

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

---

УДК 347.918:331.109.64(477)

*І.О. Бут*, аспірант

Національний університет «Одеська юридична академія»  
Кафедра цивільного процесу  
вул. Піонерська, 9, Одеса, 65009, Україна

### РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ ТРЕТЕЙСЬКИМИ СУДАМИ ТА КВАЗІАРБІТРАЖНИМИ ОРГАНАМИ

В статті обґрунтовуються можливості подальшого встановлення арбітрабельності трудових спорів, базуючись на порівнянні третейського розгляду та розгляду квазіарбітражним органом (комісією по трудових спорах).

**Ключові слова:** третейський суд, трудовий спір, комісія по трудових спорах, квазі-арбітражний орган.

**Постановка проблеми.** Право особи на судовий захист гарантовано статтею 55 Конституції України, однак разом з цим, одним з напрямків побудови громадянського суспільства є забезпечення можливості застосування позасудових форм захисту порушеного права в межах, передбачених законом. Однією з таких альтернативних форм захисту порушених прав і є третейський розгляд цивільно-правових спорів. Певний науковий інтерес викликає питання можливості розширення меж арбітрабельності у світлі судової реформи та у зв'язку з прийняттям Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015, одним з завдань якої є підвищення ефективності правосуддя та оптимізація повноважень судів різних юрисдикцій, в тому числі і шляхом розширення переліку способів альтернативного (позасудового) врегулювання спорів, практичного впровадження інституту медіації і посередництва, розширення переліку категорій справ, які можуть вирішуватися третейськими суддями або розглядатися судами у спрощеному провадженні.

**Метою статті** є обґрунтування можливості подальшого встановлення арбітрабельності трудових спорів на підставі порівняння третейського розгляду та розгляду квазіарбітражним органом – комісією по трудових спорах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань третейського розгляду в цілому присвячені праці О. М. Балашова, В. С. Балуха, О. І. Зайцева, М. Г. Єлісеєва, В. В. Коваленка, С. А. Курочкіна, Ю. А. Михальського, О. С. Перепелинської, Ю. Д. Притики, М. О. Рожкової, О. Ю. Скворцова, С. О. Юлдашева. Окремих аспектам підвідомчості справ третейським судам присвячені праці С. М. Довганчука, С. Ю. Казаченок, М. В. Купцової, М. Ю. Лебедева, Г. І. Лис, А. І. Мініної, К. В. Михайлової, Г. Сарії, Г. В. Севастьянова та інших.

**Виклад основного матеріалу.** Розгляд трудових спорів третейськими судами має тривалу історію, оскільки розпочався одночасно з формуванням трудового права як галузі права. Однак починаючи з Лютневої революції 1917 року третейський суд для розгляду трудових спорів, пройшовши декілька етапів реформування, поступився повноваженнями на користь комісії по трудовим спорам (далі – КТС) [1, 513–519]. Кодексом законів про працю УРСР 1922 року поряд з примусовим порядком розгляду трудових спорів особливими сесіями народних судів передбачався і третейський розгляд третейськими судами та примирними камерами. Третейський суд залучався до вирішення спорів щодо укладення, виконання, тлумачення і зміни колективних договорів, а також при будь-яких спорах, сторони яких погодилися вдатися до примирного провадження, за винятком порушень законодавства та колективних договорів, які тягнули за собою кримінальну відповідаль-

ність. Рада Народних Комісарів України постановою від 27 квітня 1923 року затвердила Положення про примирні камери і третейські суди, а Центральним виконавчим комітетом СРСР 29 серпня 1928 року Правилами про примирно-третейські суди і судовий розгляд трудових спорів було унормовано процедуру розгляду. Однак з прийняттям 31 січня 1957 року Указу Президії Верховної Ради СРСР нового Положення про порядок розгляду трудових спорів функціонування третейського суду припинилося, натомість було створено нові органи: комісія по трудових спорах, фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок і народні суди. Фактично з цього часу функції КТС залишилися незмінними.

Наразі трудові спори виключені з компетенції третейських судів у зв'язку з прийняттям Закону України від 05 березня 2009 року №1076-VI «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності третейських судів та виконання рішень третейських судів» [2]. Однією з причин відповідних законодавчих змін вказувалися численні зловживання як сторін третейського розгляду, так і третейських суддів [3]. Однак виключення даної категорії спорів з переліку підвідомчих третейському суду тільки з міркувань недопущення численних зловживань (без вжиття спроб до усунення причин таких зловживань) не є достатньо аргументованим: держава, що декларує спрямованість на побудову громадянського суспільства, навпаки повинна гарантувати якомога ширший спектр можливостей для вибору ефективного способу захисту порушеного права, а недопущення зловживань у третейському розгляді повинно відбуватися не шляхом звуження переліку арбітрабельних категорій спорів, а шляхом посилення державного контролю за третейським розглядом, в тому числі і під час звернення рішень третейських судів до примусового виконання.

Однак роботодавець у третейському суді може мати певні переваги не тільки в результаті зловживань, але й в результаті, наприклад, описаного Лізою Бінгем (Lisa Bingham) на підставі емпіричних даних так званого «ефекту досвідченого гравця» («repeat-player effect»), відповідно до якого припускається, що поза колективним договором роботодавці досягають більш сприятливих результатів в арбітражі, ніж працівники [4]. До чинників, які призводять до виникнення цього ефекту, відносять більшу поінформованість роботодавців щодо третейського розгляду, конкретного третейського суду та третейських суддів, а також бажання третейського судді винести більш вигідне для роботодавця рішення, щоб в подальшому мати можливість розглядати такі спори (оскільки природно, що обираючи третейського суддю в наступних справах, роботодавець намагатиметься обрати найбільш лояльного). Наявність такого ефекту загалом у світовій практиці притаманна не тільки трудовим спорам, а й будь-яким спорам, у яких одна з сторін, на відміну від іншої, має більший досвід участі у третейському розгляді оскільки вступає в однотипні правовідносини зі значною кількістю учасників: зокрема, це споживчі спори, корпоративні спори та деякі комерційні спори, оскільки не у всіх комерційних спорах наявна реальна рівність сторін (нерідко в задалегідь більш вигідних умовах знаходяться компанії-монополісти, великі підприємства тощо), а тому розглядати такий ефект у якості аргументу проти застосування третейського розгляду виключно трудових спорів є недостатньо обґрунтованим.

Перш ніж розглядати можливість розгляду трудових спорів третейськими судами, необхідно визначитись, що ж являє собою категорія «трудоий спір». На даний час ані чинним законодавством, ані Проектом Трудового кодексу України не закріплено легального визначення трудового спору, однак в Кодексі законів про працю України знайшов закріплення лише порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, тоді як Проект Трудового кодексу України у ст. 379 містить визначення індивідуального трудового спору, під яким розуміється трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення. Предметом індивідуального трудового спору даний законопроект визначає питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав [5].

Законопроект у ст. 343 містить і поняття колективного трудового спору (конфлікту), хоча визначення йому не надає, залишаючи це питання, як і питання функціонування сис-

теми заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), на врегулювання спеціальним законом: на даний час це Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року №137/98-ВР, яким визначено поняття колективного трудового спору (конфлікту) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова 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 вимог законодавства про працю [6].

Тобто існує законодавчий поділ трудових спорів на індивідуальні та колективні, при чому колективні трудові спори відповідно як до згаданого закону, так і до Проекту Трудового кодексу України, не відмежовані від колективних трудових конфліктів.

Проаналізувавши основні положення ст. ст. 221–230 Кодексу законів про працю України щодо утворення і порядку розгляду індивідуальних трудових спорів комісією по трудовим спорам, можливо визначити спільні риси з третейським розглядом, які полягають у наступному: 1) являють собою розгляд спору, що проводиться окремим органом, що залучається до вирішення трудових спорів; 2) формування персонального складу КТС здійснюється сторонами, при чому робітників повинно бути не менше половини її складу, що подібно до формування складу третейського суду *ad hoc*; 3) рішення КТС та третейського суду можуть бути виконані у примусовому порядку, хоча самі по собі і не є виконавчими документами: у разі невиконання у встановлений строк власником або уповноваженим ним органом рішення КТС працівникові комісією по трудових спорах видається посвідчення, яке має силу виконавчого документа, в той час як примусове виконання рішення третейського суду забезпечується можливістю видачі державним судом виконавчого листа на примусове виконання рішення третейського суду.

Також можливо встановити й певні відмінності порядку розгляду індивідуальних трудових спорів КТС від третейського розгляду: 1) КТС створюється на постійній основі загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації, чи колективом їх цехів та підрозділів з числом працюючих не менш як 15 чоловік та розглядає спори безпосередньо того підприємства чи підрозділу, де її створено, тоді як третейські суди можуть створюватися для вирішення конкретного спору, а створені на постійній основі при певних організаціях, уповноважені розглядати спори інших осіб, що звертаються за третейським захистом; 2) різняться вимоги до третейських суддів (вища юридична освіта одноособового третейського судді постійно діючого третейського суду, чи хоча б одного з суддів при колегіальному розгляді) й членів КТС, до яких подібних вимог не висувається; 3) формування КТС з числа робітників (яких повинно бути не менше половини її складу) з одного боку повинно гарантувати спрямованість на захист прав саме працівника, однак організаційна та матеріальна залежність робітників-членів КТС від роботодавця, організаційно-технічне забезпечення діяльності КТС роботодавцем ставлять під сумнів повну незалежність даного органу. В свою чергу, незалежність третейських суддів є одним із принципів третейського розгляду, що додатково забезпечується також і можливістю відводу третейського судді; 4) принципова відмінність у порядку звернення до КТС, яка є первинним органом вирішення індивідуального трудового спору (за винятком спорів, передбачених ст. 232 Кодексу законів про працю України), та до третейського суду, який фактично є єдиним юрисдикційним органом, уповноваженим на підставі третейської угоди віршувати спір; 5) звернення особи до КТС не позбавляє її права у разі незгоди з винесеним рішенням звернутися за захистом порушеного права до суду, що виключено для третейських судів [7].

Таким чином, розгляд індивідуального трудового спору комісією по трудовим спорам являє собою спосіб альтернативного вирішення спорів юрисдикційним органом з залученням незалежних осіб, метою якого є вирішення спору шляхом винесення обов'язкового рішення, що може бути виконано у примусовому порядку чи оскаржено до суду. Саме через подібність даного юрисдикційного органу до третейського суду його іноді іменують квіазіарбітражним [8, 165]. Наявність відмінностей третейського розгляду від розгляду спорів

КТС не завжди свідчить про переваги останньої: при всіх схожих рисах, третейський розгляд гарантує сторонам більш кваліфікований та незалежний розгляд спору, остаточність рішення, а можливість звернення до постійно діючого третейського суду чи створення третейського суду для розгляду конкретного спору не залежить від кількості робітників – до такого способу позасудового вирішення спору можуть вдаватися і невеликі підприємства з числом працюючих менше п'ятнадцяти осіб.

Відмінністю у законодавчому регулюванні розгляду індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів відповідно до тексту доопрацьованого Проекту Трудового кодексу України (далі – Проект), є наступні положення:

1) як впливає з назви Глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги 9 «Індивідуальні трудові спори» та положень ст. 382 Проекту, КТС перетворюються на примирний орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Тобто діяльність таких комісій наближається до посередництва;

2) Проектом запропоновано утворення КТС та визначення її кількісного складу за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу рівної кількості представників від роботодавця та працівників (тобто це завжди буде парна кількість членів КТС);

3) рішення КТС прийматимуться за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні, а у разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим;

4) Проектом встановлюється можливість оскарження рішення КТС до суду лише для працівника. Незрозумілим залишається питання, яким саме чином у разі прийняття Проекту, будуть розглядатися справи щодо оскарження рішення КТС державним судом: якщо за мету даного органу було обрано винесення взаємоприйнятних рішень і примирення сторін, то очевидно, що досягти цього можна лише шляхом взаємних поступок, а отже винесене рішення, здебільшого, буде засновано не на тих гарантіях, що передбачені трудовим законодавством, а на консенсусі (при чому одностайному), якого досягли члени КТС, а отже таке рішення однозначно буде скасовано судом;

5) рішення КТС, хоча і визнано Проектом обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору, все ж підлягає добровільному виконанню у строк, визначений рішенням, тобто можливості його примусового виконання не передбачено;

6) Кодексом законів про працю України встановлено перелік трудових спорів, вирішення яких є виключною компетенцією суду, тоді як за рештою спорів КТС у разі її створення може бути первинним органом, що розглядає спір. Проект, в свою чергу, виходить з того, що будь-який трудовий спір може бути розглянутий судом (при цьому не вказано перелік трудових спорів, які можуть розглядатися виключно судами), а КТС залучається до вирішення спору у разі її утворення лише за бажанням працівника. Тобто вбачається, що КТС зможуть розглядати будь-які індивідуальні трудові спори без жодних виключень.

З огляду на такі якісні відмінності моделі КТС за Проектом Трудового кодексу України порівняно з нормами КЗпП, у разі прийняття Проекту в існуючій редакції вже не буде підстав вважати КТС квазіарбітражним органом, оскільки в основу покладено мету винесення взаємоприйнятних рішень і примирення сторін. Однак, зосереджуючись на чинному законодавстві, з огляду на існування такого квазіарбітражного органу як КТС, що по суті являє собою спосіб альтернативного позасудового вирішення спорів, видається можливим встановити арбітрабельність індивідуальних трудових спорів, виключивши з компетенції третейських судів лише ті спори, які відповідно до ст. 232 Кодексу законів про працю України підлягають безпосередньому розгляду у судах, та безспірні вимоги сторін трудових правовідносин, що можуть бути розглянуті виключно в рамках неспірних проваджень у державному суді (наприклад, вимога про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати у наказному провадженні чи підтвердження факту належності особі документа про трудовий стаж, якщо ім'я, по батькові та прізвище

в ньому не збігаються з тими, що зазначені в її паспорті або в свідоцтві про народження – в окремому провадженні) чи іншим способом, передбаченим законом. У цьому разі постійно діючий третейський суд, або ж третейський суд ad hoc, третейськими суддями яких можуть бути також обрані і працівники даного підприємства, можуть успішно замінити собою КТС. Окрім цього, додатковою можливістю захисту інтересів найманих працівників (вже закріпленою Законом України «Про третейські суди») могло б бути утворення постійно діючих третейських судів не тільки при всеукраїнських організаціях роботодавців; всеукраїнських асоціаціях кредитних спілок, Центральній спілці споживчих товариств України; об'єднаннях, асоціаціях суб'єктів підприємницької діяльності – юридичних осіб, у тому числі банків, а й при всеукраїнських громадських організаціях, якими відповідно до законодавства є якраз професійні спілки, метою яких є здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Одночасно з цим пропонується закріпити пріоритетність третейського розгляду: у разі наявності третейської угоди та при існуванні на підприємстві КТС, спір має бути вирішений третейським судом. При цьому сторони спору отримають остаточне рішення третейського суду, що повинно відповідати інтересам добросовісної сторони на якнайшвидше вирішення спору.

Однак самого включення трудових спорів до компетенції третейського суду недостатньо, щоб гарантувати право найманого працівника на вільний вибір ефективної форми захисту порушеного права. Обов'язково постає питання укладення третейської угоди: умовою для захисту слабкої сторони у правовідносинах буде гарантування свободи укладення третейської угоди, при цьому саме найманий працівник повинен захищатися державою від нав'язування укладення третейської угоди, для чого пропонується встановити дійсність третейської угоди, укладеної з найманим працівником, лише в тому випадку, коли таке укладення відбулося після виникнення підстав для звернення до КТС чи третейського суду (тобто після виникнення спору).

В свою чергу, посилення державного контролю за діяльністю третейських судів повинно відбуватися не шляхом безпосереднього втручання в третейський розгляд, оскільки це суперечило б самій концепції альтернативного недержавного вирішення спорів, а шляхом посилення контролю за винесеними третейськими рішеннями. Для чого доцільним буде включення до переліку підстав скасування компетентним державним судом рішення третейського суду чи відмови у видачі виконавчого документа на примусове виконання рішення третейського суду такої підстави як невідповідність рішення третейського суду чинному законодавству. Враховуючи те, що зацікавлена особа звертається до суду з заявою, метою якої є в подальшому забезпечення державою примусового виконання третейського рішення, компетентний суд повинен переконатися, що рішення недержавного юрисдикційного органу дійсно є законним. При цьому компетентний суд має бути наділений не ревізійними функціями (тобто не переглядати саму справу і третейське рішення, виносити нове рішення чи змінювати його), а контрольними – з можливістю відмовити у видачі виконавчого листа з мотивів невідповідності третейського рішення чинному законодавству. Оскільки цей факт встановлюється ухвалою суду після дослідження матеріалів третейської справи, з метою процесуальної економії, доцільним буде закріплення необхідності скасування такого рішення третейського суду повністю або частково одночасно з відмовою у видачі виконавчого листа.

В той же час питання щодо поширення компетенції третейського суду і на колективні трудові спори потребує подальшого детального дослідження у взаємозв'язку з необхідністю законодавчого розмежування колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту (які відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не розмежовані), оскільки третейському суду як недержавному юрисдикційному органу не властиве розв'язання конфліктів: його мета, вказана у ст. ст. 2, 3 Закону України «Про третейські суди», полягає саме у вирішенні спору про право. Такі законодавчі зміни пропонуються, наприклад, Новою моделлю вирішення трудових спорів в Україні, розробленою Експертною групою Шведсько-українського проекту в сфері ви-

рішення трудових спорів із залученням Шведського агентства з питань реконструкції і розвитку «SIDA» [9], однак на теперішній час вони не знайшли свого відображення у Проекті Трудового кодексу України.

**Висновки.** Таким чином, можна стверджувати, що кардинальних відмінностей між розглядом трудового спору третейським судом та квазіарбітражними органами, такими як КТС, які унеможлиблювали б взаємозамінність даних способів альтернативного вирішення спорів, не існує. Залучення третейського суду при подальшому встановленні арбітрабельності трудових спорів повинно розумітися не в якості обмеження прав працівника на доступ до правосуддя чи до вирішення спору шляхом застосування іншого передбаченого законом позасудового порядку, а лише як альтернатива їм. При цьому найманому працівнику як більш слабкій стороні трудових правовідносин держава повинна гарантувати виключення примусу до нього на стадії укладення третейської угоди, що повинно проявлятися у визнанні дійсними лише тих третейських угод, які були укладені з працівником після виникнення підстав для звернення до третейського суду.

### Список літератури

1. Слісаренко Я. А. Передумови виникнення комісій по трудових спорах [Електронний ресурс] / Я. А. Слісаренко // Форум права. – 2013. – №2. – С. 513–522. – Режим доступу : <http://dspace.nulau.edu.ua/bitstream/123456789/5207/1/Slisarenko.pdf>.
2. Про третейські суди: Закон України від 11 травня 2004 р. № 1701 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 35. – Ст. 412.
3. Пояснювальна записка до Проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо виконання рішень третейських судів) реєстр. № 1399 від 22 січня 2008 р., внесений народним депутатом України Лавриновичем О. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=31454&pf35401=115680>.
4. Lisa Bingham Employment Arbitration: The Repeat Player Effect Indiana University Bloomington / Lisa Bingham // Employee Rights and Employment Policy Journal. – 1997. – Vol. 1. – P. 189-220.
5. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27 грудня 2014 року (доопрацьований) [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409>.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
7. Кодекс законів про працю України : затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
8. Курочкин С. А. Теоретико-правовые основы третейского разбирательства в Российской Федерации : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 : Екатеринбург, 2004. – 216 с.
9. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні : Шведсько-український проект «Вирішення трудових спорів в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/nm.doc>.

Стаття надійшла 25.03. 2016 р.

*И.А. Бут*, аспірант

Национальный университет «Одесская юридическая академия»

Кафедра гражданского процесса

ул. Пионерская, 9, Одесса, 65009, Украина

## РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ТРЕТЕЙСКИМИ СУДАМИ И КВАЗИАРБИТРАЖНЫМИ ОРГАНАМИ

### Резюме

Статья посвящена возможности установления арбитрабельности трудовых споров. На основании сравнения порядка рассмотрения трудовых споров комиссией по трудовым спорам и третейским судом, автором определены их сходства и различия.

С учетом характера трудовых правоотношений, схожести процедур рассмотрения третейским судом и комиссией по трудовым спорам, автор предлагает законодательное закрепление возможности передачи некоторых трудовых споров на рассмотрение третейскому суду в качестве дополнительного инструмента защиты более слабой стороны трудовых правоотношений – наемного работника.

Установление арбитрабельности трудовых споров должно сопровождаться дополнительной защитой работника от навязывания заключения третейского соглашения: с этой целью автор предлагает признание третейских соглашений действительными только в случае их заключения после возникновения обстоятельств для обращения в третейский суд (т. е. после возникновения спора между сторонами).

**Ключевые слова:** третейский суд, трудовой спор, комиссия по трудовым спорам, квазиарбитражный орган.

*I.O. But*, Postgraduate  
National University «Odessa Law Academy»  
the Department of Civil Procedure  
Pionerskaya Street, 9, Odessa, 65009, Ukraine

## LABOR DISPUTES ADJUDICATION CONDUCTED BY ARBITRATION COURTS AND QUASI-ARBITRAL BODIES

### Summary

The present article is concerned with studying of the possibility of establishing the arbitration of labor disputes. The author denotes the necessity of defining the “labor dispute” category and compares adjudication of the labor disputes conducted by the council of conciliation versus adjudication conducted by labor arbitration, identifying similarities and differences.

Considering the nature of labor relations and foreign practices of assigning certain case categories to the jurisdiction of arbitration courts, the author suggests providing legislative consolidation of arbitration of some labor disputes on the same basis as effective judicial and extrajudicial forms of legal protection (e.g. council of conciliation, labor arbitration) as an additional tool designed for protecting the weaker party.

Establishing the arbitration of labor disputes shall be followed by additional protection for employee against the imposing the arbitration agreement. With this objective in view, the author suggests recognizing arbitration agreements only if they were concluded after the accrual of cause of legal action (i.e. after the dispute between parties).

**Key words:** arbitration, labor dispute, council of conciliation, quasi-arbitral body