

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. – Ярославль, 1913. – Ч. 1. – С. 80-90.
2. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006. – С. 581-592.
3. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. – М., 1997. С. 122.
4. Головина С.Ю. Усиление частноправовых начал в трудовом праве России // Актуальные проблемы частного права: сб. ст. / отв. ред. Б. М. Гонгало, В. Ем. – М., 2014. – С. 67-77.
5. 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>; 2004 жылғы 4 тамыздағы Қырғыз Республикасының Еңбек кодексі // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269&pos=17;-55#pos=17;-55
6. Раманкулов К.С. Трудовое право и рынок труда: вопросы взаимодействия в условиях трансформационных процессов в экономике КР // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования труда: материалы науч.-практ. конф. (16 декабря 2010 г.) / отв. ред. К.С. Раманкулов. – Бишкек, 2011. – С. 29.
7. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России за рубежом. – Пермь, 2013. – С.101
8. Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. Сот арқылы әлеуметтік-еңбек дауларын қарау туралы // Абай атындағы ҚазҰПУ ХАБАРШЫ «Юриспруденция» сериясы, 2021. – №2(64). – Б.30-37.

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Е.А. Бурибаев¹, Н.А. Ялгашбаев¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

**ЖҰМЫСКЕРДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН СОТ АРҚЫЛЫ
ҚОРҒАУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Аңдатпа

Бұл мақалада жұмыскердің еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың ерекшеліктері сипатталған. Заңның үстемдігі белгілі бір құқықтар мен бостандықтарды мойындап қана қоймай, оларды қорғауға кепілдік беруге міндетті. Еңбек қатынастары саласындағы сот қорғауының осы құқық саласының ерекшелігіне байланысты бірқатар ерекшеліктері бар.

Сонымен бірге, сот жүйесінің тиімділігін арттыру мақсатында оны реформалау перспективалары, сондай-ақ еңбек саласындағы кемсітушілік туралы істерді қараудың процесстік ерекшеліктері айтылады.

Түйін сөздер: сот арқылы қорғау, сот жүйесін реформалау, дәлелдеу ауыртпалығы, еңбек саласындағы кемсітушілік.

Ye. Buribayev¹, N.Yalgashbayev¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

**FEATURES OF JUDICIAL PROTECTION
OF LABOR RIGHTS OF AN EMPLOYEE**

Abstract

This article describes the features of judicial protection of labor rights of an employee. The rule of law State is obliged not only to recognize certain rights and freedoms, but also to guarantee their protection. Judicial protection in the field of labor relations has a number of features related to the specifics of this branch of law.

At the same time, the prospects of reforming the judicial system in order to increase its effectiveness, as well as procedural features of the consideration of cases of discrimination in the field of labor will be announced.

Keywords: judicial protection, reform of the judicial system, burden of proof, discrimination in the sphere of work.

Бурибаев Е.А.¹, Ялгаибаев Н.А.¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

ОСОБЕННОСТИ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

Аннотация

В данной статье описаны особенности судебной защиты трудовых прав работника. Правовое государство обязано не только признавать определенные права и свободы, но и гарантировать их защиту. Судебная защита в сфере трудовых отношений имеет ряд особенностей, связанных со спецификой данной отрасли права.

Вместе с тем, будут озвучены перспективы реформирования судебной системы в целях повышения ее эффективности, а также процессуальные особенности рассмотрения дел о дискриминации в сфере труда.

Ключевые слова: судебная защита, реформа судебной системы, бремя доказывания, дискриминация в сфере труда.

Кез келген қағида, тыйым салу немесе кепілдік тиісті қорғау шараларын көздейтін нормалармен бекітілуі тиіс. ҚР Еңбек кодексінде бұзылған құқықты қорғаудың төрт әдісі қарастырылған: өзін-өзі қорғау, кәсіподақтардың қызметкерлердің құқықтарын қорғау, еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау (қадағалау), сот арқылы қорғау [1]. Қазақстан Республикасының Конституциясында әркімге оның құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға кепілдік беріледі [2].

Сотқа жүгіну құқығы-адамның негізгі құқықтарының бірі, өйткені бұл құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді қорғауға кепілдік беретін әмбебап әдіс.

Дегенмен, сот қорғауы бастапқыда еңбек заңнамаларында айтылмаған және алғашқы тәуелсіздік жылдары қабылданған кодекс бір жыл өткен соң ғана қосылған. Бұл жағдайды қате деп санауға болады, алайда мәселе әлдеқайда тереңірек болуы мүмкін. Демократиялық мемлекет белгілі бір құқықтар мен бостандықтардың ресми шоғырлануымен ғана емес, оларды іс жүзінде жүзеге асыру мен қорғаудың тиімді құралдары мен әдістерінің болуымен де анықталады. Бұзылған құқықты қорғау әдісі ретінде сотқа жүгіну қаншалықты тиімді?

Еңбек қатынастары саласындағы сот қорғауының еңбек қатынастарының мазмұнымен және еңбек құқығының әлеуметтік-қорғаныш функциясымен байланысты өзіндік ерекшелігі бар сияқты. Дегенмен, бұл ерекшелік қолданыстағы заңнамада жеткілікті түрде көрсетілмеген, сондықтан осы баптың аясында мәселелердің екі блогы қарастырылатын болады. Біріншісі бүкіл сот жүйесі жұмысының тиімділігін және оны реформалаудың орындылығын бағалауға қатысты, екінші мәселе-еңбек саласындағы кемсітушілік туралы істер мысалында еңбек-құқықтық істерді қараудың іс жүргізу ерекшеліктері.

Қазақстан Республикасында Еңбек дауларын талдай отырып, 1) барлық еңбек дауларының 1/3-тен астамы сотқа жүгіну үшін жұмыскердің мерзімін өткізіп алуы негізінде ғана талап қоюдан бас тартумен аяқталады; 2) істерді қарау мерзімдерінің сақталмауы. Еңбек дауларын тәжірибесінде қараудың нақты мерзімдері заңда белгіленгеннен асады. Сот статистикасы деректерінде еңбек даулары бәлінбеген, олар бойынша қысқартылған қарау мерзімдері белгіленген. Практикалық жұмыс тәжірибесі мен сарапшылармен сұхбаттан еңбек даулары бойынша мерзімдер барлық жерде бұзылады, кейде істер бір жыл, тіпті бірнеше жыл бойы қаралады деп айтуға болады [3, 35 б.]. Мұндай түбегейлі өзгерістердің қажеттілігі сот жүйесі тиімділігінің төмендігімен байланысты болды. Сол кезде де, қазір де еңбекті қорғау ұйымдарының жақтаушылары өздерінің ұстанымдарын негіздеп, еңбек құқықтарын қорғау бойынша сот процесінің тиімділігі мен үнемділігін арттыруға сілтеме жасайды. Еңбек соттарын құру қажеттілігі қолданыстағы жүйеде күрделі проблемалардың болуымен түсіндірілуі мүмкін және түсіндірілуі керек, оларды тек құрылымдық реформа арқылы шешуге болады. Ол үшін мұндай проблемалардың шынымен бар екенін дәлелдеу керек. Тиімділікті бағалай отырып, 2008 жылға дейін еңбек даулары жалпы юрисдикцияның соттарына ғана емес, сонымен бірге келісім комиссияларына да қатысты болғанын атап өткен жөн. Соңғылардың құзыреті еңбек құқықтарын шешу үшін жеткіліксіз болды, оны заң шығарушы өзі жанама түрде растады, ең күрделі істерді, мысалы, жұмыстан босату туралы дау-дамайды жалпы юрисдикция соттарының құзыретіне жатқызды. Іс жүзінде бірдей іс әр түрлі инстанцияларда қаралуы мүмкін болған кезде таза

процедуралық қиындықтар туындады. Шын мәнінде, әлемдік әділеттіліктің өзі еңбек дауларын шешуден гөрі басқа мақсаттар үшін құрылды.

Алайда, бүгінгі таңда барлық еңбек даулары жалпы юрисдикцияның соттарына жатады, сондықтан олардың қызметін бағалау қажет. Бірінші сатыдағы соттардың тиімділігін бағалаудың ең оңай жолы - жоғары тұрған соттардың олардың шешімдерінің күшін жою пайызын есептеу. Егер істердің бір санаты бойынша шешімдердің күшін жою пайызы басқаларына қарағанда едәуір көп болса немесе объективті сыртқы себептер болмаған кезде айтарлықтай ауытқып кетсе, бұл соттардың жұмысының нашар сапасын көрсетеді. 1999 жылдан 2005 жылға дейінгі кезең ішінде жыл сайын еңбек даулары бойынша шешімдердің 5-тен 10 пайызға дейін күші жойылды. Шыңның 10% - ы шынымен де сот шешімдерінің сапасына қатысты мәселелер туралы айтуға мүмкіндік беретін Үлкен сан, бірақ мұндай жағдай он жылдан астам уақыт бұрын болған. Еңбек дауларын қарау бойынша бүгінгі статистикаға келетін болсақ, 2018 жылы 71,899 іс, ал 2019 жылы – 65,356 іс, 2020 жылы азаматтық істердің барлығы 2,467,328 іс шешім шығарумен қаралды. Қайта қарау статистикасына келетін болсақ, 2020 жылы барлығы 311 іс жойылды, 96-ы өзгертілді, 3,614 шағым берілді, яғни барлық қаралған еңбек-құқықтық істердің 1% сәл артық [4, 3 б.]. Осылайша, қолда бар статистикалық деректер еңбек дауларын сотта қарау тиімділігінің төмендігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік бермейді. Керісінше, олар сот жүйесі ешқандай құрылымдық өзгеріссіз бұл мәселені шеше алатындығын дәлелдейді.

Алайда, тек бір көрсеткішке сүйене отырып, жаһандық қорытынды жасау дұрыс болмас еді. Бұл статистика ұлттық құрама екенін және бейнелі түрде тек «аурухананың орташа температурасын» көрсететінін есте ұстаған жөн. Нақты сот департаменттерінің статистикалық деректеріне келетін болсақ, онда азаматтық істер бойынша апелляциялар мен кассациялардың жалпы саны ғана көрсетіледі. Осылайша, әртүрлі сот департаменттерінің істердің нақты санаттары бойынша сот шешімдерінің күшін жою және өзгерту көрсеткіштерін салыстыру мүмкіндігі алынып тасталады. Бұл статистика тек сандық емес, сапалық көрсеткіштерді көрсетеді, яғни қайта қараудың төмен пайызы өзі туралы ештеңе айтпайды. Бірінші инстанцияның құқықтық сауаттылық деңгейі жоғарылауы мүмкін немесе ол, керісінше, екіншісінде төмендейді [5, 4 б.].

Негізгі сұрақ туындайды: жалпы статистика деректерінен басқа тағы не ескеру керек? Сот жүйесі жұмысының тиімділігінің басқа критерийлері қандай? Еуропалық судьялардың Консультативтік Кеңесі «Сот шешімдерінің сапасы туралы» № 11 қорытындысында осы мәселеге біршама түсінік береді [5]. Кеңес судьяларының пікірінше, шарттардың екі тобы маңызды: сыртқы және ішкі. Сыртқы жағдайларға заңнаманың жай-күйі, ресурстық база, сондай-ақ процеске қатысушылардың құзыреттілігі жатады. Ішкі жағдайлар – бұл судьялардың кәсібилігі, істерді басқару және рәсім, тыңдаулар өткізу, сот шешімінің міндетті элементтерінің болуы. Конгрестің белгілі бір бөлігімен сіз бұл топтарды макро және микро деңгейлер ретінде ұсына аласыз. Осы шарттарды толығырақ қарастырайық.

Заңнаманың жай-күйі оның дәйектілігі, құрылымы, тұжырымдамалардың анықтығы, жиі өзгерістердің болмауы деп түсініледі. Шын мәнінде, аталған критерийлердің кез-келгені нақтылауды қажет етеді. Алайда, соңғы ширек ғасырда бұл аймақта көп нәрсе жасалған сияқты. Әсіресе, әкімшілік процестік, процедуралық кодексі қабылданғаннан кейін көтеруге болатын жалғыз жаһандық мәселе «еңбек процесіне» қатысты: қазіргі ерекшелік жеке іс жүргізу кодексінің құру қажеттілігі туралы айтуға мүмкіндік бере ме, әлде еңбек-құқықтық істерді жүргізуге арналған ҚР Азаматтық процестік кодексінің ең болмағанда тарауын айтуға бола ма? [6, 78 б.].

Ресурстық база жүйені жеткілікті қаржыландырудың болуын болжайды. Бұл судьялардың жалақысына ғана емес, аппаратты қамтамасыз етуге де қатысты.

Азаматтық істердің еңбек дауы бойынша тұрақты сандық өсу проблемасын «ұйымдастырушылық», яғни судьялар мен аппарат қызметкерлерінің санын көбейту арқылы шешуге болады. Алайда, сот жүйесін қаржыландырудың ұлғаюы таяу жылдары күтілмейді, ал жалақының төмендігі мен жүктеменің жоғары болуына байланысты аппараттағы кадрлардың тұрақтамауы жетеді. Аппарат барлық жұмыстың едәуір бөлігін орындайды, сондықтан мұндай жағдай сот шешімдерінің сапасына теріс әсер етеді.

Мұндай жағдайларда міндетті медиативті процедураны енгізу сияқты басқа шешімдерді іздеу орынды болып көрінеді. Осыған байланысты шетелдік тәжірибе өте айқын, оны қазақстандық жағдайларға байланысты шығармашылықпен өңдеуге болады. Мысалы, Германияда жеке еңбек дауларын талқылау міндетті татуласу әрекеттерінен басталады. Мұндай татуластыру тәртібі өте

тиімді болуы мүмкін, өйткені статистика бойынша еңбек дауларының шамамен 80% - ы татуласу рәсімі процесінде шешіледі және даулардың тек 20% - ы соттың шешуіне беріледі [7].

Іске асыру мәселелеріне қарамастан, бұзылған еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау еңбек құқықтарын қорғаудың ең тиімді және кең таралған әдісі болып табылады. Бұл сот арқылы қорғау әр қызметкерге қол жетімді екендігімен анықталады, өйткені бұзылған еңбек құқықтарын қорғау туралы талап арыздарға ҚР заңнамасына сәйкес мемлекеттік баж салынбайды, жұмысқа қайта алу туралы істерді қараудың және шешудің қысқартылған мерзімі (жұмысқа қайта алу туралы істер бір ай өткенге дейін қаралады, ал азаматтық істі аудандық сотта қараудың жалпы мерзімі екі ай болған кезде), сот шешімін дереу орындау мүмкіндігі қызметкерге еңбек дауының әлсіз жағы ретінде, өз құқықтарын қорғауға ұмтылу. Сондай-ақ, қызметкер сотқа жүгінген кезде, көп жағдайда бірінші адамның талаптары соттың толық немесе ішінара қанағаттандырылуына жатады [8, 120 б.].

Қазіргі қазақстандық сот жүйесі осындай жаңа енгізілімдердің артықшылықтарын іске асыра ала ма деген сұрақ туындайды. Бірінші сатыдағы сот шешімдерінің сапасын бақылауды жоғары тұрған соттар қайта қарау мүмкіндігі арқылы қамтамасыз етеді. Алайда сот медиациясы жағдайында барлық жауапкершілік бірінші сатыдағы судьяға жүктеледі. Бұл жерде сот медиациясының әртүрлі авторлары екіұшты түсінілетінін түсіндіру керек. Бұл бапта сот медиациясы деп татуластыру рәсімдерін жүзеге асыратын судьяның көмегімен сот процесі тараптары арасындағы дауды реттеудің татуластыру рәсімі түсініледі. Біріншіден, барлық татуластыру рәсімдерінің бір мақсаты бар – тараптарды татуластыру, бірақ осы мақсатқа жету тәсілдерінде бір-бірінен ерекшеленеді. Мысалы, делдалдың (медиатордың) идеясы – бұл тараптар арасындағы дауды кез-келген жағдайда жою [9, 347 б.]. Сонымен бірге, бітімгершілік келісім жасасу кезінде тараптардың қалауы заңмен нақты анықталған. Егер судьяның өзі шартты медиатор болса, онда сот медиациясы жеделдетілген сот ісін жүргізудің бір түрі болады. Сот процесіне қатысушылар және олардың білімі. Әрине, судья-бұл процестің басты тұлғасы, бірақ сот шешімінің сапасы оған ғана емес, барлық басқа қатысушыларға да байланысты. Бұл, ең алдымен, Тараптар, прокурор, адвокат, жанама түрде – жоғарыда аталған Сот аппараты және т. б.

Судья барлық қатысушылар арасындағы жалғыз байланыстырушы буын ретінде және процестің негізгі тұлғасы тиісті құзыретке ие болуы керек, оның негізі жоғары сапалы заңгерлік білім болып табылады. Мұнда бір маңызды жағдайды атап өту керек. Бір мамандық аясында барлық мамандықтарды жеткілікті дәрежеде игеру мүмкін емес немесе мүмкін емес. Бакалавриат бұл логикадан ерекшеленбейді, өйткені іс жүзінде ол «толық емес жоғары білім» болып табылады. Жанама түрде мұны заң шығарушы да мойындайды, судья лауазымына үміткерлерге қойылатын талаптарды белгілейді. Сонымен, бұл талаптар үміткердің мамандығы бойынша жоғары заңгерлік білімі болуы немесе Құқықтану мамандығы бойынша магистр және бакалавр біліктілігіне (дәрежесіне) ие болу қажеттілігін қарастырады. Заң шығарушының қисыны бойынша, бакалавриаттың «барлығы туралы» білімі судья болып жұмыс істеу үшін жеткіліксіз. Магистр дәрежесі қажет, ол бакалавриатпен бірге ескі мамандық болып табылады. Судья өзінің мамандануы шеңберіндегі істермен ғана емес, сонымен бірге оның білімі бакалавриатпен шектелетін барлық нәрселермен айналысатын біртүрлі жағдай туындайды, оны заң шығарушы судья лауазымына ауыстыру үшін жеткіліксіз деп санайды.

Білім беру сапасына келетін болсақ, аудандық соттардың шешімдерін қазақ тілінің әртүрлі ережелері мен нормаларына сәйкестігі тұрғысынан лингвистикалық эксперимент барысында орфографиялық, пунктуациялық, грамматикалық, лексикалық және стилистикалық қателер болмайтын бірде-бір сот шешімі табылған жоқ [12]. Әрине, бұл зерттеу 2020 жылы жүргізілді, бірақ сол кезден бастап жоғары білім беруде айтарлықтай өзгерістер болған жоқ, кем дегенде оң нәтиже бере алады. Еңбек саласындағы кемсітушілік туралы істерді қараудың іс жүргізу ерекшеліктері сот шешімінің сапасын анықтайтын бұрын аталған шарттар әмбебап болып табылады және істердің кез-келген санатын бағалау кезінде қолданылады. Алайда, еңбек құқығы саласының ерекшелігі тек осы санатқа тән процедуралық сипаттамалардың болуын болжайды. Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу заңнамасы бойынша, егер заңда өзгеше көзделмесе, әр тарап өзінің талаптары мен қарсылықтарының негізі ретінде сілтеме жасайтын жағдайларды дәлелдеуі керек. ҚР АПК ең алдымен субъектілердің теңдігі тән осындай құқықтық қатынастардан туындайтын дауларға бағытталған. Еңбек құқығы қызметкер мен жұмыс берушінің мүдделері арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз етеді. Алайда, бұл тепе-теңдік қарапайым теңдікке жетпейді [10].

Еңбек құқығы, азаматтықтан айырмашылығы, экономикалық функцияға ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік қорғауға да ие. Бұл функциялар бірегей емес және құқықтың басқа салаларында кездеседі, бірақ олардың артықшылығы тек еңбек құқығында болады. Бұл ерекшелік тек материалдық нормаларға ғана емес, сонымен бірге процестің өзіне де қатысты болатыны анық, мысалы, дәлелдеу жүктемесін қайта бөлу арқылы.

Жалпы ереже бойынша, бәсекелестік принципінің әрекеті әркім өзіне сілтеме жасайтындығын дәлелдейді. Соған қарамастан, кейбір жағдайларда баптың ережелерінен бас тарту қажет. Мысалы, қызметкер үшін белгілі бір фактіні куәгерлердің айғақтары арқылы дәлелдеу өте қиын болады, өйткені басқа жұмысшылар жұмыс берушімен қақтығыспауы мүмкін. Әдетте заңсыз жұмысқа қабылданбаған адам бір ғана дәлел келтіре алады-Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдаудан жазбаша түрде бас тартуы. ҚР Жоғарғы Сотының Пленумы кемсітушілік фактісі анықталған жағдайда сот Жұмыс берушінің өзінде бар бос жұмыс орындары туралы ұсыныс жасағанын-жасалмағанын тексеруі (мысалы, бос жұмыс орындары туралы хабарлама жұмыспен қамту қызметі органдарына берілгенін, газетке орналастырылғанын, радио арқылы жарияланғанын, оқу орындары түлектерінің алдында сөз сөйлеу кезінде жарияланғанын, хабарландыру тақтасына орналастырылғанын), сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың осы адаммен жұмысқа қабылдау туралы келіссөздер ме және қандай негіздер бойынша оған еңбек шартын жасасудан бас тартылды, бары анықталуы керек Еңбек шарты Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылған адамды жұмысқа қайта алу туралы істі қараған кезде жұмыстан шығарудың заңды негізінің бар екенін дәлелдеу және жұмыстан шығарудың белгіленген тәртібін сақтау міндеті жұмыс берушіге жүктеледі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚРЗ // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Өтініш берген күн: 22.04.2022 ж.)
2. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 30.08. - Алматы: Жеті Жарғы. 2021.-97 б.
3. Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. Сот арқылы әлеуметтік еңбек дауларын қарау туралы // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, 2021. - №2(64). – Б.30-38.
4. Жоламанқызы В. Еңбек қауіпсіздігі: жұмысшылар құқығы, өндірістік жарақат және ілеуметтік төлемдер//[Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <https://strategy2050.kz/> (Өтініш берген күн: 22.04.2022 ж.)
- 5 Прецеденты Европейского суда по правам человека: электрон. периодическое изд. // Развитие правовых систем. – 2014, окт. – № 6 (06). – С. 106–119.
6. Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе // Хоз-во и право. – 2003. – № 8. – С. 27–40.
- 7 Специализированные трудовые суды в системе органов государственной власти Российской Федерации. Зарубежный опыт // АВ 2003 г. Вып. 26. – URL: <http://iam.duma.gov.ru/node/8/4405/14260> (дата обращения: 19.10.2021)
- 8 Белхожаева Д.Ж., Жомартқызы А., Байсымакова Д.С. Сот арқылы әлеуметтік еңбек дауларын қарау туралы // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, 2021. - №3(65). – Б.10-12.
- 9 Дивеева Н.И. Мирное соглашение и обеспечение доступа к правосудию по трудовым спорам // Толкование правовых актов (теоретико-правовой, конституционно-правовой, гражданско-правовой и трудо-правовой аспекты): сб. науч. ст. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. – 2017. – С. 26–29.
- 10 Қазақстан Республикасының Азаматтық-процестік кодексі (Жалпы және Ерекше бөлімдері) 31.10.2015. Ресми мәтіні. – Алматы: Жеті Жарғы. 2019-217 б.