

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2026-95-37-41>**Колеснік Тетяна Володимирівна,**

доктор юридичних наук, професор,
директор Навчально-наукового інституту права та соціального менеджменту
(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

**Сиротюк Вероніка Віталіївна,**

здобувачка вищої освіти
Навчально-наукового інституту права та соціального менеджменту
(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9541-7413>



ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ЕФЕКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

У статті досліджено основні ознаки індивідуальних трудових спорів, що відрізняють їх від інших правових конфліктів та проаналізовано причини їх виникнення. Обґрунтовано необхідність нормативного закріплення поняття «індивідуального трудового спору» в Кодексі законів про працю України. Окреслено вплив індивідуальних трудових спорів на стабільність трудових правовідносин загалом та особливості порядку розгляду індивідуальних трудових спорів в умовах воєнного стану. Окрему увагу у статті акцентовано на необхідності оновлення механізмів врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації з метою їх адаптації до сучасних викликів. Визначено нові підходи до забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин у надзвичайних ситуаціях, що може стати підґрунтям для подальшого реформування трудового законодавства України.

Ключові слова: індивідуальний трудовий спір, працівник, роботодавець, трудові правовідносини, комісія по трудових спорах, медіація, захист трудових прав.

Постановка проблеми. Збройна агресія РФ проти України спричинила глибокі соціально-економічні зміни. Зокрема, примусове переселення, мобілізація працівників, призупинення дії трудового договору, руйнування підприємств, установ, організацій та порушення комунікації між сторонами, безпосередньо вплинули на сферу праці й зумовили масове зростання кількості трудових конфліктів. За таких умов ключовим завданням сьогодні для збереження кадрового потенціалу постає забезпечення балансу інтересів, прав та обов'язків сторін трудових правовідносин.

Задля ефективного вирішення конфліктів, що виникають в межах трудових правовідносин між працівником і роботодавцем та подальшого запобігання їх виникненню, необхідно насамперед вдосконалювати механізми досудового та судового врегулювання спорів, а також, з метою запровадження гнучких процедур захисту трудових прав – приділяти особливу увагу адаптації трудового законодавства України до реалій сьогодення. При цьому, зміни в трудовому законодавстві мають

враховувати не лише специфіку обставин пов'язаних із збройним конфліктом, а й забезпечувати належний рівень соціального захисту працівників, підтримувати функціонування підприємств, установ та організацій, а також створювати умови для швидкого відновлення економіки після завершення бойових дій.

Актуальність обраної теми також обґрунтовується тим, що дослідження сучасних механізмів вирішення індивідуальних трудових спорів потребує особливої уваги, як науковців так і практиків, оскільки в умовах воєнного стану необхідно не лише забезпечувати належний баланс між правами працівника та законними інтересами роботодавця, а й приділяти значну увагу пошуку оптимальних шляхів удосконалення гнучкості та адаптованості правового регулювання до сучасних викликів. Науковий аналіз механізмів захисту трудових прав у період дії воєнного стану дозволяє не лише оцінити ефективність чинних процедур, а й сприяє формуванню комплексних підходів запобігання виникненню конфліктів в сфері праці, підвищенню рівня правової культури

учасників трудових правовідносин та посиленні ролі державних інституцій у забезпеченні соціально-трудової стабільності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання індивідуальних трудових спорів та способів їх вирішення є предметом численних наукових досліджень. Водночас аналіз наявних праць свідчить про недостатнє теоретичне висвітлення аспектів ефективного врегулювання трудових конфліктів в умовах воєнного стану.

У наукових дослідженнях теоретико-правових засад індивідуальних трудових спорів О. М. Ярошенко визначає їх як неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору чи дотримання норм трудового законодавства, що передані на вирішення юрисдикційного органу [1, с. 322]. Підтримуючи класичний підхід до розуміння сутності індивідуального трудового спору, науковці Т. В. Колеснік та М. М. Клемпарський у своїх працях акцентують увагу на необхідності забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин та підвищення ролі досудових форм врегулювання спорів у сучасних соціально-економічних умовах [2, с. 174].

С. В. Венедіктов у своїх працях розглядає питання реформування трудового законодавства України, зокрема в частині гармонізації національних норм із міжнародними стандартами. Автор наголошує на необхідності комплексного оновлення законодавства, відходу від застарілих положень Кодексу законів про працю та впровадження гнучких механізмів, які відповідають світовим стандартам, що набуває особливої актуальності в сучасних реаліях [3].

Аналізуючи вищенаведене слід констатувати, що переважна більшість наукових напрацювань зосереджена на загальнотеоретичних аспектах, тоді як специфіка функціонування механізмів захисту трудових прав в умовах дестабілізації потребує подальшого комплексного дослідження зазначеної проблематики та розроблення ефективних правових інструментів, спрямованих на забезпечення оперативного та справедливого вирішення індивідуальних трудових спорів.

Метою статті є комплексний аналіз механізмів вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах воєнного стану та розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо їх адаптації задля забезпечення ефективного захисту прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Реалізація права на працю невіддільна від конфліктів. З часом розвиток суспільства суттєво змінив їхню природу – від стихійних протестів часів індустріалізації до чітко врегульованих правовими нормами процедур вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Варто зауважити, що окрема глава Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) має назву «Індивідуальні трудові спори», однак вона не містить дефініції цього поняття. Зазначена глава розпочинається зі ст. 221 КЗпП України, яка визначає перелік органів, уповноважених розглядати такі спори, а саме: комісії з трудових спорів та місцеві загальні суди [4].

Однак у проєкті Закону України «Про працю» індивідуальний трудовий спір визначається як «розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають після укладення трудового договору, до його укладення або після його припинення». Утім слід зазначити, якщо розбіжність – це стан, то спір – це дія. Розбіжність (Disagreement) – це наявність різних поглядів, оцінок або інтересів. Спір (Dispute) – це процес, коли розбіжність виходить назовні у вигляді юридичних протистоянь,

активної дії. У разі розбіжностей може виникнути як колективний трудовий спір, так і індивідуальний. Індивідуальний трудовий спір – це юридичний спір, що виникає у разі пред'явлення позову до суду [5]. З викладеного випливає, що дефініція індивідуального трудового спору досі не закріплена на законодавчому рівні. Це спричиняє труднощі у правозастосовній практиці, зокрема, під час визначення компетенції органів, уповноважених розглядати такі спори, а отже – потребує подальшого теоретичного осмислення та уніфікації в правовому полі.

Узагальнення наукових позицій дає підстави визначити індивідуальний трудовий спір як розбіжності між роботодавцем і працівником (або особою, яка раніше перебувала з ним у трудових відносинах), що виникли через порушення однією зі сторін трудового договору чи норм законодавства про працю. Обґрунтоване доктринальне визначення усуває нормативну невизначеність та забезпечує уніфікацію правозастосовної практики.

Принагідно відзначити, що специфіка індивідуальних трудових спорів, на відміну від майнових чи управлінських правових конфліктів, полягає соціально-захисній функції спрямованій на забезпечення права на працю, гідних умов життєдіяльності та соціального захисту працівника.

Враховуючи зазначене слід відмітити, що індивідуальні трудові спори є важливим інструментом реалізації принципу соціальної справедливості у сфері праці. У сучасних умовах нормативно-правові акти мають передбачати такий механізм вирішення індивідуальних трудових спорів, що відповідав би характеристикам ефективності, об'єктивності, гнучкості, професіоналізму, соціальної справедливості та процесуальної рівності сторін трудових спорів. Однак, станом на сьогоднішній день національний механізм вирішення індивідуальних трудових спорів не повністю відповідає встановленим критеріям. Зокрема, з таких причин: окремі інститути вирішення спорів в українському трудовому праві не є чітко розробленими та деталізованими; понятійний апарат непослідовний; є неузгодженість окремих нормативних актів та значні правові прогалини в процесі організації вирішення трудових спорів; правова природа індивідуальних трудових спорів у законодавстві не відображена [6, с. 96].

Слід зазначити, що індивідуальні трудові спори є невід'ємним елементом системи трудових правовідносин, що безпосередньо відображають суперечності між її сторонами під час реалізації їхніх прав та обов'язків. Ефективному врегулюванню цих конфліктів заважають дві ключові проблеми: по-перше, колізійність правозастосування та неоднакове тлумачення норм через нечіткість положень КЗпП України; по-друге, низький рівень правової обізнаності працівників. Остання проблема перешкоджає розв'язанню спорів на ранніх етапах і призводить до того, що звернення до компетентних органів відбувається вже після набуття порушеннями системного характеру.

Також слід зазначити, що поза правовим полем джерелом конфліктів у сфері праці часто стають особистісні суперечності між працівником і роботодавцем, викликані браком довіри та порушенням комунікації в колективі. Ці деструктивні чинники посилюються через недосконалість менеджменту, коли рішення керівництва базуються на суб'єктивному ставленні, а не на оцінці ефективності праці. З огляду на це, людський фактор є критично важливим для стабільності трудових відносин, оскільки навіть досконале законодавство не здатне повністю нівелювати ризики міжособистісних конфліктів.

Запроваджений Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7] правовий режим регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану став необхідним кроком для адаптації економіки та збереження соціальної стабільності. Цей механізм створив правову основу для оперативних рішень, збалансавши конституційні права працівників та інтереси держави. Проте, комплексний аналіз правозастосування свідчить, що накопичення об'єктивних та суб'єктивних суперечностей у цей період призводить до деформації захисних функцій права, провокуючи індивідуальні трудові спори. Попри дестабілізуючий характер, такі конфлікти мають конструктивний потенціал, адже маркують недоліки чинного законодавства. Це в свою чергу актуалізує потребу в модернізації регулятивних засобів через розбудову соціального діалогу та системне підвищення правової обізнаності учасників трудових правовідносин.

Водночас, слід зауважити, що вказаний Закон України № 2136-IX не регулює порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, оскільки його основною метою є насамперед встановлення тимчасових механізмів організації трудових відносин. Отже, питання, пов'язані з індивідуальними трудовими спорами, продовжують регулюватися КЗпП України, тоді як Закон України № 2136-IX має превентивне та адаптаційне спрямування, орієнтоване на підтримку стабільного й безперервного функціонування підприємств.

Вище зазначене свідчить про необхідність модернізації регулятивних механізмів на засадах соціального діалогу. Ефективним інструментом у цій сфері виступають процедури внутрішнього розгляду роботодавцями звернень працівників. Зважаючи на відсутність чітких вимог до таких процедур у національному законодавстві, орієнтиром мають слугувати стандарти Міжнародної організації праці. Насамперед це стосується Рекомендації № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства (1952 р.) та Рекомендації № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах (1967 р.) [8; 9]. Наднаціональні норми, зокрема пункт 1 Рекомендації № 94, безпосередньо вказують на важливість локальних консультацій із питань спільного інтересу, які не врегульовані колективними договорами чи іншими стандартними процедурами визначення умов праці, що закладає тривкий фундамент для запобігання індивідуальним спорам.

Згідно з пунктами 2 і 3 Рекомендації МОП № 130, кожен працівник має право на безпечне подання та належний розгляд скарги щодо будь-яких дій роботодавця, які суперечать умовам договорів, локальних актів, законодавству чи професійній практиці. Водночас в Україні, попри те, що ст. 224 КЗпП України визначає комісію з трудових спорів (КТС) як обов'язковий первинний орган досудового врегулювання таких розбіжностей, цей інститут залишається малоефективним. У сучасних реаліях на більшості підприємств КТС функціонують суто формально або не створені взагалі, а поверхневий розгляд справ і брак правової кваліфікації їхніх членів унеможливають дієвий захист прав працівників.

У сучасних реаліях на більшості підприємств КТС функціонують суто формально або не створені взагалі, а поверхневий розгляд справ і брак правової кваліфікації їхніх членів унеможливають дієвий захист прав працівників. Крім того, присутність представників роботодавця у складі комісії породжує конфлікт інтересів і підриває принципи об'єктивності та неупередженості. Через ризик адміністративного тиску та загрозу звільнення працівники уникають цього способу захисту.

Ефективною та більш незалежною альтернативою цьому інституту на сучасному етапі постає медіація, застосування якої регламентовано ст. 222-1 КЗпП України та регулюється Законом України «Про медіацію» [10]. Відповідно до нормативного визначення медіація є позасудовою добровільною, конфіденційною та структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати спір шляхом переговорів. Завдяки принципу вільного волевиявлення працівника та роботодавця забезпечується паритетність сторін і взаємна повага. Важливою перевагою цього інструменту є конфіденційність, що гарантує нерозголошення деталей конфлікту й дозволяє підприємствам зберегти ділову репутацію. Крім того, медіація забезпечує високу оперативність розв'язання спорів, мінімізує фінансові витрати сторін та суттєво знижує навантаження на судову систему.

Гнучкість медіації дозволяє сторонам розробляти індивідуальні, взаємовигідні рішення з урахуванням реальних інтересів і можливостей працедавця та працівника. На відміну від формалізованих процедур КТС чи суду, цей інструмент спрямований на реальне досягнення консенсусу, що дозволяє не лише врегулювати спір, а й зберегти подальшу конструктивну співпрацю сторін. Попри очевидні переваги альтернативних засобів, ключовим інститутом правового захисту у сфері праці залишається звернення до суду, що зумовлено високою юридичною силою його рішень, обов'язковістю їх виконання та процесуальними гарантіями неупередженості.

Водночас дискусійне питання щодо створення спеціалізованих трудових судів наразі є економічно та практично недоцільним, оскільки дані судової статистики підтверджують належний рівень захисту соціально-трудових прав чинною юрисдикційною системою. Відтак, реформування цієї сфери має бути комплексним, а його базисом має стати новий Трудовий кодекс України, здатний забезпечити стабільний баланс інтересів сторін.

Саме тому загальні суди об'єктивно залишаються головним та найбільш авторитетним інструментом захисту прав працівників. Будь-які спроби штучного виокремлення трудової юстиції за нинішніх умов лише створять невинновдане навантаження на державний бюджет без реального підвищення якості правосуддя. Водночас, виклики воєнного стану (міграція населення, руйнування інфраструктури) вимагають забезпечення реального доступу до правосуддя в екстремальних умовах. Модернізація цього механізму потребує не лише матеріально-процесуальних змін, а й розширення можливостей дистанційного судочинства, зміцнення альтернативних способів урегулювання спорів та підвищення правової обізнаності громадян. Такий комплексний підхід є ключовим для формування гнучкої моделі вирішення індивідуальних трудових конфліктів в умовах воєнного стану. З урахуванням викладеного слід виокремити основні напрями удосконалення правового механізму вирішення індивідуальних трудових спорів.

По-перше, тимчасова адаптація процесуальних строків, що включала б гнучкі строки звернення до суду для працівників, які вимушено перебувають на тимчасово окупованих територіях, у районах ведення активних бойових дій та/або на військовій службі, а також можливість відновлення пропущених строків за спрощеною процедурою. Гнучкі підходи до визначення та поновлення процесуальних строків сприяли б підвищенню рівня доступності правосуддя та дозволили б уникнути ситуацій, коли працівник формально втрачає право на судовий захист лише через обставини, що не залежать від його волі.

По-друге, підвищення обізнаності працівників про альтернативні способи вирішення трудових спорів, зокрема шляхом впровадження медіації доступної для широкого кола працівників у різних регіонах України. Розширення можливостей для застосування медіації як доступного та швидкого способу розв'язання трудових спорів сприятиме зменшенню навантаження на судову систему та забезпечить працівників додатковим інструментом відновлення порушених прав.

По-третє, запровадження спеціальних гарантій для вразливих категорій працівників (учасники бойових дій, військовослужбовці звільнені з військової служби, демобілізовані особи, внутрішньо переміщені особи), що потребують особливої уваги та підтримки від держави для реалізації їх конституційного права на працю в умовах воєнного стану. Запровадження спеціальних гарантій передбачає спрощені процедури підтвердження стажу та факту існування трудових правовідносин для зазначеної категорії працівників у разі втрати документів, забезпечення пріоритетного та прискореного розгляду їх трудових спорів, а також створення окремих правових інструментів для поновлення доступу до соціальних і трудових гарантій. Наприклад для військовослужбовців важливо встановити реальні чіткі гарантії щодо збереження робочого місця, тривалості стажу роботи пов'язаних із виконанням трудових обов'язків до моменту мобілізації.

Таким чином, тільки комплексне впровадження окреслених інструментів забезпечить трансформацію системи розгляду індивідуальних трудових спорів відповідно до вимог воєнного часу. Поєднання цих заходів гарантуватиме працівникам доступне правосуддя, формуючи водночас стабільний та адаптивний механізм захисту прав, готовий до функціонування в умовах воєнного стану.

Висновки. За результатами аналізу сутності та правової природи індивідуальних трудових спорів у контексті трудового законодавства України встановлено, що індивідуальні трудові спори є особливою формою врегулювання розбіжностей між працівником і роботодавцем щодо реалізації, зміни чи припинення трудових прав та обов'язків, яка має як матеріально-правовий, так і процесуально-правовий вимір, проте потребує модернізації, з огляду на сучасні соціально-економічні реалії й трансформації ринку праці.

Резюмуючи викладене, слід зазначити, що підвищення ефективності правового захисту потребує удосконалення нормативного механізму вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах воєнного стану. Цього можна досягти за допомогою таких заходів:

- тимчасової адаптації процесуальних строків, що передбачала б гнучкі терміни звернення до суду для працівників, які перебувають на окупованих територіях, у районах ведення активних бойових дій або на військовій службі, а також можливість поновлення пропущених строків за спрощеною процедурою;

- підвищення обізнаності громадян про альтернативні способи вирішення трудових конфліктів, зокрема через розвиток інституту медіації як доступного інструменту для швидкого врегулювання спорів;

- створення при органах місцевого самоврядування та військових адміністраціях стійкої мережі постійно діючих консультативних центрів (як у цифровому, так і в класичному форматах) які забезпечуватимуть надання безоплатної правової допомоги з трудових питань, зокрема для оперативної підтримки внутрішньо переміщених осіб та звільнених із військової служби громадян;

- впровадження додаткових гарантій для працевлаштування вразливих верств населення, що слугуватиме дієвим інструментом реалізації їхнього конституційного права на працю та забезпечить мінімізацію соціальних ризиків у сфері зайнятості.

Зазначені пропозиції дозволять не лише підвищити ефективність правового механізму захисту трудових прав в умовах воєнного стану, а й сприятимуть його подальшому розвитку у повоєнний період, формуючи стійку та сучасну модель вирішення індивідуальних трудових спорів з урахуванням динаміки соціально-економічних змін та ризиків, спричинених збройною агресією РФ.

Конфлікт інтересів: Колеснік Т. є головним редактором журналу. Для забезпечення незалежності редакційного процесу рукопис розглядався уповноваженим редактором, який не перебував у підпорядкуванні автора та не мав конфлікту інтересів. Автор не брав участі у відборі рецензентів, процесі рецензування та прийнятті рішення щодо публікації статті. Рукопис пройшов стандартну процедуру подвійного сліпого рецензування.

Список використаних джерел

1. Трудове право України: підручник / за ред. проф. Ярошенко О.М. Харків, 2022. 376 с.
2. Колеснік Т.В., Клементарський М.М. Трудове право: навч. посіб. Харків: Факт, 2023. 202 с.
3. Венедіктов С. Щодо запобігання індивідуальним трудовим спорам. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. № 3. С. 16–19. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2022/3.122-3>
4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Редакція від 31.07.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Грузінова Л. Індивідуальні трудові спори: новації законопроекту Трудового кодексу України. *Юридична Газета*. 2026. 06 лютого. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/-individualni-trudovi-spori-novaciyi-zakonoprojektu-trudovogo-kodeksu-ukrayini-2026.html>
6. Бурима К. В. Індивідуальні правові спори. *Право і суспільство*. 2022. № 3. С. 94–101. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.14>
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 05.03.2022 р. № 2136-IX. Редакція від 19.05.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства № 94 (Прийняття від 26.06.1952 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text
9. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 (Прийняття від 29.06.1967 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text
10. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX (поточна редакція від 16.11.2021 р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#n173>

References

1. Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]: pidruchnyk / za red. prof. Yaroshenko O.M. (2022). Kharkiv [in Ukrainian].
2. Koliesnik, T.V., Klemparskyi, M.M. (2023) Trudove pravo [Labor Law]: navch. posib. Kharkiv: Fakt [in Ukrainian].

3. Venediktov, S. (2022) Shchodo zapobihannia indyvidualnym trudovym sporam [On the prevention of individual labor disputes]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, 3, 16–19. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2022/3.122-3> [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Laws on Labor of Ukraine]: vid 10.12.1971 № 322-VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
5. Hruzinova, L. (2026). Indyvidualni trudovi spory: novatsii zakonoproiektu Trudovoho kodeksu Ukrainy [Individual labor disputes: innovations in the draft Labor Code of Ukraine]. *Yurydychna Hazeta*. Retrieved from: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/-indyvidualni-trudovi-spori-novatsii-zakonoproiektu-trudovogo-kodeksu-ukrayini-2026.html> [in Ukrainian].
6. Buryma, K. V. (2022). Indyvidualni pravovi spory [Individual legal disputes]. *Pravo i suspilstvo*, 3, 94–101. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.14> [in Ukrainian].
7. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the Organization of Labor Relations Under Martial Law] : Zakon Ukrainy vid 05.03.2022 № 2136-IX (Version dated May 19, 2026) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
8. Rekomendatsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi shchodo konsultatsii ta spivrobotnytstva mizh robotodavtsiamy i pratsivnykamy na rivni pidpriemstva № 94 (Adoption dated June 26, 1952) [International Labour Organization Recommendation No. 94 concerning Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of the Undertaking (Adopted on 26 June 1952)]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text [in Ukrainian].
9. Rekomendatsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi shchodo rozghliadu skarh na pidpriemstvakh z metoiu yikh vyrishennia № 130 (Adoption dated June 29, 1967). [International Labour Organization Recommendation No. 130 concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to Their Settlement (Adopted on 29 June 1967)]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text [in Ukrainian].
10. Pro mediatsiiu [About Mediation] : Zakon Ukrainy vid 16.11.2021 № 1875-IX (Current version as of November 16, 2021) Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#n173> [in Ukrainian].

Koliesnik Tetiana,

Doctor of Law, Professor,

Director of the Educational and Scientific Institute of Law and Social Management

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Syrotiuk Veronika,

Higher Education Student

of the Educational and Scientific Institute of Law and Social Management

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9541-7413>

INDIVIDUAL LABOR DISPUTES: MAIN TRENDS AND CURRENT CHALLENGES OF EFFECTIVE RESOLUTION IN THE PERIOD OF MARTIAL STATE

The relevance of the chosen topic is due to significant changes in the field of labor relations that arose directly in connection with the full-scale invasion of the Russian Federation on the territory of Ukraine on February 24, 2022 and the subsequent implementation of the legal regime of martial law throughout the territory of our country. It can be argued that in recent years, the Ukrainian labor market has faced many challenges, in particular: mass movements of the population, both within the country and the migration of labor potential abroad, downsizing, as well as the growth of social tension not only between employees and employers, but also in society in general, which in turn has led to an increase in the number of individual labor disputes, which as of today, more than ever, require a timely, fast and fair solution.

In addition, scientific interest in understanding the main trends and practice of resolving individual labor disputes during martial law is extremely important for the formation of a stable legal environment now, as well as for accelerating the recovery of our state in the post-war period. Therefore, the choice of this topic is not only timely and theoretically significant, but also practically oriented.

The article examines the main features of individual labor disputes that distinguish them from other legal conflicts and analyzes the reasons for their occurrence. The necessity of normative consolidation of the concept of “individual labor dispute” in the Code of Labor Laws of Ukraine is substantiated. The impact of individual labor disputes on the stability of labor relations in general and the peculiarities of the procedure for consideration of individual labor disputes under martial law are outlined.

Particular attention in the article is focused on the need to update the mechanisms for the settlement of individual labor disputes through mediation in order to adapt them to modern challenges. New approaches to ensuring the balance of interests of the parties to labor relations in emergency situations have been determined, which can become the basis for further reforming the labor legislation of Ukraine.

Key words: individual individual labor dispute, employee, employer, labor relations, labor dispute commission, mediation, protection of labor rights.



Дата першого надходження статті до видання: 17.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.08.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 15.10.2026