

можуть бути ефективними; умови, які характеризують стан правозастосовної діяльності, який визначається найбільшою мірою моральними якостями керівного складу підприємств, установ, організацій та професійних спілок, оскільки тільки при визнанні, з однієї сторони, працівниками авторитету представників роботодавця та профспілкових організацій, та при визнанні, з іншої сторони, роботодавцем та профспілковими організаціями прав та

інтересів працівників, готовності їх забезпечити та не порушувати, можна говорити про ефективне застосування норм трудового права; умови, які характеризують стан правової свідомості та правової культури учасників трудових правовідносин, оскільки трудове право може бути ефективним тільки там, де працівники обізнані у своїх правах та обов'язках, сумлінно їх виконують та готові захищати їх від порушень правовими методами.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Жинкин С.А. К вопросу об условиях эффективности норм права. Новая правовая мысль. 2004. 1. С. 37.
2. Законодавство: проблеми ефективності / Авер'янов В.Б., Бобровник С.В., Головченко В.В. та ін.; НАН України, Ін-т держави і права ім. Корещоко. К.: Наук. думка, 1995. 229 с.
3. Касьянов В.В., Нечипуренко В.Н. Социология права. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 480 с. (Серия «Учебники «Феникса»).
4. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: «Юридическая литература». 1971, 248 с.
5. Онищенко Н.М., Бобровник С.В. Соціальна та юридична ефективність законодавства // Законодавство: проблеми ефективності. К., 1995.
6. Рабінович П.М. Основи загальної теорії держави і права. К.: Атіка, 2001.
7. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. 4-те видання допов. і перероб. К.: Алерта, 2014. 524 с.
8. Сорокин П.А. Эффективность деятельности государства // Хропанюк В.Н. Теория государства и права: хрестоматия: учебное пособие. М.: Юрист, 1998. 944 с.
9. Старостюк А.В. Застосування норм права: Навч. пос. Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. 137 с.
10. Сырых В.М. Логические основания общей теории государства и права. М.: Юрид. Дом «Юстицинформ», 2004. Т. 2. 265 с.

УДК 342.9

## ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ CHARACTERISTICS OF SUBJECTS OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Уварова Н.В.,  
здобувач кафедри  
правового забезпечення господарської діяльності  
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті на основі аналізу норм чинного законодавства України та наукових поглядів учених надано характеристику суб'єктів колективних трудових спорів. Наголошено на тому, що суд повинен стати повноцінним суб'єктом колективних трудових спорів. Встановлено, що як складові елементи, що утворюють зміст колективних трудових спорів, варто розглядати їх суб'єктний склад – сторони, а також осіб, які уповноважені сприяти його вирішенню.

**Ключові слова:** спір, трудовий спір, колективний трудовий спір, суб'єкт, вирішення спору, суб'єкт правовідносин.

В статье на основе анализа норм действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых охарактеризованы субъекты коллективных трудовых споров. Отмечено, что суд должен стать полноценным субъектом коллективных трудовых споров. Установлено, что в качестве составляющих элементов, образующих содержание коллективных трудовых споров, следует рассматривать их субъектный состав – стороны, а также лица, уполномоченные способствовать его решению.

**Ключевые слова:** спор, трудовой спор, коллективный трудовой спор, субъект, решение спора, субъект правоотношений.

In the article, based on the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and scientific views of scientists, the characteristics of the subjects of collective labor disputes are given. It is stressed that the court should become a full-fledged subject of collective labor disputes. It has been established that as their constituent elements constituting the content of collective labor disputes, their subjects should be considered – parties, as well as those who are authorized to facilitate its resolution.

**Key words:** dispute, labor dispute, collective labor dispute, subject, dispute resolution, subject of legal relations.

**Постановка проблеми.** Чинним національним законодавством як окремих правовий інститут трудового права запроваджено інститут колективних трудових спорів. Правильне визначення сутності та змістового наповнення колективних трудових спорів має важливе як теоретичне, так і практичне значення в контексті розв'язання цієї категорії правових конфліктів. А тому в разі порушення колективних прав виникають не індивідуальні, а колективні правові конфлікти, вирішення яких має вкрай важливе значення для забезпечення нормального перебігу трудових відносин у межах окремо взятого підприємства, установи, організації, а також держави загалом. Варто зазначити, що зміст колективних трудових спорів утворює сукупність його структурних елементів і способів зв'язків між ними, що характеризують їх як цілісне правове явище.

А тому зміст колективних трудових спорів варто розглядати з урахуванням структурних елементів, які їх наповнюють. Одним з основних елементів змісту колективних трудових спорів є його суб'єкти.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання вирішення колективних трудових спорів розглядали Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, І.Б. Зуб, В.В. Лазор, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, С.В. Єрохін, М.В. Сокол, В.О. Кабанець, Г.В. Рибницький, С.І. Запара та багато інших учених. Однак, незважаючи на велику кількість наукових розробок, науковці недостатньо уваги приділяли питанню суб'єктів колективних трудових спорів.

Саме тому **мета статті** – надати характеристику суб'єктів колективних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** Першою групою суб'єктів колективного трудового спору є сторони колективного трудового спору. У загальному вигляді сторонами колективного трудового спору є працівники та роботодавці [1, с. 87]. При цьому законодавець сторін колективного трудового спору класифікує залежно від рівня, на якому має місце відповідний колективний трудовий спір. Зокрема, відповідно до ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» сторонами колективного трудового спору є: 1) на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкочка чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець; за дорученням інтереси роботодавця в колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; 2) на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї чи декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи й організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; 3) на національному рівні – наймані працівники однієї чи декількох галузей (професій) або профспілки чи їх об'єднання, інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України [2].

Аналіз наведених законодавчих приписів дає змогу назвати окремих суб'єктів колективного трудового спору. Робити це необхідно з урахуванням визначення правового статусу окремого суб'єкта досліджуваної сфери суспільних відносин, закріплення якого буде відображене на рівні відповідного нормативно-правового акта. У своїй сукупності такі нормативно-правові акти варто розглядати як правове підґрунтя діяльності зазначених суб'єктів, а отже, як один зі складників, що у зв'язку з іншими утворює зміст колективних трудових спорів. Так, серед представників цієї групи суб'єктів колективних трудових спорів необхідно назвати таких:

1) найманого працівника. Визначення сутності категорії «найманий працівник» отримало своє законодавче закріплення в низці нормативно-правових актів: у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі й організації, у їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю) [2], у п. 11 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі й організації або у фізичної особи) [3] та в багатьох інших нормативно-правових актах [4; 5; 6; 7; 8; 9; 10];

2) професійні спілки та первинні профспілкові організації. Правовий статус цих суб'єктів колективного трудового спору визначено на рівні Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відповідно до ст. 1 цього нормативно-правового акта професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). У свою чергу первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності й виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі [11];

3) роботодавця. Законодавство України активно оперує категорією «роботодавець», розкриваючи в окремих випадках її сутність: юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб (ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2]); власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11]); особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом) (ст. 1 Закону України «Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем» [12]); юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки зі сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання й сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами (ст. 14.1.222 Податкового кодексу України [13]) тощо. Аналогічне визначення сутності категорії «роботодавець» міститься в низці підзаконних нормативно-правових актів [10]. Як постає з аналізу наведених визначень категорії «роботодавець», вони можуть значно різнитися за своїм обсягом, кількістю складників, що утворюють її змістове наповнення. Проте це залежить від предмета правового регулювання того чи іншого нормативно-правового акта, і всі наведені в них визначення зазначеної категорії можуть бути зведені до єдиної – роботодавцем є особа, яка використовує найману працю. Таке визначення роботодавця більш ніж прийнятне в аспекті розкриття його правового статусу як суб'єкта колективного трудового спору;

4) організації роботодавців та їх об'єднання. Правові, економічні й організаційні засади створення та діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади й органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами й організаціями визначено на рівні Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. Відповідно до ст. 1 цього нормативно-правового акта організація роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців. У свою чергу об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання [15];

5) органи виконавчої влади. З аналізу законодавчих положень постає, що правовим статусом суб'єкта (сторони) колективного трудового спору можуть наділятися органи виконавчої влади всіх рівнів. По-перше, мова йде про місцеві органи виконавчої влади, зокрема місцеві державні адміністрації. Правові засади організації, повноважень і порядку діяльності місцевих державних адміністрацій визначено на рівні Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999 р. Відповідно до ст. 1 цього нормативно-правового акта місцеві державні адміністрації є місцевим органом виконавчої влади, входять до системи органів виконавчої влади та здійснюють виконавчу владу в областях і районах, містах Києві й Севастополі [16]. По-друге, мова йде про центральні органи виконавчої влади, систему яких, відповідно до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 р., складають міністерства та інші центральні органи виконавчої влади (служби, інспекції, агентства) [17]. По-третє, варто вказати на вищий орган виконавчої влади – Кабінет Міністрів України. Відповідно до ст. 1 За-

кону України «Про Кабінет Міністрів України» цей орган здійснює виконавчу владу безпосередньо та через міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим та місцеві державні адміністрації, спрямовує, координує й контролює діяльність цих органів [18].

Іншу групу суб'єктів колективних трудових спорів утворюють особи, які сприяють його вирішенню. Серед таких органів насамперед необхідно назвати примирну комісію. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається з представників сторін [2]. Деталізує правовий статус примирної комісії Положення про примирну комісію, затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 130. З аналізу наведеного нормативно-правового акта постає, що примирна комісія зобов'язана використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) усі можливості, не заборонені законодавством. Примирна комісія зобов'язана вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин справи. При цьому задля реалізації своїх завдань примирна комісія здійснює такі функції: обмін думками представників сторін про умови й порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту); консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами; обговорення варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір із них найбільш прийняттого рішення [19].

У разі необхідності примирна комісія, відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», може залучати до вирішення колективного трудового спору незалежного посередника – визначену за спільним вибором сторін особу, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення [20]. Правовий статус цього суб'єкта колективного трудового спору, а також порядок вирішення спору за його участю визначено на рівні Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника, яке затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 травня 2004 р. № 71. З аналізу цього нормативно-правового акта постає, що залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії може відбуватися за ініціативою сторін або однієї зі сторін одночасно зі створенням примирної комісії, у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору, у разі створення примирної комісії під час страйку. Підставою для залучення незалежного посередника до участі в роботі комісії є угода, укладена між представниками сторін про залучення до участі у вирішенні колективного трудового спору незалежного посередника, або угода про залучення до роботи примирної комісії, створеної під час страйку, незалежного посередника, укладена між власником або уповноваженим ним органом (представником) та органом (особою), що очолює страйк [20].

Якщо ж колективний трудовий спір примирною комісією врегулювати не вдалося або ж його врегулювання не віднесене законодавством до її компетенції, такий спір має бути розглянутий і вирішений трудовим арбітражем. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення

по суті трудового спору (конфлікту). Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін або незалежного посередника в триденний строк у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту або укладення чи зміни колективного договору, угоди, у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю [2].

Також як суб'єкта колективних трудових спорів необхідно розглядати Національну службу посередництва і примирення. Так, відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» із метою сприяння поліпшенню трудових відносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення. До компетенції Національної служби посередництва і примирення належать такі функції:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог і колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів і посередників;
- перевірка в разі необхідності повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування [2].

Більш детально правовий статус Національної служби посередництва і примирення розкрито в Положенні про Національну службу посередництва і примирення, що затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98. Як постає з аналізу цього нормативно-правового акта, Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). При цьому основними завданнями цього органу є такі:

- а) сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;
- б) прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- в) здійснення посередництва й примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- г) забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних і трудових відносин в Україні;
- г) здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- д) підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин [21].

Ще одним суб'єктом, уповноваженим розглядати колективні трудові спори, на нашу думку, варто вважати суд. Організацію судової влади та здійснення правосуддя в Україні, що функціонує на засадах верховенства права відповідно до європейських стандартів і забезпечує право кожного на справедливий суд, визначено на рівні Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. [22].

Як цілком слушно зауважує В.В. Лазор, чинне законодавство України не передбачає судовий захист колективних трудових прав працівників, що фактично не лише є його істотним недоліком, а й вступає в протиріччя з конституційними положеннями [23, с. 308]. Тобто на рівні законодавства правовий статус суду як суб'єкта колективного трудового спору не закріплено. Проте про можливість його участі в цьому процесі згадки все-таки є. Наприклад, відповідно до ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається в судовому порядку. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду – не пізніш як у 7-денний строк. Рішення суду про визнання страйку

незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників – розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органу (особі), що очолює страйк [2]. Вважаємо, що суд повинен стати повноцінним суб'єктом колективних трудових спорів.

**Висновки.** Таким чином, можемо із впевненістю стверджувати, що як складові елементи, що утворюють зміст колективних трудових спорів, необхідно розглядати їх суб'єктний склад – сторони, а також осіб, які уповноважені сприяти його вирішенню. Закріплюючи правовий статус суб'єктів колективних трудових спорів, нормативно-правові акти здебільшого утворюють ще один змістовий елемент таких спорів. Кожен із вказаних нами суб'єктів відіграє особливу роль під час вирішення колективних трудових спорів.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Єрохін С.В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. 173 с.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2000. № 22. Ст. 171.
4. Про затвердження Методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудова відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 27 червня 2000 р. № 50 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus453?an=810&ed=2003\\_09\\_03](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus453?an=810&ed=2003_09_03).
5. Про затвердження Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 р. № 65 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus23328?an=1&ed=2014\\_09\\_26](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus23328?an=1&ed=2014_09_26).
6. Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 р. № 66 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus23329?an=1&ed=2014\\_09\\_26](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus23329?an=1&ed=2014_09_26).
7. Про затвердження 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 березня 2014 р. № 21 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus22341?an=1&ed=2014\\_03\\_25](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus22341?an=1&ed=2014_03_25).
8. Про затвердження Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 р. № 92 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus596?an=2221&ed=2005\\_10\\_17](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus596?an=2221&ed=2005_10_17).
9. Про Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 131 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9493?an=364&ed=2008\\_11\\_18](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9493?an=364&ed=2008_11_18).
10. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 18 грудня 2000 р. № 339 / Міністерство праці та соціальної політики України. Офіційний вісник України. 2001. № 4. Ст. 140.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
12. Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем: Закон України від 5 листопада 1997 р. № 621/97-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 8. Ст. 28.
13. Податковий кодекс України: Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 13–17. Ст. 112.
14. Про затвердження Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження: Наказ Міністерства екології та природних ресурсів України від 24 липня 2017 р. № 275 / Міністерство екології та природних ресурсів України. Офіційний вісник України. 2017. № 69. Ст. 2096.
15. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
16. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 р. № 586-XIV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 20–21. Ст. 3190.
17. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17 березня 2011 р. № 3166-VI / Верховна Рада України. Офіційний вісник України. 2011. № 27. Ст. 1123.
18. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 22. Ст. 222.
19. Про затвердження Положення про примирну комісію: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 130 / Національна служба посередництва і примирення. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9403?an=169&ed=2008\\_11\\_18](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9403?an=169&ed=2008_11_18).
20. Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 11 травня 2004 р. № 71 / Національна служба посередництва і примирення. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2004. № 6.
21. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 / Президент України. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
22. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII / Верховна Рада України. Офіційний вісник України. 2016. № 56.
23. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.