

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-04-13

Бондаренко А.В.

аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ПОЗАСУДОВИХ (АЛЬТЕРНАТИВНИХ) СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті досліджується поняття та правова природа позасудових способів вирішення трудових спорів. Досліджено поняття та характеристику трудових спорів. Визначено особливості судових і позасудових способів вирішення трудових спорів, проаналізовано відповідну нормативно-правову базу. Встановлено, що позасудовими способами вирішення трудових спорів є медіація, звернення до примирної комісії, трудового арбітражу, комісії по трудових спорах. Проведено порівняльно-правове дослідження таких понять як «позасудові способи вирішення трудових спорів» та «альтернативні способи вирішення трудових спорів» шляхом аналізу положень чинного законодавства України та наукових здобутків у відповідній сфері.

Автор прийшов до висновку про те, що враховуючи зміст і мету позасудових способів вирішення трудових спорів, термін «позасудові» є більш точним і доцільним, ніж «альтернативні». Поняття «позасудові способи вирішення трудових спорів» чітко вказує на відсутність судового втручання при вирішенні трудового спору, що робить цей термін більш зрозумілим і однозначним для правозастосування.

Ключові слова: розбіжності, трудовий спір, позасудові способи вирішення трудових спорів, альтернативні способи вирішення трудових спорів, медіація, примирна комісія, трудовий арбітраж, комісія по трудових спорах.

The article examines the concept and legal nature of out-of-court methods of labour dispute resolution. The concept and characteristics of labour disputes are studied. The features of judicial and extrajudicial methods of labour dispute resolution are determined, and the relevant legal framework is analysed. It is established that out-of-court methods of labour dispute resolution include mediation, reconciliation commission, labour arbitration, and labour dispute commission. The author conducts a comparative legal study of such concepts as 'out-of-court methods of labour dispute resolution' and 'alternative methods of labour dispute resolution' by analysing the provisions of current Ukrainian legislation and scientific achievements in the relevant area.

The author comes to the conclusion that, given the content and purpose of out-of-court labour dispute resolution methods, the term 'out-of-court' is more accurate and appropriate than 'alternative'. The concept of 'out-of-court methods of labour dispute resolution' clearly indicates the absence of judicial intervention in the resolution of a labour dispute, which makes this term more understandable and unambiguous for law enforcement.

Keywords: disagreements, labour dispute, out-of-court methods of resolving labour disputes, alternative methods of resolving labour disputes, mediation, conciliation commission,

labour arbitration, labour dispute commission.

Постановка проблеми. Дослідження способів вирішення трудових спорів залишається предметом наукових розробок та не втрачає актуальності. Більшість публікацій на задану тематику не вирішують питання систематизації позасудових (альтернативних) способів вирішення правових спорів в цілому, а також не містять обґрунтованого визначення поняття. Існує необхідність дослідження правової природи позасудових способів вирішення трудових спорів, їхнього місця у системі правового регулювання трудових відносин та вироблення єдиної концепції розуміння поняття. Виконання зазначених завдань дозволить сформулювати доктринальне підґрунтя унормування позасудових способів вирішення трудових спорів, підвищити рівень правової визначеності, а, отже, забезпечити ефективний захист трудових прав працівників і роботодавців та зменшити навантаження на судову систему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню окремих теоретичних і практичних аспектів позасудових (альтернативних) способів вирішення трудових спорів присвячені наукові праці таких вчених, як: С.М. Черноус, О.В. Тищенко, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.Я. Бурака, С.В. Венедіктова, В.В. Бонтлаба, В.Р. Автанділова, Л.П. Амелічевої, Н.В. Дараганової, В.В. Лазора, Л.Д. Меніва, П.Д. Пилипенка, Т.О. Подковенко, Ю.М. Порицької, О.І. Процевського, О.Г. Середи, Н.І. Уварової Н.І. Чудик-Білоусової та інших. Не зважаючи на значний науковий інтерес до вказаної проблематики, дана тема потребує подальшого наукового дослідження, ураховуючи активну нормотворчу діяльність, зумовлену реформуванням трудового законодавства України.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу наявних наукових джерел та нормативних актів охарактеризувати позасудові (альтернативні) способи вирішення трудових спорів; встановити зміст поняття «трудоий спір» та його ознаки; здійснити класифікацію способів вирішення трудових спорів, а також сформулювати обґрунтовані пропозиції в частині використання адекватного, точного та інформативного термінологічного апарату.

Виклад основного матеріалу. Характеристика позасудових способів вирішення трудових спорів неможлива без висвітлення питання про те, що являють собою трудові спори як правове явище. Вивченню вказаного явища присвячено роботи багатьох українських вчених. В той же час, в юридичній літературі немає одностайності в поглядах щодо визначення поняття трудових спорів. Аналіз всіх підходів дозволяє виокремити широке та вузьке розуміння. Так, прибічниками широкого підходу є такі вчені як О.В.Кузніченко та В.В.Лазор, які вважають, що під трудовими спорами слід розуміти нерегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівниками і роботодавцями розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства, а також установлення нових чи зміни існуючих умов праці [1, с.76; 2, с.40]. Дослідники розглядають трудові спори як явище, що виходить за межі простих розбіжностей між працівником і роботодавцем щодо певних питань, оскільки йдеться про такі суперечності, які неможливо залагодити шляхом безпосередніх переговорів.

Широке розуміння міститься і в Юридичній енциклопедії за редакцією Ю. С. Шемшученка, де трудові спори визначаються як нерегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками та роботодавцями з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю та умов трудового

договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення угоди [3, с. 576].

Дещо схожа позиція у О.Я. Лаврів, яка визначає трудовий спір як неврегульовані розбіжності, які виникають між суб'єктами трудових відносин з приводу застосування законодавства про працю, договорів про працю чи встановлення нових умов праці, які вирішуються в порядку, встановленому законом [4, с.156]. Однак, науковиця не обмежується констатацією факту неврегульованості розбіжностей, але й говорить про «порядок, встановлений законодавством». Отже, має місце відсилка до тих урегульованих законом механізмів, які дозволяють вирішити відповідну розбіжність.

Позицію вузького підходу займають С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко, які під трудовими спорами пропонують розуміти неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [5, с. 156]. Вказаний підхід базується на твердженні, що трудовий спір виникає лише в момент передання неврегульованої розбіжності до уповноваженого юрисдикційного органу.

Аналогічну позицію займає і В.І. Прокопенко, який визначає трудові спори як розбіжності передані на розгляд юрисдикційного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення. [6, с. 448].

В.В. Бонтлаб у вузькому розумінні визначає трудовий спір як неврегульовані, у процесі застосування попередніх примирних процедур, у належний спосіб оформлені розбіжності між суб'єктами правовідносин з питань праці, які виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, а також правочинів у цій сфері, встановлення, зміни умов праці. Науковець акцентує увагу на тому, що для кваліфікації розбіжностей як трудового спору необхідно застосування попередніх примирних процедур та їх оформлення у належний спосіб [7, с. 99].

На нашу думку, невірно пов'язувати момент виникнення трудового спору виключно з переданням розбіжностей на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу чи після застосування попередніх примирних процедур. Такий підхід є звуженим, що підтверджується аналізом норм чинного законодавства. Так, згідно з ст. 6 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло [8].

Таким чином, момент виникнення колективного трудового спору пов'язаний не з передачею розбіжності в юрисдикційний орган, а саме з моментом незгоди з рішенням роботодавця щодо повної або часткової відмови у задоволенні колективних вимог або з його бездіяльністю.

Аналогічний підхід застосовується і до індивідуальних трудових спорів, які виникають з моменту, коли працівник і роботодавець не досягають згоди шляхом

безпосередніх переговорів. Визначення моменту виникнення спору через його передання на розгляд юрисдикційного органу є юридично некоректним, оскільки ігнорує первинний етап— неврегульовані розбіжності між сторонами шляхом безпосередніх переговорів.

Аналіз наявних підходів дозволяє нам стати на позицію широкого розуміння і визначати трудовий спір як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності, які виникають між суб'єктами трудових відносин з приводу застосування законодавства про працю, договорів про працю чи встановлення нових умов праці, які вирішуються в порядку, встановленому законом.

Отже, наведений підхід дозволяє виділити такі властивості трудових спорів: 1) наявність розбіжностей між сторонами трудових правовідносин; 2) неможливість вирішення цих розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів; 3) наявність об'єкту спору; 4) необхідність застосування урегульованих законом механізмів, які дозволяють вирішити відповідну розбіжність.

Трудові спори можуть бути вирішені в межах судового захисту, так і поза судовим захистом. Функціонування судової системи на належному рівні є функцією держави. Так, у Конституції України у ст. 63 визначається право підозрюваного, підсудного та обвинуваченого на захист; у ч. 2 ст. 8 гарантується державою звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України [9]. Спір може бути вирішено або через пошук компромісного рішення, або через встановлення державного примусу. Компромісне врегулювання правового спору здатно задовольнити потреби та інтереси всіх учасників правовідносин, і здатно вирішити складні задачі гуманізації публічно-управлінських та приватних правовідносин. Компроміс тлумачиться як потреба у пошуку згоди, домовленості, що пов'язується із допустимістю відмови від частини інтересів особи задля оптимального врегулювання спору [10, с.40].

Встановлення виконавчого імперативу часто пов'язується із відсутністю паритету у взаємовідносинах учасників правового конфлікту, де один із учасників стає переможцем, а інший переможеним, що свідчить про асиметричність врегулювання правового спору, і має застосовуватися лише у тих відносинах, де ведення перемовин та поступок є неприйнятним, виходячи із змісту відповідних правовідносин [10, с. 41].

Судові способи вирішення трудових спорів включають розгляд спорів між працівниками та роботодавцями у судовому порядку. Вирішення спору здійснюється в межах судової системи, де одна зі сторін подає позов до суду з метою захисту своїх прав та інтересів. До основних нормативно-правових актів, що врегульовують судовий порядок вирішення трудових спорів відносять Кодекс законів про працю України [11] та Цивільний процесуальний кодекс України [12]. Судові рішення у трудових спорах можуть бути оскаржені в апеляційному та касаційному порядку, що дозволяє перевірити правильність застосування норм права і забезпечує справедливість судового рішення.

Позасудовий захист слід розглядати через призму альтернативних (позасудових) способів вирішення трудових спорів. Так, альтернативні способи вирішення трудових спорів – це методи, які дозволяють врегулювати конфлікти між працівниками та роботодавцями без звернення до суду. Зазначені способи вирішення трудових спорів є менш формалізованими та більш гнучкими, порівняно з судовим розглядом трудового спору [13, с. 91].

Як зазначає В.В. Лазор до судових способів вирішення трудових спорів належать: розгляд спорів у судах загальної юрисдикції (індивідуальні та колективні трудові спори);

апеляційне та касаційне оскарження судових рішень. [14, с. 21]. До альтернативних способів вирішення трудових спорів вчений пропонує відносити: медіацію; примирну комісію; трудовий арбітраж; переговори [14, с. 22]. Проте, на нашу думку, переговори не можна вважати альтернативним способом вирішення трудових спорів, оскільки вони є первинним і обов'язковим етапом врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин. Щодо індивідуальних трудових спорів вказаний висновок впливає з норми частини 2 статті 224 КЗпП, відповідно до якої «трудоий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем» [11]. Стосовно колективних трудових спорів вище викладений умовивід можна зробити, ґрунтуючись на нормі статті 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно із якою виникнення колективного трудового спору пов'язується з моментом одержання стороною працівників повідомлення від сторони роботодавця про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийнятті рішення про незгоду з рішенням сторони роботодавця, або коли строки розгляду вимог сторони працівників закінчилися, а відповіді від роботодавця не надійшло [8].

В розрізі дослідження, що здійснюється, потребують детального аналізу альтернативні (позасудові) способи вирішення трудових спорів. Відповідно до норм законодавства зарубіжних країн застосовується категорія «*alternative dispute resolution*», що означає процедуру врегулювання спору у позасудовому порядку [15]. У межах наукової літератури альтернативні способи вирішення трудових спорів визначають як сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або із залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту [16, с.65]

На законодавчому рівні окремі аспекти застосування позасудових (альтернативних) способів вирішення трудових спорів урегульовані у таких нормативно-правових актах як: Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [11]; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР [8]; Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-ІХ [17]; Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про примирну комісію» від 01 грудня 2020 року № 67 [18]; Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 01 грудня 2020 року № 68 [19]; Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Інструкції про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 09 червня 2009 року № 33 [20]; Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів)» від 25 березня 2014 року № 21 [21]; Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок» від 21 червня 2019 року № 43 [22] тощо.

Найбільш поширеним альтернативним (позасудовим) способом вирішення спорів є медіація. Медіація являє собою процес, відповідно до якого незалежний посередник (медіатор) допомагає сторонам конфлікту знайти взаємовигідне рішення [23, с. 121]. Медіатор не приймає рішення самостійно, а сприяє сторонам у досягненні компромісу. У листопаді 2021 року був прийнятий Закон України «Про медіацію» № 1875-IX, який набрав чинність 15 грудня 2021 року. Зазначеним нормативно-правовим актом визначено правові засади та порядок проведення медіації як процедури врегулювання спору (конфлікту) [17]. Крім того, положеннями Закону України «Про медіацію» було передбачено внесення змін до Кодексу законів про працю України, а саме доповнення його статтею 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Відповідно до вказаної статті трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу [11].

Участь у медіації є добровільним волевиявленням учасників медіації. Ніхто не може бути примушений до врегулювання конфлікту (спору) шляхом проведення медіації. Сторони медіації та медіатор можуть у будь-який момент відмовитися від участі в медіації. Участь сторони в медіації не може вважатися визнанням такою стороною вини, позовних вимог або відмовою від позовних вимог. У процесі медіації сторони самостійно формулюють список питань для обговорення, варіанти вирішення конфлікту, зміст угоди, яка буде досягнута в результаті медіації, строки та методи її реалізації, а також інші аспекти, що стосуються конфлікту та самого процесу медіації. Інші учасники медіації можуть надавати консультування та рекомендації, але остаточне рішення залишається на розсуді самих сторін медіації [17]. Основним завданням медіації є прийняття такого рішення, яке б задовольнило обидві сторони, що, власне, і є запорукою успішної медіації як альтернативного (позасудового) способу вирішення трудових спорів (конфліктів) [23, с. 122].

На сьогодні в нашому суспільстві досі існують певні упередження та стереотипи щодо застосування медіації при вирішенні спорів, які, на нашу думку, пов'язані із нещодавною появою вказаного способу в правовому полі. На нашу думку, ефективному впровадженню медіації у сферу праці сприятиме включення до трудового договору умови проведення медіації у разі спору між працівником і роботодавцем. Окрім того, для підвищення довіри до цієї категорії необхідно запровадити в КЗпП та Законі України «Про медіацію» чіткі і послідовні механізми вирішення індивідуального трудового спору за допомогою медіації [24].

На відміну від медіації, яка є новим для правової системи нашої держави позасудовим способом вирішення трудових спорів, традиційним для врегулювання колективних трудових спорів є звернення до примирної комісії. Примирна комісія – це орган, створений із представників сторін конфлікту, який намагається знайти рішення, прийнятне для всіх учасників спору. Примирні комісії створюються у випадку колективних трудових спорів і діють на основі Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Примирна комісія розглядає спори щодо: встановлення

нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди [8].

Ще одним способом вирішення колективних трудових спорів є звернення до трудового арбітражу. Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [25, с. 62].

Трудовим арбітражем можуть розглядатися спори, які виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання законодавства про працю [26, с. 343].

До позасудових способів вирішення індивідуальних трудових спорів належить звернення до комісії по трудових спорах. Комісія по трудових спорах – є постійно діючим органом, який створюється та діє на підприємстві, установі та організації. Основним завданням такого органу є вирішення індивідуальних трудових спорів. Комісія з трудових спорів здійснює свою діяльність на основі принципів законності, рівності сторін і гласності, і регулюється Кодексом законів про працю України [11]. Комісія, як правило, розглядає спори про (а) переведення на іншу роботу та зміну умов трудового договору, (б) використання належного працівникові часу відпочинку, (в) накладення дисциплінарних стягнень, (г) оплату праці, (г) застосування до працівника норм і правил, установлених законодавством, колективними договорами та угодами, локальними актами підприємства тощо [26, с. 324].

Дослідивши зміст і властивості позасудових (альтернативних) способів вирішення трудових спорів потребує уточнення термінологічна складова, яка іменує таке явище. Так, у наукових джерелах вживаються такі термінологічні словосполучення, як альтернативні (В.В. Лазор [14], В.Я. Бурак [27], О.Ю. Дрозд [28],), так і позасудові (В.Р. Автанділов [29], Ю.М. Порицька [30], Н.В. Уварова [31],) способи вирішення трудових спорів. За своїм змістом альтернативні та позасудові способи вирішення спорів є тотожними, та позначають один і той самий спосіб, тобто без звернення до суду.

В науковій літературі та правозастосовній практиці термін «альтернативні способи вирішення спорів» з'явився на певному етапі розвитку права, коли під альтернативними розуміли всі способи, відмінні від традиційних судових [32, с. 27]. Однак із розвитком практики стало зрозуміло, що термін «позасудові» більш чітко відображає відповідних способів, зокрема в контексті трудових спорів, у яких важливо підкреслити відсутність судового втручання.

У чинному законодавстві України використовуються поняття, що акцентують увагу на способах вирішення трудових спорів «позасудовою» системою. Це включає медіацію та арбітраж, що передбачено положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Закону України «Про медіацію». Крім того, у міжнародній правовій практиці застосовується термін «*extrajudicial methods*» [33]. У зв'язку з цим, використання поняття «позасудові способи вирішення трудових спорів», на нашу думку, забезпечує відповідність національної правозастосовної практики міжнародними стандартами, що, у свою чергу, сприяє інтеграції у глобальний правовий

простір.

З точки зору теорії права, термінологія повинна відображати реальну сутність явищ і процесів. На нашу думку, з огляду на правову природу та мету позасудових способів вирішення трудових спорів, термін «позасудові» є більш точним і доцільним, ніж «альтернативні». Термін «позасудові способи вирішення трудових спорів» чітко вказує на відсутність судового втручання при вирішенні трудового спору, що робить цей термін більш зрозумілим і однозначним для правозастосування. Крім того, на нашу думку, використання терміну «позасудові способи вирішення трудових спорів» сприяє прозорості правозастосування та гарантує, що всі сторони процесу (зокрема, роботодавці, працівники) зрозуміють зміст використання відповідних способів вирішення трудового спору.

Висновки. Проведене дослідження наукових розвідок та законодавства про працю дозволяє дійти таких висновків:

1. Трудові спори являють собою неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності, які виникають між суб'єктами трудових відносин з приводу застосування законодавства про працю, договорів про працю чи встановлення нових умов праці, які вирішуються в порядку, встановленому законом.

2. Трудові спори можуть бути вирішені як у судовому порядку, так і без звернення до суду. Поняття «позасудові способи вирішення трудових спорів» та «альтернативні способи вирішення трудових спорів» за змістом є тотожними, отже, у разі необхідності та за умови відповідного застереження у нормативно-правових актах, можуть використовуватися як синоніми.

3. На нашу думку, доцільно використовувати саме термін «позасудові способи вирішення трудових спорів», що відповідає принципу юридичної визначеності. Вживаючи поняття «позасудові способи вирішення трудових спорів» акцентується увага саме на тому, що такі способи вирішення трудових спорів передбачають вирішення конфлікту без участі суду. Позасудовими способами вирішення трудових спорів є медіація, звернення до примирної комісії, трудового арбітражу, комісії по трудових спорах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кузніченко О.В. Трудові конфлікти: шляхи їх вирішення. *Право і безпека*. 2002. №2. С.76-80.
2. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : Монографія. Луганск : Літ., 2004. - 352 с.
3. Юридична енциклопедія в 6 томах за ред. Ю. С. Шемшученко. Київ: Видавництво "Українська енциклопедія" імені М. П. Бажана, 2004. 765 с.
4. Лаврів О.Я. Трудове право України в схемах: Навчальний посібник. – Івано-Франківськ: ЛІК, 2011. 216 с.
5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. 564 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
7. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. Київ: Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила», 2019. 420 с.

8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР : станом на 13 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>(дата звернення: 13.03.2024).
9. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>(дата звернення: 05.03.2024).
10. Гаподченко (Закопай) А. Р. Альтернативні (позасудові) способи вирішення правових спорів : дис. ... д-ра філософії в галузі права : 081. Дніпро, 2024. 205 с.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII (редакція від 27.09.2024 року). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.03.2024).
12. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 року № 1618-IV (редакція від 23.09.2024). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення: 01.03.2024).
13. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. ВербиСидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с.
14. 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. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2005. 40 с.
15. Альтернативне вирішення спорів. URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/korysna-informatsiia/pro-alternatyvne-vyrishennia-sporiv>
16. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. В. Я. Бурак, Л. В. Кулачок-Тітова, П. Д. Пилипенко, Н. І. Чудик-Білоусова ; під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пилипенка. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
17. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 року № 1875-IX. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (дата звернення: 03.03.2024).
18. Положення про примирну комісію: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 року № 67. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20> (дата звернення: 03.03.2024).
19. Положення про трудовий арбітраж: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 року № 68. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0068299-20> (дата звернення: 03.03.2024).
20. Інструкція про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 09.06.2009 року № 33. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0033299-09> (дата звернення: 03.03.2024).
21. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 25.03.2014 року № 21. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0021299-14> (дата звернення: 03.03.2024).

22. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.06.2019 року № 43. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0066299-14> (дата звернення: 03.03.2024).
23. Порицька Ю.М. Зарубіжний досвід медіації при розгляді трудових спорів та можливості його використання в Україні. *Європейські перспективи*. 2023. № 4. С. 120-125.
24. Венедіктов С.В. Правові проблеми врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Проблеми реформування соціального законодавства в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 листопада 2024 р.) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. 220 с. С. 25-27.
25. Терех О.А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки*. 2020. № 2 (113). С. 61-66. URL: <http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/Terekh.pdf> (дата звернення: 01.03.2024).
26. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. – 376 с.
27. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія / Володимир Ярославович Бурак ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 500 с.
28. Дрозд О.Ю. Зарубіжний досвід застосування медіації та інших альтернативних процедур вирішення спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 133-136. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2023/28.pdf (дата звернення: 05.03.2024).
29. Автанділов В.Р. Можливі шляхи вдосконалення роботи трудового арбітражу. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 9. С. 51-52.
30. Порицька Ю.М. Вплив євроінтеграційних процесів на розуміння форм захисту трудових прав в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 26 листопада 2021 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2021. С. 173-176.
31. Уварова Н.В. Способи вдосконалення позасудової форми вирішення колективних трудових спорів. *Право та державне управління*. 2018. № 1 (30). Том 1. С. 105-109.
32. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування. уклад. : Н. Гайдук, І. Сенюта, О. Бік, Х. Терешко. Львів : ПАІС, 2007. 296 с.
33. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives. Geneva, 2007. URL: https://www.ilo.org/europe/meetings-and-events/WCMS_366949/lang--en/index.htm (дата звернення: 06.03.2024).