

УДК 343.915

Т.Л. Постригань,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри історії та права
Черкаського державного технологічного
університету, адвокат, медіатор
<https://orcid.org/0000-0002-5975-0442>

О.О. Євченко,

керівник відділення Національної служби
посередництва і примирення в Черкаській області
<https://orcid.org/0009-0004-9947-9994>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ (У ТРУДОВИХ СПОРАХ)

Анотація. У статті розкрито важливі правові аспекти імплементації міжнародних норм в українське законодавство, удосконалення законодавства України щодо трудової медіації (в трудових спорах), аспекти впровадження трудової медіації.

Автори проаналізували міжнародні документи, зокрема, Конвенцію МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [4], Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі N 151 [5], Рекомендацію щодо колективних договорів N 91 [6], Рекомендацію щодо добровільного примирення та арбітражу N 92 [7], Рекомендацію щодо сприяння колективним переговорам N 163 [8], законодавство України, проекти законів, дослідження науковців щодо правового регулювання медіації в колективних та індивідуальних трудових спорах, на робочому місці.

Автори з'ясували, що поняття «трудова медіація» за професійним стандартом містить більш широке тлумачення, ніж в проекті закону України «Про колективні трудові спори», тому запропонували визначити єдине поняття «трудова медіація».

Автори проаналізували Кодекс законів про працю України, проекти законів «Про колективні трудові спори» та «Про колективні угоди та договори», надали рекомендації щодо внесення змін до КЗпП України стосовно включення до змісту контракту, трудового договору, студентського трудового договору, трудового договору з нефіксованим робочим часом, колективного договору, угоди медіаційного застереження.

Ключові слова: медіація, колективні договори та угоди, колективні трудові спори, спори про право, спори про інтереси, трудовий медіатор, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, позасудова процедура вирішення спору, міжнародно-правові акти, право ЄС.



Постановка проблеми. Актуальність дослідження пов'язана з необхідністю та бажанням вступу України в ЄС, визнанням міжнародною спільнотою України як правової держави.

Україна є учасницею Конвенцій, Рекомендацій, міжнародних договорів, тому актуальним є удосконалення нормативно-правової бази щодо трудової медіації (медіації в трудових спорах) через імплементацію норм міжнародного права в українське законодавство.

Аналіз останніх досліджень. В Україні окремі аспекти міжнародних стандартів у сфері праці та вирішення колективних трудових спорів досліджували С. Запара [3], Д. Кухнюк [3]; окремі питання медіації в трудових спорах розглядали Г. Гаро [15], Н. Гришаєва [10], А. Зернова [15], Г. Єременко [15], Р.Коваль [15], С. Погоріла [15], В. Поліщук [15], О. Помазановська [15], Л. Романадзе [15], М. Саєнко [15], В. Ситюк [15], М. Сьомич [14], Б. Стрілець [14], П. Шведенко [14], Treasa Kenny [17] та інші дослідники. Проте, зазначена тема потребує комплексного дослідження та наукового підходу до обґрунтування окремих аспектів даного питання.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є уточнення окремих питань правового регулювання медіації в колективних трудових спорах, в індивідуальних трудових спорах, імплементації міжнародно-правових норм в українське законодавство, уточнення змісту діючого законодавства та проектів законів «Про колективні трудові спори» та «Про колективні угоди та договори».

Для досягнення мети авторами поставлено завдання дослідити окремі міжнародно-правові акти, які визначають міжнародні стандарти проведення трудової медіації, дослідити правове регулювання колективних та індивідуальних трудових спорів, статті науковців з окреслених питань, внести пропозиції щодо вдосконалення діючого трудового законодавства та змісту проектів законів.

Виклад основного матеріалу.

Необхідність використання альтернативних способів вирішення спорів, у тому числі, медіації, закріплена в Національній економічній стратегії на період до 2030 року, затвердженій постановою КМУ від 3 березня 2021 р. № 179 [1].

Таким чином, в Україні визнана важливість впровадження альтернативних способів врегулювання спорів, зокрема, медіації.

Тому важливим завданням для правотворчої діяльності є приведення національного законодавства, що регулює питання медіації у трудових спорах (трудова медіація) до міжнародних стандартів.

Elisabetta Silvestri зазначає, що 7 серпня 2019 року Україна приєдналась до Конвенції ООН про міжнародне врегулювання спорів (Сінгапурська конвенція про медіацію), міжнародного договору, що забезпечує пряме визнання

та виконання угод, досягнутих у результаті медіації в міжнародних комерційних спорах [2].

Elisabetta Silvestri підкреслює, що Конвенція «надає новий статус посередницьким врегулюванням самі по собі. Він перетворює те, що інакше вважалося б суто приватним договірним актом, на документ, який може поширюватися в рамках юридично зобов'язуючої міжнародної системи» [2].

І з цим важко не погодити. За аналогією ідеї щодо обов'язковості угод за результатами медіації варто врахувати для визнання та виконання угод, досягнутих у результаті трудової медіації.

Важливим кроком є політика держави щодо впровадження трудової медіації, вдосконалення правового регулювання трудової медіації у сфері колективних та індивідуальних трудових спорів, створення умов для реалізації трудової медіації шляхом формування реєстру медіаторів, здійснення фінансування для проведення процедури медіації, розповсюдження інформації про можливості трудової медіації та реєстри медіаторів, в тому числі на сайті Судової влади України.

Для більш глибокого та всебічного дослідження теми вважаємо за можливе розмежувати питання правового регулювання медіації в сфері колективних трудових спорів та правового регулювання медіації в сфері індивідуальних трудових спорів.

Розглянемо питання правового регулювання медіації в сфері колективних трудових спорів.

Кухнюк Д.В., Запара С.І. наголошують що, оскільки Україна нині є кандидатом у члени ЄС, важливо, щоб у законодавство були імплементовані відповідні міжнародні стандарти, насамперед положення ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конвенцій (№87, 98, 135, 154) та рекомендацій (91, 92, 163 та інших) Міжнародної організації праці [3].

Згадаємо про основні положення міжнародних актів в сфері колективних переговорів, посередництва, примирних процедур, які створюють правове підґрунтя для законотворчої роботи та правового регулювання трудової медіації в Україні.

Зокрема, Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року у ст. 5 визначає заходи, спрямовані на те, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників [4]. Відповідно до ст. 8 Конвенції про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі N 151 «врегулювання спорів, які виникають у процесі визначення умов зайнятості, досягається відповідно до національних умов шляхом переговорів між сторонами або за допомогою процедур, котрі гарантують незалежність і неупередженість, таких як

посередництво, примирення та арбітраж, запроваджених таким чином, щоб користуватися довірою залучених сторін» [5].

В Рекомендації щодо колективних договорів N 91 зазначено, що «суперечки, що впливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому за згодою між сторонами або в законодавстві, згідно з тим, який спосіб відповідає наявним у певній країні умовам» [6].

Згідно Рекомендації щодо добровільного примирення та арбітражу N 92 «там, де процедура добровільного примирення діє на спільній основі, в ній має брати участь рівна кількість представників роботодавців і працівників» [7].

Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам N 163 визначає, що «при потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів допомагали сторонам, які ведуть переговори, самостійно розв'язувати конфлікти, котрі виникають між ними в ході переговорів про угоди, конфлікти у зв'язку з тлумаченням і застосуванням угод або конфлікти передбачені Рекомендацією МОП 1967 року щодо розгляду скарг» [8].

З метою, зокрема, імплементації міжнародних норм в українське законодавство, Національна служба посередництва і примирення розробила проект Закону України «Про колективні трудові спори» [9], в якому закріплена дефініція поняття «трудова медіація».

Аналізуючи проект Закону України «Про колективні трудові спори» Н. Гришанова зазначає, що «в ньому передбачено запровадження поділу колективних трудових спорів на "спори про права" та "спори про інтереси", закріплення способів та послідовності їх вирішення, зокрема порядку формування вимог, реєстрації спорів, особливостей проведення переговорів, процедури проведення трудової медіації у колективних трудових спорах з урахуванням положень Закону "Про медіацію"; спрощення процедури вирішення колективних трудових спорів, запровадження для сторін можливості обирати спосіб їх вирішення, у тому числі шляхом закріплення в колективних угодах, договорах, а також можливості позасудових способів їх вирішення, за винятком випадків, коли колективні трудові спори можуть розглядатися судом відповідно до законодавства» [10].

Згідно проекту Закону України «Про колективні трудові спори» «трудова медіація – спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів), медіатора(ів) намагаються врегулювати спір» [9].

Стаття 15 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» [9] визначає види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення. Згідно цієї статті «Колективні трудові спори поділяються на:

а) спори про інтереси – розбіжності, які виникли щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці; укладення нових або внесення змін до колективних угод (договорів);

б) спори про права – розбіжності щодо реалізації чи виконання (невиконання) вже існуючих прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод, підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання, колективних договорів, локальних нормативних актів роботодавця» [9].

Відповідно до проекту Закону України «Про колективні трудові спори» [9] можливо виділити види трудової медіації як такої, що може бути проведена під час укладення колективних договорів (угод), внесення змін до колективних договорів (угод), також під час виконання колективних договорів (угод).

Спірними залишаються норми, передбачені частинами 3–7 статті 15 проекту закону України «Про колективні трудові спори» [9], що стосуються обмеження розгляду колективних трудових спорів в судовому порядку тільки у випадках, передбачених законом.

Наголошуємо, що Конституція України гарантує кожному право на судовий захист, тому вважаємо, що право на звернення до суду не може бути обмежене законом чи іншими нормативно-правовими актами.

Припускаємо, що доцільно було б залишити норму, яка встановлює, що трудова медіація є обов'язковою стадією вирішення спору, за умови її визначення як такої у колективній угоді (договорі) або в окремій угоді.

Таким чином, трудова медіація буде обов'язковою процедурою за умови медіаційного застереження.

Звертаємо увагу, статті 21 проекту закону «Про колективні трудові спори» конкретизовано порядок залучення до вирішення колективного трудового спору трудових медіаторів [9].

Згідно Професійного стандарту Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів) [11] «метою діяльності за професією є підготовка та проведення позасудової добровільної, конфіденційної, структурованої процедури медіації у трудових конфліктах (спорах), під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів».

Варто акцентувати увагу, що поняття «трудова медіація» за професійним стандартом містить більш широке тлумачення, ніж в проекті закону України «Про колективні трудові спори» [9], оскільки включає, крім терміну

«намагання врегулювати», також термін «намагання запобігти виникненню конфлікту (спору) шляхом переговорів».

Вважаємо, що поняття трудової медіації має бути єдиним у трактуванні різних нормативно-правових актів.

В 2026 році НСПП організувала спеціалізовану підготовку трудових медіаторів. В подальшому, НСПП планує сформувати реєстр трудових медіаторів.

В той же час, інформація для сторін трудового спору, адвокатів про можливості застосування медіації з реєстрами медіаторів, зокрема, трудових медіаторів, має бути доступною на сайті «Судової влади України». З цією метою для зручності пошуку медіатора на сайті «Судової влади України» створена міжорганізаційна платформа mediation-help.com. На даний час така опція формується.

Наступним питанням нашого дослідження є питання правового регулювання медіації у сфері індивідуальних трудових спорів.

Законом України «Про медіацію» [12] доповнено, зокрема, КЗпП України [13] статтею 222-1 «Урегулювання трудових спорів шляхом медіації».

Стаття 222-1 КЗпП [13] України встановлює, що «трудоий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом».

Важливим є те, що законодавець допускає можливість врахування строків проведення медіації під час поновлення строку звернення до комісії по трудових спорах та до суду (ч. 4 ст. 222-1 КЗпП України) [14].

На нашу думку, підхід законодавця щодо «можливості врахування строків проведення медіації під час поновлення строку звернення до комісії по трудових спорах та до суду» не гарантує заявнику (позивачу) однозначного поновлення строку звернення за захистом трудових прав.

Вважаємо, що необхідно внести зміни до КЗпП України та передбачити норму, яка за клопотанням однієї із сторін зобов'яже органи з розгляду трудових спорів поновити строк звернення до комісії по трудових спорах або до суду.

КЗпП України [14] визначає, що «договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі».

Науковці зазначають, що «КЗпП України у ч. 3 ст. 222-1 окреслює також юридичні наслідки невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації. За наявності відповідних обставин, сторони наділені правом звернутися до механізму врегулювання індивідуального трудового спору, передбаченого ст. 221 КЗпП України» [14].

Вважаємо, що така норма несе ризик пропуску строку звернення до відповідних органів з розгляду індивідуальних трудових спорів. Навіть, враховуючи, що частину першу статті 233 КЗпП України [13] визнано такою, що не відповідає Конституції України (є неконституційною) в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат, згідно з Рішенням Конституційного Суду № 1-р/2025 від 11.12.2025, залишаються інші підстави для звернення за захистом порушених прав, для яких встановлені строки звернення.

Слід зазначити, що одна зі сторін може зловживати та використовувати медіацію як спосіб затягування вирішення конфлікту, оскільки невиконання угоди за результатами медіації єдиним наслідком має «звернення для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу». Доцільно було б доповнити норму ч. 3 ст. 222-1 КЗпП України реченням, що «В такому випадку строки звернення до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу, підлягають поновленню».

Наступне питання, яке ми хотіли б розглянути, стосується медіаційних застережень. На нашу думку, медіаційні застереження можливо прописувати як в індивідуальних трудових договорах, контрактах, так і в колективних договорах, угодах, тому необхідно вносити зміни як в КЗпП України, так і в Закон України «Про колективні угоди та договори».

Сьомич М.І., Стрілець Б.В., Шведенко П.Ю. виокремлюють «кілька способів упровадження обов'язкової медіації», серед яких можливість закріплення в чинному законодавстві «імперативної вимоги щодо попереднього досудового врегулювання спору медіатором»; «внесення до трудового договору (контракту) відповідної умови щодо обов'язку сторін у разі виникнення трудового спору, перед зверненням до суду, звернутися до медіатора (медіаційне застереження)» [14].

Деякі вчені відносять «медіаційне застереження до факультативних умов внутрішніх правових документів роботодавця» [15].

Погоджуємось з думкою вчених, які вказують, що «у разі, якщо з працівником укладається письмовий трудовий договір (як єдиний документ), то медіаційне застереження може містити низку питань, що пов'язані з порядком призначення медіатора й умовами проведення процедури медіації (наприклад, вибір місця проведення), умовами конфіденційності та діями щодо збереження інформації зі сторони роботодавця і працівника, а також може включати відомості, які стануть відомими під час медіації, і порядок захисту таких відомостей надалі, особливості розподілу витрат, а також умови щодо обов'язковості домовленостей, що прийняті за результатами медіації» [15].

Відносно питання медіаційних застережень вважаємо необхідним доповнити ст. 21 КЗпП України [13] нормою про можливість включення до контракту, трудового договору, студентського трудового договору «медіаційного застереження». Аналогічну норму прописати і в ст. 21-1 КЗпП України [13] щодо трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Вважаємо, що так само необхідно передбачити в законодавстві можливість прописати в колективному договорі, угоді «медіаційне застереження» на випадок виникнення спору. Аналогічну думку висловлювали Сьомич М.І., Стрілець Б.В., Шведенко П.Ю. [14].

Пропонуємо зміст статті 13 КЗпП України [13] «колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги» доповнити словами «медіаційне застереження».

Стаття 21 Закону України «Про колективні угоди та договори» [16] передбачає зміст колективного договору, частину 2 якої «Колективний договір може передбачати положення, зокрема щодо» також доцільно доповнити словами «медіаційного застереження».

Стосовно медіації на робочому місці звертаємо увагу на досвід Ірландії.

Dr Treasa Kenny зазначає, що «в Ірландії держава все більше заохочує медіацію як процес вирішення спорів, конфліктів та суперечок на робочому місці та досягнення більш гармонійного робочого середовища. Загалом посередництво надається в рамках низки різних політик організацій» [17].

Dr Treasa Kenny наводить приклади, що «деякі медіатори також працюють в рамках інших політик, включаючи: політику консультацій; рівність або політику дискримінації; політика вирішення спорів для ради директорів; політика між організацією та постачальником послуг; політика використання Інтернету; або політики щодо класифікації оплати праці, оцінки роботи, оплати праці та відпустки» [17].

Висновки. Автори досягли поставленої мети: дослідили міжнародні договори, Конвенції, Рекомендації МОП, українське законодавство, законопроекти та запропонували важливі, на думку авторів, зміни до законодавства та проектів законів, зокрема проектів законів «Про колективні трудові спори» та «Про колективні угоди та договори».

В роботі автори надали рекомендації щодо внесення змін до КЗпП України стосовно включення до змісту контракту, трудового договору, студентського трудового договору, трудового договору з нефіксованим робочим часом, колективного договору, угоди медіаційного застереження.

Автори проаналізували ст. 222-1 КЗпП України та надали пропозиції щодо внесення змін до цієї статті стосовно поновлення строків звернення до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу у випадку, зокрема, невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації.

Конфлікт інтересів. Авторки декларують, що не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження - фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

Політика використання штучного інтелекту. Авторки декларують, що під час створення даної роботи не використовували методи штучного інтелекту.

Література

1. Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затвердженій постановою КМУ від 3 березня 2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text>.
2. Silvestri E. The Singapore Convention. The Singapore Convention on Mediated Settlement Agreements: A New String to the Bow of International Mediation? Access to Justice in Eastern Europe. 2019. No 3 (4). pp. 5-11. URL: <https://ajee-journal.com/the-singapore-convention-on-mediated-settlement-agreements-a-new-string-to-the-bow-of-international-mediation>.
3. Кухнюк Д.В., Запара С.І. Доступ до правосуддя у сфері праці: міжнародні стандарти та національна практика. Матеріали Х міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків 25 квітня 2025р.) / відп. ред. Л. М. Москвич. – Харків : Право, 2025. – С. 61-67.
4. Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text.
5. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі N 151. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text.
6. Рекомендація МОП № 91 про колективні договори 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text.
7. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text.
8. Рекомендація МОП №163 «Щодо сприяння колективним переговорам» року від 3 червня 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text.
9. Проект Закону «Про колективні трудові спори» URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879>.
10. Надія Гришанова. У Парламенті зареєстровано законопроект "Про колективні трудові спори": що він передбачає. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/230603_u-parlament-zarestrovano-zakonoprokt-pro-kolektivn-trudov-spori-shcho-vn-peredbacha.
11. Професійний стандарт Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів), затверджено Протоколом № 05/03/24-4 засідання Професійної спілки працівників Агропромислового комплексу України, Товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародна академія безперервного навчання», Громадської спілки «Національна асоціація медіації трудових та корпоративних спорів» від 5 березня 2024 року. URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/597-profstandart_trudovij_mediator_pogodzenij_05032024.pdf.
12. Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
13. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

14. Сьомич М.І., Стрілець Б.В., Шведенко П.Ю. Медіація в трудових спорах: перспективи застосування в Україні та досвід європейського союзу. Юридичний науковий електронний журнал № 9/2024. URL: https://lsei.org.ua/9_2024/100.pdf. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/98>
15. Адвокат та медіація / Г. Гаро, А. Зернова, Г. Єременко, Р. Коваль, С. Погоріла, В. Поліщук, О. Помазановська, Л. Романадзе, М. Саєнко, В. Ситюк. Х.: ФАКТОР-МЕДІА, 2022, 112 с.
16. Закон України «Про колективні угоди та договори». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
17. Dr Treasa Kenny. Welcome to the twenty-first century: informing HR decision-making about workplace mediation. Конференція прикладних досліджень 2020: Доповіді та матеріали. URL: <https://www.cipd.org/en/get-involved/events/applied-research-conference/2020-papers/>.

CERTAIN ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF LABOR MEDIATION (IN LABOR DISPUTES)

T. Postryhan, O. Yevchenko

Abstract. The article discloses important legal aspects of the implementation of international norms in Ukrainian legislation, improvement of Ukrainian legislation on labor mediation (in labor disputes), aspects of the implementation of labor mediation.

The authors analyzed international documents, in particular, the ILO Convention No. 154 on the Promotion of Collective Bargaining of 1981, the Convention No. 151 concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service, Collective Agreements Recommendation No. 91, Recommendation on voluntary conciliation and arbitration No. 92, Collective Bargaining Recommendation No. 163, the legislation of Ukraine, draft laws, research by scientists on the legal regulation of mediation in collective and individual labor disputes, at the workplace.

The authors found out that the concept of "labor mediation" according to the professional standard contains a broader interpretation than in the draft law of Ukraine "On collective labor disputes", so they proposed to define a single concept of "labor mediation".

The authors analyzed the Labor Code of Ukraine, the draft laws "On Collective Labor Disputes" and "On Collective Agreements and Contracts", provided recommendations on amendments to the Labor Code of Ukraine regarding the inclusion of a mediation clause in the content of the contract, employment contract, student employment contract, employment contract with unfixed working hours, collective agreement, mediation clause agreement.

Key words: mediation, collective agreements and agreements, collective labor disputes, disputes about law, disputes about interests, labor mediator, alternative way of resolving a labor dispute, out-of-court dispute resolution procedure, international legal acts, EU law.

Стаття надійшла до редакції / Received: 06.03.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 25.03.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.