

УДК 349.222

DOI: 10.54649/2077-9860-2021-1-88-95

Э.Н.Мустафанова¹

¹Каспийский общественный университет,

Республика Казахстан, г. Алматы

E-mail: cv-em@mail.ru

О РАЗГРАНИЧЕНИИ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация

Данная статья посвящена анализу проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, а также судебной защите работника в случае злоупотребления работодателями. Приведен краткий анализ данного вопроса. Даются рекомендации по совершенствованию правового механизма судебной защиты в случае нарушения и ограничения трудовых прав и интересов работника.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое законодательство, пандемия, защита трудовых прав и интересов, трудовой договор, гражданско-правовой договор, подмена трудовых отношений, трудовой спор, судебная защита.

Э.Н.Мустафанова¹

¹Каспий қоғамдық университеті,

Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

E-mail: cv-em@mail.ru

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН ЖӘНЕ АЗАМАТТЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫ АЖЫРАТУ ТУРАЛЫ

Аңдатпа

Бұл мақала еңбек қатынастарын және азаматтық-құқықтық қатынастарды ажырату проблемасын талдауға, сондай-ақ жұмыс берушілердің қиянат жасауы жағдайында жұмыскерді сот тәртібімен қорғауға арналған. Осы мәселенің қысқаша талдамасы келтіріледі. Жұмыскердің еңбектік құқықтары мен мүдделерін бұзу және шектеу жағдайында соттық қорғаудың құқықтық тетігін жетілдіру бойынша ұсынымдар беріледі.

Түйінді сөздер: еңбек қатынастары, еңбек заңнамасы, пандемия, еңбектік құқықтар мен мүдделерді қорғау, еңбек шарты, азаматтық-құқықтық шарт, еңбек қатынастарын ауыстыру, еңбек дауы, соттық қорғау.

E.N. Mustafanova¹

¹CaspianPublic University,
The Republic of Kazakhstan, Almaty
E-mail: cv-em@mail.ru

ON THE DISTINCTION OF LABOR AND CIVIL - LEGAL RELATIONS

Annotation

This article is devoted to the analysis of distinction of labor and civil-legal relations, as well as the judicial protection of an employee in the case of abuse by employers. A brief analysis of this issue is given. Recommendations are given for improving the legal mechanism of judicial protection in case of violation and limitation of labor rights and interests of an employee.

Keywords: labor relations, labor legislation, pandemic, protection of labor rights and interests, labor contract, civil-legal contract, substitution of labor relations, labor dispute, judicial protection.

Одним из основополагающих принципов трудового законодательства является недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда [1]. Защита трудовых прав работников и их интересов в условиях рыночной экономики относится к числу наиболее важных и актуальных проблем. В трудовых отношениях между работником и работодателем зачастую сторона работодателя имеет статусный и экономический перевес. Действующий Трудовой Кодекс РК разрабатывался в рамках реализации Плана Наций – 100 конкретных шагов по реализации пяти конституциональных реформ. 83 шаг данного плана предусматривал либерализацию трудовых отношений. В данное понятие разработчики вкладывали усиление роли договорного регулирования отношений между сторонами. Но в настоящее время о либерализации трудовых отношений говорить еще не приходится. Работодателями либерализация была истолкована иначе. И, в связи с этим появляется опасность злоупотребления правами со стороны недобросовестного работодателя в ущерб интересам работника.

Один из основных принципов Филадельфийской декларации Международной Ор-

ганизации Труда гласит, что труд не является товаром [2]. Труд является жизненно важным условием существования людей, удовлетворения материальных и духовных потребностей. В широком плане трудовая деятельность людей выступает естественной потребностью жизни общества, формирования его материальной и духовной основы [3, с.14].

Несмотря на это в условиях рыночной экономики недобросовестные работодатели воспринимают труд работника и самого работника именно как товар. Нет сомнений, что пандемия COVID-19 еще более ухудшила ситуацию. Именно трудовые права работников и их интересы оказались одним из самых уязвимых в этот сложный период. К вызовам пандемии оказались не готовы не только работодатели и работники, но и законодательство. Каждый работодатель действовал на свой страх и риск. Трудовая сфера в Республике Казахстан, как и во всем мире столкнулась с серьезными испытаниями на прочность. Предприятия стараются минимизировать свои расходы и нередко, прежде всего, эти мероприятия сказываются на льготах и гарантиях работающего персонала. К примеру, в период введения чрезвычайного положения в марте 2020

года деятельность многих предприятий была приостановлена либо ограничена. Работодатели, следуя неправомерным рекомендациям ряда экспертов по оптимизации расходов, принялись расторгать трудовые договоры и заключать с работниками гражданско-правовые договоры. Данные действия работодателей напрямую ограничивают трудовые права и интересы работников, к примеру, работники лишаются права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, оплаты социального пособия по временной нетрудоспособности.

Следует отметить, что проблема разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений существует не первый год. И до прихода пандемии заключение договора гражданско-правового характера вместо трудового было весьма распространенным явлением. Работодатели ошибочно полагают, что имеют право самостоятельно выбирать: какой именно вид договора заключить, ссылаясь на то, что Гражданский кодекс РК не запрещает заключение договора гражданско-правового характера с физическим лицом. Но статьей 27 Трудового кодекса РК (далее – ТК РК) установлены отличительные признаки трудового договора от иных видов договоров, а именно:

- 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- 3) получение работником заработной платы за труд.

Практика показывает, что работодатели анализу данной нормы не уделяют должного внимания и в целом не понимают ее значение. Так как данная норма не раскрывает всю суть отличия трудовых договоров от гражданско-правовых, которая заключается прежде всего в том, что регулируются правоотношения разными кодексами: трудовые отношения регулируются ТК РК, а гражданско-правовые – Гражданским Кодексом. Соответственно, трудовые договоры отличаются от иных договоров по субъектному составу, содержанию, основаниям и порядку заключения, изменения, расторжения и признания по решению суда недействительными, срокам действия, а также по процедуре исполнения договорных обязательств. Зачастую отличительные признаки в ст.27 ТК РК работодателями исследуются только для того, чтобы при составлении договора гражданско-правового характера скрыть при-

знаки трудовых отношений, на которые явно указывает данная норма. Только перечислений признаков трудовых отношений недостаточно. Необходимо дополнить норму ст.27 ТК РК и установить прямой запрет на заключение договора гражданско-правового характера вместо трудового с целью ограничения трудовых прав и интересов работника в сфере труда. Также рекомендуется расширить толкование данной нормы и указать в каких случаях может быть заключен договор гражданско-правового характера, на практике это могут быть только разовые работы либо работы непостоянного характера.

Помимо ограничения трудовых прав и интересов в связи с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми, работник сталкивается еще и с другими проблемами. В случае защиты своих прав и интересов он не может обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в согласительную комиссию. Так как Трудовой кодекс РК определяет трудовой спор как разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя. В данном случае физическое лицо, с которым заключен договор гражданско-правового характера не может обратиться в согласительную комиссию и ему требуется обращение в судебные органы для установления факта наличия трудовых отношений и только в случае, если суд установит факт подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, работник вправе отстаивать и остальные нарушенные работодателем права в сфере труда, а в случае судебной защиты работник сталкивается с рядом других трудностей.

Примером может служить следующее судебное дело 2019 года. Гражданин А. обратился в суд с иском к Товариществу о взыскании утраченного заработка, взыскании задолженности по временной нетрудоспособности, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, компенсации морального вреда. Изначально вместо трудового договора с А. был заключен договор гражданско-правового характера (далее – договор), согласно которому истец оказывал услуги оператора битумных котлов асфальтобетонного завода. 10 июня

2019 года около 04:00 часов на работе произошел несчастный случай, истец провалился в котел с кипящей битумной массой, вследствие чего получил термический ожог II-III степени голеностопных суставов, обеих стоп, передней поверхности брюшной стенки и поясничной области. Районный суд первой инстанции верно выявил подмену трудовых отношений гражданско-правовыми и установил факт наличия трудовых отношений, используя представленные истцом доказательства, а именно: истец принял на себя обязательства по исполнению обязанностей по конкретной специальности, с использованием инвентаря (орудия труда) работодателя, при этом работы должны были производиться ежедневно, за установленную плату.

Исходя из установленного, суд первой инстанции посчитал правильным взыскать с ответчика в пользу истца задолженность по временной нетрудоспособности в размере 175 602 тенге и компенсацию за неиспользованный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в размере 140 000 тенге.

Но требования истца в части взыскания утраченного заработка и компенсации морального вреда суд посчитал преждевременными, поскольку уполномоченным органом не было проведено специальное расследование по несчастному случаю, связанному с трудовой деятельностью, имевшему место 10 июня 2019 года, следовательно, определить степень вины работодателя без составления акта Н-1 не представляется возможным.

Однако далее, суд апелляционной инстанции ошибочно отменил решение суда первой инстанции, мотивируя свои выводы недостаточными доказательствами факта наличия трудовых отношений. В итоге, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда отменила судебный акт апелляционной инстанции, признав требования истца и факт наличия трудовых отношений [4]. Но в этом случае истца, гражданина А., ожидают последующие судебные разбирательства. В связи с тем, что факт наличия трудовых отношений подтвердился, работодатель обязан провести расследование несчастного случая, по итогам которого работник вправе вновь обратиться в суд с исковыми требованиями по выплате суммы утраченного заработка и возмещения вреда, нанесенного здоровью.

В данном конкретном случае следует признать некомпетентность апелляционной судеб-

ной инстанции ввиду неправильного применения норм материального права, а конкретно статьи 27 ТК РК. Так как установленные данной нормой признаки трудовых отношений имели место, об этом же говорят выводы судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда, которая тщательно исследовала представленные доказательства. Какие судебные ошибки допустила апелляционная инстанция? Недостаточно изучены доказательства по делу. Истец в суде первой инстанции представил достаточно доказательств, включая договор оказания услуг, который подтверждает нарушение применения ст.27 ТК РК и подтверждает наличие факта трудовых отношений, подмены их гражданско-правовым. В заключенном между сторонами договоре напрямую на это указывает написание должности – оператор битумных котлов асфальтобетонного завода.

Материалами гражданского дела также было установлено, что по условиям договора стоимость услуг осуществляется за фактически оказанные услуги на основании актов выполненных работ (оказанных услуг). Согласно представленным актам, ответчик ежемесячно подписывал с истцом акты выполненных работ, в котором отражались количество часов, расценка, а также виды выполненных работ. При этом в актах за один и тот же вид и характер работы определялась различная единичная расценка, которая изменялась в зависимости от количества часов выработки. При выработке 160 часов цена за единицу расценки составляла 1 375 тенге за час, а при выработке часов в количестве 168 и 176 цена за единицу расценки составляла 1 250 тенге. Учитывая вышеизложенное, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда правильным образом приходит к выводу о том, что изменение единичной расценки осуществлялось только с целью приведения стоимости работ в соответствие с ежемесячной оплатой работ по договору в размере 220 000 тенге. Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что подписание актов выполненных работ осуществлялось лишь для вида и носило формальный характер, а договор прикрывал трудовые правоотношения сторон. Кроме того, по делу установлено, что истец работал оператором 10 календарных дней с 08:00 до 20:00 часов, последующие 10 календарных дней с 20:00 до 08:00 часов в период с 1 апреля по 10 июня 2019 года, ежемесячно получал фиксированную оплату в размере 220 000 тенге, то есть

лично выполнял работу по определенной квалификации, специальности, подчинялся трудовому распорядку, а ответчик выплачивал ему заработную плату за труд, что подтверждает характер трудовых отношений.

Таким образом, не один, а все три признака трудовых отношений имели место при заключении договора гражданско-правового характера. Для доказательства факта наличия трудовых отношений этого должно было быть достаточно.

При рассмотрении трудовых споров судьи руководствуются Нормативным постановлением Верховного Суда РК от 06.10.2017 г. за № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее – НП ВС). Но, если обратиться к п.7 НП ВС для толкования применения нормы статьи 27 ТК РК, то можно увидеть следующее:

Судам надлежит разграничивать гражданско-правовые отношения от трудовых правоотношений.

О характере трудовых отношений могут свидетельствовать обстоятельства, когда работник лично выполняет работу (трудовую функцию) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, с подчинением трудовому распорядку, а работодатель выплачивает ему заработную плату за труд [5].

Нельзя не согласиться с мнением Ж.А. Хамзиной, которая в своем исследовании пишет о том, что п.7НП ВС входит в противоречие с содержанием ст. 27ТК РК. Указанной нормой в ТК РК требуется фактическое наличие хотя бы одного из признаков, свидетельствующих о существовании в реальности трудовых, а не гражданско-правовых отношений. Приведенный пункт НП РК предполагает фиксацию совокупности всех трех условий: личное выполнение работником работы по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, подчинение работника трудовому распорядку, выплата работодателем заработной платы за труд; в целях формирования однозначного вывода о наличии трудового правоотношения.

Следует отметить, что в НП ВС остались без разъяснения порядок и особенности разрешения споров о признании факта трудовых правоотношений, а вместе с тем на практике, это наиболее сложные в аспекте доказывания дела, требующие от судьи глубоких знаний теории трудового права и умения установить признаки общественного трудового отношения [6].

Приведенный пример из НП ВС не единственный пробел. Документ требует существенной доработки с учетом сложившейся правоприменительной практики. Таким образом, работник, столкнувшийся со злоупотреблением со стороны работодателя в случае защиты своих трудовых прав, сталкивается с некомпетентностью судей и недоработками в законодательстве. В судебной защите как способе защиты трудовых прав и интересов работника требуется совершенствование правовых механизмов. Также, суды должны выявлять причины возникновения трудовых споров и нарушений трудового законодательства, недостатки в деятельности предприятий и способствовать их устранению. Одной из форм, которой суды могут способствовать устранению недостатков в работе предприятий, учреждений и борьбе за соблюдение трудового законодательства является обобщение судебной практики по разрешению трудовых споров [7]. Данное обобщение должно доводиться до сведения государственных инспекторов труда, профсоюзных органов с целью профилактики и предупреждения трудовых споров. Практикующим юристам по трудовому праву и адвокатам также будет полезным изучение судебной правоприменительной практики.

Несмотря на повышение качества правового обеспечения трудовых прав человека, регулирование в данной сфере не лишено ряда недостатков: все еще высок процент трудовых споров, не созданы реальные механизмы предотвращения коллективных конфликтов, порождающих опасные социальные противостояния [8, с.7]. Для устранения проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений необходимо помимо прямого запрета на заключение договора гражданско-правового характера вместо трудового, установление административной ответственности работодателя за нарушение данного запрета. Так как на практике отсутствие прямой ответственности за нарушение трудового законодательства служит толчком к злоупотреблению трудовыми правами работника и порождает безнаказанность.

Очевидным является тот факт, что конфликтность в обществе очень возросла, реализуя свое конституционное право на судебную защиту, стороны чаще всего предпочитают обращаться за разрешением споров в суд. Но во многих случаях споры, включая трудовые, можно разрешить в досудебном порядке, не прибегая к помощи суда. В настоящее время

количество дел в судах на каждого судью является аномальным явлением. Введение нормы рассмотрения индивидуального трудового спора в согласительной комиссии призвано в первую очередь, обеспечить снижение общего уровня конфликтности и во вторую очередь, снизить нагрузку на суды. Трудовые споры по факту подмены трудовых отношений должны решаться на уровне согласительной комиссии. Согласительная комиссия, обладая необходимыми инструментами по разрешению спора, вполне способна снизить уровень конфликтности между сторонами и не довести дело до суда, обеспечив защиту трудовых прав работника. Необходимо развивать данный способ защиты трудовых прав интересов работников, поскольку судебная защита своих трудовых прав и интересов для работника является весьма непростой. Во-первых, это дополнительные и порой существенные расходы на представительство интересов работника в суде, во-вторых, судебное разбирательство может растянуться на длительный период, а работнику необходимо обеспечивать свое существование, а также обеспечить восстановление здоровья. Необходимо, как было указано выше, допустить рассмотрение индивидуального трудового спора в согласительной комиссии по факту подмены трудовых отношений гражданско-правовыми.

Одной из причин возникновения трудовых споров является юридическая безграмотность работников и работодателей. Зачастую работники не знают: как защитить свои права, куда обратиться. Во многих случаях работники вообще не обращаются за защитой своих трудовых прав и интересов, опасаясь быть уволенными, в связи с этим молчаливо терпят беззаконие со стороны недобросовестных работодателей. Вместо защиты своих прав работник иногда просто меняет место работы, не используя предоставленные законодательством способы и механизмы защиты. Полагаем, что на современном этапе необходимо повышать правовую грамотность работников и развивать все возможные способы и механизмы защиты трудовых прав и интересов работников. В качестве способа повышения правовой грамотности работников рекомендуется введение обязанности работодателя по проведению обучающих семинаров по основам трудового законодательства.

Гораздо большей проблемой является правовая неграмотность работодателя и кадро-

вых служб. На практике специалист кадровой службы не понимает различий между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями, к каким рискам может привести данная ситуация обе стороны правоотношений. Трудовым законодательством регламентируется обязанность обучения в части безопасности и охраны труда раз в три года. Но данная обязанность должна распространяться не только на вопросы безопасности и охраны труда. Руководители предприятий, юристы и специалисты кадровых служб должны проходить систематическое обучение по трудовому законодательству в целом, данную обязанность рекомендуется закрепить в ст.23 ТК РК. К примеру, для допуска к работе специалиста в области здравоохранения требуется наличие сертификата, подтверждающего прохождение повышения квалификации раз в три года [9]. По аналогии специалисты кадровых служб должны допускаться к работе только после повышения квалификации также с установленной периодичностью не менее одного раза в три года. На практике большое количество специалистов кадровых служб не имеют юридического образования, это напрямую порождает неправильное применение и толкование норм трудового законодательства, неграмотное оформление трудовых отношений и как следствие, трудовые споры. Трудовое законодательство в целом нестабильно, регулярно вносятся дополнения и изменения, повышая правовую грамотность работодателей и специалистов, занимающихся вопросами трудового права на предприятии, можно достичь существенного снижения трудовых споров, связанных с неправильным применением норм законодательства.

Президент Республики Казахстан, выступая перед профсоюзными лидерами в 2020 году, призвал культивировать уважение к труду, делая его базовой ценностью казахстанского общества [10]. Наряду с этим, безусловно, требуется выявить уязвимые места в правовом механизме защиты трудовых прав работников, совершенствовать всевозможные способы их защиты и тем самым внести определенный вклад в повышение уровня защищенности работников. Обозначенная проблема с разграничением трудовых и гражданско-правовых отношений не единственная, существует ряд других, не менее острых вопросов в трудовых отношениях между работниками и работодателями, которые приводят к трудовым спорам.

В эпоху глобального кризиса и перемен можно выжить только адаптируясь к изменениям и соблюдая баланс интересов: работник-работодатель. Общая задача – вывести трудовые отношения на новый уровень, в правовое поле, где они будут строиться на основе норм трудового законодательства и учитывать интересы не только работодателя, но и работника.

Таким образом, предлагается:

- дополнить статью 27 ТК РК пунктом 2 об установлении прямого запрета на заключение договора гражданско-правового характера вместо трудового с целью ограничения трудовых прав и интересов работников;

- доработать НП ВС с учетом правоприменительной практики, в частности касательно разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений. Дополнить пункт 7 НП ВС следующим: для установления факта наличия трудовых отношений достаточно наличия одного из признаков. Договор гражданско-правового характера может быть заключен с физическим лицом только, если работа (услуга) носит разовый или непостоянный характер.

- внести изменения в ТК РК в пп.16) п.1 ст.1 ТК РК следующего содержания: трудовой спор – это разногласия между работником (работ-

никами) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.

Трудовым спором признается спор между работодателем (работодателями) и лицом (лицами), в случае отказа заключить трудовой договор с работником вместо договора гражданско-правового характера, если имеются отличительные признаки трудовых отношений согласно ст.27 ТК РК.

- дополнить пункт 2 ст.23 ТК РК обязанностью работодателя проводить обучающие семинары для коллектива по основам трудового законодательства на регулярной основе;

- дополнить пункт 2 ст.23 ТК РК обязанностью работодателя проводить повышение квалификации руководителей предприятий, специалистов кадровой службы, юристов предприятий по трудовому законодательству не менее чем один раз в три года с получением сертификата, подтверждающего прохождение обучения, который будет являться допуском к работе.

Список использованных источников:

1. 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 (дата обращения 25.01.2021)
2. Международная организация труда // <https://www.ilo.org>
3. Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 3-е изд. – Алматы, 2019. – 720 с.
4. Бюллетень Верховного суда Республики Казахстан № 10 2020 г.[Электронный ресурс]// Сайт Верховного Суда РК.- URL: <https://sud.gov.kz/rus/content/byulleteni-za-2020-god> (дата обращения 20.11.2020)
5. 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 «Эділет» URL:<https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S> (дата обращения 25.01.2021)
6. 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 23.01.2021)
7. Астрахан Е., Никитинский В., Ставцева А. Трудовое право: Пособие для судей. 2-е изд. – Москва, 1967. – 280 с.
8. Хамзин А.Ш., Хамзина Ж.А. Трудовое право Казахстана. Общая часть: Учебник. 3-е изд. – Алматы, 2018. – 208 с.
9. Кодекс Республики Казахстан от 07 июля 2020 г. за № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения» [Электронный ресурс] //Информационно-правовая система

нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Әділет» URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>(дата обращения 07.02.2021)

10. Президент обратился к казахстанским профсоюзам [Электронный ресурс] // zakon.kz –Режим доступа: <https://www.zakon.kz/5038285-prezident-obratilsya-k-kazahstanskim.html> (дата обращения: 02.02.2021).

References:

1. 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 (data obrashcheniya 25.01.2021)
2. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda // <https://www.ilo.org>
3. Uvarov V.N., Uvarova-Patenko N.V. Trudovoye pravo Respubliki Kazakhstan: Uchebnik. 3-e izd. – Almaty, 2019. – 720 s.
4. Byulleten Verkhovnogo suda Respubliki Kazakhstan № 10 2020 g. [Elektronnyy resurs]//Sayt Verkhovnogo Suda RK. - URL: <https://sud.gov.kz/rus/content/byulleteni-za-2020-god> (data obrashcheniya 20.11.2020)
5. 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 25.01.2021)
6. 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 23.01.2021)
7. Astrakhan Ye., Nikitinsky V., Stavtseva A. Trudovoye pravo: Posobiye dlya sudey. 2-e izd. – Moskva, 1967. – 280 s.
8. Khamzin A.Sh., Khamzina Zh.A. Trudovoye pravo Kazakhstana. Obschaya chast: Uchebnik. 3-e izd. – Almaty, 2018. – 208 s.
9. Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 07 iyulya 2020 g. za № 360-VI «O zdorovye naroda i sisteme zdavookhraneniya» [Elektronnyy resurs] //Informatsionno-pravovaya sistema normativno-pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Әділет» URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>(data obrashcheniya 07.02.2021)
10. Prezident obratilsya k kazakhstanskim profsoyuzam [Elektronnyy resurs] // zakon.kz –Rezhim dostupa: <https://www.zakon.kz/5038285-prezident-obratilsya-k-kazahstanskim.html> (data obrashcheniya: 02.02.2021).