

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС. СІМЕЙНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

DOI:10.35774/app2025.02.077
УДК 347.9

Наталія Бутрин-Бока,
доцент, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та
процесу Західноукраїнського національного
університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3684-7177>

Володимир Бабій,
студент юридичного факультету
Західноукраїнського національного
університету

НЕСУДОВІ ФОРМИ ЗАХИСТУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті досліджено сучасні трансформації у сфері трудових відносин в Україні, зумовлені внутрішніми реформами та зовнішніми викликами, зокрема війною. Акцентовано увагу на необхідності пошуку нових, більш гнучких та ефективних механізмів захисту трудових прав працівників і роботодавців.

Проаналізовано правову природу та зміст несудових форм вирішення трудових спорів, серед яких провідне місце займає медіація. Окреслено ключові ознаки медіації, такі як добровільність, конфіденційність, економічність, нейтральність і оперативність. Здійснено порівняльний аналіз із зарубіжною практикою, де медіація демонструє високу ефективність врегулювання трудових конфліктів. Встановлено, що запровадження Закону України «Про медіацію» та внесення цілої низки змін до Кодексу законів про працю України створили законодавче підґрунтя для застосування альтернативних форм вирішення трудових спорів. Разом із тим, звернено увагу на обмежене застосування медіації на практиці через низьку правову культуру та поінформованість сторін трудових відносин.

У роботі обґрунтовано доцільність комплексного впровадження медіації та інших альтернативних механізмів захисту трудових прав з урахуванням європейських стандартів правосуддя. Висловлено пропозиції щодо популяризації медіації, розширення участі профспілок і органів соціального діалогу в процедурі вирішення трудових спорів.

© Наталія Бутрин-Бока, Володимир Бабій, 2025

Ключові слова: несудові форми захисту, трудові спори, медіація, трудові права, соціальний діалог, примирні комісії, трудовий арбітраж, консенсусність, конфіденційність, оперативність, досудове вирішення спорів.

Butryn-Boka N., Babii V.

Non-judicial forms of protection in the settlement of labor disputes

The article investigates the current transformations in the sphere of labour relations in Ukraine, driven by internal reforms and external challenges, notably the war. Emphasis is placed on the urgent need to develop new, more flexible and effective mechanisms for protecting the labour rights of both employees and employers.

The legal nature and essence of non-judicial forms of labour dispute resolution are analysed, with mediation occupying a central role. The article outlines the key features of mediation, such as voluntariness, consensus, confidentiality, costeffectiveness, neutrality, and promptness. A comparative analysis with international practice demonstrates the high effectiveness of mediation in resolving labour conflicts. It is established that the adoption of the Law of Ukraine «On Mediation» and a number of amendments to the Labour Code of Ukraine have laid a legislative foundation for the application of alternative dispute resolution mechanisms. At the same time, the article draws attention to the limited practical use of mediation due to low legal awareness and underdeveloped legal culture among the parties involved in labour relations.

The study substantiates the expediency of a comprehensive implementation of mediation and other alternative mechanisms for the protection of labour rights, in line with European standards of justice. Proposals are made to promote mediation, enhance the involvement of trade unions and social dialogue institutions in the procedures of labour dispute resolution. The comprehensive implementation of mediation and other alternative forms of protection will help to create a fair, humane and effective labour dispute resolution system in Ukraine, based on European standards of justice. Studying foreign experience and adapting effective practices will help strengthen the national system of alternative labour dispute resolution.

Keywords: non-judicial remedies, labour disputes, mediation, labour rights, social dialogue, conciliation commissions, labour arbitration, consensus-based approach, confidentiality, efficiency, pre-trial dispute resolution.

Постановка проблеми. Сучасні трансформації у сфері трудових відносин в Україні, що спричинені як внутрішніми реформами, так і зовнішніми викликами, зокрема війною, зумовили гостру необхідність у пошуку нових механізмів захисту трудових прав. Традиційна судова система не в змозі оперативно та ефективно врегулювати ту кількість трудових спорів, які виникають на сьогоднішній день в українських реаліях. У цьому контексті альтернативні, тобто несудові форми захисту, зокрема медіація, набувають великої популярності серед роботодавців та працівників.

Більш того, ускладнення трудових відносин, пов'язаних із мобільністю працівників, тимчасовою окупацією територій, порушенням прав працівників в умовах війни, вимагає більш гнучких і гуманістичних рішень. Тільки несудові форми захисту за станом на сьогодні в повній мірі здатні забезпечити потреби працівника і роботодавця при вирішенні трудових спорів між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми, яка пов'язана з врегулюванням трудових спорів у позасудовому порядку, та визначенню їх основних переваг і недоліків приділили увагу в своїх наукових працях такі вчені-теоретики, як: О. А. Островська, К. Л. Карашук, Я. С. Бляхарський [4], Л. Д. Менів [13], Д. Є. Кривенко [9], С. І. Запара, Л. П. Шумна, І. Г. Ясиновський, Т. О. Подковенко, О. М. Ярошенко, О. Г. Серета, Д. В. Гринь [6], І. В. Міма [12], О. В. Федькович, О. Є. Луценко [11] та інші.

Мета дослідження – з'ясувати правову природу, зміст та особливості застосування несудових форм захисту у врегулюванні трудових спорів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні впровадження несудових, тобто альтернативних, форм захисту у врегулюванні трудових спорів є вкрай необхідним і логічно обґрунтованим кроком для того, щоб забезпечити подальший розвиток правового суспільства. Адже цей процес ґрунтується на ідеалах гуманізму, справедливості та демократії [10, с. 359–360].

Всього в науковій літературі вчені-теоретики, як правило, виділяють шість основних форм захисту у врегулюванні трудових спорів, а саме: медіацію, колективні переговори, примирні комісії, трудові арбітражі (третейський розгляд), соціальний діалог, а також профспілковий захист [14, с. 319].

Серед них, як свідчить європейська статистика, найбільш ефективною формою захисту у врегулюванні трудових спорів є медіація; від 40% до 80% усіх справ, в яких застосовується медіація, не доходять до судового розгляду. Проте такий показник є загальноєвропейським. В одній із шістнадцяти федеративних земель Німеччини, а саме в Нижній Саксонії, цей показник становить рекордні 97% справ, які були врегу-

льовані за допомогою медіації. При цьому Велика Британія має найвищий середній показник позитивного врегулювання спорів шляхом використання медіації серед усіх країн світу – 93% [4, с. 5; 13, с. 185].

Медіація (від лат. *mediare*) – бути посередником, посередництво) – один із видів позасудового способу врегулювання трудових спорів. Медіатор, тобто нейтральна третя сторона, сприяє досягненню певного рішення, яке було би взаємовигідним для обох сторін конфлікту, шляхом внесення пропозицій щодо врегулювання спору. В свою чергу це також дає змогу зберегти вже існуючі відносини між сторонами чи відновити довіру між ними [10, с. 359–360].

Вперше медіація як форма позасудового вирішення трудових спорів почала застосовуватися у 60-х рр. ХХ ст., на тлі кризи судової системи, яка виникла у Сполучених Штатах Америки в той час. Пізніше медіація набула активного розвитку та впровадження в країнах, які належать до англосаксонської правової сім'ї – у США, Австралії, Канаді та Великій Британії. Сьогодні процедура альтернативного врегулювання трудових спорів, у формі медіації є обов'язковою за законодавством Канади [6, с. 17; 12, с. 47–48].

На теренах України інститут медіації офіційно з'явився разом із прийняттям у кінці 2021 р. Закону України «Про медіацію» (далі за текстом – ЗУ «Про медіацію») та внесенням цілої низки змін до Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП України). Основна з таких змін закріплена в ст. 222-1 цього Кодексу та полягає в можливості врегулювання трудового спору між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору шляхом медіації і відповідно до вищезгаданого Закону [1; 5, с. 34; 10, с. 360].

Водночас правове регулювання, як і легітимне визначення поняття «медіація», закріплене у ЗУ «Про медіацію». У п. 4 ст. 1 цього Закону зазначено, що медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора або медіаторів намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт, тобто спір, шляхом переговорів, дія якої поширюється також на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів у майбутньому або врегулювання будь-яких спорів у трудових справах [2; 8, с. 74].

Для більш широкого розуміння змісту поняття «медіація» необхідно дослідити її характерні ознаки. Тому виділимо особливості, які тією чи іншою мірою властиві усім видам несудової форми врегулювання трудових спорів, але найкраще реалізовані в медіації.

По-перше, добровільність. Медіація може бути застосована для врегулювання трудового спору тільки за взаємною згодою сторін такого спору. Більше того, навіть якщо процес медіації вже відбувається, то усі його учасники, включно з медіатором, можуть відмовитися від участі в медіації. При цьому ані участь у медіації, ані відмова від неї не можуть тлумачитися як визнання провини, підтвердження позовних вимог чи відмова від них [8, с. 76; 13, с. 182].

По-друге, консенсусність. Суть консенсусу зводиться до того, що рішення, яке приймається в результаті медіації, враховує усі без винятку, інтереси обох сторін трудового спору. Водночас компроміс, який часто отожднюють із консенсусом, на відмінну від останнього, передбачає односторонні або взаємні поступки між сторонами конфлікту для досягнення згоди, відмовляючись при цьому від певної частини своїх інтересів. Як наслідок, консенсусність медіації забезпечує беззаперечне виконання досягнутого в результаті її проведення рішення. Адже виконання такого рішення дасть змогу досягнути мети щодо втілення прав та інтересів обох сторін трудового спору [9, с. 149–151; 12, с. 51].

По-третє, конфіденційність. Медіатор при здійсненні своєї діяльності як посередник між сторонами трудового конфлікту отримує доступ до важливої насамперед для роботодавця інформації. Законодавець, намагаючись захистити інтереси сторін медіації, в ст. 6 ЗУ «Про медіацію» визначив що, медіатора заборонено допитувати як свідка у справах щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки та проведення медіації у трудовому спорі [2; 11, с. 317].

Проте для ще ефективнішого захисту інформації, яка стала відома медіатору, сторони трудового спору, зазвичай роботодавець, під час укладення договору про проведення медіації вносять до нього положення про те, яка саме інформація є таємницею, та вимоги щодо її нерозголошення. У разі порушення цих вимог сторони медіації залишаються максимально захищені з боку держави відповідно до положень, закріплених у ст. 221 КЗпП України [1; 13, с. 182].

По-четверте, простота (відсутність зайвих формальностей). На відміну від судового розгляду, для медіації не є характерними чіткі процедурні рамки та надмірні формальності. Сторони трудового спору під час проведення медіації можуть самостійно керувати таким процесом, визначати кількість, періодичність і тривалість медіаційних зустрічей. Більш того, сторони вправі приймати стільки тимчасових рішень, скільки вважають за потрібне, аж допоки вони не сформулюють остаточне рішення щодо вирішення трудового

спору. Крім цього, завдяки тому, що відсутні формальності під час медіації, сторони відчують себе більш вільно, що покращує їхню готовність до співпраці [9, с. 149–151; 14, с. 320].

По-п'яте, оперативність. Медіація забезпечує найшвидше з усіх існуючих на даний момент способів вирішення трудового спору. Варто зазначити, що для врегулювання трудового спору в судовому порядку необхідна наявність факту порушення трудових прав. При цьому медіація не вимагає такої обов'язкової умови, що в свою чергу також дає змогу значно швидше вирішити конфлікт між сторонами, який назріває, але ще не відбувся [13, с. 182–183].

По-шосте, нейтральність, незалежність та неупередженість медіатора. Медіатор не представляє інтереси жодної із сторін трудового спору. Його головне та єдине завдання – забезпечити проведення переговорів і підштовхнути сторони конфлікту до взаємовигідного для них рішення, яке при цьому буде цілком та повністю життєздатним. Водночас медіатор не наділяється повноваженнями судді та не зобов'язаний здійснювати юридичне консультування сторін конфлікту, що передбачено ст. 7 ЗУ «Про медіацію» [2; 8, с. 76; 12, с. 47–48].

По-сьоме, економічність. Медіація заощаджує як матеріальні, так і нематеріальні ресурси сторін трудового конфлікту. До таких витрат належать: оплата праці адвоката, який буде вести справу в судовому порядку, сплата судового збору, найм додаткових юристів, оплата експертиз, втрата репутації, зростання рівня стресу та тривоги тощо. Більше того, медіація, як правило, вирішує причини виникнення трудового спору, а не його наслідки, що дає змогу мінімізувати в майбутньому виникнення нових трудових спорів [11, с. 316–317].

Окремо варто зауважити, що Законом України «Про колективні договори і угоди» (далі за текстом – ЗУ «Про колективні договори і угоди») також передбачається можливість залучення при обговоренні колективного договору як цілої примирної комісії, так і окремого незалежного посередника у спірних питаннях, які виникають між роботодавцем та працівниками. Проте такі особи не можуть вважатися медіаторами, оскільки вони обираються безпосередньо з числа працюючого колективу, що повною мірою не відповідає принципу нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, яка згадана вище [6, с. 18].

Подібними до медіації також можна вважати судові конференції з врегулювання трудових спорів, які здійснюються суддями. Проте за ефективністю і швидкістю прийнятого рішення вони значно поступаються медіації [4, с. 4–5].

Іншою не менш ефективною позасудовою формою врегулювання трудових спорів є соціальний діалог, механізм реалізації якого регламентується Законом України «Про соціальний діалог в Україні» (далі за текстом – ЗУ «Про соціальний діалог в Україні»). На відміну від медіації, ця форма врегулювання спору, як правило, здійснюється спеціально створеними органами, які можна умовно поділити на дві окремі групи [3; 7, с. 104–105]:

- **тимчасові.** До них, відповідно до цього Закону, належать двосторонні робочі комісії на локальному рівні для ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів, а також комітети, що, як правило, створюються для вирішення найпростіших трудових спорів;
- **постійні.** Серед них законодавець виділив такі три органи, як: комісії з вирішення трудових спорів, примирні комісії та трудовий арбітраж, які функціонують у межах процедури врегулювання певного колективного трудового спору.

Водночас з метою ефективного досягнення мети соціального діалогу як пріоритетної, досудової форми врегулювання трудових спорів законодавцем у ст. 8 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» передбачено вичерпний перелік інструментів, що мають забезпечити конструктивну взаємодію між сторонами та сприяти виробленню взаємоприйняттого, компромісного рішення, яке би відповідало інтересам як працівників, так і роботодавців. До таких засобів зараховано: обмін інформацією як передумову прозорості процесу; консультації, що дають змогу сторонам з'ясувати позиції одна одної; узгоджувальні процедури як механізм досягнення згоди; колективні переговори як ключову форму узгодження умов праці та соціально-економічних інтересів [3; 10, с. 359–360].

Висновки. Несудові форми врегулювання трудових спорів демонструють високу ефективність, гнучкість та оперативність вирішення конфліктів, які виникають між працівниками і роботодавцем. Їх широке використання у світовій практиці зумовлене тим, що така форма врегулювання спорів забезпечує менші матеріальні витрати, створюючи при цьому великі можливості щодо збереження нейтральних відносин між сторонами трудових спорів.

Незважаючи на наявність законодавчого підґрунтя для впровадження медіації як однієї з ключових несудових форм захисту трудових прав, її фактичне застосування в Україні залишається обмеженим. Все

це зумовлено недостатньою поінформованістю працівників, обмеженим доступом до професійних медіаторів, а також низьким рівнем правової культури. Ефективна реалізація такої форми несудового врегулювання трудових спорів, як медіація, вимагає інформаційної підтримки, популяризації процедури, а також розширення участі профспілок та органів соціального діалогу. Комплексне впровадження медіації та інших альтернативних форм захисту дасть змогу сформувати в Україні справедливу, гуманну та ефективну систему врегулювання трудових спорів, орієнтовану на європейські стандарти правосуддя. Водночас вивчення зарубіжного досвіду та адаптація ефективних практик сприятимуть зміцненню національної системи альтернативного врегулювання трудових спорів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 23.07.1996 № 322-VIII. Дата ост. оновл.: 02.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.05.2025).
2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Дата ост. оновл.: 16.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 08.05.2025).
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.10.2010 № 2862-VI. Дата ост. оновл.: 26.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 09.05.2025).
4. Бляхарський Я. С., Філюк О. С., Лазарева А. О. Медіація як ефективний засіб вирішення спорів: досвід розвинених країн. *Академічні візії*. 2024. Вип. 35. С. 1–11.
5. Гребенар О. В. До питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації як один із способів захисту права на працю. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2024. Вип. 86 (3). С. 23–28.
6. Гринь Д. В. Медіація як один з альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 72 (2). С. 15–19.
7. Досін Б. В. Застосування механізмів соціального діалогу під час альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2024. Вип. 85 (2). С. 102–108.
8. Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловійов О. В., Конопельцева О. О. Медіація як альтернативний спосіб розв'язання трудових спорів. *Наукові записки*. 2022. Вип. 12. С. 73–79.
9. Кривенко Д. Є. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1 (39). С. 143–153.
10. Кузнецова М. Ю., Катана Б. П., Литюга А. Г. Індивідуальні трудові спори: окремі питання вирішення. *Аналітично-порівняльне законодавство*. 2023. Вип. 6. С. 358–362.
11. Луценко О. Є. Зростання ролі медіації у вирішенні трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2023. Вип. 78 (1). С. 315–320.
12. Міма І. В. Окремі аспекти визначення медіації як правового інституту. *Право і суспільство*. 2025. № 1. С. 46–52.
13. Менів Л. Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 181–185.
14. Отовчиць С. Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. Вип. 2. С. 318–322.

References

1. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]*: vid 23.07.1996 roku № 322-VIII. Data ostanoho onovlennia: 02.05.2025. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
2. *Pro mediatsiiu [About mediation]*: Zakon Ukrainy vid 16.11.2021 roku № 1875-IX. Data ostanoho onovlennia: 16.11.2021. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> [in Ukrainian].
3. *Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini [About social dialogue in Ukraine]* : Zakon Ukrainy vid 23.10.2010 roku № 2862-VI. Data ostanoho onovlennia: 26.12.2024. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> [in Ukrainian].
4. Bliakharskyi, Ya. S., Filiuk, O. S. & Lazareva, A. O. (2024). Mediation as an effective means of resolving disputes: the experience of developed countries. *Akademichni vizii - Academic vision*, Lviv, 35, 1–11 [in Ukrainian].

5. Hrebenar, O. V. (2024). Do pytannia vrehuliuvannia trudovykh sporiv shliakhom mediatsii yak odyz iz sposobiv zakhystu prava na pratsiu [On the issue of resolving labor disputes through mediation as one of the ways to protect the right to work]. *Naukovyi visnyk Uzhhordskoho Natsionalnoho Universytetu - Scientific Bulletin of Uzhhord National University*, 86 (3), 23–28 [in Ukrainian].
6. Hryn, D. V. (2022). Mediatsiia yak odyz z alternatyvnykh sposobiv vyrishennia indyvidualnykh trudovykh sporiv: dosvid zarubizhnykh krain [Mediation as an alternative method of resolving individual labor disputes: experience of foreign countries]. *Naukovyi visnyk Uzhhordskoho Natsionalnoho Universytetu - Scientific Bulletin of Uzhhord National University*, 72 (2), 15–19 [in Ukrainian].
7. Dosin, B. V. (2024). Zastosuvannia mekhanizmiv sotsialnoho dialohu pid chas alternatyvnykh sposobiv vyrishennia trudovykh sporiv [Application of social dialogue mechanisms during alternative methods of resolving labor disputes]. *Naukovyi visnyk Uzhhordskoho Natsionalnoho Universytetu Scientific Bulletin of Uzhhord National University*, 85 (2), 102–108 [in Ukrainian].
8. Kravtsov, D. M., Zinovatna, I. V., Burniahina, Yu. M., Orlova, N. H., Soloviov O. V. & Konopeltseva O. O. (2022). Mediatsiia yak alternatyvnyi sposib rozv'iazannia trudo-vykh sporiv [Mediation as an alternative method of resolving labor disputes]. *Naukovi zapysky - Scientific Bulletin*, 12, 73–79 [in Ukrainian].
9. Kryvenko, D. Ie. (2020). Oznyaky mediatsii yak sposobu vyrishennia trudovykh sporiv [Signs of mediation as a method of resolving labor disputes]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka - Current issues of law: theory and practice*, Kyiv, 1 (39), 143–153 [in Ukrainian].
10. Kuznetsova, M. Iu., Katana, B. P. & Lytiuha, A. H. (2023). Indyvidualni trudovi spory : okremi pytannia vyrishennia [Individual labor disputes: individual issues for resolution]. *Analychno-porivnialne pravoznavstvo - Analytical and comparative jurisprudence*, 6, 358–362 [in Ukrainian].
11. Lutsenko, O. Ie. (2023). Zrostantia roli mediatsii u vyrishenni trudovykh sporiv [The growing role of mediation in resolving labor disputes.]. *Naukovyi visnyk Uzhhordskoho Natsionalnoho Universytetu - Analytical and comparative jurisprudence*, 78 (1), 315–320 [in Ukrainian].
12. Mima, I. V. (2025). Okremi aspekty vyznachennia mediatsii yak pravovoho instytutu [Certain aspects of the definition of mediation as a legal institution]. *Pravo i suspilstvo - Law and Society*, 1, 46–52 [in Ukrainian].
13. Meniv, L. D. (2022). Urehuliuvannia trudovykh sporiv shliakhom mediatsii [Settlement of labor disputes through mediation]. *Naukovyi visnyk Uzhhordskoho Natsionalnoho Universytetu - Naukovyi visnyk Uzhhordskoho Natsionalnoho Universytetu Scientific Bulletin of Uzhhord National University*, 71, 181–185 [in Ukrainian].
14. Otovchyts, S. L. (2024). Aktualni pytannia vrehuliuvannia trudovykh sporiv shliakhom mediatsii [Current issues of resolving labor disputes through mediation]. *Analychno-porivnialne pravoznavstvo - Analytical and comparative jurisprudence*, 2, 318–322.

Стаття надійшла 12.05.2025