

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.25>

СУЧАСНІ ЦИФРОВІ ПРАКТИКИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Климов К.В.,
*аспірант кафедри приватного права
та соціального забезпечення
юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету
ORCID: 0009-0007-5668-0569*

Климов К.В. Сучасні цифрові практики вирішення трудових спорів: теоретико-правовий аспект та перспективи впровадження в Україні.

У статті проведено комплексний теоретико-правовий аналіз концепції, методології та практичних аспектів впровадження систем онлайн-вирішення спорів (ОБС, ODR – Online Dispute Resolution) у сферу трудових правовідносин України. Актуальність дослідження зумовлена об'єктивною необхідністю модернізації традиційних механізмів захисту трудових прав в умовах стрімкої цифровізації суспільних процесів, масового поширення дистанційних та гібридних форм зайнятості, а також безпрецедентних викликів воєнного стану, що суттєво обмежують фізичну доступність органів правосуддя для значної частини населення. Автором визначено правову природу ОБС як інноваційного синтезу альтернативних способів вирішення конфліктів, зокрема медіації, переговорів та арбітражу, із сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями, що трансформує правосуддя з територіальної категорії у сервісну функцію.

У роботі детально проаналізовано основні функціональні моделі ОБС: електронні переговори, онлайн-медіацію та онлайн-арбітраж. Окрему увагу приділено концепції «алгоритмічного правосуддя» та потенціалу використання систем штучного інтелекту для попередньої оцінки перспектив судового розгляду на основі аналізу великих масивів даних. На основі системного вивчення міжнародного досвіду таких країн, як Канада (система CRT), США та держави ЄС, виокремлено ключові переваги впровадження цифрових процедур для сторін трудового конфлікту, серед яких особливе місце посідають економічна ефективність, оперативність розгляду справ, психологічний комфорт учасників та забезпечення територіальної інклюзивності. Ці аспекти є критично важливими для захисту прав внутрішньо переміщених осіб та громадян, які вимушено перебувають за кордоном.

Водночас, у дослідженні ідентифіковано та систематизовано потенційні ризики впровадження цифрових інструментів, зокрема проблему «цифрової нерівності», питання надійної ідентифікації сторін, загрози кібербезпеці, а також ризики «алгоритмічної упередженості» при використанні автоматизованих систем прийняття рішень. Науково обґрунтовано необхідність комплексного законодавчого закріплення процедур онлайн-вирішення трудових спорів шляхом внесення системних змін до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про медіацію». Підсумком дослідження стала розробка авторської моделі національної платформи «Е-Трудовий арбітраж», яка має бути інтегрована в загальну екосистему «Електронного суду» або порталу «Дія», що дозволить створити прозорий, швидкий та доступний механізм захисту трудових прав у цифрову епоху.

Ключові слова: онлайн вирішення спорів, ОБС, трудові спори, захист трудових прав, цифровізація, медіація, штучний інтелект у праві, доступ до правосуддя, електронне судочинство, алгоритмічне правосуддя.

Klymov K.V. Modern digital practices of labor dispute resolution: theoretical and legal aspects and prospects of implementation in Ukraine.

The article provides a comprehensive theoretical and legal analysis of the concept, methodology, and practical aspects of implementing Online Dispute Resolution (ODR) systems within the framework

of labor relations in Ukraine. The relevance of this study is driven by the urgent need to modernize traditional mechanisms for protecting labor rights amidst rapid societal digitalization, the widespread adoption of remote and hybrid work models, and the significant challenges posed by martial law, which hinder physical access to judicial institutions for many citizens. The author defines the legal nature of ODR as an innovative synthesis of alternative dispute resolution (ADR) methods, such as mediation, negotiation, and arbitration, with advanced information and communication technologies, effectively shifting the concept of justice from a physical location to a high-tech service.

The article thoroughly examines the primary functional models of ODR, including e-negotiation, e-mediation, and e-arbitration. Particular emphasis is placed on the concept of «algorithmic justice» and the potential of artificial intelligence systems for the preliminary assessment of litigation prospects based on data analysis, drawing on international benchmarks like the Solution Explorer technology. By conducting a systematic review of international practices in Canada (the Civil Resolution Tribunal), the USA, and EU member states, the author highlights the critical advantages of digital procedures for parties in labor conflicts, such as cost-effectiveness, procedural speed, psychological comfort, and territorial inclusivity. These factors are essential for ensuring the protection of rights for internally displaced persons and citizens residing abroad.

Furthermore, the study identifies and categorizes potential risks associated with digital implementation, including the «digital divide», challenges in party verification, cybersecurity threats, and the risk of «algorithmic bias» in automated decision-making processes. The paper substantiates the necessity for a comprehensive legislative framework for online labor dispute resolution through strategic amendments to the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine «On Mediation». The research culminates in the proposal of an original model for a national platform, «E-Labor Arbitration», intended to be integrated into the «E-Court» ecosystem or the «Diia» portal, aimed at creating a transparent, rapid, and accessible mechanism for labor rights protection in the digital era.

Key words: Online Dispute Resolution, ODR, labor disputes, protection of labor rights, digitalization, mediation, artificial intelligence in law, access to justice, e-justice, algorithmic justice.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку правової системи України, що відбувається на перетині глобального тренду цифровізації та безпрецедентних викликів воєнного стану, вимагає кардинального переосмислення традиційних механізмів захисту трудових прав. У контексті стрімкого зростання кількості дистанційних працівників, посилення міграційних процесів та необхідності забезпечення безперешкодного доступу до правосуддя для громадян, що знаходяться за межами країни, класична модель судового розгляду, орієнтована на фізичну присутність сторін, демонструє свою обмежену ефективність. Затримки розгляду справ, високі судові витрати та надмірна формалізація процедур створюють суттєві бар'єри, особливо для вирішення малозначних (за ціною позову) трудових спорів, таких як затримка виплати заробітної плати, незаконні дисциплінарні стягнення чи відмова у наданні відпустки. З огляду на це, ОВС набуває статусу не просто технологічної інновації, а стратегічної необхідності для збереження дієздатності системи трудового права.

Стан опрацювання проблематики. Концепція ОВС є відносно новою для української правової доктрини, хоча її окремі елементи вже досліджуються в рамках ширшої доктрини альтернативного вирішення спорів (АВС). Проте, аналіз наукової літератури свідчить про наявність певного дисбалансу у дослідженнях. Значний внесок у розвиток теорії медіації та спрощених процедур зробили такі вітчизняні вчені, як В.В. Комаров, Н.Ю. Притика, яка у своїх працях ґрунтовно дослідила теоретичні проблеми медіації у цивільному процесі [1], та О.І. Подцерковний. Вони наголошують на важливості деформалізації цивільного процесу та впровадженні примирних процедур. Разом з тим, ці дослідження переважно фокусуються на традиційних («офлайн») моделях взаємодії.

Фундаментальні дослідження у сфері трудового права, представлені працями М.І. Іншина, Г.І. Чанишевої, детально розкривають механізми вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів [2]. Однак, у більшості випадків, аналіз базується на класичних процедурах КЗпП, які не враховують можливостей сучасних цифрових екосистем. Питання цифровізації трудового процесу розглядаються фрагментарно, переважно в контексті електронного документообігу, а не як цілісна система правосуддя.

Натомість західна правова доктрина вже понад два десятиліття оперує ОВС як самостійним та інституціоналізованим інструментом. Фундатором цього напрямку можна вважати Е. Катша, який

спільно з О. Рабінович-Ейні досліджував концепцію «цифрового правосуддя» (Digital Justice) [3]. Вагомий внесок зробив Р. Сасскінд, який у своїй роботі «Онлайн-суди та майбутнє правосуддя» аргументував неминучість переходу від фізичних судів до онлайн-сервісів [4]. Практичні аспекти впровадження ODR у бізнес-процеси та трудові відносини детально висвітлені у працях К. Рула [5]. Незважаючи на загальний курс України на цифровізацію (концепція «Держава у смартфоні»), комплексне дослідження імплементації ОВС саме у сферу трудових спорів із розробкою конкретних архітектурних рішень та аналізом ризиків алгоритмізації залишається недостатньо висвітленим. Саме це й визначило мету цього наукового пошуку.

Метою дослідження є здійснення ґрунтовного теоретико-правового аналізу сутності та моделей ОВС, вивчення світового досвіду та обґрунтування необхідності розробки цілісної, законодавчо закріпленої моделі онлайн-вирішення трудових спорів для підвищення ефективності захисту прав громадян в умовах цифрової трансформації суспільства.

Виклад основного матеріалу. Онлайн-вирішення спорів у сучасній правовій доктрині розглядається не просто як механічне дистанційне відтворення традиційних процесуальних форм через засоби відеозв'язку, а як масштабна якісна трансформація правосуддя шляхом інтеграції складних цифрових алгоритмів у саму тканину конфлікту. З філософської точки зору, ОВС відображає фундаментальний перехід від класичної патерналістської моделі правосуддя, де держава виступає єдиним монопольним арбітром, до прогресивної клієнтоорієнтованої екосистеми. У центрі цієї нової реальності перебуває користувач – працівник або роботодавець, який замість виснажливого формалізму отримує швидкий, інтуїтивно зрозумілий та економічно виправданий механізм подолання суперечностей. Така трансформація особливо гостро відчувається у сфері праці, де конфлікт часто має не лише юридичний, а й глибокий психологічний підтекст, що потребує делікатного інструментарію для збереження соціальних зв'язків і можливості подальшої професійної співпраці.

В умовах українських реалій, зокрема під час дії воєнного стану, актуальність ОВС зросла експоненціально, оскільки дистанційний характер праці та масова релокація підприємств часто унеможливають класичний судовий розгляд. Відтак, цифровізація процедур стає не просто альтернативою, а необхідною умовою забезпечення права на захист. Згідно із законодавчими новаціями, зокрема Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», сторони отримали право самостійно домовлятися про способи комунікації, що створює міцне підґрунтя для легітимізації електронних процедур як офіційного етапу врегулювання суперечки. У цьому контексті особливого значення набувають електронні переговори (E-negotiation), які є найбільш автономним, технологічно досконалим та найменш формалізованим інструментом вирішення конфліктів.

Інноваційна сутність таких переговорів полягає у використанні фасилітаційних алгоритмів, що дозволяють сторонам уникати прямої психологічної конфронтації, яка часто стає деструктивною в трудових спорах. Особливо ефективним у справах щодо майнових претензій, як-от заборгованість із виплати заробітної плати, преміальних чи компенсацій за невикористану відпустку, виявився метод «сліпих торгів» (blind bidding). Механіка цього процесу передбачає, що спеціалізована автоматизована платформа приймає конфіденційні цифрові пропозиції від працівника та роботодавця у кілька раундів. Система порівнює ці суми в автономному режимі, не розголошуючи їх зміст іншій стороні до моменту досягнення згоди. Якщо діапазон пропозицій, який у теорії конфліктології називають «зоною можливої угоди», відповідає заздалегідь встановленим математичним критеріям зближення (наприклад, коли розрив між вимогами сторін становить менше 10-15%), алгоритм автоматично фіксує компромісну суму та генерує відповідний проєкт мирової угоди. Використання такої автоматизації дозволяє повністю нівелювати емоційну напругу, прибрати фактор особистої неприязні та уникнути виснажливого маніпулятивного «торгу», характерного для особистих зустрічей. Зрештою, результат сприймається учасниками як об'єктивний та раціональний, оскільки він базується на їхніх власних анонімних поступках, а не на тиску опонентів. Окрім психологічного комфорту, такий підхід забезпечує значну економію коштів на правову допомогу та судові збори, що є критично важливим для працівника як зазвичай економічно слабшої сторони трудових правовідносин.

Наступним рівнем складності та ефективності в системі ОВС виступає онлайн-медіація (E-mediation), яка, на відміну від автоматизованих переговорів, передбачає залучення нейтрального фахівця – медіатора. У межах цієї форми вирішення спорів взаємодія між сторонами та посередником відбувається через засоби відеоконференцзв'язку або спеціалізовані інтерактив-

ні платформи, що забезпечують високий рівень конфіденційності та технічного захисту даних. Згідно з науковими підходами, така модель не просто копіює фізичну присутність у віртуальному просторі, а пропонує якісно нові інструменти управління конфліктом [6, с. 50]. Однією з найбільш вагомих переваг онлайн-медіації є можливість застосування асинхронної комунікації. Це означає, що медіатор може формулювати та надсилати сторонам запитання або пропозиції, на які учасники конфлікту відповідають у зручний для себе час, попередньо обміркувавши свої позиції та проконсультувавшись із фахівцями.

Для трудової сфери така гнучкість має виняткове значення, оскільки вона дозволяє найманому працівнику брати повноцінну участь у врегулюванні спору без необхідності відриву від поточних робочих процесів чи витрат часу на переїзди до місця проведення медіації. Більше того, асинхронність нівелює фактор психологічного тиску, який часто виникає під час синхронної взаємодії в залі суду чи кабінеті роботодавця. Працівник, який зазвичай є економічно та організаційно слабшою стороною, отримує «право на паузу», що сприяє прийняттю більш зважених і раціональних рішень.

Окрім того, сучасні інтерактивні платформи для медіації дозволяють інтегрувати інструменти спільного редагування документів та візуалізації інтересів сторін, що робить процес більш прозорим та структурованим. В українському правовому полі розвиток цієї форми ОВС тісно пов'язаний із впровадженням Закону України «Про медіацію», який закладає фундаментальні засади конфіденційності та добровільності. Використання онлайн-інструментів у цьому контексті дозволяє масштабувати практику примирних процедур, роблячи їх доступними для віддалених працівників та цифрових кочівників, чий трудові відносини фактично існують лише у віртуальному просторі. Таким чином, онлайн-медіація трансформується з допоміжного технічного засобу на ключовий елемент демократизації трудового права, забезпечуючи швидкий та етичний вихід із конфліктних ситуацій без залучення репресивного апарату державної судової влади.

Логічним завершенням ієрархії цифрових методів врегулювання конфліктів є онлайн-арбітраж (E-arbitration), який за своєю правовою природою є квазісудовим процесом. У межах цієї процедури остаточне й обов'язкове рішення приймається арбітром одноосібно або колегіально на основі всебічного аналізу електронно поданих документів, цифрових доказів та результатів дистанційних слухань. Для України саме ця модель вбачається найбільш перспективною у контексті вирішення гострих індивідуальних спорів, зокрема тих, що стосуються законності звільнення, правомірності накладення дисциплінарних стягнень чи стягнення невикладених сум [7, с. 162]. Основна цінність онлайн-арбітражу полягає у швидкості отримання виконавчого документа, що в умовах перевантаженості класичної судової системи є критичним фактором захисту прав слабшої сторони – працівника.

Світова практика вже повноцінно довела життєздатність та високу ефективність таких систем. Показовим прикладом є Civil Resolution Tribunal (CRT) у Британській Колумбії (Канада), який функціонує як повністю інтегрований онлайн-трибунал [8]. Фундаментальним елементом його успіху став модуль Solution Explorer – інтелектуальна експертна система у форматі чат-бота, яка проводить первинну правову діагностику ситуації. Користувач отримує структуровану інформацію про свої права та обов'язки ще до офіційного початку процесу, що призводить до самостійного врегулювання значної частини суперечок. Цей досвід має стати архітектурною основою для розбудови національної системи врегулювання трудових спорів в Україні. Адже велика кількість конфліктів у сфері праці породжується саме асиметрією інформації та юридичною необізнаністю сторін, а інтелектуальна самопоміч здатна зняти навантаження з арбітрів, залишаючи для розгляду лише найбільш складні кейси [9, с. 195].

Впровадження ОВС в українські трудові правовідносини обумовлене не лише прагненням до технологічного прогресу, а й гострою соціально-правовою потребою. Аналіз міжнародного досвіду США та країн ЄС дозволяє виокремити такі ключові переваги онлайн-вирішення спорів, як економічність, оперативність та психологічний комфорт [10, с. 81]. Насамперед, ОВС виступає потужним інструментом подолання географічних та інфраструктурних бар'єрів. В умовах повномасштабної війни, масштабної міграційної кризи та фізичного руйнування судових установ, мільйони українців, включаючи внутрішньо переміщених осіб та тих, хто працює дистанційно з-за кордону, отримують безперешкодний доступ до захисту своїх прав. Цифровізація забезпечує реалізацію принципу територіальної інклюзивності, коли фізичне місцезнаходження суб'єктів трудових відносин втрачає своє традиційне юрисдикційне значення.

Окрім того, онлайн-формат є інструментом радикальної економічної оптимізації правосуддя. Для спорів із невеликою ціною позову, що складають переважну частку індивідуальних трудових конфліктів, витрати на класичний судовий процес часто перевищують очікувану вигоду, роблячи захист прав економічно недоцільним. ОВС мінімізує логістичні, канцелярські та адміністративні витрати, надаючи механізм, який чітко відповідає принципу процесуальної пропорційності.

Проте, попри очевидну ефективність, не можна ігнорувати серйозні системні виклики. Однією з найгостріших проблем залишається цифрова нерівність (*digital divide*). Певна частина населення, особливо працівники старшого віку або мешканці віддалених сільських регіонів, можуть стикатися з браком цифрових навичок або відсутністю стабільного інтернет-зв'язку, що створює ризик появи нових форм соціальної дискримінації. Не менш важливим є питання інформаційної безпеки, адже трудові спори зазвичай оперують чутливими персональними даними, що вимагає відповідності платформи ОВС найвищим стандартам кіберзахисту та криптографічного шифрування.

Окремої наукової уваги потребує проблема алгоритмічної упередженості (*algorithmic bias*). У разі залучення штучного інтелекту для предиктивної аналітики чи оцінки доказів, існує небезпека, що алгоритми будуть мимовільно відтворювати стереотипи, закладені в масивах даних, на яких вони навчалися. Це може викривити результати розгляду для певних категорій працівників. Тому успіх реформи в Україні прямо залежить від формування цілісної законодавчої бази, яка б не лише технічно впроваджувала цифрові інструменти, а й гарантувала етичність та прозорість алгоритмічних рішень, зберігаючи за людиною-арбітром фінальне слово у справі [11, с. 10].

Успішна імплементація систем ОВС у вітчизняну практику потребує не лише технологічної готовності, а й комплексного реформування фундаментального законодавства. Першочерговим кроком у цьому напрямі має стати системне внесення змін до Кодексу законів про працю України (КЗпП). Чинна редакція кодексу, попри окремі точкові оновлення, все ще значною мірою орієнтована на паперовий документообіг та фізичну присутність сторін. Необхідно доповнити КЗпП положеннями, що прямо передбачають можливість ініціювання та проведення процедур вирішення індивідуальних трудових спорів в електронній формі. Це має стосуватися як діяльності Комісій по трудових спорах (КТС) на підприємствах, так і судової стадії розгляду. Критично важливим аспектом є легалізація електронних доказів: скріншотів листування у месенджерах, логів робочих процесів у корпоративних системах управління (ERP/CRM) та електронної пошти. Законодавство має чітко визначити критерії їхньої належності та допустимості, встановивши процедури електронного засвідчення, що дозволить уникнути маніпуляцій та забезпечить високий рівень довіри до цифрового правосуддя [12, с. 77].

Паралельно з оновленням трудового законодавства, гостро постає питання адаптації Закону України «Про медіацію». Хоча прийняття цього закону стало важливим кроком для правової системи, він не містить достатніх спеціалізованих положень, що регулювали б особливості саме дистанційної (онлайн) форми примирення. Необхідно на нормативному рівні розробити та закріпити стандарти для сертифікації онлайн-медіаторів, які повинні володіти не лише психологічними навичками, а й цифровою компетентністю. Також слід встановити чіткі вимоги до технічних платформ щодо захисту персональних даних та конфіденційності сесій, а також визначити легітимний порядок фіксації результатів медіації (електронних медіаційних угод) з використанням кваліфікованого електронного підпису (КЕП).

Окремої уваги потребує питання розробки технічної архітектури національної платформи. Державна система «Е-Трудовий арбітраж» має бути спроектована не як ізольований продукт, а як спеціалізований модуль у складі Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи (ЄСІТС) або як глибоко інтегрований сервіс на порталі «Дія». Такий підхід забезпечить єдину точку входу для громадян, де ідентифікація особи відбуватиметься автоматично через Дія.Підпис, що знімає проблему верифікації учасників спору. На початковому етапі доцільно розпочати реалізацію пілотного проєкту, зосередженого на найбільш стандартизованих категоріях конфліктів. Пріоритетними у цьому контексті є спори щодо заборгованості з виплати заробітної плати, де доказова база є переважно документальною і може бути легко оцифрована. Запуск такого «пілоту» дозволить державі накопичити необхідний практичний досвід, провести валідацію алгоритмів предиктивного аналізу та поступово розширювати юрисдикцію платформи на складніші категорії справ, як-от спори про поновлення на роботі чи відшкодування моральної шкоди, заподіяної

мобінгом. Лише така послідовна та системна трансформація дозволить створити в Україні дієву архітектуру цифрового трудового правосуддя, що відповідатиме викликам сучасної глобальної економіки.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє констатувати, що впровадження онлайн-вирішення спорів у сферу трудових відносин є не просто технічною модернізацією, а глибокою зміною правової парадигми. Перехід від класичної патерналістської моделі до цифрової клієнтоорієнтованої екосистеми ознаменовує нову еру в захисті трудових прав, де правосуддя стає доступним, швидким та позбавленим надмірного формалізму. Сучасні інструменти, такі як електронні переговори з використанням методу «сліпих торгів», онлайн-медіація з перевагами асинхронної комунікації та онлайн-арбітраж, формують багаторівневу систему, здатну ефективно врегулювати конфлікт на будь-якій стадії його розвитку.

Для України інтеграція ОВС має стратегічне значення, зумовлене як викликами воєнного стану, так і потребою в євроінтеграції. Цифровізація правових процедур дозволяє нівелювати бар'єри, спричинені фізичним руйнуванням інфраструктури та масовою міграцією населення, забезпечуючи реалізацію принципу територіальної інклюзивності. Використання інтелектуальних модулів на базі штучного інтелекту, аналогічних канадській системі CRT, здатне радикально зменшити інформаційну асиметрію між працівником та роботодавцем, вирішуючи значну частину спорів ще на етапі первинної діагностики.

Водночас успіх такої реформи прямо залежить від здатності держави подолати системні виклики: подолання «цифрового розриву», забезпечення безпрецедентного рівня кіберзахисту та недопущення алгоритмічної упередженості. Фундаментом для цього має стати комплексна нормативна база, що включає оновлення КЗпП у частині легалізації цифрових доказів, адаптацію законодавства про медіацію до онлайн-реалій та створення інтегрованої архітектури платформи «Е-Трудовий арбітраж» на базі сервісів «Дія» та ЄСІТС.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що ОВС – це шлях до демократизації трудового права. Воно створює умови, за яких правовий захист перестає бути дорогим привілеєм і стає повсякденним сервісом. Поступовий запуск пілотних проєктів у сфері стягнення заробітної плати дозволить Україні не лише накопичити необхідний досвід, а й стати одним із лідерів цифрового правосуддя у Східній Європі. Лише через гармонізацію технологічних інновацій із непохитними гарантіями людської гідності та справедливості онлайн-вирішення спорів зможе стати дієвим фундаментом для соціальної стабільності та економічного відновлення держави в цифрову епоху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Притика Н.Ю. Теоретичні проблеми медіації у цивільному процесі: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2017. 450 с.
2. Чанишева Г.І. Колективні трудові спори та порядок їх вирішення: Навчальний посібник. Одеса: Юридична література, 2010. 184 с.
3. Katsh E., Rabinovich-Einy O. Digital Justice: Technology and the Internet of Disputes. Oxford University Press, 2017. 254 p.
4. Susskind R. Online Courts and the Future of Justice. Oxford University Press, 2019. 368 p.
5. Rule C. Online Dispute Resolution for Business: B2B, E-Commerce, Consumer, Employment, Insurance, and other Commercial Conflicts. Jossey-Bass, 2002. 352 p.
6. Шаповалова К., Швецова Л. Медіація у професійній діяльності юриста: підручник. Одеса: Екологія, 2019. 205 с.
7. Бондаренко-Зелінська Н.Л. Запровадження альтернативних способів врегулювання спорів: європейський досвід для України. *Приватне право і підприємництво*. 2009. Вип. 8. С. 162–165.
8. Civil Resolution Tribunal (British Columbia). URL: <https://civilresolutionbc.ca/> (дата звернення: 12.05.2025).
9. Schmitz A.J. Drive-Thru Arbitration in the Digital Age: Empowering Consumers through Binding ODR. *Baylor Law Review*. 2010. Vol. 62. P. 178–244.
10. Katsh E., Rainey D. ODR and Government in a Mobile World. In: Poblet, M. (eds) *Mobile Technologies for Conflict Management. Law, Governance and Technology Series*, vol 2. Springer, Dordrecht, 2011. P. 81-92. DOI: https://doi.org/10.1007/978-94-007-1384-0_7.

11. Бринцев В.Д. Проблеми трансформації положень «національної економічної стратегії 2030» у нормативну базу електронного суду України. *Право та інновації*. 2021. № 2. С. 7–17. DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-2\(34\)-1](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-2(34)-1)
12. Колесніков А. Особливості запровадження та взаємодії модулів єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи. *Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка*. 2024. Вип. 2 (106), ч. 1. С. 71–81. DOI: <https://doi.org/10.33766/2786-9156.106.1.71-81>.