПЛ, який захищає приватне життя працівників і водночас надає роботодавцям певні права, якщо їхні дії є пропорційними, прозорими та юридично обгрунтованими. Вони підкреслюють необхідність дотримання законних процедур, попереднього повідомлення та обмежень щодо моніторингу на робочому місці.

Другу категорію справ, яку ми виділяємо, це справи, які стосуються свобода вираження поглядів і право повідомляти про неправомірні дії. До цієї групи належать випадки, коли працівники стикалися з мобінгом або діями у відповідь після того, як повідомляли про неправомірні дії на робочому місці або висловлювали свою думку з приводу проблем на робочому місці. ЄСПЛ часто розглядає такі ситуації як порушення свободи вираження поглядів, особливо коли повідомлення про порушення є в інтересах суспільства.

Так, знакова справа *Guja v. Moldova* (2008) [6] стосувалася звільнення Думітру Гуджа, керівника прес-служби Генеральної прокуратури Молдови, який оприлюднив документи, що свідчили про політичне втручання в кримінальне провадження. ЄСПЛ постановив, що його звільнення порушило статтю 10 (свобода вираження поглядів), підкресливши право державних службовців розкривати інформацію з питань, що становлять значний суспільний інтерес, навіть якщо така інформація стосується неправомірних дій уряду. Суд підкреслив, що втручання у право Гуджі поширювати інформацію не було «необхідним у демократичному суспільстві», оскільки суспільний інтерес у викритті втручання переважав інтерес уряду в збереженні конфіденційності.

У справі *Matúz v. Hungary* (2014) [7] заявник, журналіст, який працював на державну телекомпанію, був звільнений після публікації книги, в якій стверджувалося про цензурні практики в організації. ЄСПЛ постановив, що мало місце порушення статті 10, зазначивши, що угорські суди не змогли збалансувати свободу вираження поглядів заявника з інтересами роботодавця. Суд підкреслив важливість захисту прав журналістів виступати проти внутрішньої цензури, особливо коли розкрита інформація стосується суспільних інтересів.

Заслуговує на увагу рішення ЄСПЛ у справі *Heinisch v. Germany* (2011) [8], яке стосувалося медсестри, яка була звільнена після подання кримінальної скарги про неналежний догляд за пацієнтами в її геріатричному будинку для літніх людей. ЄСПЛ встановив порушення статті 10, постановивши, що її звільнення було непропорційним і що Німеччина не змогла збалансувати необхідність захисту репутації роботодавця з правом медсестри піднімати питання в інтересах суспільства. Це рішення підтвердило принцип, згідно з яким працівники не повинні зазнавати каральних дій за повідомлення про законні занепокоєння щодо громадського здоров'я та безпеки.



Повчальною є справа *Herbai v. Hungary* (2019) [9]. Заявника, фахівця з управління персоналом, звільнили з роботи за те, що він дописував на зовнішньому веб-сайті, де обговорювалися кадрові питання. ЄСПЛ постановив, що його звільнення порушило статтю 10, дійшовши висновку, що угорські суди не змогли належним чином зважити його право ділитися своїми професійними поглядами проти бізнес-інтересів роботодавця. Суд стверджував, що обмеження свободи слова лише тому, що воно не стосується «питання, що становить суспільний інтерес», є не виправданим обмеженням свободи вираження поглядів.

Ці справи ілюструють прихильність ЄСПЛ до балансу між свободою вираження поглядів та обов'язком лояльності до роботодавця, особливо коли працівники викривають неправомірну поведінку або обговорюють питання, пов'язані з роботою, що становлять суспільний інтерес. Кожне рішення відображає нюансований підхід, наголошуючи на пропорційності та необхідності захищати розкриття інформації в інтересах суспільства, поважаючи при цьому законні інтереси роботодавця.

У третю групу ми виділили приклади рішень ЄСПЛ, які характеризують право на справедливий судовий розгляд і захист від переслідування. Справи цієї категорії ілюструють випадки, коли працівники стикалися з мобінгом у формі несправедливих звільнень або правових наслідків. ЄСПЛ наголошує на праві на справедливий судовий розгляд і правовий захист у таких випадках, захищаючи працівників від свавільної помсти при здійсненні ними своїх законних прав.

Так, справа *Cudak v. Lithuania* (2010) [10] стосувалася секретарки, звільненої з посади в посольстві Польщі у Вільнюсі після того, як вона подала скаргу про сексуальні домагання. Литовські суди відмовили в юрисдикції, посилаючись на державний імунітет. ЄСПЛ визнав це звільнення необґрунтованим і таким, що порушує статтю 6, наголосивши на праві працівника звертатися до суду зі скаргами на несправедливе поводження. Це рішення підкреслює, що державний імунітет не повинен перешкоджати доступу працівника до правосуддя, коли він стикається з репресивними діями у зв'язку зі скаргами на переслідування.

Цікавою для міжнародного трудового права є справа *Sabeh El Leil v. France* (2011) [11], де заявник, який працював у посольстві Кувейту в Парижі, вимагав компенсації після звільнення без поважних причин. Французькі суди відмовили в юрисдикції, визнавши імунітет посольства. ЄСПЛ постановив, що обмеження було непропорційним, порушуючи основоположне право працівника на справедливий судовий розгляд, і визнав порушення статті 6. Ця справа підкреслює захисну позицію Суду щодо прав працівників на доступ до справедливого судового розгляду, навіть у складних ситуаціях міжнародного працевлаштування.

Особливо слід звернути увагу на рішення ЄСПЛ у справі *Felix Guțu v. Moldova* (2020) [12]. Заявника було звільнено з роботи у зв'язку з відкритим кримінальним провадженням за розкрадання. Незважаючи на відсутність остаточного обвинувального вироку, цивільні суди підтримали звільнення, що поставило під загрозу презумпцію невинуватості заявника. ЄСПЛ визнав це порушенням статті 6(2) (презумпція невинуватості), постановивши, що формулювання цивільних судів несправедливо припускають вину. Ця справа відображає акцент ЄСПЛ на забезпеченні права на справедливий судовий розгляд та захист працівників від презумптивних судових формулювань, які можуть несправедливо вплинути на результати працевлаштування.

Ці справи в сукупності демонструють прихильність ЄСПЛ до захисту працівників від свавільних або репресивних дій на робочому місці та забезпечення їхнього права на справедливий судовий процес.

Особливу групу, яку ми виділяємо це справи, які стосуються недискримінація у сфері зайнятості. Деякі випадки мобінгу можна розглядати як форму дискримінації за ознаками статі, стану здоров'я чи інших захищених характеристик. ЄСПЛ досліджує, чи є переслідування дискримінаційним, з'ясовуючи, чи було воно несправедливо спрямоване на працівника через одну з ознак, захищених законом. Ми підібрали приклади справ ЄСПЛ, присвячених захисту працівників від дискримінації у сфері зайнятості, що стосуються різних підстав для дискримінації.



Справа *Emel Boyraz v. Turkey* (2014) [13] стосувалася жінки, звільненої з роботи співробітника служби безпеки в державній електроенергетичній компанії, оскільки вона не була чоловіком і не пройшла військову службу. ЄСПЛ встановив порушення статті 14 (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя). Суд постановив, що сама по собі стаття не є достатньою підставою для звільнення, особливо з огляду на те, що не було жодних вказівок на її нездатність виконувати вимоги до роботи (ЄСПЛ справи про мобілізацію).

Зразковим є рішення ЄСПЛ у справі *I.B. v. Greece* (2013) [14], де суть полягала у звільненні ВІЛ-позитивного працівника через передбачуваний тиск з боку його колег. ЄСПЛ постановив, що це звільнення становило дискримінацію за ознакою стану здоров'я і порушувало статтю 8 у поєднанні зі статтею 14. Суд розкритикував національні суди за те, що вони не надали достатнього обґрунтування того, яким чином стан здоров'я працівника може зашкодити інтересам роботодавця, таким чином не забезпечивши баланс між правами особи та організації.

Дійсно важливим є недавнє рішення у справі *Jurčić v. Croatia* (2021) [15], у якому йшлося про скасування медичного страхування вагітної працівниці, яка нібито підписала контракт безпосередньо перед тим, як дізналася про свою вагітність. ЄСПЛ постановив, що відкриття страховки становило дискримінацію, наголосивши, що вагітність сама по собі не повинна виправдовувати відмову у трудових виплатах. Ця справа висвітлила дискримінацію за ознакою статі, оскільки Суд засудив стереотип про те, що вагітні жінки повинні утримуватися від роботи.

Неоднозначним, як на наш погляд, є рішення ЄСПЛ у справі *Napotnik v. Romania* (2020) [16]. Румунську дипломатку звільнили з посади після того, як вона оголосила про свою вагітність. ЄСПЛ постановив, що звільнення не було дискримінаційним, оскільки держава обґрунтувала переведення на іншу посаду необхідністю підтримувати операційну ефективність посольства. Однак ця справа демонструє складнощі, пов'язані з гендерною дискримінацією, особливо щодо дипломатичних посад.

Ці справи ілюструють відданість ЄСПЛ боротьбі з дискримінацією за ознакою статі, стану здоров'я та іншими захищеними характеристиками, гарантуючи, що роботодавці не можуть несправедливо звільняти або ставити працівників у невідгідне становище на цих підставах. Кожне рішення підкреслює важливість дотримання балансу між правами працівників і виробничими вимогами, забороняючи при цьому необґрунтовані або упереджені дії з боку роботодавців.

Висновки. Своїми рішеннями ЄСПЛ встановив ключові стандарти, які стосуються різних аспектів мобінгу та дискримінації на робочому місці. Ці принципи підкреслюють важливість гідного та шанобливого робочого середовища, гарантуючи захист працівників від свавільних звільнень, несправедливого ставлення та дій помсти. Для України узгодження з цими європейськими стандартами відкриває можливість покращити систему трудового законодавства та посилити захист працівників, які стикаються з переслідуваннями та дискримінацією. Прийнявши правові стандарти ЄСПЛ, Україна може побудувати більш надійну систему, яка підтримує справедливість, рівність і гідність на робочому місці. Цей підхід не тільки узгоджується з цілями європейської інтеграції, але й сприяє створенню більш здорового та справедливого трудового середовища, яке підтримує благополуччя та права всіх працівників. Особливо це важливо та необхідно в умовах напрацювання української судової практики щодо мобінгу та подолання проблем, які існують в цій царині.

Список використаних джерел:

1. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Серета. Харків : Право, 2018. 472 с.
2. *Copland v. the United Kingdom* (2007). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22002-2765%22%5D%7D>



3. Garamukanwa v. the United Kingdom (2019). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-193839%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-193839%22]})
4. Libert v. France (2018). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus/#{%22itemid%22:\[%22001-181273%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus/#{%22itemid%22:[%22001-181273%22]})
5. Özpınar v. Turkey (2010). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-101212%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-101212%22]})
6. Guja v. Moldova (2008). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:\[%22001-99501%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-99501%22]})
7. Matúz v. Hungary (2014). URL: <https://cedem.org.ua/library/sprava-matuz-proty-ugorshhyny/>
8. Heinisch v. Germany (2011). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-446%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-446%22]})
9. Herbai v. Hungary (2019). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:\[%22001-197216%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:[%22001-197216%22]})
10. Cudak v. Lithuania (2010). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-97879%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-97879%22]})
11. Sabeh El Leil v. France (2011). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22002-472%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22002-472%22]})
12. Felix Guțu v. Moldova (2020). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-205641%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-205641%22]})
13. Emel Boyraz v. Turkey (2014). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-148271%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-148271%22]})
14. I.B. v. Greece (2013). URL: (2021) [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-9195%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-9195%22]})
15. Jurčić v. Croatia (2021). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:\[%22001-207633%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:[%22001-207633%22]})
16. Napotnik v. Romania (2020). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-205222%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-205222%22]})

