
РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 347.998: 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.62>

УГОДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПРОЄКТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ»

Бондаренко А.В.,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: 0009-0003-7121-4110

Бондаренко А.В. Угоди як інструмент врегулювання колективних трудових спорів у проєкті Закону України «Про колективні трудові спори».

Стаття присвячена дослідженню правового механізму укладення та виконання угод як інструменту вирішення колективних трудових спорів, аналізу положень проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» щодо правового регулювання угод, а також визначенню їх місця у системі примирних процедур з урахуванням національного та міжнародного досвіду. У статті досліджено сучасний стан правового регулювання колективних трудових спорів в Україні та визначено, що чинна модель їх вирішення є фрагментарною і потребує системного оновлення. Наголошено, що запровадження угод як інструменту врегулювання колективних трудових спорів створює можливість досягнення компромісу між сторонами соціально-трудова відносин без ескалації конфліктів, сприяє зниженню соціальної напруги, мінімізації економічних втрат і забезпечує реалізацію міжнародних зобов'язань України, передбачених Європейською соціальною хартією (переглянутою 1996 року) та актами Міжнародної організації праці. З урахуванням сучасних викликів, зокрема дії правового режиму воєнного стану та необхідності відновлення післявоєнної економіки, підкреслено зростання потреби у правових механізмах запобігання деструктивним соціально-трудова конфліктам. Проаналізовано положення проєкту Закону України № 12034 «Про колективні трудові спори», який передбачає модернізацію інституту колективних трудових спорів на основі європейських стандартів соціального діалогу. Серед ключових новацій виділено розмежування спорів про права і спорів про інтереси, визначення послідовності врегулювання спорів, а також запровадження на нормативному рівні нового виду правового документа – угоди про вирішення колективного трудового спору. Така угода розглядається як результат примирної процедури або трудового арбітражу, має письмову форму та є обов'язковою до виконання. Вона може бути примирною (укладеною за результатами переговорів або медіації) або арбітражною (на основі рішення трудового арбітражу). Визначено, що угода про вирішення колективного трудового спору має спеціальне правове призначення – усунення конкретного конфлікту між сторонами трудових відносин. Вона не замінює колективного договору, але функціонує як його процесуальне доповнення. Процедура її укладення відображає поетапний характер врегулювання спору: від переговорів і медіації до арбітражного рішення. Угода фіксує предмет спору, взаємні зобов'язання сторін, строки виконання.

Зроблено висновок, що інституціоналізація угод у сфері колективних трудових спорів має значний потенціал для вдосконалення трудового законодавства України. Такий підхід сприятиме підвищенню ефективності соціального діалогу, скороченню тривалості конфліктів, стабілізації трудових відносин та реалізації конституційного принципу свободи об'єднань. Крім того, впровадження зазначених новел узгоджується з європейськими стандартами врегулювання колективних спорів, зміцнюючи імідж України як держави, що послідовно розвиває правову культуру соціального партнерства.

Ключові слова: трудове законодавство, трудовий спір, колективний трудовий спір, сторони колективного трудового спору, угода про вирішення колективного трудового спору, угода за результатами медіації у трудових спорах, виконання угоди про вирішення колективного трудового спору.

Bondarenko A.V. Agree agreements as an instrument for regulating collective labor disputes in the draft law of Ukraine «On collective labor disputes».

The article is devoted to defining the content and researching the legal mechanism of concluding and implementing agreements as a tool for resolving collective labor disputes, analyzing the provisions of the draft Law of Ukraine "On Collective Labor Disputes" regarding the legal regulation of agreements, as well as determining their place in the system of conciliation procedures taking into account national and international experience. The article examines the current state of legal regulation of collective labor disputes in Ukraine and determines that the current model of their resolution is fragmentary and requires systemic updating. It is emphasized that the introduction of agreements as a tool for resolving collective labor disputes creates the possibility of reaching a compromise between the parties to social and labor relations without escalating conflicts, contributes to reducing social tension, minimizing economic losses, and ensures the implementation of Ukraine's international obligations stipulated by the European Social Charter (revised in 1996) and acts of the International Labor Organization. Taking into account modern challenges, in particular the effect of the martial law legal regime and the need to restore the post-war economy, the growing need for legal mechanisms to prevent destructive social and labor conflicts is emphasized. The provisions of the draft Law of Ukraine No. 12034 "On Collective Labor Disputes" are analyzed, which provides for the modernization of the institution of collective labor disputes based on European standards of social dialogue. Among the key innovations, the distinction between disputes about rights and disputes about interests, the determination of the sequence of dispute resolution, as well as the introduction of a new type of legal document, an agreement on the resolution of a collective labor dispute, are highlighted. Such an agreement is considered the result of a conciliation procedure or labor arbitration, has a written form and is mandatory for execution. It can be conciliation (concluded as a result of negotiations or mediation) or arbitration (based on a labor arbitration decision). It is determined that an agreement on the resolution of a collective labor dispute has a special legal purpose – the elimination of a specific conflict between the parties to labor relations. It does not replace the collective agreement, but functions as its procedural supplement. The procedure for its conclusion reflects the phased nature of the dispute settlement: from negotiations and mediation to the arbitration decision. The agreement fixes the subject of the dispute, the mutual obligations of the parties, the deadlines for implementation, the mechanisms for control and termination of collective actions.

It is concluded that the institutionalization of agreements in the field of collective labor disputes has significant potential for improving the labor legislation of Ukraine. Such an approach will contribute to increasing the effectiveness of social dialogue, reducing the duration of conflicts, stabilizing labor relations and implementing the constitutional principle of freedom of association. In addition, the implementation of the aforementioned novelties is consistent with European standards for the settlement of collective disputes, strengthening the image of Ukraine as a state that consistently develops the legal culture of social partnership.

Key words: labor legislation, labor dispute, collective labor dispute, parties to a collective labor dispute, agreement on the resolution of a collective labor dispute, agreement based on the results of mediation in labor disputes, implementation of an agreement on the resolution of a collective labor dispute.

Постановка проблеми. Колективні трудові спори виступають невід'ємним елементом соціально-трудова відносин у демократичному суспільстві, а ефективні механізми їхнього правового регулювання визначають рівень соціального діалогу, стабільності на ринку праці та забезпечення справедливого балансу між інтересами працівників і роботодавців. В Україні існуюча модель вирішення колективних трудових спорів, на нашу думку, є фрагментарною. З огляду на це, розроблення проекту Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 [1] (далі – проект Закону № 12034) у якому визначений зміст і механізм застосування угод як окремого інструменту врегулювання відповідних спорів, має важливе значення для оновлення та вдосконалення національної системи трудового законодавства. Використання угод як інструменту вирішення колективних трудових спорів дозволяє досягати компромісів без ескалації конфліктів, мінімізувати соціальні та економічні втрати, а також забезпечити реалізацію міжнародних зобов'язань України, зокрема тих, що випливають із Європейської соціальної хартії (переглянутої 1996 року) та актів, прийнятих Міжнародною організацією праці. Крім того, в умовах дії правового режиму воєнного стану та майбутньої післявоєнної відбудови посилюється потреба в ефективних правових механізмах запобігання деструктивним соціально-трудова конфліктам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти досліджуваної проблематики знайшли своє відображення у працях вітчизняних науковців, зокрема: В.В. Бонтлаба, В.Я. Бурака, С.В. Венедіктова, Д.В. Гриня, С.І. Запари, Д.Є. Кривенка, М.В. Сокол, О.В. Тищенко, С.М. Черноус,

Л.П. Шумної та інші. Водночас, у наукових дослідженнях акцентується увага на недосконалості чинного законодавства про працю України, яке, до прикладу, не забезпечує чіткого розмежування трудових спорів про право і трудових спорів про інтереси, що ускладнює використання угод як одного із інструментів примирення на практиці. У зв'язку із зазначеним зростає актуальність дослідження положень проєкту Закону України «Про колективні трудові спори», який на нормативному рівні закріплює угоди як окремий інструмент вирішення колективних трудових спорів.

Метою статті є встановлення змісту та дослідження правового механізму укладення та виконання угод як інструменту вирішення колективних трудових спорів, аналіз положень проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» щодо правового регулювання угод, а також визначення їх місця у системі примирних процедур з урахуванням національного та міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах соціально-економічних трансформацій в Україні питання забезпечення ефективного діалогу між працівниками та роботодавцями набуває особливої актуальності. Колективні трудові спори є одним із індикаторів соціальної напруги у сфері праці та, водночас, засобом узгодження інтересів сторін соціального партнерства. Правові механізми врегулювання таких спорів є важливим елементом системи трудового права, що сприяє стабільності трудових відносин, зниженню конфліктності й забезпеченню балансу між правами працівників і законними інтересами роботодавців.

Чинна нормативно-правова база сформована Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» значною мірою застаріла, її положення не відповідають а ні сучасним європейським стандартам, а ні практиці соціального діалогу, передбаченою актами Європейського Союзу та Міжнародної організації праці. У зв'язку з цим запропоновано новий проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 [1], який покликаний системно оновити процедури врегулювання колективних спорів, у тому числі шляхом закріплення на нормативному рівні угоди про вирішення колективного трудового спору як самостійного правового інструменту.

Відповідно до чинного законодавства колективний трудовий спір являє собою розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці, а також з питань виконання колективних договорів та угод [2]. На відміну від індивідуального трудового спору, який стосується прав конкретного працівника, колективний спір охоплює групові або колективні інтереси трудового колективу (або його представницького органу).

Правовий статус сторін колективних трудових спорів визначається принципами рівноправності, добросовісності та взаємної відповідальності. Із однієї сторони виступає представницький орган працівників (профспілка або інший уповноважений орган), а з іншої – роботодавець або об'єднання роботодавців. Вирішення колективного трудового спору повинно відбуватися виключно правовими способами, що забезпечують пріоритет примирення над конфронтацією.

Слід зазначити, що одним із основних напрямів удосконалення законодавства в сфері вирішення колективних трудових спорів є нормативне закріплення можливості застосування трудової медіації [3, с. 526]. Чинне ж законодавство України передбачає інститут посередництва у вирішенні колективних трудових спорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2], однак з прийняттям у 2021 році Закону України «Про медіацію» [4] з'явився потенціал для використання процедури медіації. Водночас, як слушно наголошує С.М. Черноус, відповідні зміни були внесені лише до Кодексу законів про працю України (доповнення ст. 222-1), що надало можливість застосовувати медіацію у процесі вирішення індивідуальних трудових спорів, разом із цим, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» змін у зв'язку із запровадженням інституту медіації не зазнав [5, с. 284]. Серед науковців немає єдності стосовно допустимості використання медіації при вирішенні колективних трудових спорів. В окремих дослідженнях стверджується, що медіація не може бути застосована при вирішенні відповідних спорів, оскільки такі спори зачіпають права та законні інтереси третіх осіб або публічні інтереси [6, с. 41]. Однак, на думку С.М. Черноус, оновлення трудового законодавства повинно передбачати також можливість застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів, зокрема, спорів про інтерес, при цьому, вченою зазначено, що відповідна процедура можлива і в спорах про право з дотриманням додаткових правових запобіжників [5, с. 284].

У деяких зарубіжних країнах, таких як Канада, Німеччина, Фінляндія, Франція, Польща, Сполучені Штати Америки, медіація використовується саме при вирішенні колективних трудових спорів, що вказує на її ефективність як способу врегулювання розбіжностей між працівниками та роботодавцями [5, с. 283]. У цьому аспекті важливою є здатність сторін досягати взаємоприйнятних рішень у формі угоди, що базується на компромісі, взаємних поступках і збалансуванні інтересів сторін спору [7, с. 135].

Так, у державах-членах Європейського Союзу укладення угод є центральним елементом вирішення колективного трудового спору. Зокрема, у Франції передбачено на законодавчому рівні

процедуру примирення та укладення колективних договорів, обов'язкових для виконання після реєстрації у Міністерстві праці [8]. Положення поширюються на всіх працівників відповідного підприємства. У випадку конфлікту, коли процедура примирення чи медіації приводить до рішення/домовленості, ця домовленість може бути оформлена як угода, мати юридичну силу, і в деяких випадках бути обов'язковою або підлягати адміністративному затвердженню. Коли сторони досягають угоди в результаті примирення, ця домовленість оформлюється письмово протоколом. Протокол засідання комісії містить перелік пунктів, погоджених сторонами спору, і тих, щодо яких сторони не дійшли згоди.

У Німеччині діє принцип автономії колективних переговорів. Згідно із німецьким законодавством колективні договори, укладені між профспілками та об'єднаннями роботодавцями, мають силу закону для сторін і є обов'язковими до виконання. У разі порушення можливе оскарження у трудових судах [9]. Угода чи домовленість має обов'язкову юридичну силу для сторін, які її підписали або які підпадають під її дію (через членство в організаціях тощо). Якщо внутрішня комісія або примирний орган ухвалює рішення чи угоду, його/її виконання може бути забезпечене через суди, або інші законні засоби.

У Польщі відповідно до Закону «Про вирішення колективних спорів» безпосередньо закріплена можливість завершення спору укладенням письмової угоди за результатами посередництва та арбітражу [10]. Угода має чітко визначати, що саме сторони зобов'язуються зробити, строки, механізми перевірки виконання. Відповідні угоди укладаються у письмовій формі, а їх виконання контролюють органи державної інспекції праці. У разі невиконання угоди працівники можуть поновити спір або оголосити страйк.

Якщо узагальнити, в усіх цих країнах угода чи домовленість, що вирішує колективний трудовий спір, повинна: бути оформлена письмово; вказувати сторони, предмет спору, умови, що сторони беруть на себе; містити строки чи етапи виконання; при невиконанні передбачені санкції або можливість звернення до судів/арбітражу.

Досліджуючи медіацію як явище правової дійсності, слід зазначити, що особливо ефективною вона є при вирішенні спорів про інтерес, що пов'язані із встановленням або зміною умов праці, укладенням чи переглядом колективних договорів тощо. Такі спори, за своєю сутністю, не ґрунтуються на порушенні прав, а відображають різні бачення учасниками трудових відносин умов співпраці у майбутньому. У такому випадку угода, укладена за результатами медіації може виступати ефективним і легітимним інструментом вирішення спору. Водночас у контексті трудових спорів про право, в яких йдеться про реалізацію вже існуючих прав і обов'язків, є підстави для обережного підходу до медіації. С.М. Черноус цілком обґрунтовано підіймає проблему відсутності у чинному законодавстві чітких вимог до змісту угоди, що укладається за результатами медіації, зокрема щодо дотримання трудових гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України чи іншими актами трудового законодавства [5, с. 285].

Відтак, проектом Закону № 12034 запропоновано модернізацію інституту колективних трудових спорів відповідно до європейських практик. Серед ключових новацій: розмежування спорів про права і спорів про інтереси, що відповідає міжнародним стандартам; визначення послідовності врегулювання спорів, від переговорів до медіації та трудового арбітражу; запровадження угоди про вирішення колективного трудового спору як самостійного виду правового документа, укладеного за результатами примирних процедур. Саме угода, на думку авторів законопроекту, повинна стати ключовим інструментом реалізації досягнутих домовленостей між сторонами, забезпечуючи обов'язковість виконання її умов і запобігаючи подальшому загостренню трудових спорів.

Згідно із положеннями проекту Закону № 12034 угода про вирішення колективного трудового спору є письмовим документом, укладеним між сторонами за результатами переговорів, медіації або трудового арбітражу, який фіксує узгоджені рішення щодо предмета спору та є обов'язковим до виконання [1]. Такі угоди можуть бути двох видів. По-перше, примирна угода, яка укладена за результатами трудової медіації чи переговорів, відповідно до якої сторони добровільно погоджують взаємні поступки. По-друге, арбітражна угода – рішення, прийняте трудовим арбітражем. Відповідна угода укладається у письмовій формі, а її основний зміст включає: стислий виклад суті колективного спору; встановлені обставини спору, підстави виникнення спору, докази, на підставі яких прийнято рішення; висновок про задоволення кожної із вимог сторони або відмову повністю чи частково; порядок та строки виконання рішення трудового арбітражу.

Варто зазначити, що в новому проекті Трудового кодексу також передбачені такі положення: «Угода про вирішення колективного трудового спору – письмова угода, укладена за результатами примирної процедури або під час трудового арбітражу, що фіксує домовленості сторін колективного трудового спору і є обов'язковою до виконання. Контроль за виконанням такої угоди здійснюється сторонами спору» [11]. Обидва проекти сходяться в головному – угода має бути обов'язковою

письмовою, є результатом примирних процедур чи арбітражу та має обов'язковий характер для виконання обома сторонами.

На відміну від колективного договору, що врегульовує загальні трудові умови на підприємстві на визначений строк, угода про вирішення колективного трудового спору має вузьке спеціальне призначення (вирішення конкретного спору). Крім того, необхідно зазначити, що угода про вирішення колективного трудового спору не змінює колективний договір, але може стати доповнюючим механізмом для конкретного випадку.

Процедура укладення угод визначена як результат поетапного врегулювання спору. Початковим етапом є переговори, на цьому етапі сторони самостійно обговорюють розбіжності. Сторонами угоди є представники найманих працівників і роботодавців. Правові наслідки укладення угоди полягають у припиненні колективного трудового спору, обов'язковості її виконання для обох сторін. Надалі сторони, залежно від виду колективного трудового спору (спір про права чи спір про інтереси), можуть вирішити його за допомогою трудової медіації чи трудового арбітражу, вже за результатами чого укладається відповідна угода [1].

Фактично, угода про вирішення колективного трудового спору виконує дві основні функції: юридичну та соціальну. Юридичну функцію, як акт локального нормотворення, що встановлює нові або уточнені правила для сторін. Соціальну, як інструмент відновлення довіри між сторонами та запобігання ескалації конфлікту.

Відповідно до ч. 6 ст. 20 проекту Закону № 12034 укладення угоди про вирішення колективного трудового спору припиняє колективний трудовий спір, про що сторона-ініціатор колективного трудового спору письмово повідомляє Національну службу протягом двох робочих днів після укладення угоди про вирішення колективного трудового спору [1]. Отже, угода набуває статусу юридично обов'язкового документа, що забезпечує стабільність трудових відносин і формує довіру між сторонами соціального діалогу.

На нашу думку, запровадження правового регулювання угод у колективних трудових спорах має важливе практичне і соціально-правове значення, оскільки сприяє зменшенню соціальної напруги, запобігає страйкам, скорочує час вирішення спору, зміцнює культуру соціального діалогу, а також сприяє економії коштів як роботодавців, так і працівників. Крім того, угоди про вирішення колективного трудового спору сприяють реалізації конституційного принципу щодо свободи об'єднань і права на колективні переговори. Вони також відповідають міжнародним зобов'язанням України за Європейською соціальною хартією. Зокрема, Європейською соціальною хартією передбачений обов'язок держав забезпечити ефективні процедури примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів, при цьому, підкреслюється, що відповідні процедури повинні застосовуватись насамперед до спорів про інтерес, які виникають при укладенні або зміні колективних договорів [12].

Висновки. Проведене дослідження наукових розвідок та законодавства про працю щодо визначення поняття та змісту угоди про вирішення колективного трудового спору дозволяє дійти таких висновків:

Проект Закону України «Про колективні трудові спори» впроваджує європейську модель соціального діалогу, в якому пріоритет віддається мирному врегулюванню конфліктів через медіацію, переговори та трудовий арбітраж. Проект № 12034 відображає ключові положення європейської практики, зокрема впроваджує розмежування спорів про права і про інтереси, закріплює угоду як обов'язковий інструмент вирішення колективного трудового спору, а також передбачає участь незалежної державної установи (НСПП) як гаранта прозорості процесу, що відповідає принципу нейтральності посередника. Укладення угод про вирішення колективного трудового спору сприятиме реалізації принципів верховенства права, правової визначеності та соціального партнерства.

На нашу думку, розробляючи законодавчу модель нового Закону України «Про колективні трудові спори», доцільно при цьому визначити зміст та механізм виконання угоди, з урахуванням принципу недопущення погіршення становища сторін відповідно до чинного законодавства.

У сучасних умовах угоди про вирішення колективного трудового спору можуть стати альтернативою судовому рішенню, зміцнити довіру між сторонами та знизити конфліктність у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Закону України «Про колективні трудові спори» від 16.09.2024 року № 12034. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879> (дата звернення: 20.02.2026).
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 20.02.2026).

3. Щербина В.І., Соцький. А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
4. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 року № 1875-ІХ. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (дата звернення: 20.02.2026).
5. Черноус С.М. Про медіацію як позасудову процедуру вирішення трудових спорів. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Середи, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 282-287.
6. Середи О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. № 2 (18). 2017. С. 38-45. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2017_2_7.
7. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України: навчальний посібник / Верба-Сидор О.Б., Воробель У.Б., Грабар Н.М., Дутко А.О., Юркевич Ю.М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О.Б. Верби-Сидор. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с.
8. Code du travail. *Legifrance*. 2025. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення: 20.02.2026).
9. Strunck Chr. (2025) Tarifpolitik/Tarifautonomie. *Bundeszentrale fur politische Bildung*. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/> (дата звернення: 20.02.2026).
10. Інформація о postępowaniu mediacyjnym w sprawach cywilnych i gospodarczych. *Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim*. 2025. URL: <https://piotrkow-tryb.so.gov.pl/mediacja-w-postępowaniu-cywilnym-i-gospodarczym,m,mg,213,214> (дата звернення: 20.02.2026).
11. Проект Трудового кодексу України від 15.01.2026 року № 14386. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 20.02.2026).
12. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав. *Рада Європи*. 2022. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/the-digest-of-the-case-law-of-the-european-committee-of-social-rights-is-translated-into-ukrainian> (дата звернення: 20.02.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 21.02.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026