

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.76>

ЩОДО ПИТАННЯ ДОБРОВІЛЬНОСТІ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Федорко С.О.,

аспірант кафедри соціального права

юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

ORCID: 0009-0002-3952-9414

Федорко С.О. Щодо питання добровільності медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

У статті розглянуто питання щодо меж свободи сторін індивідуального трудового спору передавати його вирішення медіатору. На основі аналізу Закону України «Про медіацію» та Кодексу законів про працю України виокремлено положення, які підтверджують добровільний характер медіації: безумовне право сторін індивідуального трудового спору передавати розгляд спору медіатору; можливість на будь-якому етапі відмовитися від розгляду спору в порядку медіації; самостійне обрання медіатора чи іншого суб'єкта, що забезпечує проведення медіації; диспозитивний порядок визначення умов договору про вирішення спору шляхом медіації; відкритий перелік шляхів вирішення індивідуального трудового спору; відсутність законодавчих обмежень щодо видів індивідуальних трудових спорів, які можуть розглядатися в порядку медіації. Проаналізовано можливість законодавчого закріплення обов'язкового первинного розгляду медіатором індивідуальних трудових спорів. З урахуванням положень міжнародних нормативно-правових актів, висновків Конституційного Суду України, а також наукових обґрунтувань, обґрунтовано незаконність обмеження права сторін індивідуального трудового спору самостійно обирати спосіб його вирішення. Вимоги чинного процесуального законодавства про надання доказів досудового врегулювання трудового спору як обов'язкової передумови прийняття позовної заяви до розгляду, у випадках передбачених законом, оцінено як такі, що обмежують право сторін спору на доступ до правосуддя. На прикладі порядку обчислення процесуальних строків, продемонстровано колізії юридичних норм в частині переривання/зупинення строку звернення до комісії по трудових спорах та до суду. Запропоновано статтю 122 Кодексу адміністративного судочинства України доповнити положенням про те, що розгляд спору у порядку медіації є поважною причиною поновлення визначеного кодексом строку звернення до суду. Оцінено перспективи удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів медіатором в контексті проєкту Трудового кодексу України. Обґрунтовано доцільність удосконалення юридичного механізму стимулювання розгляду індивідуальних трудових спорів медіаторами шляхом закріплення спеціальної процедури медіації у трудових відносинах та визначення юридичних гарантій для сторін, які обрали медіацію для вирішення спору.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий спір (конфлікт), трудове законодавство, захист трудових прав, працівник, роботодавець, індивідуальний трудовий спір, медіація, досудове врегулювання спору.

Fedorko S.O. On the issue of voluntary mediation in the resolution of individual labor disputes.

The article examines the issue of the limits of the freedom of the parties to an individual labor dispute to refer its resolution to a mediator. Based on an analysis of the Law of Ukraine "On Mediation" and the Labor Code of Ukraine, provisions confirming the voluntary nature of mediation have been identified: the unconditional right of the parties to an individual labor dispute to refer the dispute to a mediator; the possibility at any stage to refuse to consider the dispute through mediation; the independent selection of a mediator or other entity to conduct mediation; the dispositive procedure for determining the terms of an agreement on dispute resolution through mediation; an open list of ways to resolve individual labor disputes; the absence of legislative restrictions on the types of individual labor disputes that can be considered through mediation. The possibility of legislatively establishing mandatory initial consideration of individual labor disputes by a mediator has been analyzed. Taking into account the provisions of international regulatory and legal acts, the conclusions of the Constitutional Court of Ukraine, as well as scientific justifications, the illegality of restricting the right of parties to an individual labor dispute to independently choose the method of its resolution has been substantiated. The

requirements of the current procedural legislation on the provision of evidence of pre-trial settlement of a labor dispute as a mandatory prerequisite for accepting a statement of claim for consideration, in cases provided for by law, are assessed as limiting the right of the parties to the dispute to access to justice. Using the example of the procedure for calculating procedural deadlines, the author demonstrates the conflict between legal norms regarding the interruption/suspension of the deadline for appealing to the labor dispute commission and the court. It is proposed to supplement Article 122 of the Code of Administrative Procedure of Ukraine with a provision stating that the consideration of a dispute through mediation is a valid reason for renewing the time limit for applying to the court specified in the Code. The prospects for improving the procedure for resolving individual labor disputes by a mediator in the context of the draft Labor Code of Ukraine have been assessed. The expediency of improving the legal mechanism for encouraging the consideration of individual labor disputes by mediators by establishing a special mediation procedure in labor relations and defining legal guarantees for parties who have chosen mediation to resolve a dispute is substantiated.

Key words: labor relations, labor dispute (conflict), labor legislation, protection of labor rights, employee, employer, individual labor dispute, mediation, pre-trial settlement of disputes.

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану та зростання економічної нестабільності кількість трудових спорів постійно зростає. Для забезпечення швидкого та ефективного їх вирішення, збереження трудових відносин між працівником та роботодавцем, а також зменшення навантаження на судову систему все більшої актуальності набувають позасудові способи вирішення спорів. Одним із таких є медіація. З 2021 року набув чинності Закон України «Про медіацію» (далі – Закон № 1875-IX) [1], який визначив універсальну концепцію врегулювання різних видів спорів (цивільних, адміністративних, господарських, трудових, соціальних тощо) шляхом медіації. Разом з тим, специфіка вирішення індивідуального трудового спору медіатором передбачена лише однією статтею Кодексу законів про працю України (ст.222¹) [2]. Однак, в умовах затребуваності позасудового врегулювання спорів між працівником та роботодавцем відповідна процедура має бути забезпечена належним законодавчим підґрунтям шляхом її деталізації з урахуванням специфіки спору, прав та обов'язків сторін, а також правових наслідків звернення до медіатора.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні питання актуальності медіації як позасудового способу вирішення різних категорій спорів активно обговорювалося такими вченими як Дегтярьова О.М., Павленко Д.О.[3], О.С. Можайкіна[4], Т.І. Шинкар [5] та інші. Дослідження особливостей та ролі медіації для врегулювання трудових спорів зустрічаємо у працях В.Я. Бурак, Л.В. Кулачок-Тітова, П.Д. Пилипенко [6], Д.В. Гринь [7], Н.В. Дараганової [8], Д.Є. Кривенко [9], Л.Д. Менів [10], І.Г. Ступакова [11], М.М. Шумило [12], О. Щукін [13] та ін. Водночас, динамічність трудових відносин та реалізація низки євроінтеграційних вимог зумовлює потребу в переосмисленні підходів у використанні позасудових способів вирішення індивідуальних трудових спорів.

Метою статті є аналіз законодавчих положень про добровільність медіації та обґрунтування пропозицій щодо їх удосконалення в контексті індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. У грудні 2021 року набрав чинності Закон України «Про медіацію» [1], який закріпив сучасну концепцію запобігання та вирішення конфліктів у різних сферах суспільства. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону № 1875-IX медіація є позасудовою, добровільною, конфіденційною, структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню конфлікту або ж його врегулювати шляхом переговорів [2]. Згідно Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1875-IX було доповнено Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) статтею 222¹ «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» [2]. Зміст цієї статті передбачає можливість вирішення трудового спору між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору шляхом медіації відповідно до Закону № 1875-IX, однак з урахуванням особливостей, передбачених трудовим законодавством [2].

Поняття медіації активно досліджувалося представниками науки трудового права. Більшість вчених медіацію розуміють як добровільний процес, який відбувається з метою досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору [10, с.183; 11]. Для прикладу, В.Я. Бурак, Л.В. Кулачок-Тітова, П.Д. Пилипенко пропонують під медіацією розуміти добровільний порядок вирішення трудових спорів шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) для ухвалення взаємоприйняттого рішення [6, с. 71]. Ширше за змістом тлумачення цього поняття пропонує В. Поліщук, як процесу управління трудовими справами, який дозволяє запобігти чи вирішити конфлікти внаслідок втручання неупередженої третьої сторони (медіатора), яка не має права приймати рішення за сторони, але гарантує спілкування між роботодавцем і працівником, здійснює пошук способу розв'язання проблеми та забезпечує відновлення соціального зв'язку [14]. За словами Д. Кривенка медіація є правовим та комунікативним

процесом, який ініційований суб'єктами трудового права із залученням компетентного, незалежного, нейтрального медіатора для координації та забезпечення переговорів, збалансування інтересів таких суб'єктів з метою досягнення спільного консенсуального вирішення трудового спору та продовження відносин між ними [9, с. 105].

Запровадження медіаційної процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів науковцями-правниками оцінюється позитивно. Фахівці відзначають: можливість застосування медіації на будь-якому етапі трудового спору; добровільний характер, який забезпечує можливість збереження позитивних відносин між сторонами; нетривалі строки розгляду спору тощо [3, с.14; 5, с. 2020; 8, с.80-81]. Разом з тим, реалізація права на вирішення індивідуального трудового спору шляхом медіації є утрудненою. Першопричиною цьому, на нашу думку, є недостатність законодавчого регулювання відповідного процесу. Процедура вирішення індивідуального трудового спору шляхом медіації врегульована лише однією статтею КЗпП України (ст. 222¹). Недоліком концепції медіації також є її так звана «всезагальна добровільність», яка проявляється у наступному: 1) наявність безумовного права сторін індивідуального трудового спору передавати розгляд спору медіатору (ст. 3); 2) можливість на будь-якому етапі відмовитися від розгляду спору в порядку медіації (ч. 2 ст. 5); 3) самостійне обрання медіатора чи іншого суб'єкта, що забезпечує проведення медіації (ч. 1 ст. 8); 4) диспозитивний порядок визначення умов договору про вирішення спору шляхом медіації (п. 2 ч. 1 ст. 18); 5) відкритий перелік шляхів вирішення індивідуального трудового спору (ст. 21); 6) відсутність законодавчих обмежень щодо видів індивідуальних трудових спорів, які можуть розглядатися в порядку медіації.

Більшість науковців підтримують доцільність застосування ідеї добровільності до та під час вирішення індивідуального трудового спору [4, с. 77-79; 11, с. 65; 13, с. 126]. Вважають, що обов'язковість передачі спору на розгляд медіатора суперечитиме ст.ст. 55, 124 Конституції України, які проголошують право особи на доступ до правосуддя та здійснення його винятково судами [15]. Водночас, у наукових працях зустрічаємо також пропозиції передбачити обов'язковою передумовою звернення до суду для вирішення індивідуального трудового спору – його розгляд медіатором [7, с. 10]. Імперативний характер досудової процедури медіації, на думку вчених, дозволить стати дієвим інструментом для швидкого та ефективного вирішення індивідуальних трудових спорів та розвантаження судової системи [12].

Розглядаючи питання добровільності медіації як способу вирішення трудового спору варто звернутися до міжнародного досвіду. Так, поняття медіації закріплено Директивою Європейського Парламенту та Ради № 2008/52/ЄС від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації в цивільних та господарських правовідносинах» [16]. Відповідно до Директиви медіація є структурованим процесом, за допомогою якого дві або більше сторін намагаються самостійно, на добровільній основі, досягнути згоди для вирішення спору за підтримки медіатора. Відповідний процес може бути ініційований безпосередньо сторонами спору, за пропозицією або розпорядженням суду або ж на виконання припису закону держави-члена. Наведена положення демонструє дещо інший підхід до медіації. Порівняно із чинним законодавством. Директивою передбачено право уповноважених органів зобов'язати сторін спору звернутися до медіатора для його вирішення. Відповідній концепції відповідає також і практика розгляду спорів в деяких європейських країнах. Наприклад, в Італії, яка розпочинала застосування медіації без її законодавчого врегулювання, з 2013 року передбачено вимогу первинного вирішення в порядку медіації окремих категорій спорів [17]. Схожа модель є у Франції. Обов'язкова попередня медіація передбачена для спорів щодо законності рішень центрів зайнятості та спорів, сторонами яких є окремі категорії державних службовців [18]. У США передбачено можливість вирішення медіаторами колективних трудових спорів. У державі створено Національну медіаційну раду, яка надає послуги з вирішення трудових спорів у залізничній, авіаційній та інших транспортних галузях [19]. Як бачимо, закріплення обов'язку передачі окремих категорій спорів на розгляд медіатора практикується іншими країнами, які якраз перейшли від моделі повної свободи медіації до її законодавчого врегулювання.

В умовах зростання кількості трудових спорів та відповідно завантаженості судової системи такими спорами, позитивно оцінюємо розвиток медіації для врегулювання таких спорів в Україні та впровадження сучасної моделі такого способу їх вирішення. Доповнення чинного законодавства відповідними положеннями відповідатиме міжнародним стандартам, а також підсилить процес судової реформи в Україні.

Водночас, проаналізувавши положення проекту Трудового кодексу України, перспективи впровадження нової моделі вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом медіації видаються доволі примарними. Порівняно із нині чинною редакцією статті 222¹ КЗпП України, проект лише доповнено умовою, що невиконання чи неналежне виконання угоди, яка була укладена за результатами медіації, сторони мають право звернутися до суду (ч. 3 ст. 239), а відсутність медіаційного процесу не може бути підставою для відмови у розгляді відповідного спору судом (ч. 2 ст. 240) [20].

Частиною 3 ст. 124 Конституції України передбачено дозвіл юридично закріплювати обов'язок досудового врегулювання спору. Визнання відповідної процедури як обов'язкової передумови звернення до суду вбачаємо також із положень нормативно-правових актів про процес здійснення правосуддя в Україні. Відповідно до ч. 1 ст. 17 Кодексу адміністративного судочинства України сторони вживають заходів для досудового врегулювання спору за домовленістю між собою або якщо це є обов'язковим згідно із законом [21]. Невиконання вимоги закону про досудове врегулювання спору між сторонами є підставою для повернення позовної заяви стороні (п. 4 ч. 4 ст. 169) [21]. Аналогічні положення зустрічаємо у ч. 1 ст. 16 та п. 7 ч. 4 ст. 185 Цивільного процесуального кодексу України [22].

Відстоюючи ідею законодавчого закріплення категорій трудових спорів, які можуть бути представлені на розгляд медіатора, все ж вважаємо, що невиконання цієї вимоги не може бути підставою для відмови у доступі до правосуддя. Відмова суду прийняти до розгляду позовну заяву через відсутність доказів досудового врегулювання відповідного спору порушує право відповідного суб'єкта на судовий захист. У справі щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів), Конституційний Суд України наголошує, що обрання того чи іншого засобу правового захисту, у тому числі і досудового врегулювання спору, є правом особи, котра добровільно, враховуючи власні інтереси його використовує [23].

Відтак, держава не може обмежити право сторін індивідуального трудового спору у виборі способу його вирішення. Законодавче закріплення вимоги досудового вирішення індивідуального трудового спору шляхом медіації, на нашу думку, суперечитиме конституційному праву на доступ до правосуддя. Держава не може замість сторін трудового спору визначати послідовність його вирішення. Разом з тим, наявність законодавчих положень, які стимулюють або ж заохочують сторін вирішити індивідуальний трудовий спір шляхом медіації розглядаємо як важливий крок на шляху до розвитку медіації у трудових відносинах. Із положень чинного законодавства можемо навести приклади, які опосередковано стимулюють вирішення індивідуальних трудових спорів у порядку медіації. Так, частинами 3, 4 ст. 7 Закону України «Про судовий збір» передбачено право на повернення з державного бюджету 60% судового збору, сплаченого стороною за подання позовної заяви, апеляційної та касаційної скарги у випадку укладення мирової угоди, відмови позивача від позову або визнання відповідачем позову за результатами проведення медіації [24]. Також період розгляду індивідуального трудового спору у порядку медіації є поважною причиною для поновлення строків на звернення до комісії по трудових спорах та до суду у розумінні ч. 4 ст. 222¹ КЗпП України. Водночас, це положення суперечить ч. 6 ст. 122 КАС України, яка закріплює правило, що проведення медіації не впливає на перебіг строку звернення до адміністративного суду [21]. Відтак, незважаючи на спроби визначення певних пільг для сторін трудового спору, все ж відповідні положення повинні бути з іншими нормативними актами та утворювати цілісну систему функціонування медіації в країні. Питання обчислення строків у випадку передачі трудового спору на розгляд медіатора має бути детально врегульоване на законодавчому рівні, а положення КЗпП України приведені у відповідність до процесуального законодавства, яким визначено особливості здійснення різних видів судочинства.

Разом з тим, для розвитку досудового механізму вирішення індивідуальних трудових спорів медіатором часткове звільнення від сплати судового збору та визнання такого розгляду поважною причиною для поновлення процесуальних строків є недостатніми заходами. Важливо розробити в Україні модель поділу медіаторів за спеціалізаціями. Кожна категорія спорів (трудових, адміністративних, цивільних, господарських тощо) має свою специфіку, тому для ефективного вирішення спору медіатор повинен бути компетентним, мати відповідні досвід та знання у відповідній сфері. Крім цього, вартує також розробити модельні (зразкові) договір про проведення медіації та угоди за результатами медіації.

Підтримуючи модель добровільності передачі спору на розгляд медіатора, все ж вважаємо, що підсилить актуальність та значення медіації можливість досягнення сторонами згоди щодо обов'язковості угоди, укладеної за результатами медіації.

Висновки. За результатами систематизації та аналізу законодавчих положень щодо свободи сторін індивідуального трудового спору залучити медіатора, висновуємо про недосконалість норм права в частині визначення процедури вирішення спору медіатором та відсутність ефективного механізму заохочення працівника та роботодавця застосовувати позасудові способи врегулювання спорів. З метою удосконалення чинного механізму врегулювання індивідуальних трудових спорів медіатором пропонуємо: деталізувати процедуру вирішення медіатором трудового спору, починаючи з етапу звернення до медіатора і завершуючи укладенням угоди між сторонами; сформувати систему заходів, які б заохочували сторони спору залучати медіатора для його врегулювання; ви-

значити порядок обчислення строків звернення до суду у випадку попереднього вирішення спору медіатором; затвердити модельні договори та угоди, які укладаються в процесі медіації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX / База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
2. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII / База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Дегтярьова О.М., Павленко Д.О. Застосування принципу добровільності у правових моделях медіації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2023. № 1. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2023-1-8542>.
4. Можайкіна О.С. Сутність принципу добровільності в медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. С. 77–79. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/02/19-2.pdf>.
5. Шинкар Т.І. Сутність процедур примирення в системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 876. С. 219–226. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13220/219-226.pdf>.
6. Бурак В.Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П.Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
7. Гринь Д.В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... докт. філософ. 081-Право. Харків, 2023. 203 с. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/36a380e7-b70d-4810-aeb8-aeb2b6c13c0d/content>.
8. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=jnn_2011_6_10.
9. Кривенко Д.Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106. URL: <file:///C:/Users/USER/Downloads/16.pdf>.
10. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 71. С.181-185. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/263343/259620>.
11. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*, № 4. 2023. С.65-70. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2023/10.pdf.
12. Шумоло М.М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <http://surl.li/wqsu>.
13. Щукін О. Добровільність як основоположний принцип медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2(3). URL: <http://surl.li/dcolg>.
14. Поліщук В. Конфіденційність процесу медіації у трудових спорах. URL: <http://surl.li/fhvyb>.
15. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 / База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
16. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Міжнародний документ від 21.05.2008. URL: <https://bitly.su/pqqD3>.
17. Maiorana F. Mediation in Italy, how does it differ? // London School of Mediation. 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/338416393_MEDIATION_AND_JUDICIARY_IN_ITALY_2019.
18. Alan Jenkins, Christian Thuderoz and Aurélien Colson. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in France / Mediation in Collective Labor Conflicts / Martin C. Euwema, Francisco J. Medina, Ana Belén García, Erica Romero Pender (editor). Cham, Switzerland: Springer Open, 2019. p. 86. URL: https://www.researchgate.net/publication/333442491_Mediation_and_Conciliation_in_Collective_Labor_Conflicts_in_France.
19. Arnold M. Zack and Thomas A. Kochan. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in the USA / Mediation in Collective Labor Conflicts / Martin C. Euwema, Francisco J. Medina, Ana Belén García, Erica Romero Pender (editor). Cham, Switzerland: Springer Open, 2019. p. 310-311. URL: <https://amca.am/wp-content/uploads/2024/05/The-Role-and-Power-of-Mediation-in-Labor-Disputes-1-1.pdf>.

20. Проект Трудового кодексу України від 19.01.2026 року № 14386. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
21. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.
22. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.
23. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) від 9 липня 2002 року у справі № 1-2/2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-02#Text>.
24. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 3.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026

© Федорко С.О., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0