

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

### ДОСУДОВА ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ: СУТНІСТЬ, ОЗНАКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ

### PRE-TRIAL PROCEDURE FOR SOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN THE PRESENT CONDITIONS: THE ESSENCE, SIGNS, TENDENCIES OF LEGISLATIVE REGULATION

**Бонтлаб В.В.,**

*кандидат юридичних наук, здобувач*

*Навчально-наукового інституту права імені Іоннікія Малиновського  
Національного університету «Острозька академія»*

У цій статті досліджуються ключові питання щодо науково-теоретичного дослідження досудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення. Наголошено на конституційно-правових та законодавчих передумовах досудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. Підкреслено ключові проблеми, пов'язані із належним вирішенням індивідуальних трудових спорів, відзначено незадовільний стан застосування примирних процедур. Вказано, що досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів пов'язана із функціонуванням комісії по трудових спорах. Проаналізовано законодавчі основи діяльності комісії по трудових спорах. Звернуто увагу на норми Кодексу законів про працю України. Акцентовано увагу на пропозиціях проекту Трудового кодексу; зроблено висновки та пропозиції.

**Ключові слова:** захист трудових прав, досудова процедура, індивідуальний трудовий спір, працівник, роботодавець, примирні процедури, кодекс про працю, комісія по трудових спорах, трудовий кодекс, трудовий процесуальний кодекс.

В этой статье исследуются ключевые вопросы научно-теоретического исследования досудебной процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров в современных условиях. Отмечены конституционно-правовые и законодательные предпосылки досудебной процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Подчеркнуты ключевые проблемы, связанные с надлежащим решением индивидуальных трудовых споров, отмечено неудовлетворительное состояние применения примирительных процедур. Указано, что досудебная процедура разрешения индивидуальных трудовых споров связана с функционированием комиссии по трудовым спорам. Проанализированы законодательные основы деятельности комиссии по трудовым спорам. Обращено внимание на нормы Кодекса законов о труде Украины. Акцентировано внимание на предложениях проекта Трудового кодекса; сделаны выводы и предложения.

**Ключевые слова:** защита трудовых прав, досудебная процедура, индивидуальный трудовой спор, работник, работодатель, примирительные процедуры, кодекс о труде, комиссия по трудовым спорам, трудовой кодекс, трудовой процессуальный кодекс.

This article explores the key issues regarding the scientific and theoretical research of the pre-trial procedure for the resolution of individual labor disputes in the present conditions. The constitutional-legal and legislative preconditions of the pre-trial procedure for the resolution of individual labor disputes are emphasized. It was emphasized that key problems are related to the proper resolution of individual labor disputes, and the unsatisfactory state of application of conciliation procedures has been noted. It is indicated that pre-trial procedure for solving individual labor disputes is connected with the functioning of the commission on labor disputes. The legal bases of the work of the Commission on labor disputes are analyzed. The attention is drawn to the norms of the Code of Labor Laws of Ukraine. Attention is drawn to the proposals of the draft Labor Code, and conclusions and suggestions are made.

**Key words:** protection of labor rights, pre-trial procedure, individual labor dispute, employee, employer, conciliatory procedures, labor code, labor disputes committee, Labor code, Labor Procedural Code.

**Постановка проблеми.** У системі соціально-економічних реформ, яких потребує наше суспільство і держава, пріоритетного значення набуває реформа ринку праці, зокрема реформування механізмів правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав [1; 2; 3, с. 59–94; 4, с. 7–28]. Адже, як показує національний та міжнародний досвід, від вироблення дієвих механізмів правової охорони, захисту трудових прав залежить їх ефективність

та дієвість. У такому контексті на особливу увагу заслуговує досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів, які найбільш тісно переплітаються із інтересами, потребами і правами працюючих та роботодавців [5, с. 7–11; 6, с. 8–10; 7, с. 9–12].

З правової точки зору досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів спрямована на: 1) підвищення ефективності, дієвості та доступності права на працю та інших трудових прав;

2) посилення механізмів правової охорони та захисту системи трудових прав; 3) забезпечення механізмів примирення у відносинах працівника та роботодавця; 4) забезпечення альтернативних порядків щодо судового вирішення індивідуальних трудових спорів; 5) удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах (далі – КТС); 6) розвиток соціального діалогу між працівником та роботодавцем; 7) забезпечення ефективності трудових правовідносин між працівником та роботодавцем.

Прикметно відзначити, що концептуальні питання досудового вирішення індивідуальних трудових спорів визначені на підставі Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [8]. Варто наголосити, що КЗпП України (ст. 2) передбачено, що «працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці <...> та інші права, встановлені законодавством». Крім того, Кодексом (ст. 5-1) визначено, що «держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, «правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи». При цьому КЗпП України встановлює загальні принципи вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС (ст.ст. 223-230). Однак практика вирішення індивідуального трудового спору у КТС в умовах сьогодення є незначною, що, головним чином, пов'язано із відсутністю комісій у більшості роботодавців. До того ж здебільшого працівники безпосередньо звертаються до суду.

Дискусійність та складність застосування досудової процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів пов'язані із такими чинниками: 1) відсутність системних соціально-економічних реформ, реформи ринку праці; 2) відсутність суспільного розуміння важливості таких процедур; 3) відсутність консенсусу роботодавців та працівників щодо діяльності КТС; 4) недосконалість трудо-правового статусу, зокрема повноважень КТС; 5) відсутність паритетного підходу до формування КТС, урахування інтересів роботодавця та працівників; 6) відсутність належного кадрового забезпечення КТС; 7) недосконалість процедур вирішення трудових спорів у КТС; 8) відсутність якісної імплементації міжнародного досвіду тощо. Крім того, досудова процедура врегулювання індивідуальних трудових спорів має сприяти посиленню гарантій трудових прав працівників, забезпечити їх сталість та стабільність [9, с. 7–9], посилювати механізми захисту трудових прав [10, с. 8–10] з урахуванням міжнародно-правового регулювання праці [11, с. 12–14].

За таких обставин досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів потребує системного, комплексного та якісного реформування, виходячи із об'єктивної необхідності більш дієвого поєднання потреб, інтересів, прав працівників та роботодавців. Також вартують уваги питання

повернення довіри до КТС як базового юрисдикційного органу, який здатен більш оперативно та професійно розглядати та вирішувати індивідуальні трудові спори. Особливого значення у контексті реформ такого порядку набувають питання урахування міжнародного досвіду, здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства [11, с. 12–14].

#### **Аналіз останніх досліджень та публікацій.**

У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких учених-юристів як: В.М. Андрійв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Підтримуючи науково-теоретичні досягнення, здобутки цих та інших учених-правників з питань доктринального розвитку інституту вирішення трудових спорів (конфліктів), з огляду на сучасні тенденції суспільно-державних перетворень, складність процесів розвитку ринку праці, зростання чисельності порушень трудових прав, особливо тих, які впливають зі змісту трудового договору, на особливу увагу наукових досліджень заслуговують проблеми щодо удосконалення та формування новітньої концепції досудової процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів. Очевидно, що порушена проблематика та належне її розв'язання сприятиме процесу подальшого розвитку доктрини трудового права, а також кодифікації трудового законодавства.

**Мета статті** (постановка завдання). Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження досудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення.

#### **Виклад основного матеріалу** досліджень.

Насамперед варто відзначити, що згідно з новою редакцією ст. 124 Конституції України (частини друга, четверта) «делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються», «законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок врегулювання спору» [12]. Отже, законодавець в Основному Законі України, по-перше, закріплює повноваження щодо здійснення правосуддя винятково за судами; по-друге, у виняткових випадках допускає застосування досудового порядку врегулювання спору; по-третє, запровадження здійснення правосуддя кризь призму застосування принципу верховенства права.

Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів передбачає належне вирішення такого спору та встановлення порозуміння між роботодавцем та працівником у сфері праці. У юридичній літературі наголошується, що індивідуальний трудовий спір являє собою неурегульовані розбіжності між роботодавцем та працівником з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, трудового договору, зокрема

у встановленні, зміні індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган з розгляду індивідуальних трудових спорів [13, с. 961]. Професори М.І. Іншин, В.І. Щєбрина, С.В. Вишновецька, С.Я. Вавженчук, В.Л. Костюк та інші наголошують на тому, що досудове врегулювання індивідуального трудового спору проводиться крізь призму діяльності КТС [14, с. 494].

З правової точки зору КТС – це примирний юрисдикційний орган, покликаний забезпечувати досудове врегулювання індивідуальних трудових спорів. КТС як юрисдикційний орган покликаний забезпечити належну правову охорону, а також захист трудових прав працівників.

Теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає змогу вказати на такі особливості досудового розгляду індивідуальних трудових спорів крізь призму діяльності КТС.

По-перше, КЗпП України (ст. 223) встановлює, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС підприємства має бути не менше половини її складу. КТС обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

По-друге, за змістом КЗпП України (ст. 224) КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, визначених Кодексом. Трудовий спір підлягає розглядові в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з роботодавцем або уповноваженим ним органом. Тому КТС насамперед є органом, який покликаний проводити захист трудових прав [15, с. 9–11; 16, с. 10–12].

По-третє, КЗпП України (ст. 225) передбачає, що працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або мав дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

По-четверте, у КЗпП України (ст. 226) визначено, що КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори мають розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника у розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, зокрема адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви

відкладається до наступного засідання. За повторного нез'явлення працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або мав дізнатися про порушення свого права. При цьому КТС має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

По-п'яте, за змістом КЗпП України (ст.ст. 226–227) засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник та роботодавець або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. При цьому питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Слід зауважити, що член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Варто наголосити, що КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, роботодавця або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцеві або уповноваженому ним органу.

По-шосте, у КЗпП України (ст.ст. 228, 229) передбачено, що у разі незгоди з рішенням КТС працівник чи роботодавець або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, залишається в силі рішення КТС.

Також доречно наголосити, що рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем або уповноваженим ним органом у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження.

По-сьоме, КЗпП України (ст. 230) встановлює, що у разі невиконання роботодавцем або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений строк (стаття 229) працівникові КТС підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа. Слід відзначити, що у посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення

по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС підприємства, установи, організації та печаткою КТС.

Крім того, посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець або уповноважений ним орган звернувся у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. Також на підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку.

Змістовний теоретико-правовий аналіз трудово-правового статусу КТС [17, с. 15–18] дає змогу зробити декілька принципових застережень, пов'язаних із досудовим вирішенням індивідуальних трудових спорів: 1) КТС забезпечує досудове врегулювання індивідуальних трудових спорів; 2) КТС є формально юрисдикційним, примирним органом, оскільки повною мірою не збалансовує потреби та інтереси працівника та роботодавця; 3) законодавець надає право на звернення до КТС та її формування винятково працівникам, що не сприяє врахуванню засад соціального діалогу у правовідносинах із роботодавцем; 4) позиція законодавця щодо діяльності КТС як органу, що представляє інтереси працюючих, повною мірою не сприяє належній легітимізації її рішень; 5) не досить чітко є визначена процедура оскаржень та виконання рішень КТС.

У юридичній літературі підкреслюється, що за умов розвитку ринкових відносин юрисдикційний орган на виробництві з розгляду індивідуальних трудових спорів і конфліктів має бути збережений. Відповідальність за створення такого юрисдикційного органу слід покласти на роботодавця; цей орган слід надалі називати комісією з трудових спорів і конфліктів, тобто КТСК. Задачами КТСК має бути позасудове вирішення індивідуальних трудових спорів (за бажанням зацікавленої сторони) і досудовий розгляд індивідуальних трудових конфліктів (в обов'язковому порядку). Представлений новий концептуальний підхід до порядку формування юрисдикційного органу на виробництві за умов ринкової економіки. Запропонований паритетний і на певний термін порядок формування КТСК забезпечить демократизм, динамізм, наступність у діяльності цього органу, що сприятиме результативності розгляду ним індивідуальних трудових спорів і конфліктів [18, с. 15]. З таким твердженням складно погодитися з огляду на те, що повноваженням з формування КТС наділяється винятково роботодавець, що допускатиме певний суб'єктивізм у формуванні такого важливого і відповідального органу. Очевидно, більш конструктивно видається позиція надати рівні права працівникам та роботодавцю щодо формування професійного складу КТС, а також визначати перелік професійно-кваліфікаційних вимог до кандидатів у члени такого органу. Саме це дасть змогу говорити про КТС як цілком профе-

сійний, примирний юрисдикційний орган, який буде забезпечувати досудове врегулювання індивідуального трудового спору. При цьому доречним було б застосовувати принцип паритетності щодо формування складу КТС.

Варто відзначити, що більш прогресивними видаються положення проекту Трудового кодексу (далі – ТК) [19] щодо процедури захисту трудових прав та врегулювання індивідуальних трудових спорів. Так, проект ТК встановлює, що «метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців». Крім того, у проекті ТК передбачається, що «предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо <...> вирішення індивідуальних трудових спорів».

Безперечно, автори проекту ТК більш докладно підійшли до викладу питань щодо захисту права та працю та інших трудових прав як один із ключових пріоритетів у сфері праці. Це ж стосується питань щодо досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом застосування примирних процедур [20, с.15–18; 21, с. 9–12; 22, с. 119–125].

Проект ТК (ст.ст. 370-379) встановлює, що КТС – це «орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів. Питання про утворення КТС вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)». Цілком справедливим буде вказати на позитивну тенденцію щодо розширення юрисдикції КТС, спрямування її у сторону примирного органу, покликаного забезпечувати досудове вирішення індивідуального трудового спору [20, с. 13–18].

У правовому контексті це означає, що: КТС трансформується у примирний юрисдикційний орган; КТС забезпечує певний баланс потреб, інтересів та запитів працівника і роботодавця; передбачає, що КТС застосовуватиме досудові примирні процедури; КТС забезпечуватиме більш чіткий, динамічний та дієвий розгляд індивідуального трудового спору на основі принципу верховенства права; КТС здійснюватиме свої повноваження на професійній основі.

Ключовими принципами досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору є такі: верховенство права; ефективність, дієвість та доступність; пріоритетність процедур примирення; професійність розгляду та вирішення трудового спору; доступності рішень; оскарження рішень до суду.

**Висновки та пропозиції.** Досудова процедура вирішення індивідуального трудового спору – це вирішення індивідуального трудового спору, що ініціюється працівником у КТС на основі принципу

верховенства права шляхом застосування досудових примірних процедур у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Основними ознаками досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору є такі: 1) окрема процедура врегулювання індивідуального трудового спору; 2) регламентується на підставі актів трудового законодавства; 3) допускає вирішення індивідуального трудового спору, що безпосередньо не вирішений у відносинах працівника та роботодавця; 4) ініціюється працівником, трудові права якого порушені; 5) розглядається за правилами розгляду трудових спорів у КТС; 6) рішення КТС може бути оскаржено до суду.

Основними тенденціями удосконалення законодавчої регламентації досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів є такі: 1) розвиток інклюзивного суспільства, зокрема ринку праці; 2) формування

новітніх підходів щодо запобігання правопорушень у сфері праці, поваги до трудових прав; 3) підвищення ефективності, дієвості, доступності діяльності КТС, виходячи із об'єктивних засад урахування потреб, інтересів працівників та роботодавців; 4) розвиток КТС як примірного юрисдикційного органу, що формуватиметься на паритетних засадах працівниками та роботодавцем; 5) здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення парламентом Трудового кодексу України, який має закласти механізми попередження трудових правопорушень та трудових спорів (конфліктів); 6) розробка, проведення експертиз, слухань проекту Трудового процесуального кодексу, який має передбачати дієві механізми досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів; 7) ухвалення парламентом Трудового процесуального кодексу як кодифікованого закону у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів).

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України. Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>
3. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків. Діа плюс, 2013. 510 с.
4. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 1999. 18 с.
5. Журавель В.І. Концепція оптимізації співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту прав працівників: монографія. Харків. Константа, 2017. 442 с.
6. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 18 с.
7. Середа О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2004. 19 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.10. 2018 р.). Відомості Верховної Ради УРСР 1971. № 50. Ст. 375.
9. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одес. нац. юрид. акад. О., 2008. 20 с.
10. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 19 с.
11. Величко Д.М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2008. 19 с.
12. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 2 червня 2016 року № 1401-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 28. Ст. 532.
13. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 1152 с.
14. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ. Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
15. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 19 с.
16. Гриненко І.В. Засоби захисту й реалізації конституційних трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ. 2010. 20 с.
17. Костюк В.Л. Поняття та особливості правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві. Віче. 2012. № 2. С. 15–18.
18. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2005. 40 с.
19. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
20. Костюк В.Л. Проблеми правового регулювання повноважень комісії по трудових спорах у проекті Трудового кодексу України. Судова практика. 2009. № 5 (41). С. 13–18.
21. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 20 с.
22. Уварова Н.В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів: монографія. Харків: Константа, 2017. 392 с.