

УДК 342

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.69>

АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТА ДОСВІД КРАЇН ЄС

Кузнецова М.Ю.,

*кандидат юридичних наук,**доцент кафедри приватного права та соціального забезпечення**юридичного факультету**Сумського національного аграрного університету*

ORCID: 0000-0003-3566-6016

Кузнецова М.Ю. Альтернативні способи вирішення трудових спорів: теоретико-правовий аналіз та досвід країн ЄС.

У статті досліджуються альтернативні способи вирішення трудових спорів як самостійний правовий інститут сучасного трудового права України в контексті євроінтеграційних процесів та умов воєнного стану. Обґрунтовується актуальність звернення до позасудових процедур урегулювання трудових конфліктів з огляду на тривалість, вартісність та обмежену гнучкість традиційних юрисдикційних форм захисту трудових прав, насамперед судового розгляду та діяльності комісій по трудових спорах. На основі аналізу наукових підходів українських і зарубіжних дослідників уточнюється зміст поняття альтернативного вирішення спорів, виокремлюються його ключові ознаки: позасудовий характер, добровільність, автономія сторін у виборі процедур та орієнтація на взаємоприйнятний результат. Розкривається нормативне закріплення альтернативних способів вирішення трудових спорів у Кодексі законів про працю України, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Законі України «Про медіацію» та підзаконних актах, що регламентують діяльність примирних органів. Особливу увагу приділено характеристиці медіації як найбільш поширеного альтернативного способу врегулювання трудових спорів, визначенню її принципів, порядку проведення та правових наслідків досягнення угоди між сторонами. Проаналізовано функціонування примирних комісій, трудового арбітражу, комісій по трудових спорах як інституційних механізмів вирішення індивідуальних і колективних трудових конфліктів. На прикладі окремих держав – членів ЄС висвітлено підходи до класифікації та практичного застосування процедур примирення, медіації, арбітражу, участі інспекторів праці, омбудсменів та інших позасудових ADR-механізмів у сфері праці. Зроблено висновок про доцільність подальшого розвитку законодавчого регулювання медіації у трудових відносинах, розширення договірних можливостей сторін, інституціоналізації спеціалізованих служб посередництва та посилення ролі соціального діалогу у запобіганні та врегулюванні трудових спорів.

Ключові слова: альтернативні способи вирішення трудових спорів; медіація; примирна комісія; трудовий арбітраж; трудові конфлікти.

Kuznetsova M.Yu. Alternative methods of resolving labour disputes: theoretical and legal analysis and the experience of EU Countries.

The article examines alternative methods of resolving labour disputes as an independent legal institution of modern Ukrainian labour law in the context of European integration processes and the conditions of martial law. It substantiates the relevance of resorting to out-of-court procedures for the settlement of labour conflicts, taking into account the duration, costliness and limited flexibility of traditional jurisdictional forms of protection of labour rights, primarily court proceedings and the activities of labour disputes commissions. On the basis of an analysis of scholarly approaches of Ukrainian and foreign researchers, the content of the concept of alternative dispute resolution is clarified and its key features are identified: out-of-court nature, voluntariness, party autonomy in the choice of procedures, and orientation towards a mutually acceptable result. The article reveals the normative consolidation of alternative methods of resolving labour disputes in the Labour Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On the Procedure for Settlement of Collective Labour Disputes (Conflicts)", the Law of Ukraine "On Mediation" and subordinate legislation governing the activities of conciliation bodies. Particular attention is paid to the characteristics of mediation as the most widespread alternative method of settling labour disputes, the definition of its principles, procedure and legal consequences of concluding an agreement between the parties. The functioning of conciliation commissions, labour arbitration and labour disputes commissions as institutional mechanisms for resolving individual and collective labour conflicts is analysed. Using the example of certain EU member states, the article

highlights approaches to the classification and practical application of conciliation, mediation and arbitration procedures, as well as the involvement of labour inspectors, ombudspersons and other out-of-court ADR mechanisms in the labour sphere. It is concluded that there is a need for further development of legislative regulation of mediation in labour relations, expansion of the contractual opportunities of the parties, institutionalisation of specialised mediation services and strengthening of the role of social dialogue in the prevention and settlement of labour disputes.

Key words: alternative methods of resolving labour disputes; mediation; conciliation commission; labour arbitration; labour conflicts.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин, ускладнення трудових правовідносин та збільшення кількості трудових конфліктів актуалізують пошук ефективних механізмів їх врегулювання. Традиційні юрисдикційні форми захисту трудових прав - судовий розгляд та комісії по трудових спорах - нерідко виявляються тривалими, витратними та недостатньо гнучкими для задоволення інтересів обох сторін трудового договору. В умовах євроінтеграційного курсу України та воєнного стану, який суттєво ускладнив реалізацію трудових прав, особливої ваги набуває запровадження альтернативних способів вирішення (далі - АВС) трудових спорів. Незважаючи на прийняття Закону України «Про медіацію» у 2021 році, практика застосування альтернативних процедур у сфері праці залишається недостатньо розвиненою, що зумовлює необхідність комплексного дослідження цього інституту.

Метою дослідження є аналіз альтернативних способів вирішення трудових спорів як правового інституту, визначення їх сутності та видів за законодавством України, а також дослідження досвіду держав-членів ЄС з метою виявлення перспективних напрямів удосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері.

Стан опрацювання проблематики. Феномен альтернативних способів вирішення трудових спорів уже сформувався як окрема теоретико-правова та прикладна проблематика, що послідовно розробляється в українській і європейській доктрині трудового права. Українські автори Т. Шинкар, Я. Любченко, В. Лазор та ін. розробляють загальну теорію альтернативних способів вирішення юридичних і трудових спорів, уточнюють понятійний апарат «примирення», «медіація», «арбітраж», «примирні процедури» та досліджують проблеми правового регулювання трудових конфліктів у період становлення ринкових відносин в Україні. Зарубіжний досвід застосування медіації у трудових конфліктах аналізується у працях Ю. Порицької, О. Дрозд де показано різні моделі інституціоналізації трудового ADR - від внутрішньо-корпоративних механізмів до спеціалізованих органів примирення і посередництва.

Виклад основного матеріалу. Розвиток альтернативних способів вирішення спорів зумовив різноманітність підходів до їх визначення як правової категорії. Вперше термін «альтернативне вирішення спорів» (англ. – alternative dispute resolution) з'явився у США для позначення позасудових механізмів врегулювання конфліктів [1, с. 205]. Існує чимало трактувань цього поняття. Зокрема, Український центр медіації та посередництва розглядає АВС як сукупність процесів врегулювання спорів поза межами офіційного судочинства [2]. Схоже розуміння пропонує Національна асоціація адвокатів України, характеризуючи АВС як узагальнюючий термін для процедур позасудового вирішення конфліктів [3]. Аналогічну позицію займає Американський інститут правової інформації [4].

Комісія з правової реформи Ірландії трактує АВС як широке коло структурованих процесів - зокрема медіацію та примирення - що здійснюються поза судом за участю нейтральної третьої сторони, яка сприяє самостійному врегулюванню спору його учасниками [5, с. 13].

Т. Шинкар визначає АВС як припинення юридичних конфліктів без ухвалення рішення судом або адміністративним органом по суті справи, що досягається шляхом укладення взаємоприйнятної угоди між сторонами або прийняття обов'язкового третейського рішення - як правило, на засадах добровільності та за правилами, які сторони встановлюють самостійно або погоджують між собою [6, с. 222-223]. Я. Любченко розглядає АВС як систему, що пропонує учасникам спору широкий вибір позасудових способів його врегулювання - від необов'язкових (зокрема переговорів) до обов'язкових, - і водночас дозволяє самостійно визначати процесуальні правила, застосовуване право, мову, місце розгляду та кваліфіковану третю сторону [7, с. 71].

Таким чином, наведені визначення дозволяють виокремити спільні ознаки АВС: позасудовий характер, добровільність, автономія сторін у виборі процедур та орієнтація на взаємоприйнятний результат. Водночас питання про конкретний перелік способів, що охоплюються цим поняттям, залишається дискусійним у науковій літературі.

За думкою В. Лазора, до альтернативних способів варто віднести медіацію, примирну комісію, трудовий арбітраж і переговори [8, с. 22]. Однак переговори не можна вважати альтернативним

способом вирішення трудових спорів, оскільки вони є первинним і обов'язковим етапом врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин, що прямо впливає з положень Кодексу законів про працю України [9] та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10]. У науковій літературі альтернативні способи вирішення трудових спорів визначають як сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або з залученням інших осіб для вироблення взаємоприйняттого рішення [11, с.65].

На законодавчому рівні окремі аспекти застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів врегульовані у Кодексі законів про працю [9] України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10] від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР, Законі України «Про медіацію» [12] від 16 листопада 2021 року № 1875-IX, а також у наказах Національної служби посередництва і примирення щодо положень про примирну комісію, трудовий арбітраж, інструкції про аналіз вимог працівників та інших нормативних актів [13].

Найбільш поширеним альтернативним способом вирішення трудових спорів є медіація. Медіація являє собою процес, у якому незалежний посередник (медіатор) допомагає сторонам конфлікту знайти взаємовигідне рішення, не приймаючи рішення самостійно, а лише сприяючи досягненню компромісу [14, с. 121]. Закон України «Про медіацію» № 1875-IX, який набрав чинності 15 листопада 2021 року, визначає правові засади та порядок проведення медіації як процедури врегулювання спору. Цим законом внесено зміни до Кодексу законів про працю України, зокрема доповнено його статтею 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей Кодексу. Договір про проведення медіації та угода за її результатами укладаються в письмовій формі, а участь у медіації є добровільною [12].

Участь у медіації є добровільним волевиявленням учасників, ніхто не може бути примушений до її проведення, а сторони та медіатор можуть відмовитися від участі в будь-який момент. У процесі медіації сторони самостійно формулюють список питань для обговорення, варіанти вирішення конфлікту, зміст угоди, строки та методи її реалізації. Основним завданням медіації є прийняття такого рішення, яке задовольнить обидві сторони, що є запорукою успішного врегулювання трудового спору [14, с. 122].

Припис частини третьої ст. 221-1 КЗпП України, який встановлює правові наслідки невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації, підкреслює додатковий, а не замісний характер медіації щодо класичних способів вирішення трудових спорів, оскільки участь у медіаційній процедурі не позбавляє сторони права звернутися до комісії по трудових спорах або до суду. У цьому контексті участь сторони у тривалій процедурі медіації може бути визнана поважною причиною пропуску строків звернення, встановлених статтями 225 і 234 КЗпП України, що сприяє більш гнучкому поєднанню альтернативних і юрисдикційних форм захисту трудових прав [9].

На сьогодні в суспільстві ще існують певні упередження та стереотипи щодо застосування медіації при вирішенні спорів, пов'язані з її відносно недавньою появою в правовому полі. Ефективному впровадженню медіації у сферу праці сприятиме включення до трудового договору умови про проведення медіації у разі виникнення спору між працівником і роботодавцем, а також запровадження в Кодексі законів про працю України та Законі України «Про медіацію» чітких і послідовних механізмів вирішення індивідуального трудового спору за допомогою медіації [15, С. 25-27].

Традиційним для врегулювання колективних трудових спорів є звернення до примирної комісії. Примирна комісія є органом, створеним із представників сторін конфлікту, який намагається знайти рішення, прийнятне для всіх учасників спору. Примирні комісії створюються у випадку колективних трудових спорів і діють на основі Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Примирна комісія розглядає спори щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору або угоди [10].

Ще одним способом вирішення колективних трудових спорів є звернення до трудового арбітражу. Трудовий арбітраж є органом, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору [16, с. 62]. Трудовим арбітражем можуть розглядатися спори щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору або угоди, виконання колективного договору або окремих його положень, а також невиконання законодавства про працю [17, с. 343].

До альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів належить звернення до комісії по трудових спорах. Комісія по трудових спорах є постійно діючим органом, який створюється та діє на підприємстві, установі або організації. Основним завданням такого органу є вирішення індивідуальних трудових спорів. Комісія здійснює свою діяльність на основі принципів законності, рівності сторін і гласності відповідно до Кодексу законів про працю України [9]. Комісія, як правило, розглядає спори про переведення на іншу роботу та зміну умов трудового договору, використання належного працівникові часу відпочинку, накладення дисциплінарних стягнень, оплату праці, застосування норм і правил, установлених законодавством, колективними договорами та угодами, локальними актами підприємства [17, с. 324].

Європейське законодавство, спираючись на практику врегулювання трудових конфліктів, розрізняє п'ять основних процедур альтернативного вирішення спорів у сфері праці: примирення, медіацію, арбітраж, залучення інспекторів праці чи омбудсменів, а також позасудові Alternative Dispute Resolution (далі-ADR) за участю соціальних партнерів. Такий підхід відображає різноманіття інструментів реагування на трудові конфлікти та дозволяє добирати оптимальну процедуру з урахуванням характеру спору, статусу сторін і рівня розвитку соціального діалогу в конкретній державі.

Примирення як різновид ADR у трудових відносинах передбачає діяльність неупередженої третьої сторони, яка організовує комунікацію між учасниками конфлікту та стимулює їх до взаємних поступок задля досягнення узгодженого рішення. Посередник вислуховує сторони, у тому числі дистанційно, сприяє виробленню прийнятного результату - від компенсації до організаційних змін - не нав'язуючи власного варіанту вирішення спору, а лише фіксує досягнуту домовленість.

Медіація у трудових спорах у європейських країнах реалізується здебільшого у двох формах: традиційна медіація, близька до примирення і пов'язана з можливістю надання медіатором необов'язкових рекомендацій, та реляційна медіація, спрямована на збереження чи відновлення трудових відносин у майбутньому, а не на розподіл відповідальності. В останньому випадку медіатор стимулює сторони до спільного пошуку варіантів розв'язання спору, зазвичай без залучення адвокатів, а результат процедури не оформлюється у формі класичного судового чи арбітражного рішення, що підкреслює її добровільний і конфіденційний характер [18, с. 40].

Арбітраж як форма альтернативного вирішення трудових спорів полягає у передачі конфлікту на розгляд нейтрального арбітра або колегії арбітрів, чії рішення є обов'язковими для виконання сторонами. На відміну від медіації та примирення, орієнтованих на консенсус, арбітраж за структурою наближається до судового процесу, однак відзначається більшою гнучкістю процедури, скороченими строками та спеціалізацією арбітрів у сфері трудового права.

Залучення інспекторів праці та омбудсменів до вирішення трудових спорів розглядається як специфічний різновид ADR, у межах якого фахівці, наділені контрольними та консультативними повноваженнями, розглядають скарги працівників, перевіряють дотримання трудового законодавства та, у певних випадках, сприяють досягненню погодженого рішення. У ряді держав функції омбудсмена закріплені як за державними органами, що опікуються, зокрема, справами про дискримінацію, так і за приватними структурами, які створюють внутрішні механізми досудового врегулювання спорів на рівні підприємства.

Позасудові ADR у сфері праці базуються на потенціалі соціального діалогу й реалізуються через профспілки, ради підприємств, двосторонні примирні комісії та інші органи, діяльність яких регламентується колективними договорами та галузевими угодами. Такі структури розглядають індивідуальні й колективні трудові спори, ухвалюють рішення з можливістю апеляції в межах системи соціального партнерства й водночас виконують фільтруючу функцію, запобігаючи надмірному перенавантаженню судів справами, що можуть бути врегульовані без звернення до юрисдикційних органів.

У більшості держав Європейського Союзу (крім Франції) альтернативні процедури вирішення трудових спорів допускаються й активно застосовуються ще до початку розгляду справи по суті, що закріплює за ADR статус первинного інструменту реагування на трудові конфлікти. При цьому в одних країнах домінують судові форми ADR з помітною участю суду в організації примирних процедур, тоді як в інших пріоритет віддається позасудовим механізмам на основі розвинених інститутів соціального партнерства [19].

Нормативні моделі закріплення ADR у трудовій сфері істотно різняться: з початку 2000-х років у низці європейських країн ухвалюються спеціальні закони та підзаконні акти, спрямовані на інституціоналізацію альтернативних процедур. Ключовими мотивами таких реформ є скорочення витрат на судове провадження, прискорення розгляду трудових спорів і запровадження гнучкіших, конфіденційних і більш орієнтованих на компроміс форм захисту трудових прав.

Румунія демонструє модель, у якій розвиток ADR поєднується з конституційно гарантованим правом на доступ до суду, що обмежує можливість запровадження обов'язкових позасудових процедур. Законодавство цієї країни передбачає обов'язковість примирення у колективних трудових

спорах і використанні медіації та арбітражу переважно як добровільних механізмів, тоді як щодо індивідуальних спорів медіація розглядається як доповнення до судового захисту, дозволяючи працівникам комбінувати різні способи відновлення порушених прав [20].

Органи соціального діалогу в Румунії, створені на підставі секторіальних та корпоративних колективних договорів, виконують функції постійних примирних комітетів, що розглядають спори про виконання, зміну, зупинення чи припинення дії колективних угод. Така модель альтернативних процедур сприяє розвантаженню судової системи та одночасно гарантує стороні трудового спору можливість звернення до суду, якщо позасудові механізми виявляться неефективними або небажаними [21].

У Німеччині механізми ADR у трудовій сфері поєднують ефективні судові й позасудові процедури, що забезпечує швидкий та відносно недорогий захист трудових прав. Кожна справа в суді першої інстанції починається з примирного слухання, орієнтованого на укладення мирової угоди, причому сторони можуть обрати медіацію, а у випадку успішного врегулювання конфлікту судові витрати зазвичай зводяться до мінімуму.

Особливістю німецької моделі є значна роль виробничих рад, які уповноважені розглядати скарги працівників щодо дискримінації, несправедливого поводження чи інших порушень та, за відсутності згоди з роботодавцем, ініціювати передання спору до арбітражного комітету підприємства. Цей комітет, сформований із представників сторін під головуванням незалежної особи, виступає внутрішнім ADR-органом, а у разі недосягнення згоди будь-яка із сторін може звернутися до трудового суду [22].

У Норвегії альтернативні механізми вирішення трудових спорів представлені Погоджувальною радою, Комісією з вирішення спорів у сфері дотримання законодавства про робоче середовище, а також процедурами медіації, які можуть бути як позасудовими, так і судовими. Завдяки цьому учасники трудових правовідносин мають змогу обирати конкретний формат ADR залежно від предмета спору - від порушень режиму робочого часу чи права на відпустку до комплексних конфліктів щодо організації праці.

Італійська модель ADR у трудових спорах спирається на принцип обов'язкової попередньої спроби адміністративного примирення перед зверненням до суду, що здійснюється спеціальною комісією органів праці. У разі виявлення судом відсутності такої спроби провадження може бути зупинено, а сторони зобов'язують пройти примирну процедуру, що стимулює більш активне використання досудових механізмів у врегулюванні трудових конфліктів [23].

У Сполученому Королівстві ключовим суб'єктом у системі ADR виступає Служба консультацій, примирення та арбітражу (Acas), яка здійснює досудове примирення і супроводжує справи у трудових трибуналах. Перевага надається дистанційним формам комунікації з учасниками спору та узгодженню розміру компенсації, оскільки більшість працівників залишають робоче місце ще до подання заяви, що зменшує практичне значення поновлення на посаді як цілі врегулювання конфлікту [19].

Висновки. Проведений аналіз засвідчує, що альтернативні способи вирішення трудових спорів є ефективним інструментом захисту трудових прав, який забезпечує добровільність, конфіденційність та автономію сторін у врегулюванні конфліктів. В Україні законодавчу основу для їх застосування закладено прийняттям Закону «Про медіацію» 2021 року та внесенням відповідних змін до КЗпП. Водночас досвід країн ЄС - Німеччини, Норвегії, Румунії, Великої Британії, Італії - свідчить про необхідність системного підходу до інституціоналізації АВС: розвитку соціального партнерства, внутрішньокорпоративних механізмів врегулювання спорів та обов'язкових примирних процедур до звернення до суду. Імплементация кращих практик ЄС сприятиме розвантаженню судової системи та підвищенню ефективності захисту трудових прав в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Правнича клінічна освіта в Україні: Навчальний посібник / за заг. ред. В.М. Суценка. К.: Ваіте, 2020. 274 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/481582.pdf>.
2. Про альтернативне вирішення спорів. Український центр медіації та переговорів: веб-сайт. URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/korysna-informatsiia/pro-alternatyvne-vyrishennia-sporiv>.
3. Альтернативні способи вирішення спорів. Національна асоціація адвокатів України: веб-сайт. URL: <https://unba.org.ua/publications/8920-al-ternativni-sposobi-virishennya-sporiv.html>.
4. Alternative dispute resolution. Legal Information Institute: website. URL: https://www.law.cornell.edu/wex/alternative_dispute_resolution.
5. Law Reform Commission. Alternative Dispute Resolution: Mediation and Conciliation: report of Law Reform Commission of Ireland (LRC 98-2010). 2010. 231 p. URL: https://www.lawreform.ie/_fileupload/reports/r98adr.pdf.
6. Шинкар Т.І. Сутність процедур примирення в системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2017. № 876. С. 219-226. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13220/219-226.pdf>.

7. Любченко Я.П. Сутність альтернативних способів вирішення правових спорів. *Актуальні проблеми держави і права*. 2017. Вип. 79. С. 66-72. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1e27b346-6fdd-48b3-a2e2-4be92563826e/content>.
8. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2005. 40 с.
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. ст. 227. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>.
11. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. В.Я. Бурак, Л.В. КулачокТітова, П.Д. Пилипенко, Н.І. Чудик-Білоусова ; під ред. У. Гелльманна, П.Д. Пилипенка. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
12. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 року № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. ст. 51. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20>.
13. Про затвердження Положення про примирну комісію: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 року № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text>.
14. Порицька Ю.М. Зарубіжний досвід медіації при розгляді трудових спорів та можливості його використання в Україні. *Європейські перспективи*. 2023. № 4. С. 120-125. DOI <https://doi.org/10.32782/EP.2023.4.19>.
15. Венедіктов С.В. Правові проблеми врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Проблеми реформування соціального законодавства в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 листопада 2024 р.) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. 220 с.
16. Терех О.А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. № 2 (113). С. 61-66. URL: <http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/Terekh.pdf>.
17. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
18. Серєда О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38-45. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Sereda18.pdf>.
19. Дрозд О.Ю. Зарубіжний досвід застосування медіації та інших альтернативних процедур вирішення спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 133-136. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-2/28>.
20. Felicia Roşioru. Labour dispute mediation in Romania: an alternative way? *HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal* 2017/1. 2017. URL: https://hllj.hu/letolt/2017_1_a/A_02_Rosioru_HLLJ_2017_1.pdf.
21. Act No. 62 of 10 May 2011 concerning Social Dialogue. Official Gazette (Monitorul Oficial), 2011-05-10, № 322. URL: <https://legislatie.federatiasanitas.ro/wp-content/uploads/sites/20/2021/06/Legea-nr.-62-2011-a-dialogului-social.pdf>.
22. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. 2010. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/thematic-feature-individual-labouremployment-disputes-and-courts-2>.
23. Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 5.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026