

УДК 349.2 (574)

DOI: 10.54649/2077-9860-2020-4-84-91

Э.Н.Мустафанова¹**¹Каспийский общественный университет,****Республика Казахстан, г. Алматы****E-mail: cv-em@mail.ru**

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ РАБОТЫ СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

Аннотация

Данная статья посвящена анализу эффективности работы согласительной комиссии в рассмотрении индивидуального трудового спора. Приведен краткий анализ данного вопроса. Даются рекомендации по совершенствованию правового механизма данного способа защиты трудовых прав и интересов работников.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое законодательство, индивидуальный трудовой спор, согласительная комиссия.

Э.Н.Мустафанова¹**¹Каспий қоғамдық университеті,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.****E-mail: cv-em@mail.ru**

КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫ ЖҰМЫСЫНЫҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ ТУРАЛЫ

Аңдатпа

Бұл мақала жеке еңбек дауын қарастырудағы келісу комиссиясы жұмысының тиімділігін талдауға арналған. Осы мәселенің қысқаша талдауы келтірілген. Жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерінің құқықтық тетігін жетілдіру бойынша ұсыныстар беріледі.

Түйінді сөздер: еңбек қатынастары, еңбек заңнамасы, жеке еңбек дауы, келісу комиссиясы.

E.N. Mustafanova¹**¹Caspian Public University,
the Republic of Kazakhstan, Almaty****E-mail: cv-em@mail.ru**

ABOUT SOME ISSUES OF THE WORK OF THE CONCERNING COMMISSION

Annotation

This article is devoted to the analysis of the effectiveness of the work of the conciliation commission in the consideration of an individual labor dispute. A brief analysis of this issue is given. Recommendations for improving the legal mechanism of this method of protecting labor rights and interests of employees are given.

Keywords: labor relations, labor legislation, individual labor dispute, conciliation commission.

В соответствии с п.3 ст.24 Конституции РК за работниками признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [1]. Каждый имеет право на судебную защиту своих прав и свобод. Начиная с 1 ян-

варя 2016 года, Трудовым Кодексом РК (далее – ТК РК) установлен обязательный досудебный порядок урегулирования индивидуального трудового спора [2]. В соответствии с ТК РК работник и работодатель имеют право на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласи-

тельную комиссию, суд в порядке, установленном ТК РК. Уже более 5 лет действует данная норма, но еще рано говорить об эффективности данной нормы. Разработчиками ТК РК был закреплен обязательный досудебный порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в согласительной комиссии, но механизма его реализации не было предложено. В этой связи представляется актуальным выявление причин, по которым согласительная комиссия на сегодняшний день не разрешает индивидуальные трудовые споры, а зачастую формально рассматривает и неурегулированными спорами по-прежнему занимаются судебные органы.

До недавнего времени создание согласительной комиссии, было необязательным для субъектов малого бизнеса, но после внесения поправок в 2020 году индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами. Исследователями отмечается, что особо остро стоит вопрос о защите прав работников в сфере малого и среднего бизнеса. По мнению В.И. Курилова рост малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав и интересов работников, так как в них, как правило, отсутствуют профсоюзные организации, сами работодатели игнорируют трудовое законодательство [3].

В качестве примера можно привести следующий случай с работником.

5 августа 2018 г. гражданин М. был принят на работу в организацию - субъект малого бизнеса в одной из областей РК. При приеме на работу ему было сообщено, что работа осуществляется вахтовым методом. Трудовой договор был предоставлен только 30 октября 2018 г, т.е. после окончания так называемой «рабочей вахты», после неоднократных напоминаний. Но согласно трудовому договору у работника, как оказалось, 6-дневная рабочая неделя. Фактически же он трудился 12 часов ежедневно с 7 до 19 часов, с перерывом для отдыха и приема

пищи 1 час, с 5 августа 2018 года до 30 октября 2018 г., непрерывно, не покидая место выполнения работ у работодателя, т.е. без возвращения к месту проживания, в город Алматы и без выходных.

Фактически за период с 5 августа по 30 октября 2018 года им было отработано 78 рабочих дней x 11 часов = 858 часов. При этом баланс рабочего времени за этот период при 6-дневной рабочей неделе составил:

- август 2018 - 168 часов (с 5 августа);
- сентябрь 2018 – 165 часов;
- октябрь 2018 – 181 час.

Итого, 514 часов составила норма часов по балансу рабочего времени, незаконное превышение нормы рабочего времени составило 344 часа, которые не были оплачены работодателем за работу сверхурочно в повышенном размере в соответствии с нормами ст.108 ТК РК, что является нарушением трудового законодательства.

Обращение за защитой своих прав к государственному инспектору труда не дало положительного результата, т.к. работник при получении трудового договора поставил в нем свою подпись, не ознакомившись с содержанием, работодателем при проведении внеплановой проверки были представлены фиктивные таблицы учета рабочего времени, не отражающие фактической занятости работника. Стоит отметить, что в данном конкретном случае имеется не только вина работодателя в нарушении трудового законодательства, но самого работника. Работники, к сожалению, не читают свой трудовой договор, а в данном примере работник изначально не настоял на подписании трудового договора, чтобы ознакомиться с его содержанием до начала выполнения трудовых функций, опасаясь потерять предложенное рабочее место. На судебную защиту работник не решился в виду отсутствия финансов для этого, а на момент трудового спора в 2018 году, согласительная комиссия в субъекте малого бизнеса не являлась обязательной.

Рассматривая трудовой спор на досудебной стадии у работодателей и работников имеется возможность сократить расходы в случае, к примеру, если выяснится в ходе заседания согласительной комиссии, что акты работодателя были неправомерными. Появляется возможность урегулировать все с наименьшими финансовыми и временными затратами.

Можно привести следующий пример. Работодатель предлагает работнику перевод на другую работу в соответствии со ст.38 ТК РК и

не смотря на его отказ и отсутствие письменного согласия, производит расторжение трудового договора с нарушением норм трудового законодательства. Работник обращается в согласительную комиссию. Согласительная комиссия привлекает эксперта по трудовому праву, который дает разъяснения о незаконности данного перевода. В результате чего согласительная комиссия производит восстановление работника на рабочем месте, выплачивает заработную плату за время вынужденного прогула в течение двух недель и возмещает расходы на представителя. Если бы дело перешло в судебные разбирательства, то расходы компании могли быть значительно больше.

Введение нормы досудебного урегулирования имело целью разгрузить суды, а также предоставить сторонам возможность разрешать индивидуальные трудовые споры в короткие сроки внутри организаций [4]. Законодатель придал согласительной комиссии функцию промежуточной, вместе с тем обязательной стадии, а также урегулировал вопрос обязательного разрешения индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке, несоблюдение которого в силу пп.1) ч.1 ст.152 ГПК РК является основанием для возврата искового заявления [5]. **К сожалению, следует констатировать факт низкой эффективности работы согласительной комиссии в рассмотрении данного вида трудовых споров.** Этому способствуют разного рода причины.

К примеру, изначально, при введении процедуры обязательного рассмотрения индивидуального трудового спора в согласительной комиссии прямая обязанность не была предусмотрена в ТК РК. Эксперты трактовали данную обязанность на основе п.2 ст.159 ТК РК, где говорилось о том, что согласительная комиссия является постоянно действующим органом. И только поправки в ТК РК в мае 2020 года поставили точку в споре с работодателями: когда должна создаваться согласительная комиссия – в момент возникновения индивидуального трудового спора или все-таки с момента введения ТК РК в 2016 году [6]. В настоящее время обязанностью работодателя является создание согласительной комиссии в порядке, установленном ТК РК. Но при этом не установлена ответственность работодателя за отсутствие согласительной комиссии в организации. Все эти факторы не могут не влиять на то, что согласительные комиссии и по сей день во многих организациях отсутствуют, лишая работников

возможности защитить свои трудовые права в случае необходимости. Суды возвращают иски заявленные работниками, если не была соблюдена досудебная процедура урегулирования трудового спора в согласительной комиссии. Работник сначала вынужден обращаться с жалобой к государственному инспектору труда по факту отсутствия согласительной комиссии. Государственный инспектор труда проводит внеплановую проверку и в случае выявления нарушения трудового законодательства выносит предписание об устранении нарушения. В соответствии с ТК РК течение срока обращения по рассмотрению индивидуального трудового спора приостанавливается в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания. Но безусловно это негативно влияет на возможность рассмотрения трудового спора в кратчайшие сроки и необоснованно затягивает его рассмотрение.

Следующей проблемой, которая не позволяет согласительным комиссиям эффективно рассматривать трудовые споры является отсутствие четкой регламентации по ее созданию, порядку рассмотрения индивидуального трудового спора и вынесению решения. Следует отметить, что в ТК РК 2007 г., который ныне утратил свою силу, было предусмотрено право работника и работодателя рассмотреть индивидуальный трудовой спор в согласительной комиссии [7]. Но ввиду того, что это не было обязанностью, данный способ урегулирования трудового спора не применялся на практике. При этом порядок создания согласительной комиссии, рассмотрение трудового спора и порядок вынесения решения были более-менее урегулированы в самом ТК. Как и в целом, если обратиться к истории вопроса, ранее существовали регламентирующие процедуры. В качестве примера можно назвать Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г., Инструкция о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров согласительными комиссиями, утвержденная приказом Министра труда и социальной защиты РК за № 37-п от 15 февраля 2000 г.

На практике у работодателей, которые создают согласительную комиссию, возникает много вопросов: как провести общее собрание коллектива для избрания представителей работников? Возможно ли дистанционное рассмотрение индивидуального трудового спора? Может ли руководитель исполнительного ор-

гана входить в состав согласительной комиссии? И множество других вопросов.

Ж.А. Хамзина справедливо отмечает в своем исследовании тот факт, что деятельность согласительной комиссии, которая относится к органам, разрешающим трудовой спор, должна быть детально и, по существу, регламентирована, иметь четкую процессуальную форму. Требуют императивного закрепления общие требования к процессу осуществления действий по разрешению споров. Правовая неопределенность приводит на практике к тому, что каждая комиссия по своему собственному усмотрению определяет порядок разрешения споров, требования к работе комиссий, содержанию выносимых решений. Здесь, по мнению Ж.А. Хамзиной, проявился слабый теоретико-методологический подход разработчика ТК РК к пониманию сущности и содержанию процедурно-процессуальной подотрасли трудового права, несмотря на имеющиеся классические общепризнанные научные и практические разработки в этой сфере, являющиеся базой для правотворческого процесса [8]. И с этим трудно не согласиться.

В п.3 ст.159 ТК РК приводится ссылка на письменное соглашение между работодателем и представителями работников, в которых должны быть регламентированы вопросы создания согласительной комиссии и порядка рассмотрения индивидуального трудового спора. При этом в Нормативном постановлении Верховного Суда РК от 06.10.2017 г. за № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» в п.3 в качестве данного документа помимо соглашения ошибочно упоминается положение, а именно: нерегламентированные нормами главы 15 ТК РК вопросы создания и формирования состава согласительной комиссии, процедуры обязательной регистрации заявлений субъектов обращения в согласительную комиссию, порядок её работы могут быть предусмотрены в коллективном договоре либо ином заключенном между работодателем и представителями работников отдельном соглашении, совместно утвержденном ими положении [9]. Согласимся с мнением Ж.А. Хамзиной о том, что ст.159 ТК РК предусматривает единственно возможную форму для данного акта – соглашение. Положение, в свою очередь, согласно ст.1 ТК РК является актом работодателя. На практике зачастую можно встретить

в организациях наличие и соглашения, и положения одновременно. Хотя считаем, что достаточно наличия письменного соглашения между работодателем и представителями работников, чтобы избежать дублирования норм и противоречия.

Также, помимо этого дополнительные вопросы вызывает в проверочном листе государственного инспектора труда пункт о проверке наличия акта работодателя о создании согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также рассмотрение индивидуального трудового спора согласительной комиссией в установленные сроки [10]. Речь скорее всего идет об издании приказа о создании согласительной комиссии. Полагаем при проведении плановой или внеплановой проверки по данному вопросу немаловажным является проверка самого факта наличия согласительной комиссии, а не только акта работодателя (приказа о создании комиссии), а также наличия письменного соглашения между работодателем и представителями работников. Так как именно данный документ регулирует все вопросы создания, порядка работы согласительной комиссии, принятие решение.

Далее обратимся к вопросу компетенции согласительной комиссии. Под компетенцией принято понимать круг полномочий, совокупность прав и обязанностей тех или иных органов либо должностных лиц. В юриспруденции понятие «компетенция» неразрывно связано с понятием «подведомственности», под которой советское гражданское процессуальное право понимает установление пределов компетенции судов, арбитража и иных органов в разбирательстве и разрешении гражданских дел [11]. По мнению Л.А. Николаевой поскольку комиссия по трудовым спорам является смешанным паритетным органом, созданным специально для урегулирования трудового спора, и никакими другими вопросами не занимается, то понятие «компетенция» и «подведомственность» как бы совпадают. В компетенцию входит рассмотрение трудового спора, и подведомственны трудовые споры. Но дело обстоит не так просто. Подведомственность трудовых дел разграничивает полномочия органов на их рассмотрение – указывает нам И.И. Цыганов [12]. С.А. Голощанов и В.Н. Толкунова определяют подведомственность как правомочие органа рассматривать и разрешать определенный круг трудовых споров [13]. Следовательно,

под компетенцией по трудовым спорам мы понимаем установление объема полномочий по разрешению трудовых дел и определение круга лиц, подведомственных ей, разрешаемых с ее помощью. Отсюда следует знать: какие трудовые споры подлежат рассмотрению в ней, а какие будут изъяты из ее ведения. На практике встречаются случаи смешения составов дисциплинарной и согласительной комиссии, когда члены комиссии входят и в дисциплинарную и в согласительную комиссию. Считаем недопустимым смешивать компетенцию и полномочия данных комиссий.

Ранее Инструкция о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров относила к компетенции комиссии следующие вопросы:

- 1) о переводах на другую работу и оплате труда при переводах;
- 2) об изменении условий индивидуального трудового договора;
- 3) о режиме рабочего времени, трудового распорядка;
- 4) о продолжительности отдыха, в том числе ежегодного отпуска;
- 5) о наложении дисциплинарных взысканий;
- 6) по вопросам оплаты и охраны труда;
- 7) другие споры, по вопросам применения законодательства о труде, индивидуального трудового и коллективного договоров [14].

КЗоТ Казахской ССР также не предусматривал рассмотрение вопросов, касающихся увольнения работников в досудебном порядке [15]. Полагаем правильным возврат к данной практике и оставить на рассмотрение согласительной комиссии текущие вопросы трудовых отношений, а более серьезные вопросы, связанные с расторжением трудового договора, безопасности и нарушения безопасности и охраны труда включить в исключительную компетенцию судебных органов. Какие на то имеются основания? Учитывая, что члены согласительной комиссии являются наемными работниками компании, то появляются сомнения в объективности, принятого согласительной комиссией решения. Так как, возможно давление со стороны работодателя, запугивание сторон в случае, если решение будет принято не в пользу работодателя. В связи с чем, рассмотрение трудового спора касательно расторжения трудового договора в согласительной комиссии зачастую является простой формальностью.

К вопросу о компетентности членов согласительной комиссии. ТК РК предусматривает ежегодное обучение членов согласительной комиссии применению трудового законода-

тельства, навыкам ведения переговоров и достижению консенсуса. Учитывая отсутствие ответственности за непроведение обучения, данная норма либо вовсе игнорируется сторонами, либо обучение проводится формально. Законодательством не регулируется, каким образом и кто должен проводить обучение членов согласительной комиссии. Не будем отрицать тот факт, что дополнительное финансовое бремя ложится на плечи работодателя, при наличии профсоюзных органов, часть расходов за обучение представителей работников производится за счет их бюджетов. Но тем не менее, считаем, что работодатель должен быть в первую очередь заинтересован в обучении и планировать данные расходы в бюджете, так как повышение правовой грамотности членов согласительной комиссии напрямую влияет на снижение уровня конфликтности и как следствие повлечет снижение количества трудовых споров в целом в коллективе. Обучение необходимо проводить в учебных центрах с привлечением экспертов-практиков, которые владеют необходимыми знаниями, практическим опытом и инструментами для разрешения трудовых споров. Прохождение обучения должно подтверждаться соответствующими сертификатами.

Не смотря на определенные сложности и трудности в работе согласительных комиссий следует отметить, что данный способ может и должен стать эффективным способом защиты трудовых прав и интересов работников в Республике Казахстан. Вполне очевидно, что разногласия, возникающие между работником и работодателем, можно урегулировать в ходе непосредственных переговоров путем взаимных уступок и соглашений [16]. Ни для кого не секрет, что конфликтность в нашем обществе нарастает не только в трудовых спорах, реализуя свое конституционное право на судебную защиту, стороны все чаще обращаются за разрешением споров в суд. Но во многих случаях споры, включая трудовые, можно разрешить в досудебном порядке, не прибегая к помощи судебных органов. В настоящее время количество дел в судах является аномальным на каждого из судей. Введение нормы разрешения трудового спора в согласительной комиссии призвано в первую очередь, обеспечить снижение общего уровня конфликтности и только во вторую очередь, снизить нагрузку на суды. Не стоит забывать, что после разрешения трудового спора зачастую сторонам необходимо дальше продолжать строить трудовые отношения в коллективе и весьма затруднительно это

делать, если стороны находятся в конфликте. Согласительная комиссия в организации должна постараться снизить уровень конфликтности между сторонами и не довести дело до суда. Поэтому работодателям не следует относиться к рассмотрению трудового спора в согласительной комиссии как к формальности. В помощь согласительным комиссиям и работникам, обращающимся за рассмотрением индивидуального трудового спора, должны быть созданы все необходимые правовые механизмы.

Очевидно, что требуется совершенствование правовых механизмов защиты, доработка законодательства, особенно в части регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров согласительными комиссиями, т.к. речь идет о возможности реализации работником конституционного права на индивидуальный трудовой спор.

Таким образом предлагается:

- ввести административную ответственность работодателя за отсутствие согласительной комиссии и (или) отсутствие ежегодного обучения членов согласительной комиссии в Кодекс об административных правонарушениях РК;

- предлагается дополнить п.1 ст.159 ТК РК следующей нормой:

«Индивидуальный трудовой спор по вопросу расторжения трудового договора с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем, рассматривается непосредственно судом без обращения в согласительную комиссию.»

- внести дополнение в проверочный лист государственного инспектора о проверке наличия согласительной комиссии, ежегодного обучения членов согласительных комиссий и наличия письменного соглашения о работе согласительной комиссии.

Список использованных источников:

1. Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: https://http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_ (по состоянию на 23.03.2019 г.)
2. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]//Информационная система ПАРАГРАФ. - URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (по состоянию на 20.12.2020 г.)
3. Курилов В.И. Социально-правовые средства регулирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда //Правоведение. - 1998 г. - № 2. - с.83.
4. Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по некоторым вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан [Электронный ресурс]// Информационная система ПАРАГРАФ. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35492703 (по состоянию на 20.12.2020 г.).
5. Гражданский процессуальный кодекс РК от 31 октября 2015 г. за № 377-V [Электронный ресурс]//Информационная система ПАРАГРАФ. – URL // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=34329053 (по состоянию на 20.12.2020 г.).
6. Хамзина Ж.А. Трудовые споры: правовая конструкция для рассмотрения [Электронный ресурс] //Информационная система ПАРАГРАФ. - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31823326 (дата обращения 20.12.2020 г.).
7. Трудовой Кодекс РК от 15 мая 2007 года № 251-III [Электронный ресурс]//Информационная система ПАРАГРАФ. - URL: // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30103567 (утратил силу) (дата обращения 20.12.2020 г.).
8. Хамзина Ж.А. Вопросы к качеству нормативного постановления «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [Электронный ресурс] //Информационная система ПАРАГРАФ. - URL: // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37456619#pos=38;-48 (дата обращения – 20.12.2020 г.).
9. Нормативное постановление Верховного Суда РК от 06.10.2017 г. за № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S> (дата обращения – 20.12.2020 г.).
10. Совместный приказ Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 г. № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 801 «Критерии оценки степени риска

- за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан» [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012656> (по состоянию на 30.11.2020 г.).
11. Советское гражданское право. Учебное пособие для юридических вузов и факультетов. – Москва, 1964. - 280 с.
 12. Цыганов И.И. Трудовые споры и порядок их разрешения на предприятиях// Ученые труды Свердловского юридического института. - Т.VII. – Свердловск, 1961 – с.76-78
 13. Голощапов В.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. Учебное пособие по спецкурсу. – Москва: Издательство ВЮЗИ, 1967. – 144 с.
 14. Приказ Министра труда и социальной защиты РК от 15 февраля 2000 г. № 37-п «Инструкция о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров согласительными комиссиями» [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: // http://adilet.zan.kz/rus/docs/V000001071_ (утратил силу) (дата обращения – 20.12.2020 г.).
 15. Кодекс законов о труде Казахской ССР от 21 июля 1972 г. [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_ (утратил силу) (дата обращения 20.12.2020 г.).
 16. Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 3-е изд. – Алматы, 2019. – 720 с.

References:

1. Konstitutsiya Respubliki Kazakhstan [Elektronnyy resurs]// Informatsionno-pravovaya sistema normativno-pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Әділет». - URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_ (po sostoyaniyu na 23.03.2019 g.)
2. Trudovoy Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 g. № 414-V (s izmeneniyami i dopolneniyami) [Elektronnyy resurs]//Informatsionnaya sistema PARAGRAF. - URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (po sostoyaniyu na 20.12.2020 g.)
3. Kurilov V.I. Sotsialno-pravovye sredstva regulirovaniya povedeniya rabotnikov v sfere nesamosoyatel'nogo truda //Pravovedeniye. - 1998 g. - № 2. - s.83.
4. Obobshcheniye sudebnoy praktiki rassmotreniya grazhdanskikh del po nekotorym voprosam primeneniya trudovogo zakonodatelstva Respubliki Kazakhstan [Elektronnyy resurs]//Informatsionnaya sistema PARAGRAF. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35492703 (po sostoyaniyu na 20.12.2020 g.).
5. Grazhdansky protsessualny kodeks RK ot 31 oktyabrya 2015 g. za № 377-V [Elektronnyy resurs]// Informatsionnaya sistema PARAGRAF. – URL // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=34329053 (po sostoyaniyu na 20.12.2020 g.).
6. Khamzina Zh.A. Trudovye spory: pravovaya konstruktsiya dlya rassmotreniya [Elektronnyy resurs] //Informatsionnaya sistema PARAGRAF. - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31823326 (data obrashcheniya 20.12.2020 g.).
7. Trudovoy Kodeks RK ot 15 maya 2007 goda № 251-III [Elektronnyy resurs] //Informatsionnaya sistema PARAGRAF. - URL: // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30103567 (utratil silu) (data obrashcheniya 20.12.2020 g.).
8. Khamzina Zh.A. Voprosy k kachestvu normativnogo postanovleniya «O nekotorykh voprosakh primeneniya sudami zakonodatelstva pri razreshenii trudovykh sporov» [Elektronnyy resurs] //Informatsionnaya sistema PARAGRAF. - URL: // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37456619#pos=38;-48 (data obrashcheniya – 20.12.2020 g.).
9. Normativnoye postanovleniye Verkhovnogo Suda RK ot 06.10.2017 g. za № 9 «O nekotorykh voprosakh primeneniya sudami zakonodatelstva pri razreshenii trudovykh sporov» [Elektronnyy resurs] // Informatsionno-pravovaya sistema normativno-pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Әділет». - URL: // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S> (data obrashcheniya – 20.12.2020 g.).

10. Sovmestnyy prikaz Ministerstva zdavookhraneniya i sotsialnogo razvitiya Respubliki Kazakhstan ot 25 dekabrya 2015 g. № 1022 i Ministra natsionalnoy ekonomiki Respubliki Kazakhstan ot 28 dekabrya 2015 g. № 801 «Kriterii otsenki stepeni riska za soblyudeniym trudovogo zakonodatelstva Respubliki Kazakhstan» [Elektronnyy resurs] // Informatsionno-pravovaya sistema normativno-pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Әdilet». - URL: // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012656> (po sostoyaniyu na 30.11.2020 g.).
11. Sovetskoye grazhdanskoye pravo. Uchebnoye posobiye dlya yuridicheskikh vuzov i fakultetov. – Moskva, 1964. - 280 s.
12. Tsyganov I.I. Trudovye spory i poryadok ikh razresheniya na predpriyatiyakh// Uchenye trudy Sverdlovskogo yuridicheskogo instituta. - T.VII. – Sverdlovsk, 1961 – s.76-78
13. Goloshchapov V.A., Tolkunova V.N. Trudovye spory v SSSR. Uchebnoye posobiye po spetskursu. – Moskva: Izdatelstvo VYuZI, 1967. – 144 s.
14. Prikaz Ministra truda i sotsialnoy zashchity RK ot 15 fevralya 2000 g. № 37-p «Instruktsiya o poryadke rassmotreniya individualnykh trudovykh sporov soglasitelnymi komissiyami» [Elektronnyy resurs] //Informatsionno-pravovaya sistema normativno-pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Әdilet». - URL: // http://adilet.zan.kz/rus/docs/V000001071_ (utratil silu) (data obrashcheniya – 20.12.2020 g.).
15. Kodeks zakonov o trude Kazakhskoy SSR ot 21 iyulya 1972 g. [Elektronnyy resurs] //Informatsionno-pravovaya sistema normativno-pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Әdilet». - URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_ (utratil silu) (data obrashcheniya 20.12.2020 g.).
16. Uvarov V.N., Uvarova-Patenko N.V. Trudovoye pravo Respubliki Kazakhstan: Uchebnyk. 3-e izd. – Almaty, 2019. – 720 s.