

А.А. Сейдимбек\*

*Казахский гуманитарно-юридический университет имени М.С. Нарикбаева, Нур-Султан, Казахстан  
(E-mail: a\_seidimbek@kazguu.kz)*

## **Анализ отдельных процессуальных особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах Республики Казахстан**

В статье определена сущность трактовки дефиниции индивидуальных трудовых споров в научной литературе и в законодательных актах. Подробно изучены отдельные процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах Республики Казахстан. Раскрыты такие особенности, как сроки обращения в суд за разрешением трудового спора (исковая давность), подсудность трудовых споров, процессуальное положение сторон и участников трудовых дел, доказывания в суде по трудовым делам, вынесение судом решения по индивидуальному трудовому спору и его исполнение. Сделан вывод, что анализ процессуальных особенностей рассмотрения трудовых дел в судах свидетельствует о недостаточной эффективности системы защиты трудовых прав граждан нормами действующего трудового и гражданского процессуального законодательства. Проведенное исследование показало необходимость разработки и принятия новых процессуальных норм, обеспечивающих разрешение трудовых споров. С целью устранения выявленных в ходе исследования недостатков обоснованы рекомендации по совершенствованию процессуально-правового механизма разрешения трудовых споров в Республике Казахстан, основанные на стандартах Международной организации труда, передовом опыте зарубежных государств и доктрине. Создание эффективного механизма разрешения трудовых споров позволит обеспечить баланс интересов работников и работодателей и усилить эффективность процессуальных механизмов в исследуемой сфере.

*Ключевые слова:* индивидуальный трудовой спор, судебное разрешение трудовых споров, рассмотрение дел, возникающих из трудовых отношений, гражданское судопроизводство, процессуальный механизм, исковая давность, подсудность трудовых споров, процессуальное положение сторон.

### *Введение*

Одним из основных конституционных социально-экономических прав человека является право на свободу трудовой деятельности, обеспечивающее возможность гражданам государства зарабатывать на жизнь собственным трудом, свободно выбранным им [1]. В процессе практического воплощения права на труд возникают трудовые отношения. Однако когда интересы субъектов этих отношений – работодателя и наемного работника не совпадают, возникают противоречия, которые могут перерасти в трудовой спор. Несмотря на то, что споры в сфере трудовых правоотношений рассматриваются судебными органами по общим правилам искового производства, они имеют некоторые процессуальные особенности, касающиеся сроков обращения в суд, подсудности трудовых споров, судебных расходов, доказывания в суде по трудовым делам и т.п.

Несмотря на значительную работу, проводимую государством по обеспечению конституционных прав граждан, ситуация по соблюдению трудовых прав граждан всё еще остается одной из самых актуальных проблем в Казахстане. Этому способствуют низкие доходы среди работающих, что вызывает трудовую миграцию и разрушение трудового потенциала, и, вследствие этого, потерю конкурентоспособности национальной экономики. Недостаточное обеспечение социальных гарантий, нарушения норм трудового законодательства, недостаточное соответствие законодательной базы современным общественным отношениям оказывают негативное воздействие на сектор социально-трудовых отношений, способствуя возникновению трудовых споров. Нестабильность положения работников, их реальная зависимость от работодателя, наличие такого негативного фактора, как задержка с выплатой заработной платы, усугубляют, в частности, проблему конфликтности в сфере труда. Кроме того, судебная защита в современный период характеризуется рядом негативных признаков: это низкий уровень исполнения судебных решений, несовершенство процессуального законодательства, отсутствие единой позиции по решению аналогичных дел.

---

\* Автор-корреспондент. E-mail: a\_seidimbek@kazguu.kz

Всё это свидетельствует о высокой актуальности исследования отдельных процессуальных особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах Республики Казахстан.

Исследованию особенностей процессуального рассмотрения трудовых дел посвятили свои научные труды ученые и практики в области гражданско-процессуального и трудового права. Отдельного внимания требуют научные труды таких ученых, как В.Н. Скобелкин, С.В. Передерин, М.А. Драчук, В.М. Оробец, Г.Г. Галиакбарова, А.Е. Ермагамбетова, Б.С. Ахметова, Ж.А. Хамзина, Т. М. Абайдельдинов и другие. Однако эта проблема не утратила своей актуальности, что и предопределяет необходимость проведения данного исследования.

Целью данной статьи является исследование отдельных процессуальных особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах Казахстана.

#### *Материалы и методы исследования*

При написании статьи были использованы как общенаучные, так и специальные методы исследования. За основу научных поисков задействован диалектический метод, способствующий всестороннему изучению процессуально-правового механизма разрешения трудовых споров, что позволило раскрыть современное состояние исследуемого предмета. Материалами исследования послужили: Конституция РК, Трудовой кодекс РК, Гражданский процессуальный кодекс РК, акты Международной организации труда (далее – МОТ), Указы Президента РК, Постановления Правительства РК, Нормативные постановления Верховного Суда РК (далее — НП ВС), нормативные правовые акты министерств и ведомств по регулированию трудовых правоотношений.

#### *Обсуждение*

Стоит отметить, что, хотя глава 15 Трудового кодекса РК (далее — ТК РК) имеет название «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров», определение термина «индивидуальный трудовой спор» в ТК РК отсутствует. При этом, согласно п. 16 ст. 1 ТК РК трудовой спор представляет собой различного рода разногласия, которые возникают между сотрудником (сотрудниками) и их нанимателями (работодателями), состоящими или ранее состоявшими в трудовых правоотношениях, в сфере применения законодательства Казахстана в трудовой сфере, а также исполнения условий трудовых договоров (соглашение) и (или) коллективных договоров (соглашений), актов работодателя [2].

Анализ литературных источников показал отсутствие единого мнения относительно трактовки понятия трудовые споры, обобщил ряд научных источников, кроме того, были выделены следующие подходы к трактовке дефиниции анализируемого понятия:

Первый подход — законодательный, авторы, придерживающиеся данного подхода, приводят определение трудовых споров в соответствии с понятием, представленным в трудовом законодательстве, и понимают под ним различного рода противоречия субъектов трудового права, которые возникают в сфере практического применения норм трудового законодательства, которые рассматривает юрисдикционный орган [3; 149].

Второй подход предусматривает рассмотрение понятия трудовых споров с точки зрения возникших разногласий между сотрудниками и их работодателями [4; 9].

Третий подход рассматривает понятие трудовых споров как трудовые конфликты, которые имеют исковой характер [5; 26].

Трудовые споры разделяют на отдельные виды по разным критериям. Считаем, что основной классификацией трудовых споров является их разделение по субъектам спорных отношений. Так, индивидуальный трудовой спор возникает между работодателем и отдельным работником, тогда как сторонами коллективного трудового спора являются работники предприятия, учреждения, организации; объединения сотрудников; профсоюзы, прочие уполномоченные наемными сотрудниками органы, с одной стороны, а с другой — работодатель, объединения работодателей либо их уполномоченные представители [6; 8].

Анализ научных взглядов, судебной практики и предложений практиков предоставил возможность выделить основные признаки трудовых споров: являются предметом разногласия относительно невыполнения, нарушения, неправильного применения одной из сторон трудовых отношений норм трудового законодательства (условий трудового договора или актов социального диалога); эти разногласия не были разрешены участниками путем непосредственных переговоров; неурегулированные разногласия были переданы на рассмотрение определенным юрисдикционным органам; различия имеют устойчивый и, как правило, длительный характер.

В соответствии с изложенным выше понятие индивидуального трудового спора (далее — ИТС) можно трактовать как различного рода расхождения, образующиеся между сотрудником и нанимателем относительно проблем использования законодательства о труде, коллективного соглашения (договора), трудового соглашения (договора), которые не разрешены в процессе прямых переговоров и о которых заявлено в юрисдикционный орган. К основным причинам и факторам, способствующим появлению ИТС, можно отнести отрицательные условия, которые активизируют разную оценку субъектами трудовых правоотношений собственных прав и обязанностей. Данные причины можно условно подразделить на объективные и субъективные. Объективные причины — организационные, правовые и хозяйственные причины, субъективные — низкий уровень развития правовой культуры и правовой грамотности граждан.

Порядок разрешения ИТС определен главой 15 ТК РК «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» (ст. 159–161), в соответствии с которой они рассматриваются: 1) согласительными комиссиями; 2) судами (ст. 159) [2].

Наиболее действенным способом защиты трудовых прав, на наш взгляд, является судебный, при котором индивидуальные трудовые споры рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства. Обращение за защитой в суд имеет свои преимущества: только в суде работник имеет возможность полностью восстановить свои нарушенные права; судебное разбирательство имеет большой воспитательный характер и общественное влияние; он позволяет выявить и другие нарушения прав работников, на которые суд обязан реагировать путем вынесения отдельного определения, направления в контролирующие органы. Характеризуя исполнение судами своей конституционной функции осуществления правосудия, стоит отметить, что они осуществляют толкование и использование источников трудового права, что дает им возможность осуществлять судебный надзор в этой сфере. При реализации своего права на защиту в трудовых отношениях работники все чаще обращаются в суд, что свидетельствует, с одной стороны, о повышении правовой культуры наемных работников, а, с другой — о многочисленных нарушениях трудового законодательства со стороны работодателей.

Споры, которые возникают из трудовых правоотношений, разбираются судами по общим правилам искового производства, но в тоже время имеют некоторые процессуальные особенности, которые заключаются в следующем.

1. Сроки обращения в суд за разрешением трудового спора (исковая давность). Исковая давность представляет собой период времени, в течение которого гражданин имеет право обратиться в судебные органы с требованиями о защите своих прав и интересов. То есть необходимым процессуальным условием возбуждения дела в суде являются сроки обращения в суд.

Статья 178 Гражданского кодекса РК (далее — ГК) устанавливает общую исковую давность, составляющую три года. При этом в нормах гражданского законодательства установлена также и специальная исковая давность для отдельных категорий дел, которая может превышать или быть ниже общей исковой давности [7].

Согласно ст. ст. 160 ТК РК сотрудник имеет право обращения в судебные органы с иском о восстановлении на рабочем месте в течение двух месяцев, отсчет которых начинается с того момента, когда сотрудник узнает или должен был узнать о нарушении своих прав, по другим же искам в сфере трудовых правоотношений данный срок составляет 1 год [2].

Для всех случаев увольнения, независимо от основания для расторжения договора, предусматривается двухмесячный срок для подачи иска в суд для урегулирования трудового спора (ст. 233) [2].

Работодатель также имеет право обращения в судебные органы с иском о возмещении материального ущерба, который причинен работником организации, в течение 1 года с того дня, когда было установлено, что сотрудник причинил ущерб (ч. 3 ст. 233) [2].

Эти короткие сроки имеют значительное преимущество перед долгосрочными как для работников, так и для работодателя. Короткие сроки облегчают обеим сторонам возможность представить доказательства по делу, способствуют устранению недостатков в организации труда или нарушений законодательства, в связи с которыми возник этот спор.

Вместе с тем, согласно нормам ст. 160 ТК РК, пропуск данных сроков не будет выступать основанием для отказа в принятии искового заявления в случае, если данный пропуск будет по обоснованной уважительной причине. Причины пропуска установленных сроков суд определяет в каждом конкретном случае, учитывая все обстоятельства трудового дела, что привело к несвоевременному обращению в суд.

Срок исковой давности не применяется к искам о возмещении ущерба, иного ущерба здоровью или ущерба, причиненного смертью.

2. Подсудность трудовых споров. Подсудность представляет собой разграничение полномочий судебных органов по рассмотрению отдельных категорий дел. Определение подсудности обозначает определение суда, которое будет рассматривать дело. По правилам территориальной подсудности, дело рассматривает суд, в пределах территориальной юрисдикции которого совершено правонарушение, либо по месту нахождения стороны, как правило, ответчика (общая подсудность). Так, согласно ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РК (далее — ГПК), иски к физическим лицам могут быть предъявлены в суд по месту их жительства, а к юридическим лицам — по месту их нахождения [8].

Для трудовых споров установлена альтернативная подсудность. То есть иски по трудовым спорам могут подаваться как по месту жительства ответчика, так и по месту жительства заявителя. Требование о возмещении ущерба, причиненного в результате причинения ущерба или иного ущерба здоровью, а также потери кормильца, может быть также подано заявителем в месте причинения ущерба (ст. 30) [8].

3. Процессуальное положение сторон и участников трудовых дел.

При разрешении индивидуального трудового спора в суде его сторонами, прежде всего, являются работник и предприятие или работодатель-физическое лицо (далее — работодатель).

Работник, который подал исковое заявление в суд, является истцом, а работодатель, оспаривающий требования работника, — ответчиком.

Работодатель выступает истцом в трудовом споре только о возмещении работником-ответчиком материального ущерба, причиненного им этому предприятию.

Согласно ст. 45 ГПК РК осуществления своих прав лично в суде (процессуальная дееспособность) принадлежит гражданам, которые достигли совершеннолетнего возраста. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут лично осуществлять гражданские процессуальные права и выполнять свои обязанности в суде в случаях, связанных с личными отношениями, в которых они участвуют, если иное не предусмотрено законом [8].

На основании указанного выше, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут лично выступать в суде по ИТС. В случаях для защиты интересов несовершеннолетних суд может привлекать законного представителя несовершеннолетнего.

Работодателя представляет его орган, действующий в пределах полномочий, или его представитель [9].

4. Доказывание в суде по трудовым делам. Одним из этапов доказывания является формирование предмета доказывания.

Согласно ст. 63 ГПК РК предмет доказывания — это факты, которые обосновывают выдвинутые претензии или возражения или имеют иное отношение к решению по делу и которые должны быть установлены во время вынесения решения. Это означает, что предметом доказательства являются: а) обстоятельства, которые обосновывают претензии заявителя (основание претензии); б) обстоятельства, оправдывающие возражения ответчика (основание для отрицания); в) другие факторы, имеющие важное значение для надлежащего урегулирования дела [8].

Бремя доказывания по ИТС распределяется следующим образом: заявитель должен доказать наличие правоотношений, в которых возникает спор и нарушение ответчиком прав и законных интересов заявителя; ответчик должен доказать факты, на которые он ссылается, в подтверждение своих возражений против иска. Например, в спорах о восстановлении на работе в предмет доказывания входит:

- факт заключения и прекращения трудового договора;
- законность оснований увольнения работника;
- соблюдение установленного порядка увольнения работника с работы.

Факты заключения и прекращения трудового договора подтверждаются, прежде всего, соответствующими приказами работодателя.

*О законности оснований и порядка увольнения работника.* Увольнение следует считать законным, если работника уволили с соблюдением условий и порядка применения оснований прекращения трудового договора. То есть истец должен доказать, что ответчик нарушил установленные условия и порядок прекращения с ним трудового договора по конкретному основанию, предусмотренному действующим законодательством. Возьмём к примеру, увольнение работника по п. 9 ст. 52 ТК РК за на-

хождение сотрудника на рабочем месте в алкогольном или наркотическом опьянении, которое будет возможным при обязательном наличии следующих условий.

Первое условие — наличие факта алкогольного или наркотического опьянения сотрудника. Согласно нормам НП ВС РК от 6.10.2017 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», данный факт может быть подтвержден медицинским заключением (п. 21 [10]).

Согласно с этими же разъяснениями, вторым условием применения п. 9 ст. 52 ТК РК является появление на работе в указанном выше в любой рабочий день, независимо от того, были ли работники отстранены или выполняли свои трудовые обязанности. В случае, если у сотрудника ненормированный рабочий день, время нахождения его на работе сверх установленной его продолжительности считается также рабочим [2].

Если хотя бы одно из этих условий будет отсутствовать, увольнение будет признано незаконным, и работник будет восстановлен на работе.

Кроме указанных условий применения п. 9 ст. 52 ТК РК, необходимо соблюдать определенный порядок, установленный законодательством.

Увольнение в соответствии с п. 9 ст. 52 ТК РК является дисциплинарным взысканием, требующим соблюдения дисциплинарных наказаний, предусмотренных ст. ст. 64–66 ТК РК. Особое внимание следует уделить ст. 66 ТК РК «Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания», в соответствии с которой работодатель применяет дисциплинарные взыскания сразу же после выявления проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, без учета периода увольнения по причине временной нетрудоспособности сотрудника или его отпуска. Дисциплинарное наказание не может быть назначено позднее чем через шесть месяцев после совершения правонарушения. Если эти сроки не соблюдаются, увольнение признается незаконным и работник восстанавливается в должности.

5. Сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Учитывая значение для граждан права на свободу труда и его защиту, законодательство установило не только сокращенные сроки исковой давности, но и сокращенные сроки рассмотрения трудовых дел.

В соответствии с действующим законом судья принимает решение о возбуждении дела или отказе в возбуждении дела не позднее трех дней со дня получения заявления или истечения срока для устранения недостатков.

С целью определения возможности урегулирования спора до начала судебного разбирательства или обеспечения правильного и быстрого урегулирования дела, в течение одного месяца судья проводит предварительное судебное заседание, по истечении которого, не позднее 15-ти дней, дело назначается к рассмотрению. Согласно ст. 121 ГПК суд рассматривает дела в течение разумного срока.

6. Вынесение судом решения по индивидуальному трудовому спору и его исполнение. Речь идет о способах защиты нарушенных прав и интересов. Так, в соответствии с нормами ст. 161 ТК РК в случае увольнения без наличия на то законных оснований или незаконного перевода на другое рабочее место сотрудник должен быть восстановлен на прежней работе.

При принятии решения о восстановлении на работе суд одновременно принимает решение о выплате среднего вознаграждения сотруднику за период вынужденного отсутствия на работе или разницы в вознаграждении за период более низкооплачиваемого труда (ч. 2 ст. 161 ТК РК).

Если сотрудник уволен без наличия законных оснований или в нарушение установленных процедур, но его возвращение на прежнюю должность невозможно в связи с ликвидацией компании, учреждения, организации, суд обязывает ликвидационную комиссию или владельца (учреждение, организация и, в соответствующих случаях, орган, ответственный за управление активами преемника) оплатить труд работника за весь период отсутствия.

Если работодатель откладывает решение суда о восстановлении на работе работника, который был незаконно уволен или переведен на другую работу, суд принимает решение о выплате разницы в среднем вознаграждении или вознаграждении в период задержки с возмещением.

Гражданско-процессуальный кодекс определяет особенности исполнения судебных решений по трудовым вопросам. Так, большинство гражданских дел подлежат исполнению после их вступления в силу. В соответствии со ст. 240 ГПК РК решения по гражданским делам вступают в силу после окончания срока для подачи апелляционной жалобы [8].

Решение о восстановлении на работе сотрудника, который был незаконно уволен или переведен на другую работу; определение размера вознаграждения сотрудника, но не более чем за один месяц;

компенсация за ущерб, другим ущербом здоровью или смертью, — в пределах суммы взыскания за один месяц — осуществляется незамедлительно (ст. 240) [8].

В случае отмены выполненных судебных решений о взыскании заработной платы или иных выплат, вытекающих из трудовых отношений, поворот исполнения допускается только в случае, если аннулированное решение основывалось на ложных сведениях, представленных заявителем, или на сфальсифицированных документах, представленных им. На тех же основаниях работодатели могут взыскать с сотрудников выплаченные им суммы в соответствии с решением, ранее принятым комиссией по трудовым спорам при условии, что спор будет рассмотрен повторно.

Таким образом, процессуальные особенности рассмотрения трудовых дел в судах и закрепление их в действующем трудовом и гражданском процессуальном законодательстве способствует усилению защиты трудовых прав граждан.

### *Результаты*

Проведенное исследование отдельных процессуальных особенностей рассмотрения ИТС показало наличие определенных проблем в анализируемой сфере, к числу которых можно отнести:

- 1) рассмотрение ИТС осуществляется судами общей юрисдикции, что говорит об отсутствии целостной системы компетентных специализированных трудовых судов в Казахстане;
- 2) наблюдается низкий уровень специализации судей по рассмотрению анализируемой категории дел в судах общей юрисдикции;
- 3) различные аспекты представительства при разрешении трудовых споров либо не получили должной регламентации, либо же вовсе не затрагиваются действующим казахстанским законодательством;
- 4) определенная неопределенность для трудовых споров существует и в положениях ст. 72 ГПК относительно распределения обязанностей доказывания. В отличие от общего принципа распределения бремени доказывания в гражданском судопроизводстве, согласно которому бремя доказывания лежит в равной степени на обеих сторонах спора, распределение доказательств в трудовом споре имеет свои особенности. В судебной практике урегулирования трудовых споров в целях реализации принципа полноты и всесторонности исследования обстоятельств дела, суд вынужден отступить от общего принципа, навязывая работодателю большую часть доказательств. Возложение на работодателя большей обязанности доказывать факты, имеющие отношение к урегулированию трудового спора, инициированного работником (бывшим работником), обосновано идеей защиты сотрудника как более слабого субъекта трудовых отношений. Фактическое распределение бремени доказывания в конкретном судебном споре определяется разумным принципом, согласно которому одна из сторон может быть проинформирована о фактах, которые касаются законного и разумного урегулирования спора в суде.

Для решения данных проблем необходимо формирование эффективного процессуально-правового механизма разрешения трудовых споров в Республике Казахстан на основе международных стандартов и лучшего опыта, в соответствии с которыми организации работодателей и профсоюзы будут играть важную роль и нести конкретную ответственность в решении споров, а государство будет обеспечивать основные правила и средства окончательного их решения.

В этой связи нами предлагается ряд рекомендаций, направленных на формирование эффективного процессуально-правового механизма разрешения трудовых споров в Республике Казахстан:

1. Разработка и принятие нового Нормативного постановления Верховного суда, в котором необходимо предусмотреть, в частности:

- классификацию трудовых споров по предмету спора — трудовые споры о правах и трудовых спорах об интересах;
- четко определить принципы разрешения трудовых споров;
- установить сокращенные сроки рассмотрения трудовых споров в суде и сроки изготовления решений по трудовому спору, обеспечить возможность компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок, поскольку в большинстве случаев трудовые споры возникают в связи с невыплатой заработной платы, и, таким образом, невозможность восстановления нарушенного права фактически лишает работника заработка и средств к существованию;
- права сторон трудового спора при его разрешении;
- информационное обеспечение процесса разрешения трудовых споров.

2. Введение Реестра трудовых споров с открытым доступом. С целью обеспечения открытого доступа к информации о трудовых спорах в соответствии с законом создается реестр трудовых споров (далее — Реестр). В Реестр будут вноситься трудовые споры о правах, решаемых трудовыми арбитражами, и трудовые споры об интересах, которые решаются с участием трудового посредника. Обнародование официальной информации о регистрации трудовых споров для бесплатного круглосуточного доступа будет осуществляться на официальном веб-портале Верховного Суда.

3. Освещение информации о разрешении трудовых споров в печатных СМИ, Интернет-изданиях, радио- / телепрограммах:

- размещение на официальном сайте Верховного Суда информации о зарегистрированных трудовых спорах;
- публикация решений трудового арбитража в печатном издании Верховного Суда в рубрике «Практика решения трудовых споров»;
- размещение на сайтах Верховного Суда, профсоюзов, организаций работодателей и их объединений разъяснительных материалов по вопросам разрешения трудовых споров;
- размещение публикаций в печатных средствах массовой информации с комментариями работников Верховного Суда, экспертов, ученых и их участие в теле- / радиопередачах;
- предоставление комментариев или интервью электронным и печатным средствам массовой информации, Интернет-изданиям.

4. Проведение «круглых столов или семинаров с участием работников Верховного Суда, экспертов, ученых, представителей профсоюзов, организаций работодателей и их объединений для обсуждения механизма разрешения трудовых споров.

5. Обеспечение рассмотрения трудовых споров специализированными судьями, имеющими подготовку в соответствующей сфере.

### *Выводы*

Проведенное в статье исследование показало, что споры, которые из трудовых отношений, рассматриваются судебными органами по общим правилам искового производства, но имеют некоторые процессуальные особенности, касающиеся сроков обращения в суд, подсудности трудовых споров, доказывания в суде по трудовым делам. На сегодняшний день нормы, создающие существующую систему осуществления трудовых прав и интересов работников, имеют свое закрепление в целом ряде законодательных актов, принятых в разное время, что усложняет их правоприменение. Проведенное исследование показало необходимость разработки и принятия новых процессуальных норм в анализируемой области. Необходимо внедрение нового механизма, стандартов и процедур разрешения трудовых споров; обновление содержания деятельности профсоюзов и их объединений, организаций работодателей и их объединений, усиление их институциональной способности и повышение стратегической роли в процессе разрешения трудовых споров. Создание эффективного механизма разрешения трудовых споров и конфликтов позволит обеспечить баланс интересов работников и работодателей и усилить эффективность процессуальных механизмов в исследуемой сфере.

### Список литературы

- 1 Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30.08.1995 г.) (с изм. и доп. по сост. на 23.03.2019 г.). — [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029)
- 2 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 01.07.2021 г.). - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832)
- 3 Абайдельдинов Т. М. Понятие «трудовой конфликт» и его особенности / Т. М. Абайдельдинов, Б.А. Кенжеханова // Вестн. Ин-та законодательства и правовой информации Республики Казахстан. — 2020. — № 1(59). — С. 149–153.
- 4 Quijoux, M. Labor Conflict as a Global Phenomenon: Issues and Implications / M. Quijoux, E. Rundell. – Critique internationale, 2014. — No. 64. — P. 9–16.
- 5 Галиакбарова Г.Г. Понятие трудовых споров и причины их возникновения в Республике Казахстан: сб. науч. тр. / Г.Г. Галиакбарова // World. — 2014. — Т. 31. — № 1. — С. 26–29.
- 6 Есембаев А.Т. Понятие трудовых споров и порядок их рассмотрения в Республике Казахстан / А.Т. Есембаев // Юридический факт. — 2018. — № 23. — С. 88–92.

7 Гражданский кодекс Республики Казахстан. (Общая часть) (принят Верховным Советом Республики Казахстан 27.12.1994 г. (с изм. и доп. по сост. на 01.10.2021 г.)). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://online.zakon.kz/m/document/?doc\\_id=1006061](https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=1006061)

8 Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 г. № 377-V «Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан» (с изм. и доп. по сост. на 01.07.2021 г.). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34329053#pos=1255;-25](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053#pos=1255;-25)

9 Куанова И.З. Методика судебного разбирательства и составления судебного решения по трудовым спорам: практ. пос. / И.З. Куанова. – Астана: Prosper Print, 2014. — 84 с.

10 Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6.10.2017 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (с изм. от 20.04.2018 г.). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=35071444#sub\\_id=3700](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35071444#sub_id=3700)

А.А. Сейдимбек

## **Қазақстан Республикасының соттарында жеке еңбек дауларын қараудың жекелеген іс жүргізу ерекшеліктерін талдау**

Мақалада ғылыми әдебиеттердегі және заңнамалық актілердегі жеке еңбек дауларының анықтамасын түсіндірудің мәні айқындалған. Қазақстан Республикасының соттарында жеке еңбек дауларын қараудың жекелеген іс жүргізу ерекшеліктері егжей-тегжейлі зерделенді. Еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгіну мерзімдері (талап қою мерзімі), еңбек дауларының соттылығы, тараптар мен еңбек істеріне қатысушылардың іс жүргізу жағдайы, еңбек істері бойынша сотта дәлелдеу, соттың жеке еңбек дауы бойынша шешім шығаруы және оны орындау сияқты ерекшеліктер ашылған. Соттарда еңбек істерін қараудың іс жүргізу ерекшеліктерін талдау қолданыстағы Еңбек және азаматтық іс жүргізу заңнамасының нормалары бойынша азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау жүйесінің тиімділігінің жеткіліксіздігін көрсетеді деген қорытынды жасалды. Зерттеу еңбек дауларын шешуді қамтамасыз ететін жаңа процедуралық нормаларды әзірлеу және қабылдау қажеттілігін көрсетті. Зерттеу барысында анықталған кемшіліктерді жою мақсатында Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына, шет мемлекеттердің озық тәжірибесіне және доктринаға негізделген Қазақстан Республикасындағы еңбек дауларын шешудің процесстік-құқықтық тетігін жетілдіру жөніндегі ұсынымдар негізделген. Еңбек дауларын шешудің тиімді тетігін құру қызметкерлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз етуге және зерттелетін саладағы іс жүргізу тетіктерінің тиімділігін күшейтуге мүмкіндік береді.

*Кілт сөздер:* жеке еңбек дауы, еңбек даулары бойынша сот шешімі, еңбек қатынастарынан туындайтын істерді қарау, азаматтық сот ісін жүргізу, іс жүргізу механизмі, талап қою мерзімі, еңбек дауларының соттылығы, тараптардың іс жүргізу жағдайы.

A.A. Seidimbek

## **Analysis of individual procedural features of consideration of individual labor disputes in the courts of the Republic of Kazakhstan**

The article defines the essence of the interpretation of the definition of individual labor disputes in the scientific literature and legislative acts. Separate procedural features of consideration of individual labor disputes in the courts of the Republic of Kazakhstan are studied in detail. Such features as the terms of applying to the court for the resolution of a labor dispute (statute of limitations), the jurisdiction of labor disputes, the procedural status of the parties and participants in labor cases, evidence in the labor court, the court's decision on an individual labor dispute and its execution are disclosed. It is concluded that the analysis of the procedural features of the consideration of labor cases in the courts indicates the insufficient effectiveness of the system of protection of labor rights of citizens by the norms of the current labor and civil procedural legislation. The conducted research has shown the need to develop and adopt new procedural rules that ensure the resolution of labor disputes. To eliminate the shortcomings identified during the study, recommendations on improving the procedural and legal mechanism for resolving labor disputes in the Republic of Kazakhstan based on the standards of the International Labor Organization, the best practices of foreign countries and the doctrine are substantiated. The creation of an effective mechanism for resolving labor disputes will ensure a balance of interests of employees and employers and strengthen the effectiveness of procedural mechanisms in the field under study.



*Keywords:* individual labor dispute, judicial resolution of labor disputes, consideration of cases arising from labor relations, civil proceedings, procedural mechanism, statute of limitations, jurisdiction of labor disputes, procedural status of the parties.

## References

- 1 Konstitutsiia Respubliki Kazakhstan [Constitution of the Republic of Kazakhstan (adopted at the republican referendum on 30.08.1995) (with amendments and additions on 23.03.2019)] (n.d.). Retrieved from [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029) [in Russian].
- 2 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23.11.2015 g. № 414-V [Labour Code of the Republic of Kazakhstan of 23.11.2015 N 414-V (with amendments and additions on 01.07.2021)]. (n.d.). Retrieved from [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832) [in Russian].
- 3 Abaideldinov, T.M., & Kenzhekhanova, B.A. (2020). Poniatie «trudovoi konflikt» i ego osobennosti [The concept of “labor conflict” and its features]. *Vestnik Instituta zakonodatelstva i pravovoi informatsii Respubliki Kazakhstan — Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan*, 1 (59), 149–153 [in Russian].
- 4 Quijoux, M., & Rundell, E. (2014). Labor Conflict as a Global Phenomenon: Issues and Implications. *Critique internationale*, 64, 9–16.
- 5 Galiakbarova, G.G. (2014). Poniatie trudovykh sporov i prichiny ikh vozniknoveniia v Respublike Kazakhstan // *World — Collection of the scientific works of World*, 1, 26–29 [in Russian].
- 6 Esembaev, A.T. (2018). Poniatie trudovykh sporov i poriadok ikh rassmotreniia v Respublike Kazakhstan [The concept of labor disputes and the procedure for their consideration in the Republic of Kazakhstan]. *Yuridicheskii fakt — Juridical fact*, 23, 88–92 [in Russian].
- 7 Grazhdanskii kodeks Respubliki Kazakhstan. (Obshchaia chast), priniat Verkhovnym Sovetom Respubliki Kazakhstan 27.12.1994 g. [Civil Code of the Republic of Kazakhstan (General Part), adopted by the Supreme Council of the Republic of Kazakhstan on December 27, 1994 (with amendments and additions as of October 1, 2021)] (n.d.). Retrieved from [https://online.zakon.kz/m/document/?doc\\_id=1006061](https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=1006061) [in Russian].
- 8 Kodeks Respubliki Kazakhstan. «Grazhdanskii protsessualnyi kodeks Respubliki Kazakhstan» ot 31 oktiabria 2015 goda № 377-V [Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan on “Civil Code of the Republic of Kazakhstan” of October 31, 2015 N 377-V] (n.d.). Retrieved from [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34329053#pos=1255;25](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053#pos=1255;25) [in Russian].
- 9 Kuanova, I.Z. (2014). *Metodika sudebnogo razbiratelstva i sostavleniia sudebnogo resheniia po trudovym sporam [The methodology of judicial proceedings and the drafting of a court decision on labor disputes]*. Astana: Prosper Print [in Russian].
- 10 Normativnoe postanovlenie Verkhovnogo Suda Respubliki Kazakhstan ot 6.10.2017 g. № 9 «O nekotorykh voprosakh primeneniia sudami zakonodatelstva pri razreshenii trudovykh sporov» [Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan of 6.10.2017 N 9 “On certain issues of application of legislation by courts in resolving labor disputes”]. Retrieved from [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=35071444#sub\\_id=3700](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35071444#sub_id=3700) [in Russian].