

Жолдауы. [https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinen-kymbat-kasym-zhomart-tokaev\\_a3737118](https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinen-kymbat-kasym-zhomart-tokaev_a3737118) 17.03.2022.

5. Аленов М. А. Гражданское процессуальное право: учебное пособие. -Изд. 2-с, переп. и доп. - Астана, 2011. - 530 с.

6. Issayeva A.Zh., Aitimov B.Zh. Legal regulation of the procedure for consideration of labor disputes in court // BULLETIN of the L.N. Gumilyov Eurasian National University. LawSeries. - 2019. - №4 (129). – P.85-96.

7. Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2006 жылғы 25 желтоқсандағы №9 «Қазақстан Республикасы соттарымен азаматтық істер бойынша сот шығыстары туралы заңнаманы қолдануы туралы» Нормативтік қаулысы [http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P06000009S\\_09.10.2019](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P06000009S_09.10.2019).

8. Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 25 желтоқсандағы № 120-VI ҚРЗ. Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы (Салық кодексі) <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1700000120> 10.01.2023.

9. Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и особенная части. – Алматы: Жеті Жарғы, 2014. - С.395.

10. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ Кәсіптік одақтар туралы Заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> 13.02.2023.

11. Issayeva A.Zh. Aitimov B. Zh., Issayeva Zh.A., Zhussupbekova M., Tinistanova S, Madaliyeva A.A. Features of legal regulation of the procedure for the consideration of labour disputes in the Republic of Kazakhstan // Journal of Advanced Research in Law and Economics. Volume XI, Issue 1(47), Spring 2020. –P. 65-73.

12. Бурибаев Е., Хамзина Ж., Белхожаева Д. Сот төрелігіне қол жеткізу: жеке еңбек дауларының өзекті мәселелері // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, 2023. - №1(71). - 19-26б.

МРНТИ:10.63.59

10.51889/2959-6181.2023.72.2.003

УДК:331.109

Қ. Тұрлыханқызы<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

## ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ТУРАЛЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ

Аңдатпа

Мақалада жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған немесе негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органының мүшесін тәртіптік жауаптылыққа тартқан кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірінің болмауы жұмысқа қайта алу туралы талапты қанағаттандыру үшін сөзсіз негіз болып табылады. Жұмыскердің заңсыз негізде немесе заңда көзделген тәртіпті бұза отырып жұмыстан босатылғанын анықтай отырып, сот өз шешімімен оны бұрынғы жұмысында қалпына келтіреді және жауапкерден мәжбүрлі бос жүрген уақыты үшін жалақысын немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған барлық уақыты үшін жалақысының айырмасын талапкердің пайдасына өндіріп алады. Бұл мақалада жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы жеке еңбек дауларын сотта қарау қарастырылады.

**Түйін сөздер:** еңбек, еңбек құқығы, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу, еңбек қатынастары, еңбек даулары, жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек дауларын сотта қарау, келісу комиссиясы.

*K. Turlykhanqyzy<sup>1</sup>*  
*<sup>1</sup>Abai Kazakh National Pedagogical University*

## **CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES ON TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER IN COURT**

### *Abstract*

In the article, the absence of a reasoned opinion of a trade union body when bringing to disciplinary responsibility a member of an elected trade union body who, at the initiative of the employer, terminated an employment contract or was not released from his main job, is an unconditional basis for satisfying the requirement for reinstatement at work. Having established that the employee was dismissed on an illegal basis or in violation of the procedure provided for by law, the court, by its decision, restores him to his former job and collects wages from the defendant in favor of the plaintiff for forced free time or the difference in wages for the entire time of performing low-paid work. This article discusses the consideration in court of individual labor disputes on the termination of an employment contract at the initiative of the employer in connection with the guilty actions of the employee.

**Keywords:** labor, labor law, employment contract, termination of an employment contract, labor relations, labor disputes, employee, employer, consideration of labor disputes in court, conciliation commission.

*К. Турлыханқызы<sup>1</sup>*  
*<sup>1</sup> Казахский национальный педагогический университет им. Абая*

## **РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СУДЕ**

### *Аннотация*

В статье отсутствие мотивированного мнения органа профессионального союза при привлечении к дисциплинарной ответственности члена выборного профсоюзного органа, который по инициативе работодателя расторгнул трудовой договор или не был освобожден от основной работы, является безусловным основанием для удовлетворения требования о восстановлении на работе. Установив, что работник уволен на незаконной основе или в нарушение предусмотренного законом порядка, суд своим решением восстанавливает его на прежней работе и взыскивает с ответчика в пользу истца заработную плату за вынужденное свободное время или разницу в заработной плате за все время выполнения низкооплачиваемой работы. В данной статье исследуется рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

**Ключевые слова:** труд, трудовое право, трудовой договор, расторжение трудового договора, трудовые отношения, трудовые споры, работник, работодатель, рассмотрение трудовых споров в суде, согласительная комиссия.

### **Кіріспе**

Еңбек даулары - қоғамдағы қазіргі әлеуметтік және экономикалық өзгерістерге байланысты еңбек дауларын реттейтін нормалардың дамуындағы динамика. Негізінен, бұл түрдің нормасы тек тиімді ғана емес, сонымен қатар тиімді, оларды ұзақ өмір сүруіне қарамастан практикада қолдануға болады. Бұл нормалар қатынастардың осы тобын құқықтық реттеудегі тұрақтылықты көрсетеді, олар, шын мәнінде, осы институттың негізі болып табылады. Қарастырылып отырған негіздер бойынша жұмыскерлердің бұзылған еңбек құқықтарының

саны сәйкес келмейтінін атап өткен жөн. Мұны Қазақстан Республикасының соттарында қаралған жұмысты қалпына келтіру туралы істер бойынша сот статистикасының мәліметтері дәлелдейді.

Әр түрлі себептермен жұмыс берушілер жіберетін қателіктер бар, соның ішінде заң нормаларының кейбір түсініксіздігімен, кейде қолданылатын құқықтық ұғымдардың белгісіздігімен, тұжырымдалған процедуралық талаптардың анық еместігімен және заңнамадағы олқылықпен байланысты. Олар көбінесе сот практикасымен, ең алдымен Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының жеке еңбек дауларының жалпы юрисдикциясын соттар қараған кезде еңбек заңнамасын қолдану практикасын зерттейтін және жалпылайтын, еңбек қатынастарын реттеудегі олқылықтар мен кемшіліктерді анықтайтын түсіндірмелерімен толықтырылады. Еңбек дауларын дұрыс және тез шешу азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауға, бұзылған құқықтарды қалпына келтіруге және еңбек саласындағы заңдылықты, құқықтық тәртіпті нығайтуға ықпал ететін сияқты. Даудың ведомстволық бағыныстылығы - бұл даудың еңбек дауының қасиеттері мен мазмұны бойынша қай органда шешілуі керек екенін анықтау. Жеке даулардағы мұндай көрсеткіш даудың сипаты және дау туындайтын құқықтық қатынас, сондай-ақ кейбір жағдайларда даудың субъектісі мен объектісі болып табылады. Сондықтан, әрбір нақты жеке еңбек дауының ведомствосын анықтай отырып, алдымен даудың қандай түрін, яғни жеке немесе ұжымдық, ал егер жеке болса, оның сипатын анықтау керек. Егер еңбек жағдайларын белгілеу туралы жеке дау болса, онда ол сотқа бағынады. Еңбек қатынастарымен тығыз байланысты құқықтық қатынастардағы даулар, ведомстволық бағынысты емес.

Куренныйдың А. М. позициясы негізді болып көрінеді, ол барлық жеке еңбек дауларын олардың ведомстволық бағыныстылығы бойынша келесі төрт топқа бөледі:

- 1) еңбек төрелігі міндетті бастапқы саты болып табылатын, содан кейін дау соттың қарауына түсуі мүмкін жалпы тәртіппен қаралатын;
- 2) тікелей сот қарайтын;
- 3) жоғары тұрған орган арнайы тәртіппен шешетін (содан кейін оларды сот шеше алады);
- 4) жұмыскердің таңдауы бойынша баламалы ведомстволық бағыныстылығымен даулар: жоғары тұрған органда немесе сотта [1].

Еңбек заңнамасын қолдану туралы да, жаңа жағдайларды белгілеу туралы да жеке еңбек даулары даудың мазмұнына және субъектілер арасында дау туындаған құқықтық қатынастардың түріне байланысты аталған органдарға бағынады. Жалпы, еңбек төөелігі жеке еңбек дауларының көпшілігін қарастырады, бірақ бәрі бірдей емес. Мәселен, еңбек төрелігі еңбекақы төлеу, өндіру нормалары мен белгіленген бағаларды қолдану, жалақыдан заңсыз ұсталған сомаларды қайтару туралы ведомстволық бағынысты дауларды және қызметкердің жұмыс берушімен, оның әкімшілігімен басқа да дауларын қарайды. Еңбек құқықтық қатынастары субъектілері арасындағы барлық басқа даулар, егер олар үшін өзге тәртіп көзделмесе, еңбек төрелігімен де қаралады.

Өзге тәртіп заңмен тікелей сот немесе жоғары тұрған орган қарайтын даулар үшін белгіленеді. Ол сондай - ақ соттың: жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы; жұмыс берушілерде-жеке тұлғаларда еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін адамдар; кемсітушілікке ұшырады деп есептейтін адамдар туралы дауларды тікелей қарайтынын көздейді. Осылайша, заң шығарушы бұл дауларды алғаш рет еңбек дауларына жатқызып, оны кодекс деңгейінде жасады.

### **Нәтижелер**

Еңбек даулары бойынша сотқа арыздар (талап - арыздар) олардың аумақтық соттылығы бойынша берілуі мүмкін, яғни Қазақстан Республикасының Азаматтық процессуалдық кодексіне сәйкес - жұмысқа қалпына келтіру туралы талап-арыздар жұмыс берушінің, оның филиалының, өкілдігінің орналасқан жері бойынша немесе талапкер-қызметкердің тұрғылықты жері бойынша беріледі.

Қазіргі шындық еңбек дауларын қарау бойынша қатынастарды құқықтық реттеудің барлық тәжірибесін де, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің мүдделерін қорғаудың жаңа тетіктерін де ескеруді талап етеді. Нақты еңбек дауының ведомстволық бағыныстылығын дұрыс анықтау

үлкен практикалық маңызға ие, өйткені дауды заңсыз органның шешуі заңды күшке ие емес және оны мәжбүрлеп орындау мүмкін емес. Соттардың қызметі азаматтар мен ұйымдардың заңды құқықтары мен мүдделерін қорғауға және қамтамасыз етуге бағытталған.

### Талқылау

Еңбек қатынастары саласындағы соттың рөлі маңызды. Ол азаматтардың еңбек құқықтарын қорғайды және ұйымдардың өндірістік мүдделерін қорғайды, жеке жұмыс берушілер тарапынан еңбек заңнамасының бұзылуын болдырмайды. В. Н. Толкунованың пікірінше, "еңбек дауларын шешудегі соттың басты міндеті-жеке, ұжымдық, қоғамдық мүдделердің үйлесімді үйлесімі негізінде жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы туындаған келіспеушіліктерді тез жою және шешу, бұзылған құқықтар мен міндеттерді қалпына келтіру". Т.А. Сошникова атап өткендей, "...сот арқылы қорғаудың еңбек құқықтарын қорғаудың басқа әдістеріне қарағанда бірқатар артықшылықтары бар. Олардың қатарына бірінші кезекте мыналар жатады: сот тәуелсіз және тек заңға бағынады; сот ешқандай тар ведомстволық мүдделермен байланысты емес; судьялар заңнама мәселелерінде кәсіби түрде хабардар; сот қызметі сот отырысында жүреді, оны өткізу тәртібі заңмен қатаң реттеледі" [2].

Соттар бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіріп қана қоймай, сонымен бірге осы бұзушылықтардың себептері мен жағдайларын анықтап, оларды жою және алдын алу бойынша алдын алу жұмыстарын жүргізеді. Сот мемлекеттік органдарға, қоғамдық ұйымдарға және лауазымды адамдарға заң бұзушылықтарды, еңбек құқық бұзушылықтарына ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою туралы ұсыныстар енгізе алады.

Сондай-ақ сот еңбек даулары бойынша қабылданған шешімдерді іс жүзінде орындауда белсенді рөл атқарады, оларды ерікті түрде орындамаған кезде орындауға мәжбүрлейді. Сот статистикасы еңбек дауларының жыл сайынғы өсуі туралы айтуға мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде қызметкерлердің құқықтық белсенділігінің артуын көрсетуі мүмкін.

Егер еңбек шартын тоқтату тиісті заңдарда немесе ҚР Еңбек кодексінде көзделген негіздерсіз орын алса, жұмыстан шығару заңды негізсіз жүзеге асырылды деп саналады. Бұл, ең алдымен, жұмыскер заңда көрсетілмеген, бірақ жеке еңбек шарттарына енгізілген негіздер бойынша жұмыстан шығарылған жағдайларға қатысты. Тиісінше, еңбек шартын бұзудың негіздерін ҚР Еңбек кодексінде немесе басқа федералды заңдардың нормаларына сәйкес білу және дұрыс білуі өте маңызды, сонымен қатар егер заңда қарастырылғандардың ішінен тиісті негізді таңдау мүмкін болмаса, онда жұмыстан шығару мүмкін емес екенін түсіну керек [3].

Жоғарыда айтылғандай, соттар жұмыстан шығарудың негізділігімен қатар оның құқықтық рәсімі мен тәртібінің сақталуын тексереді. Көбінесе жұмыс берушілердің жұмыскерлерді жұмыстан босату кезінде жіберетін қателіктері заң нормаларында құқықтық ұғымдардың нақты анықтамалары мен нақты тұжырымдалған процедуралық талаптардың болмауына байланысты. Көп жағдайда оларды сот билігінің жоғарғы органдары толтырады. Қазақстан Республикасының Жоғарғы соты соттардың азаматтық істердің белгілі бір санаттарын соның ішінде еңбек істерін қарау кезінде ағымдағы заңнаманы қолдану тәжірибесін жинақтайды, проблемалар мен кемшіліктерді анықтайды. Заңнаманы қолдануды талдау нәтижелері бойынша Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының Пленумы сот органдары үшін осындай азаматтық істерді қарау кезінде міндетті болып табылатын тиісті қаулылар қабылдайды.

Жоғары сот еңбек дауларының әртүрлі санаттары бойынша сот тәжірибесінің мәселелерін түсіндіруді нақты көрсететін тиісті құрылымға ие емес, өзекті болып қала береді. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы 9 нормативтік қаулысының (бұдан әрі – НҚ ) типтік еңбек дауларын дұрыс шешу үшін жеткіліксіз, НҚ-ның кейбір қорытындылары Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР Еңбек кодексінің ) нормаларына қайшы келеді. Соның ендігі таңда 25, 27, 28,

31 - тармағына талқылау жүргізіледі. 25-тармағының екінші абзацында негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен және кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шартын бұзу тәртібін түсіндіру қажет. баптың 2, 3, 4-тармақтарын ескере отырып, негізгі жұмысынан босатылған. "Кәсіподақтар туралы" 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V ҚРЗ Заңы. НҚ-ның қолданыстағы редакциясында кәсіподақ заңнамасының кепілдіктеріне жататын тұлғалардың пәндік құрамы дұрыс анықталмаған [4].

Еңбек кодексінен еңбек шартын бұзудың түсіндірілген тәртібін, атап айтқанда 50-баптың 3-тармағын алып тастауға байланысты НҚ-ның 27-тармағы алынып тасталсын. НҚ-ның 28-тармағына тәртіптік жауапкершілікке тартудың заңдылығының жалпы шарттары мен соттардың типтік қателері нақтыланғаннан кейін қисынды түрде көшіру қажет. Сонымен қатар, НҚ 28 -тармағы бірінші абзацта нақтылауды талап етеді: еңбек қатынастарының қай саласына қатысты түсініктеме береді: мәтін мемлекеттік қызмет пен құқық қорғау органдарындағы қызметті араластырады. НҚ-ның 28 -тармағы даулы мәнге ие, өйткені ол іс жүзінде «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңының 80-бабының 2-тармағының ұқсас мәлімдемесі болып табылады [5].

НҚ-ның тәртіптік жазаға шағымданудың сот тәртібін түсіндіруге қатысты бөлігінің 30-тармағының ақпараттық сипаты аз, тиісті істер санатының ерекшеліктерін көрсетпейді және екі болжамды тізбеге қатысты сынға төтеп бермейді. тәртіптік құқық бұзушылықтардың нақты нысандары.

Біздің ойымызша, НҚ-ның 31-тармағының мазмұнын нақтылау қажет. Қолданыстағы нұсқа сотқа берілген дәлелдемелерді ескере отырып, мәні бойынша іс жүргізу барысында қызметкерді жұмыстан босатудың негізін жұмыстан шығаруда нақты көрсетілгеннен қайта жіктеуге мүмкіндік беретіндей құрылымдалған. басқасына тапсырыс беру. Фемидаға осы бағытта берілген өкілеттіктер жұмыс берушінің жұмыстан шығару негіздерін айла-шарғы жасау, сот талқылауы кезінде өзгертуге еркіндік беруіне ықпал етуі мүмкін деп санаймыз. Сонымен қатар, еңбек шартын бұзуға немесе тоқтатуға негіз болып табылатын Еңбек кодексінің немесе өзге де заңның нақты негізін өзгерту бөлігінде Жоғарғы Соттың соттарға берген құзыреті Қазақстан Республикасы Заңының 225-бабының 2-тармағына қайшы келеді. Азаматтық іс жүргізу кодексі, онда сот істі талап қоюшы мәлімдеген талаптар шегінде шешуді көздейді [6].

Заңды негізсіз жұмыстан босатылған қызметкерді қалпына келтіру тәртібін бекітетін НҚ-ның 32 -тармағын сот мұндай шешім қабылдаған кезде құқық қолдану тәжірибесінің мәселелерін шешу бөлігінде айтарлықтай толықтыру қажет, мысалы: қалай қалпына келтіру кезінде ұзақ уақыт бойы еңбек шарты жасалуы керек немесе қызметкермен бұрын қолданылған келісім-шарт ұзартылуы керек; сот шешімінің мазмұны және жұмыс берушінің іс-әрекеті, егер шешім қабылданған кезде шарттың қолданылу мерзімі өтіп кетсе, онда жаңа шарт қанша уақытқа жасалуы тиіс; егер бұрын атқарған лауазымы әртүрлі себептермен, оның ішінде мемлекеттік қызметтің, мемлекеттік ұйымдардағы, құқық қорғау органдарындағы жұмыстың ерекшеліктерін ескере отырып, жойылған болса, жұмысқа қалпына келтіру ерекшеліктері.

Бірақ, екінші жағынан, соттарға аз ғана және тек төтенше жағдайларда жүгінетіні анық. Себептердің барлық спектрінің ішінде экономикалық, әлеуметтік, психологиялық, мәдени және құқықтық ең айқын болып табылады. Негізінде, жұмыскерлерді қорғаудың тиімділігін арттыру, мысалы, құқықтық нормалардың өзін жетілдіру, заңнамадағы олқылықтарды толтыру арқылы мүмкін болады. Өздеріңіз білетіндей, еңбек заңнамасы үнемі жаңартылып отырады. Еңбек істері бойынша дербес сот ісін жүргізу тұжырымдамасын әзірлеу бойынша үлкен жұмыс жүргізілуде. Қорытындылай келсек, егер мұндай мамандандырылған еңбек соттары шынымен де еңбек құқығы саласындағы білікті судья — мамандармен құрылып, жасақталса, еңбек дауларын қарау сапасын едәуір арттыруға, демек, азаматтардың сенімін

арттыруға барлық негіз бар. Содан кейін қызметкер мамандандырылған еңбек сотында өркениетті жолмен шеше алатын шешілмеген қақтығыстардың саны азаяды. Жұмыстың бірінші тарауында анықталған критерийлерге сүйене отырып, жұмыскерді жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сотта қарауға қатысты мәселелерді одан әрі зерттеу қызықты болып көрінеді: тәртіптік теріс қылық жасаудың қайталануына немесе жұмыскердің еңбек міндеттерін бір рет, бірақ өрескел бұзуына белгіленген негіздер бойынша.

### **Қорытынды**

Еңбек шартын жасамай жұмыс істеуге жол бергені, жалақы талаптарын бұзғаны, еңбек демалысын бермегені, жұмыс уақытының нормасын заңсыз асырғаны, еңбек саласындағы кемсітушілікке жол бергені, саладағы бұзушылықтары үшін жұмыс берушілерді әкімшілік жауапкершілікке тартудың мүмкіндіктері мен ерекшеліктері. қауіпсіздік және еңбекті қорғау, ұжымдық шарт жасасу, сондай-ақ халықты жұмыспен қамту туралы заңнама талаптарын бұзу, адамдарды мемлекеттік әкімшілік лауазымнан заңсыз босату және т.б. жұмыс беруші мен туындайтын қиындықтар істерді қарау кезінде соттар үшін және білікті заң көмегінің кепілдіктерін қамтамасыз ететін тұлғалар үшін қалпына келтіру туралы талап-арыздарды дайындаумен бір мезгілде қылмыстық қудалауға тиісті өтініштерді дайындау кезінде жұмыстағы жалқаулық. Жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік әрекеттері үшін, еңбек шартына кемсітушілік жағдайларды енгізгені үшін жауапкершілікке тартуда қиындықтар байқалады; жауапкершілікке тартылатын субъектіні анықтау кезінде, мысалы, оқытушы мемлекеттік университетке еңбек шартын жасамай жұмысқа қабылданғанда, әкімшілік жауапкершілікке кім, ректор немесе коммерциялық емес қоғам тартылады деген сұрақ туындайды.

Жеке және ұжымдық еңбек дауларын соттың қарау ерекшеліктерін сипаттау теориялық және практикалық маңызға ие. Сот арқылы қорғау азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың әмбебап және толық кепіл берілген түріне жатады. Сонымен қатар егер еңбек қатынастарының жеке- жария сипатының ерекшеліктерін ескермейтін болса, жеке еңбек даулары, егер процедуралық реттеу болса, бұл кепілдіктер жеткіліксіз болуы мүмкін.

Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (грант № АР09259109).

### *Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. Куренной А.М., Миронов В.И. *Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах.* - Москва: Дело, - 1997. - С.384. (Жүгінген күн: 12.05.2023).
2. Толкунова В.Н. *Справочник судьи и адвоката по трудовым делам.* - Москва: Проспект, - 2004. - С. 256. (Жүгінген күн: 12.05.2023).
3. *Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. № 414-V.* <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Жүгінген күн: 12.05.2023).
4. *ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Нормативті Қаулысы* [http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S\\_03.04.2019](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S_03.04.2019). (Жүгінген күн: 12.05.2023).
5. Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А. *ҚР Жоғарғы Сотының нормативтік қаулысы "Еңбек дауларын шешу кезінде соттардың заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы": мәселелер, жетілдіру перспективалары* [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31824852](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31824852) (Жүгінген күн: 12.05.2023)
6. *Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. Азаматтық процесілік кодексі //* <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> 07.06.2019. (Жүгінген күн: 12.05.2023).