

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
LABOUR LAW**

ҒТАХР:10.63.59
ӘОЖ:331.109

10.51889/2959-6181.2023.74.4.003

Қ.Тұрлыханқызы¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

**ЖҰМЫСКЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЕҢБЕК ШАРТЫНЫҢ
ТОҚТАТЫЛУЫ**

Аңдатпа

Мақалада жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын тоқтату ҚР Конституциясына, сондай-ақ ҚР Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес айқындалатын құқықтармен бостандықтардың кең шеңберіне ие екендігі. Жұмыскерді кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын тоқтатудағы істі қарау ерекшеліктерін айқындау және сот практикасын талдау заңдылықты сақтауға және соттардың құқық нормаларын біркелкі қолдану, сондай-ақ азаматтардың еңбек ету құқығы сияқты әлеуметтік-экономикалық құқығын қорғау көрсетілген.

Түйін сөздер: еңбек шарты, жұмыс беруші, жұмыскер, еңбек тәртібі, тәртіптік жазалар, жауапкершілік.

K. Turlykhanqyzy¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

**TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT IN CONNECTION WITH THE
GUILTY ACTIONS OF AN EMPLOYEE**

Abstract

The article states that termination of an employment contract in connection with the guilty actions of an employee has a wide range of freedoms with rights determined in accordance with the Constitution of the Republic of Kazakhstan, as well as the norms of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, laws and other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan. The determination of the specifics of the consideration of a case on termination of an employment contract in connection with the guilty actions of an employee and the analysis of judicial practice indicate compliance with the rule of law and uniform application by courts of law, as well as the protection of socio-economic rights of citizens, such as the right to work.

Keywords: employment contract, employer, employee, labor discipline, disciplinary penalties, responsibility.

К. Турлыханкызы¹

¹ Казахский национальный педагогический университет им. Абая

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ВИНОВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ РАБОТНИКА

Аннотация

Статья гласит, что расторжение трудового договора в связи с виновными действиями работника имеет широкий круг свобод с правами, определяемыми в соответствии с Конституцией РК, а также нормами Трудового кодекса РК, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Определение особенностей рассмотрения дела о прекращении трудового договора в связи с виновными действиями работника и анализ судебной практики свидетельствуют о соблюдении законности и единообразном применении судами норм права, а также о защите социально-экономических прав граждан, таких как право на труд.

Ключевые слова: трудовой договор, работодатель, работник, трудовая дисциплина, дисциплинарные взыскания, ответственность.

Kіріспе

Еңбек тәртібі - жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қарым-қатынастарының жүйесін құқықтық нормалар арқылы белгілеп, оның қағидаларын орындауға тараптардың өзара міндеттілігін білдіретін құқықтық категория. Еңбек тәртібі жұмыс беруші мен жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібіне мойынсыну, оның белгілеп берген талаптарын орындау жөніндегі өзара міндеттемелерінен көрініс табады. Еңбек тәртібі сендіру жөнө мәжбүрлеу сияқты әдістердің көмегімен қамтамасыз етіледі. Сендіру әдісін қолдану жұмыскерлердің өкімшілік талаптарын, кәсіпорынның (ұйымның) ішкі еңбек тәртібі ережелерін саналы және ерікті түрде орындауға деген ішкі қажеттіліктерін тәрбиелеу мақсатында олардың санасы мен мінез-құлқына әсер етуді көздейді. Сендіру әдісін іске асырудың нысаны кетермелеу шаралары болып табылады. Мәжбүрлеу әдісі сендіру әдісі қажетті нәтижелерге қол жеткізбеген уақытта қолданылады. Ол еңбек тәртібін бұзға ны үшін қолданылатын тәртіптік жазалау шаралары болып табылады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеудің әдіснамалық негіздемесі ретінде бірқатар жалпы ғылыми және арнайы зерттеу әдістері қолданылды. Ғылыми ізденістердің негізінде нарықтық қатынастарда еңбек саласындағы қоғамдық қатынастардың қатысушыларына еңбек шарты негізінде еңбек жағдайларын реттеуде теңдей мүмкіндіктер ұсынылды, бұл зерттеудің қазіргі жағдайын ашуға мүмкіндік берді.

Нәтижелер

Еңбек шартын тоқтату жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек шартымен уағдаласқан өзара құқықтары мен міндеттері тоқтатылатынын және олар бір-біріне қатысты жұмыскер және жұмыс беруші ретіндегі құқықтық мәртебесін жоғалтатынын білдіреді. Еңбек шартын тоқтату мәселелері ҚР Еңбек кодексінде көрсетілген. Еңбек шартын тоқтату әртүрлі негіздерге сүйенетінін атап өтейік, олардың ішінде жұмыскердің өзінің бастамасын және тараптардың келісімін, жұмыскердің бастамасын, сондай-ақ, тараптардың ерігіне байланысты болмайтын жағдайларды айтуға болады. Еңбек шартын тоқтату жұмыскер танысып өтетін және қол қоятын жұмыс берушінің жазбаша бұйрығымен рәсімделетінін есте сақтау керек. Жұмыскерді хабардар ету туралы заң талаптары әділдікпен орындалмайтын жағдайлар да мүмкін екені рас.

Әркімнің еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да бір кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне билік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар. Ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру жынысына,

жасына, дене кемістіктеріне, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүліктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды. [1]

Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы.

Еңбек шартын тоқтату негіздеріне:

Еңбек шартын бұзудың себебі сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмыстың теріс нәтижелері болуы мүмкін. Сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмыскер жұмысының теріс нәтижесінде жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсете отырып, оны жазбаша нысанда хабардар етіп еңбек шартын онымен бұзуға құқылы.

Жұмыскер бір жұмыс күні немесе жұмыс ауысымы ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған да еңбек шартын бұзу үшін себеп болып табылады. Бұл жағдайда, жұмыс беруші себебін нақтылауға тиіс, ал жұмыскер өзінің болмағаны себебі туралы жазбаша түсініктеме беруге міндетті. Жұмыскердің жұмыста болмаған фактісі арнайы актімен тіркеуі тиіс.

Сондай-ақ еңбек шарты, жұмыскер жұмыста алкогольдік не есірткілік масаңдық жағдайында болған не жұмыс күні ішінде соларға ұқсас заттарды пайдаланған жағдайда бұзылуы мүмкін. Еңбек шартын осы негіз бойынша бұзу медициналық қорытындымен расталуы тиіс.

Егер тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған факті де еңбек шартын бұзу себебі бола алады.

Сондай-ақ, егер соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған болса.

Сот ереуілді заңсыз деп танығанда, жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға немесе өткізуге қатысқан жұмыскерлерді тәртіптік жауапкершілікке тартуы мүмкін.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілік лауазым иелері еңбек тәртібін бұзғаны үшін бағыныштылық тәртібімен жауап береді. Лауазым иелерінің кейбір топтары олардың атқарып отырған қызметінің айрықша сипатына байланысты бағыныштылық тәртіппен еңбек тәртібін бұзғаны үшін ғана емес, оның қадір-қасиетімен сыйыспайтын теріс қылықтары үшін де заңда көзделген тәртіппен жауапкершілікке тартылады. [2]

Тәртіптік теріс қылықтардың өзіне тән негізгі белгілеріне мыналарды жатқызуға болады:

- нақты кәсіпорынның, ұйымның ішкі еңбек тәртібін қоғамдық қауіпті емес сипатта бұзу;
- осы кәсіпорынмен, ұйыммен еңбектік құқықтық қатынастарда тұратын жұмыскерлер жасайтын тәртіп бұзушылықтар;
- жұмыскерлердің өздерінің еңбек міндеттерін құқыққа қарсы және кінәні орындамауларынан көрінетін тәртіп бұзушылықтар;
- кінәлілікпен құқыққа қарсы іс-әрекеттің немесе әрекетсіздіктің арасындағы себепті байланыстар.

Жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни жұмыскердің өзіне тапсырылған еңбек міндеттерін орындамағаны немесе ойдағыдай орындамағаны үшін тәртіптік жазалардың түрлері қолданылады.

Жұмыстан шығару еңбек тәртібін қасақана бұзатын және тәртіптік шаралар ықпалына көнбейтін қызметкерлерге қолданылатын ең ақырғы шара болып табылады. Жұмыстан шығару туралы еңбек кітапшасына жазылады. Жазалаудың өзге шаралары еңбек кітапшасына жазылмайды. Жұмыс берушіге тәртіптік жазалау қолдануға құқық берілген. Жұмыс беруші тәртіптік жазалауды қолданған кезде жасалған теріс қылықтың ауырлық дәрежесін, оның қандай жағдайда жасалғанын, жұмыскердің бұдан бұрынғы мінез-құлқын, еңбекке көзқарасын, сондай-ақ тәртіптік жазаның жасалған теріс қылыққа сәйкестігін ескеруі керек. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны теріс қылық ашылғаннан кейін қолдануы тиіс. Жаза қолданбас бұрын тәртіп бұзушыдан жазбаша түсініктеме талап етілуі керек. Жаза теріс қылық ашылған күннен бастап бір айдан қалдырылмай қолданылуы қажет және оны алты айдан кейін қолдануға болмайды. Әрбір еңбек

тәртібін бұзғаны үшін бір ғана тәртіптік жаза қолданылатындығы белгіленген. Жаза бұйрықпен жария етіледі және жұмыскердің қолын қойдыру арқылы оған ескертіледі. [3]

Жұмыскерге осы көрсетілген талаптардың тым болмағанда біреуін бұзу арқылы берілген тәртіптік жазалар жарамсыз деп танылады. Жұмыскерге одан жазбаша түрде түсініктеме алмай, мерзімін бұзу арқылы ашылған күннен бастап бір ай ішінде және тәртіп бұзушылық жасалған күннен бастап алты ай ішінде немесе жұмыскерге оның қолын қойдырмай жарияланған тәртіптік жазалаулардың заңдық күші жоқ. Жұмыскер өзінің еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен екінші рет бұзған жағдайда, егер ол бұрын да тәртіптік жаза алған болса, онымен жеке еңбек шартын бұзу туралы мәселені шешерде есепке алынбайды. Мұндай тәртіптік жазалауларды алып тастау жөнінде жеке еңбек дауларын қарау үшін белгіленген жалпы тәртіп бойынша шағымдануға болады (еңбек дауларын қарайтын келісім комиссиясына, сотқа). Бағыныштылық тәртібімен берілген жазалауларды алу үшін мемлекеттік қызмет жоғары тұрған органға не сотқа шағымдана алады.

Тәртіптік жазалаулардың олар қолданылған күннен бастап алты ай ішінде күші бар. Егер жұмыскерлерге осы мерзім ішінде жаңадан тәртіптік жаза қолданылмаса, онда оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі. 6 ай мерзім өткеннен кейін бұл туралы бұйрықтың шығарылғаны не шығарылмағанына қарамастан тәртіптік жаза өзінен-өзі күшін жояды. Жұмыскерлер жұмыста болған кезінде кәсіпорынға немесе мекемеге зиян келтіретін болса, материалдық жауапкершілікке тартылады. Бұл жағдайда жұмыскер жалақысынан төлеу арқылы келтірілген зиянның орнын толықтай өтейді. Сондықтан да жұмыскерді жұмысқа алғанда кәсіпорынның не мекеменің мүліктеріне ұқыпты болу талап етіледі. Кәсіпорынның немесе мекеменің мүлкін ұрлағаны үшін жұмыскер қылмыстық жауапқа тартылады. Сонымен, жұмыскер өзіне жүктелген еңбек міндеттерін ойдағыдай орындайды. Жұмыс беруші материалдық және моральдық көтермелеу шараларын, егер қажет болған жағдайда тәртіптік ықпал ету шараларын пайдалана алады. [4]

Жұмыс берушіге өндірістік жарақаттың алдын алатын техника қауіпсіздігінің осы заманғы құралдарын өндіріске енгізу, жұмыскерлердің кәсіби және өзге де науқастарға шалдығуына жол бермейтін санитарлық-гигиеналық шараларды қамтамасыз ету міндеттері жүктеледі. Жұмыс беруші, сонымен бірге жұмыскерлердің қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбек гигиенасы, өртке қарсы сақтану жөніндегі барлық талаптарды сақтауын бақылап отырады. Егер комиссия еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғаюына себеп болғандығын анықтаса, комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды деп көзделген.

Мысалы, еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеру актісінде, «Жазатайым оқиғаның өндіріспен байланысы туралы және еңбек заңнамасының бұзылуына жол берген адамдар туралы комиссияның қорытындысы» бөлімі былайша толтырылады:

1) егер жұмыскер тарапынан өрескел абайсыздық болмаса, онда: 100% - жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскер - 0% деп толтырылады.

2) егер жұмыскер тарапынан өрескел абайсыздық көрсетілсе, онда шамамен: 50% – жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскер – 50%; 30% – жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскер - 70%; 70% – жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскер – 30% деп толтырылады және т.б.

Кейінгі бес жылда өндірісте 1412 жұмыскер қаза тапқан және оқиғалардың шамамен 50%-ында комиссия жазатайым оқиғаға жауапкершілікті қаза тапқан жұмыскерге жүктеді.

Аталған норманы қолдану, біріншіден, жұмыскерлердің – еңбек міндеттерін орындау кезінде денсаулығынан айырылған мүгедектердің зиянды өтеу сомасын ала алмауына әкеледі (мысалы, егер жұмыскердің жалақысы 100 мың теңге болса, онда жұмыскердің кінәсі 50% деген оған зиянды өтеу 50 мың теңге мөлшерінде төленетінін білдіреді). Соның салдарынан мүгедек жұмыскерлер отбасын ғана емес, енді өздерін де күте алмайды.

Егер жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаумен байланысты өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген кезде зиянды өтеуге құқық еңбек құқтарының негізін қалаушылардың бірі екенін ескерсек, онда өндірістегі жазатайым оқиғаға байланысты зақымды өтеу оқиғаның болуына кім кінәлі екеніне қарамастан жүзеге асырылуға тиіс.

Екіншіден, жұмыс берушілерге қатысты Комиссия біле тұра кінәлілігі туралы шешім шығарады, бұл ішкі істер органдары мен соттардың шешім қабылдауына тікелей әсер етеді. Комиссия жұмыс берушінің кінәлі екені туралы шешім қабылдау отырып, құқық қорғау органдарының, ішкі істер органдары мен соттардың функцияларын алмастырады. Әйтсе де, практикада жұмыс беруші жұмыскермен болған жазатайым оқиғаға ылғи кінәлі бола бермейді. Мысалы, жұмыскер іссапарға жіберілді. Ұшақпен іссапарға бара жатқанда жұмыскер әуе апатына ұшырады. Мұндай жағдайда жұмыс берушінің кінәсі жоқ. Дегенмен, адамның кінәсін не кінәсіздігін қажетті тергеу әрекеттерін жүргізу жолымен қылмыстық іс қозғау бойынша тергеуге дейінгі тексеру шеңберінде дәлелдеу керек екеніне қарамастан, комиссия еңбек заңнамасының талаптарын негізге ала отырып: «жұмыс берушінің кінәсі – 100%, жұмыскердің кінәсі – 0%» деп көрсетуге мәжбүрлі.

Сонымен қатар, талдау халықаралық практикада жазатайым оқиғаның өндіріспен ғана айқындалатынын және «тараптардың аралас жауапкершілігі» деген ұғым қолданылмайтынын көрсетеді.

Осылайша, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату үшін негіздер әртүрлі және алуан түрлі жағдайларға қатысты болады. Бұл жағдайлар тізімі ішінде жұмыскерге – мемлекеттік қызметкерге мемлекеттік құпиялардың қолжетімді болуын тоқтатумен байланысты және жүктілік демалыстан шыққан жұмыскердің бұрынғы лауазымда қалпына келтіру қажеттілігімен байланысты жағдайлар бар, жұмыскердің сыбайлас жемқорлық қылығымен шартталған негіздер бар. Айрықша негіздер тобы жұмыскердің тәртіптік құқық бұзушылық жасағанын білдіретін жұмыскердің әртүрлі еңбек (қызметтік) тәртібін бұзуын құрады. Сөйтіп, мысалы, жұмыскерді жұмыстан шығару үшін негіз оның жұмыстан қалуы, яғни жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз қатарынан үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмауы болып табылады. [5]

Жұмыскердің әрекеті жұмыстан қалуы ретінде бағалануы үшін келесі шарттардың бір уақытта болуы қажет:

- қатарынан үш және одан да көп сағат бойы, алайда бір жұмыс ауысымы ішінде жұмыста болмауы. Яғни бір күнде жұмыста екі сағат және басқа күні бір сағат болмауды қоса санауға, кейін мұны жұмыстан қалу деп айтуға болмайды.

- жұмыста болмау дәлелді себептерге байланысты болмауы тиіс. Сот тәжірибесі осы дәлелді себептерге еңбекке уақытша жарамсыздық қағазымен расталған жұмыскердің сырқаттануын немесе оның жақынының, отбасы мүшесінің ауырып қалуын жатқызады. Қоғамдық көлік қызметінің бұзылуы, қатынас жолдардың жабылуы, жұмыскерді куәгер, жәбірленуші ретінде сотқа немесе өзге құқық қорғау органына шақырту, ауыр науқас адамды медициналық ұйымға алып баруға байланысты жұмыс орнына бару мүмкін болмауы. Яғни дәлелді себептер бойынша жұмыста болмау, тіпті ол үш сағаттан аса жалғасса да жұмыстан қалу болып табылмайды.

- ниет және абайсыздық түрінде жұмыскердің кінәсі болуы. Бұл жұмыскердің жұмыстан қалғысы келгенін немесе жұмыс орнына уақытында келуге үлгерем деп жеңіл ойлағанын білдіреді.

Осыған байланысты еңбек қызметіне қатысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын рәсімдеу тәртібін регламенттейтін нормаларды қолдану тәжірибесі Азаматтық кодекске сәйкес келтіру және азаматтардың еңбек құқықтарының негізін қалаушылардың бірі болып табылатын еңбек міндеттерін орындаумен байланысты өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу құқығынан жұмыскерді айыру мүмкіндігін алып тастау мақсатында өзгерістер енгізу қажеттілігін көрсетті. [6]

Қорытынды

Сонымен қорыта келгенде, еңбек шартының тоқтатылуы заң тұрғысынан маңызды іс-әрекеттерді жасау үрдісін, нақты бір тәртібін білдіреді. Егер еңбек шарты жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтатылатын болса, жұмыс беруші құқық бұзушылық жағдайларына қызметтік зерттеу жүргізуі, жұмыскерден түсініктемені талап етуі және жұмыстан шығару туралы шешім қабылдай отырып, тиісті бұйрықты шығаруы тиіс. Кез келген жағдайда да жұмыскерді жұмыстан шығарған кезде жұмыс берушінің уәкілетті өкілі қол қоятын бұл туралы бұйрық шығарылады. Еңбек қатынастары тоқтатылады және жұмыскерге еңбек кітапшасы беріледі, жұмыстан шығарудың алдындағы кезең үшін жалақы төленеді.

Жұмыскер мен жұмыс берушінің кейбір құқықтары мен міндеттері тіпті еңбек шарты күшін тоқтатқаннан кейін де сақталатынын атап өткен жөн. Мысалы, жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген мүлктік зиянды өтеуге міндетті, және еңбек шартын тоқтату жұмыс берушіні осы зиянның орнын толтыруды талап ету құқығынан айырмайды. Салық, коммерциялық, банк құпиясын қамтитын мәліметтер қолжетімді болған жұмыскер бұл деректерді кредит, өзге коммерциялық ұйымнан немесе салық органынан жұмыстан шыққаннан кейін де жариядамауға міндетті болады. Осы келісімнің дұрыс рәсімделуі маңызды. Сондай-ақ, еңбек шартын бұзатыны туралы жұмыс беруші жұмыскерге бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті, ал кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен, осы ұйымның кәсіподағы органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> 20.01.2019. (Жүгінген күн: 28.11.2023)
2. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі «Жұмыскерлерді еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөнінде ақпарат» <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/article/details/2366?directionId=1377&lang=kk> (Жүгінген күн: 28.11.2023)
3. Қазақстан Республикасының Конституциясы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000> 06.06.2019. (Жүгінген күн: 28.11.2023)
4. Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А. Достоинство человеческой личности как высшая ценность, на которой основано право на социальное обеспечение //ISSN 1810-8636 Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, «Құқықтану» сериясы №1(63), - 2021 23-25 б. (Жүгінген күн: 28.11.2023)
5. Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. Сот арқылы әлеуметтік еңбек дауларын қарау туралы // ISSN 1810-8636 Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, «Құқықтану» сериясы 2021. - №2(64). 30-38 б. (Жүгінген күн: 28.11.2023)