

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.222

**Старченко Антон Юрійович**

*кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри  
Одеський національний економічний університет*

**Starchenko Anton**

*PhD in Law, Senior lecturer of the Department  
Odessa National Economic University*

*ORCID: 0000-0002-3147-233X*

**МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ СПОРІВ  
MEDIATION AS AN ALTERNATIVE WAY TO SETTLEMENT OF  
LABOR DISPUTES**

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів. Медіація як альтернативний позасудовий спосіб вирішення конфлікту, що одночасно виступає одним із способів захисту трудових прав працівників і роботодавців, знаходиться все ще на початку шляху розвитку. Визначені відмінності між судовим процесом, рішенням трудових спорів у комісії по трудових спорах і медіацією. Визначені деякі переваги та недоліки Закону України «Про медіацію». З'ясовано, що Закон України «Про медіацію» прямо зазначає, що процедура медіації (врегулювання спорів за участю посередника) виключає колективні та застосовна лише до індивідуальних трудових спорів. Зазначено, що закріплені в Законі України «Про медіацію» принципи поширюються на всі стадії медіації, а не лише на стадію підготовки до медіації. У статті також наголошується, що у сфері праці трудові суперечки можуть виникнути і з цих відносин, які формально-*

юридично не належать до трудових. Подібні конфлікти також можуть вирішуватися за допомогою процедури медіації, але для цього у КЗпП України треба уточнити предмет регулювання. Зауважено, що можна відмітити очевидну користь медіації як способу врегулювання трудових розбіжностей і суперечок, але у разі, якщо у законах медіація буде позначена як обов'язковий етап вирішення індивідуальних трудових спорів. Інакше гарантовано низьку роль медіаторів у врегулюванні таких суперечок. Запропоновано законодавчо закріпити підтвердження медіації як способу захисту трудових прав працівників та роботодавців на стадії укладання індивідуального трудового договору шляхом включення до змісту трудового договору пункту про можливість вирішення індивідуального спору за допомогою примирних процедур, у тому числі у вигляді медіації. Пропонується внести до Закону України «Про медіацію» положення, відповідно до якого термін на звернення з позовом до суду припиняється на час проведення процедури медіації.

**Ключові слова:** медіація, альтернативний спосіб вирішення спорів; індивідуальний трудовий спір; індивідуальний трудовий договір; комісія по трудових спорах.

**Summary.** *The article is devoted to the study of mediation as a way of solving individual labor disputes. Mediation as an alternative out-of-court method of conflict resolution, which simultaneously serves as one of the ways to protect the labor rights of employees and employers, is still at the beginning of its development. The differences between the judicial process, the resolution of labor disputes in the commission on labor disputes and mediation are defined. Some advantages and disadvantages of the Law of Ukraine "On Mediation" are identified. It was found that the Law of Ukraine "On Mediation" explicitly states that the mediation procedure (dispute settlement with the participation of a mediator) excludes collective and is applicable only to individual labor disputes.*

*It is noted that the principles enshrined in the Law of Ukraine "On Mediation" apply to all stages of mediation, and not only to the stage of preparation for mediation. The article also emphasizes that in the field of labor, labor disputes can also arise from these relations, which formally and legally do not belong to labor. Similar conflicts can also be resolved using the mediation procedure, but for this the Codex of Labor Laws of Ukraine must specify the subject of regulation. It is noted that it is possible to note the obvious benefits of mediation as a way of settling labor disagreements and disputes, but in the event that mediation will be marked in the laws as a mandatory stage in the resolution of individual labor disputes. Otherwise, the low role of mediators in the settlement of such disputes is guaranteed. It is proposed to legislate confirmation of mediation as a way of protecting the labor rights of employees and employers at the stage of concluding an individual employment contract by including in the content of the employment contract a clause on the possibility of resolving an individual dispute with the help of conciliation procedures, including in the form of mediation. It is proposed to add a provision to the Law of Ukraine "On Mediation", according to which the deadline for filing a lawsuit in court is suspended for the duration of the mediation procedure.*

**Key words:** *mediation, alternative dispute resolution; individual labor dispute; individual employment contract; commission on labor disputes.*

**Постановка проблеми.** У трудових відносинах роботодавці та працівники мають різні інтереси, і це є об'єктивною основою для виникнення між ними трудових конфліктів та розбіжностей. Такі конфлікти між працівниками та роботодавцями можуть виникати з різних причин. Це особливо актуально в умовах воєнного стану, пандемії коронавірусу COVID-19 та необхідності змін в організації бізнес, що впливає на скорочення чисельності чи штату працівників і все більше працівників намагаються шукати можливостей для захисту своєї прав та

законних інтересів як у судовому порядку, так і за допомогою альтернативних способів вирішення спорів.

Конфлікти, що виникають між працівниками та роботодавцями, нерідко призводять до сумних і навіть трагічних наслідків, розгляд такого конфлікту в суді не усуне його причини, а залучення медіатора може допомогти врегулювати конфлікт, дозволить працівникам продовжувати працювати в колективі. У зв'язку з цим з'являється потреба у дієвому, ефективному та справедливому регулюванні індивідуальних трудових спорів. Певні можливості щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів надає сторонам спору процедура медіації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти сутності медіації та перспектив її впровадження у правову систему України були висвітлені в наукових працях таких учених, як Л.І. Галупова [1], О.В. Гоц-Яковлєва [2], О.А. Іваненко [3], Е.В. Катаєва [4], Н.А. Мазаракі [5], Л.Д. Романадзе [6], К.С. Токарєва [7] та ін. Проте тенденції розвитку правового регулювання медіації як альтернативного способу регулювання трудових спорів загалом є новою проблемою, яка потребує дослідження, особливо в умовах Закону України «Про медіацію». Нагальність подальшого дослідження правового регулювання медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів актуалізується тим, що більшість наукових пошуків вітчизняних науковців базувалися на теоретичних розробках і аналізі процедури розгляду індивідуальних трудових спорів до прийняття Закону України «Про медіацію».

**Метою статті** є аналіз стану правового регулювання медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Спори та конфлікти супроводжують людей у всіх сферах життя і трудова сфера не є виключенням. У доктрині трудового права трудові спори (спори, що виникають з трудових відносин) визначаються як неврегульовані

розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем із питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю й умов трудового договору [8, с. 765]. Колективним трудовим спором є розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення, зміни або виконання колективного договору чи угоди, невиконання вимог законодавства про працю [9]. Саме таке визначення трудового спору закріплено у статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

На відміну від поняття «колективний трудовий спір», в чинному законодавстві поняття «індивідуальний трудовий спір» не закріплено. Але, в загальному розумінні, індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі) наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [10, с. 307]. Отже, трудовий спір можна тлумачити як соціальне явище, зміст якого становлять розбіжності між працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) та роботодавцем (в особі власника або уповноваженого ним органу) щодо питань, які виникають з трудових правовідносин.

Вважаємо слушною думку Н. А. Мазаракі, що нині спостерігається тенденція стрімкого розвитку альтернативних методів вирішення спорів як і у територіальному вимірі (практично всі демократичні держави світу тією чи іншою мірою запровадили та підтримують альтернативні методи вирішення спорів), так і предметному (методи мирного вирішення спорів застосовують практично у всіх сферах суспільного життя – цивільних,

трудових, сімейних, господарських відносинах, без звернення до державних судів вирішуються публічно-правові спори, ефективним інструментом при вирішенні міждержавних спорів є посередництво) [5, с. 48]. До процедури медіації як альтернативного способу врегулювання спорів сторони можуть вдаватися, якщо вони самостійно, наприклад, за допомогою переговорів, не можуть досягти взаємовигідної угоди, але є шанс дійти конструктивного рішення за сприяння посередника, не чекаючи на винесення судового рішення. Медіація (лат. *mediare* – посередництво) є одним із поширених способів врегулювання спорів у всьому світі. Можна погодитися з думкою Л.І. Галупової, що основна мета медіації - це врегулювання конфлікту, що відбувається за участю третьої нейтральної сторони. Медіація з теоретичного аспекту розглядається як альтернативний (без залучення органів державної влади) спосіб врегулювання конфлікту. Медіація з практичного аспекту - це процедура залагодження конфлікту шляхом переговорів між сторонами за участю нейтрального посередника [1, с. 107].

Відправною точкою для законодавчого закріплення застосування медіації в Україні стало прийняття Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021р. №1875-IX (далі – Закон про медіацію), яким було легалізовано альтернативний спосіб вирішення спорів та конфліктів. Закон визначає правові основи та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою. Відповідно до ст. 1 Закону, медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [11]. Застосування процедури медіації під час вирішення трудових спорів дозволить: зменшити кількість справ за рахунок їх альтернативного

вирішення; підвищити ефективність вирішення трудових спорів порівняно з вирішенням їх у судовому порядку; спростити процедуру самого розгляду та прискорити процес врегулювання конфліктів, мінімізувати ризики, зберегти, якщо це необхідно, та покращити якість відносин із опонентом; зменшити фінансові витрати сторін за допомогою скорочення судових витрат.

До прийняття Закону про медіацію індивідуальні трудові спори розглядалися комісіями по трудових спорах або місцевими загальними судами. Вирішення спору комісією з трудових спорів (далі – КТС) має деякі відмінні риси від процесу медіації. Комісія з трудових спорів розглядає спір, як правило, публічно, заслуховує обидві сторони. Також КТС може винести рішення, яке, швидше за все, одну із сторін не задовільнить. Законна сила рішень КТС може бути виконана за допомогою примусової сили держави – Державної виконавчої служби або приватного виконавця. У разі ж невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії по трудових спорах або до суду (ч. 3 ст. 222-1 КЗпП України) [12]. Рішення КТС не завжди може бути об'єктивним, оскільки КТС складається з представників трудового колективу підприємства, установи, організації, у яких може бути особиста зацікавленість у справі. Водночас медіатор, як незалежна, незацікавлена особа, зможе подивитися на конфлікт із різних точок зору та врегулювати його так, що обидві сторони будуть задоволені.

На відміну від країн Європейського Союзу, США, КНР, Японії, в Україні найбільш поширеною формою захисту порушених прав є судова, незважаючи на те, що Конституція України надає можливість громадянам самостійно захищати свої права та свободи від порушень і протиправних посягань всіма не забороненими законом способами (ст. 55 Конституції

України) [13]. Між судовим процесом і медіацією також існують відмінності [4, с. 160]:

1) медіація передбачає добровільність, а сама процедура медіації починається лише за наявності згоди обох сторін, на відміну судового розгляду, коли згода другої сторони не потрібна;

2) медіатор обирається сторонами спору, а кандидатура судді призначається та заздалегідь невідома обом сторонам;

3) рішення суду ухвалюється відповідно до букви закону – посередницьке рішення ухвалюється з урахуванням інтересів сторін, але в межах закону;

4) сторони можуть самостійно вибрати час, місце та порядок проведення медіації, а в судовому порядку сторони не наділені такими правами;

5) медіатор не має владних повноважень, а лише сприяє виробленню рішення, а суд наділений владними повноваженнями;

6) процедура медіації є прискореною і неформальною процедурою, тоді як судовий розгляд – це тривала і формалізована процедура;

7) процедура медіації передбачає конфіденційність, на відміну публічності судового процесу;

8) під час проведення медіації мається на увазі співробітництво сторін, а за судовому розгляді – змагальність сторін.

Разом з тим, стосовно застосування медіації до трудових спорів поки що залишаються недостатньо врегульовані законодавством питання, які дають підстави для продовження дискусії. У тому числі: чи застосовна процедура медіації до трудових спорів і якщо вона застосовна, то до яких спорів конкретно? Щодо цього питання, то медіація може застосовуватися з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі у трудових правовідносинах (ч. 1 ст. 3 Закону про медіацію) [11]. Відповідно до



прикінцевих та перехідних положень Закону про медіацію, Кодекс законів про працю доповнено новою статтею 222-1 за якою трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» [11]. Але ця стаття закріплена у розділі XV КЗпП України під назвою «Індивідуальні трудові спори». По суті, Закон про медіацію прямо вказує, що процедура медіації (врегулювання спорів за участю посередника) виключає колективні та застосовна лише до індивідуальних трудових спорів, тобто спорів, що виникають із трудових правовідносин між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Для колективних трудових спорів залишається порядок, який визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [9].

Також звертає на себе увагу «вужкість» у визначенні категорії трудових спорів, які можуть розглядатися за посередництва медіатора. Відповідно до згаданої раніше ст. 3 Закону про медіацію [11] він регулює відносини, пов'язані із застосуванням процедури медіації до спорів, що виникають із трудових правовідносин. До відносин, тісно пов'язаних з трудовими, вчені відносять відносини з працевлаштування, правовідносини з організації та управління працею, правовідносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця, правовідносини соціального діалогу, правовідносини з вирішення трудових спорів, правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства [10, с.16]. У сфері праці трудові суперечки можуть виникнути і з цих відносин, які формально-юридично не належать до трудових. Звісно ж, подібні конфлікти також можуть вирішуватися за допомогою процедури медіації, але для цього у КЗпП України треба уточнити предмет регулювання. Водночас, у КЗпП України слід передбачити категорії трудових спорів, які

не підлягають медіативному врегулюванню. Це забезпечить також ту необхідну гнучкість процедури, яка вигідно відрізняє медіацію у трудових конфліктах від юрисдикційних способів та підкреслить спрямованість медіації саме на позасудове (досудове) врегулювання.

Медіація, як спосіб врегулювання трудових спорів, проходить такі стадії: підготовча; переговори; підписання угоди за результатами медіації. Відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону про медіацію, медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації [11]. Принципи медіації поширюються на стадію підготовки до медіації (ч. 2 ст. 4 Закону про медіацію) [11]. Тож чи можна казати, що на інші стадії медіації принципи не поширюються? Ні, незважаючи на недосконале нормативне визначення, ці принципи повинні враховуватися на усіх стадіях медіації.

Якщо розглядати медіацію як спосіб врегулювання трудових розбіжностей і спорів, можна відзначити її очевидну користь, але у разі, якщо у законах медіація буде позначено як обов'язковий етап вирішення індивідуальних трудових спорів. Інакше гарантовано низьку роль медіаторів у врегулюванні таких спорів. Законодавче закріплення медіації, як способу захисту трудових прав працівників, має знаходити своє підтвердження вже на стадії укладання трудового договору, шляхом включення до змісту трудового договору пункту про можливість вирішення конфлікту за допомогою примирних процедур, у тому числі у вигляді медіації. Тим самим сторони трудового договору із початку виникнення трудових правовідносин будуть повідомлені у тому, що у разі виникнення будь-якого конфлікту вони мають намір врегулювати його шляхом переговорів та інших примирних процедур.

Впровадження медіації як одного із способів захисту трудових прав працівників у вирішення можливих конфліктів між працівником та

роботодавцем має проявлятися як червона лінія практично через усі норми КЗпП України, так чи інакше регулюючі права та обов'язки сторін трудового договору, укладання трудового договору, розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів тощо.

Слід зазначити, що медіатором конфлікту може бути будь-яка фізична особа. Позитивним фактом є те, що Законом про медіацію встановлено вимоги, згідно з якими медіатором може бути виключно дієздатна особа, яка не має судимості, яка пройшла базову підготовку медіатора за програмою тривалістю 90 годин, з яких 45 годин – практичного навчання, в навчальному закладі в Україні або за кордоном та отримала відповідний сертифікат (ст. 9, 10 Закону про медіацію) [11]. Це пояснюється тим, що особа, яка пройшла спеціальну підготовку у напрямку медіації, має більше шансів позитивно вирішити конфлікт, з максимальною користю для усіх сторін.

Сторони медіації можуть самостійно визначити у договорі про проведення медіації серед інших питань строки та способи її виконання (ч. 1 ст. 20 Закону про медіацію) [11]. Але ці строки не обмежені законодавчо та цілком можливі випадки, коли на процедуру медіації наполягає сторона, яка бажає використати цей час для затягування процесу та інших недобросовісних дій, спрямованих на позбавлення сторін трудового договору можливості захистити свої права з найменшими часовими та іншими витратами. Пропонується внести зміни до Закону України «Про медіацію», що «медіація має бути завершена не пізніше тридцяти календарних днів з дня укладання договору про медіацію. У разі потреби щодо взаємного рішення сторін термін проведення медіації може бути продовжено до тридцяти календарних днів, але не більше шістдесяти календарних днів у сукупності».

Законом про медіацію також встановлено, що проведення медіації не впливає на перебіг позовної давності (ч. 2 ст. 3) [11]. Це становище

створює певний ризик для потенційного позивача, адже у разі тривалого часу процесу переговорів та медіації, які в результаті не закінчуються позитивним вирішенням спору, термін для звернення до суду за захистом свого права може сплинути. Тому необхідно внести до Закону «Про медіацію» положення, відповідно до якого термін на звернення до суду зупиняється на час проведення процедури медіації.

**Висновок.** Медіація як альтернативний позасудовий спосіб вирішення конфлікту, що одночасно виступає одним із способів захисту трудових прав працівників і роботодавців, знаходиться все ще на початку шляху розвитку. Навіть незважаючи на деякі недоліки законодавства, процедура медіації є дуже перспективною, особливо під час вирішення трудових спорів. Впровадження медіації у сферу регулювання трудових конфліктів гальмує відсутність у сторін конфлікту інформації про медіацію та її можливості. Таким чином, включення медіації до системи врегулювання трудових спорів відповідає меті підвищення стабільності трудових відносин та стимулює працівників та роботодавців до пошуку балансу інтересів.

### Література

1. Галупова Л.І. Альтернативні способи врегулювання конфліктів у сфері права інтелектуальної власності. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право // Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2021. 196 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14580> (дата звернення: 28.07.2022).

2. Гоц-Яковлєва О. В. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів як один із способів захисту трудових прав // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2021. Вип. 34. С. 58-65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_pravo\\_2021\\_34\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2021_34_11) (дата звернення: 28.07.2022).
3. Іваненко О. А. Медіація в трудових спорах. InterConf. Листопад 2020. Вип. 35. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/5844> (дата звернення: 28.07.2022).
4. Катаєва Е. Національні особливості медіації в Україні: досвід та перспективи / Е. Катаєва // Слово Національної школи суддів України. 2013. № 3. С. 156-161. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln\\_2013\\_3\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln_2013_3_23) (дата звернення: 28.07.2022).
5. Медіація в Україні: теорія та практика : монографія / Н. А. Мазаракі // Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 276 с.
6. Романадзе Л. Д. Медіація в контексті змін до процесуального законодавства / Л. Д. Романадзе // Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.). У 2-х т. Т. 2 / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса : Видавничий дім "Гельветика", 2017. С. 715-717.
7. Токарева К. С. Адміністративно-правове регулювання медіації: сучасний стан та тенденції розвитку. – Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право // Національний авіаційний університет. Київ, 2021. 468 с.

8. Юридична енциклопедія в 6 томах / За ред. Ю.С. Шемученко. К. : Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2004. 765 с.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
10. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
11. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
13. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 28.07.2022).

### **References**

1. Ghalupova L.I. Aljternatyvni sposoby vrehuljuvannja konfliktiv u sferi prava intelektualnoji vlasnosti. Dysertacija na zdobuttja naukovogho stupenja kandydata jurydychnykh nauk za specialnistju 12.00.03 – cyviljne pravo i cyviljnyj proces; simejne pravo; mizhnarodne pryvatne parvo // Nacionaljnyj universytet «Odesjka jurydyčna akademija», Odesa, 2021. 196 p. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14580> (data zvernennja: 28.07.2022).

2. Ghoc-Jakovljeva O. V. Mediacija u vyrishenni indyvidualnykh trudovykh sporiv jak odyh iz sposobiv zakhystu trudovykh prav // Zbirnyk naukovykh pracj Kharkivskjogho nacionaljnogho pedaghoghichnogho universytetu imeni Gh. S. Skovorody. "Pravo". 2021. Vyp. 34. P. 58-65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_pravo\\_2021\\_34\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2021_34_11) (data zvernennja: 28.07.2022).
3. Ivanenko O. A. Mediacija v trudovykh sporakh. InterConf. Lystopad 2020. Vyp. 35. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/5844> (data zvernennja: 28.07.2022).
4. Katajeva E. Nacionaljni osoblyvosti mediaciji v Ukraini: dosvid ta perspektyvy / E. Katajeva // Slovo Nacionaljnoji shkoly suddiv Ukrainy. 2013. № 3. P. 156-161. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln\\_2013\\_3\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln_2013_3_23) (data zvernennja: 28.07.2022).
5. Mediacija v Ukraini: teorija ta praktyka : monoghrafija / N. A. Mazaraki // Instytut zakonodavstva Verkhovnoji Rady Ukrainy. Kyjiv : Kyjiv. nac. torgh.-ekon. un-t, 2018. 276 p.
6. Romanadze L. D. Mediacija v konteksti zmin do procesualjnogho zakonodavstva / L. D. Romanadze // Tradyciji ta novaciji jurydychnoji nauky: mynule, suchasnistj, majbutnje : mater. Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 19 trav. 2017 r.). U 2-kh t. T. 2 / vidp. red. Gh. O. Uljanova. Odesa : Vydavnychyj dim "Gheljvetyka", 2017. P. 715-717.
7. Tokarjeva K. S. Administratyvno-pravove reghuljuvannja mediaciji: suchasnyj stan ta tendenciji rozvytku. – Dysertacija na zdobuttja naukovogho stupenja doktora jurydychnykh nauk za specialnistju 12.00.07 – administratyvne pravo i proces; finansove pravo; informacijne parvo // Nacionalnyj aviacijnyj universytet. Kyjiv, 2021. 468 p.

8. Jurydychna encyklopedija v 6 tomakh / Za red. Ju.S. Shemuchenko. K. : Vydavnytvo «Ukrajinsjka encyklopedija» imeni M.P. Bazhana, 2004. 765 p.
9. Pro porjadok vyrishennja kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) : Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vr#Text> (data zvernennja: 28.07.2022).
10. Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk / [avtor. kol.: S. M. Bortnyk, K. Ju. Meljnyk, L. V. Moghilevsjkyj ta in.]; MVS Ukrainy, Kharkiv. nac. un-t vnutr. sprav. Kharkiv, 2019. 408 p.
11. Pro mediaciju : Zakon Ukrainy vid 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (data zvernennja: 28.07.2022).
12. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennja: 28.07.2022).
13. Konstytucija Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text> (data zvernennja: 28.07.2022).