

DOI 10.54596/2958-0048-2024-2-123-131

УДК 349.227

МРНТИ 10.63

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Темирбаева Д.Д.¹, Жарылғап М.К.^{2*}

¹ТОО «Ертегі», Бескол, Казахстан

^{2*}НАО «Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева»

Петропавловск, Казахстан

*Автор для корреспонденции: jarilgapmk@mail.ru

Аннотация

В статье описываются изменения трудовых отношения в Республики Казахстан. Трудовые отношения в РК активно изменяются законодательным путем. В статье исследуются изменения в институте «представительства», проявляющиеся в вопросах коллективного договора.

В результате исследования обнаружено, что отношения работника и его представителя имеют особый порядок. С началом XXI века у работников стало значительно меньше правовых инструментов для контроля и влияния на текст коллективного договора. В коллективном договоре воля работников как стороны договора выражается слабо и опосредовано. На основе анализа установлено, что уменьшилось количество и объем прав работников при составлении и заключении коллективного договора. Авторы приходят к выводу, что представительство работников в XXI веке претерпели существенные изменения.

Ключевые слова: трудовое право, коллективный договор, работники, представители работников, профсоюз, воля.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ӨКІЛДІКТІҢ ӨЗГЕРУІ

Темирбаева Д.Д.¹, Жарылғап М.К.^{2*}

¹Бескөл, Қазақстан

^{2*}«Манаш Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» КеАҚ

Петропавл, Қазақстан

*Хат-хабар үшін автор: jarilgapmk@mail.ru

Аңдатпа

Мақалада Қазақстан еңбек қатынастарындағы өзгерістер сипатталған. Еңбек қатынастары заңнамалық жолмен белсенді түрде өзгеруде. Мақалада ұжымдық шарт мәселелерінде көрінетін "өкілдік" институтындағы өзгерістер зерттеледі.

Зерттеу нәтижесінде қызметкер мен оның өкілінің қарым-қатынасында ерекше тәртіп бар екені анықталды. XXI ғасырдан бастап ұжымның ұжымдық шарт мәтініне бақылау жасау және оған әсер етудің құқықтық құралдары едәуір азайды. Ұжымдық шартта ұжымның еркі әлсіз және жанама түрде көрінеді. Талдау негізінде ұжымдық шартты жасау және жасасу кезінде қызметкерлердің құқықтарының саны мен көлемі азайғаны анықталды. Авторлар XXI ғасырда жұмысшылардың өкілдігі айтарлықтай өзгеріске ұшырады деген қорытындыға келді.

Түйін сөздер: еңбек құқығы, ұжымдық шарт, қызметкерлер, қызметкерлерің өкілдері, кәсіподақ, ерік.

TRANSFORMATION OF REPRESENTATION IN LABOR LAW

Temirbayeva D.D.¹, Zharylgap M.K.^{2*}

¹*Ertegi LLP, Beskol, Kazakhstan*

^{2*}*«Manash Kozybayev North Kazakhstan University» NPLC
Petrovsk, Kazakhstan*

**Corresponding author: jarilgapmk@mail.ru*

Abstract

The article describes the changes in labor relations in Kazakhstan. Legislative body actively changed labor relations. The article investigates the changes in the institution of "representation", manifested in the issues of collective bargaining agreement (CBA).

[The research reveals that the relations of the employee and his representative have a special order. With the beginning of the twenty-first century, the staff has much less legal tools to control and influence the text of the CBA. The will of a staff in a CBA is expressed weakly and indirectly. The analysis demonstrates that the number and scope of employees' rights in the process of drawing up and entering into a CBA has decreased. The authors conclude that the representation of employees in the XXI century has undergone significant changes.

Keywords: labor law, collective bargaining agreement, employees, employee representatives, trade union, will.

Введение. С 90-х годов XX века в Казахстане наблюдаются изменения в трудовых отношениях. На процесс трансформации трудовых отношений оказывает влияние множество факторов. Такими факторами являются общемировой переход на информационное общество, глобализация, формирование рыночных отношений в постсоветских обществах, активная роль государства и другие. Все они оказывают в разной степени влияние на трудовые отношения в стране.

В Казахстане стоит отметить активную роль государства в трансформации трудовых отношений. Государство активно ведет законотворческую деятельность в сфере труда. Взамен КЗоТ КазССР в 2000 году был принят закон о труде [1]. Затем в 2007 году закон о труде заменили на трудовой кодекс РК [2]. Далее, в 2015 принят новый трудовой кодекс [3]. Кроме того, в указанные системообразующие нормативные правовые акты в области трудовых отношений вносились множество изменений и дополнений. Таким образом, в РК законодательным путем активно изменяются трудовые отношения.

В трудовом законодательстве изменениям подверглись отношения по вопросам коллективного договора (далее - КД). Отношения между работодателем, работниками и представителями работников по ведению переговоров, разработке и заключению КД были изменены законодателем. К примеру, в главу о КД трудового кодекса 2007 года изменения и дополнения были внесены пять раз. В действующий трудовой кодекс 2015 года внесено уже шесть изменений и дополнений в главу о КД.

Указанные множественные изменения норм трудового права в части КД требуют ретроспективного анализа. Множество мелких, небольших изменений отдельных норм права, в конечном счете, оказывают существенное влияние на устоявшиеся в правосознании институты трудового права.

Одним из устойчивых институтов трудового права в Казахстане является институт представительства. В отношениях между работодателем и работниками, от имени работников выступают представители работников. Институт «представительства работников» продолжает применяться в трудовом законодательстве.

Таким образом, институт «представительства работников» подвергся неоднократным изменениям и дополнениям.

Целью настоящей работы является правовой аудит института «представителей работников» в связи с множеством изменений и дополнений норм трудового права. Опираясь на второй закон диалектики, авторы выдвигают гипотезу, что большое количество изменений и дополнений в трудовом праве привело к качественным изменениям в институте «представителей работников».

Для достижения цели авторы ставят следующие задачи: (1) анализ отношений работника и его представителя при заключении КД; (2) краткий исторический обзор института представительства; (3) сравнительный анализ института представительства в трудовом и гражданском праве; (4) изучение воли коллектива в КД; (5) исследования прав коллектива в КД.

Обзор литературы. При подготовке статьи авторами охвачен широкий круг источников. В первую очередь, материал для исследований предоставила судебная практика РК по гражданским делам за период с 2017 по настоящее время относительно коллективных договоров. В выборку исследования включались те судебные акты, где упоминались нормы ст. 156 Трудового кодекса РК 2015 года. Другим источником исследования являлись законодательные акты Казахской ССР, действующее и утратившие силу нормативные правовые акты РК в части трудового права.

Методология. Методологической основой представленного исследования является функциональный, формально-правовой методы, а также эмпирические методы наблюдения и сопоставления, использованные при изучении судебных актов по гражданским делам и нормативных правовых актов РК.

Результаты. Анализ источников показал следующее. Трудовые отношения в Казахстане до 2000 года регулировались КЗоТ КазССР. За коллективом КЗоТ КазССР признавал право на обсуждение, одобрение и уполномочения представителя на подписание КД.

Первым законодательным актом о труде принятый независимым Казахстаном, являлся закон, а не кодекс. В законе о труде коллектив имел право обсуждать проект КД.

Судебная практика относительно КД в Казахстане довольно обширная. Дела рассматриваются гражданскими и административными судами. Из множество гражданских дел выделяется дело гр. Б. Дело рассматривалось в районном, областном и Верховном судах. Согласно материалам дела гр. Б свои требования основывал ссылками на КД. Дополнительное соглашение к КД исключило некоторые социальные льготы, ряд из которых составили предмет спора. Дополнения и изменения в КД обсуждалось работниками в виде переписки в электронном формате. Собрание работников для обсуждения не проводилось. Дополнительное соглашение к КД, вносящее изменения и дополнения, подписано представителем работников – председателем профсоюза.

Другим значимым делом является дело гр. Ж к своему работодателю. Представитель работников заключил КД, одно из условий которого нарушает трудовое законодательство.

Обсуждение. Результаты исследования указывают на то, что при составлении коллективного договора нужно учитывать имеющийся определенный порядок в отношении работника и его представителя. Во-первых, сами работники не участвуют в заключении КД, за них действия совершают их представители. Во-вторых, представителям не требуется отдельного согласования с работниками проекта КД. Рассмотрим эти два правила более подробно.

Правило первое: в КД сторону работников представляют только их представители. Коллективный договор подписывается представителями сторон [3, ст. 156]. Коллегия Верховного суда РК подтвердила, что если представитель работника (не работник) подписал КД, то договор прошел «свое согласование в соответствии с нормами действующего законодательства» [4]. К примеру, ссылаясь на КД, гражданин Б. обратился в суд о предоставлении льгот в виде бесплатного проезда по железной дороге Казахстана, оплаты протезирования зубов и санаторно-курортного лечения [5]. В то время как, некоторые ранее предоставлявшиеся ему социальные гарантии были исключены из КД. Тем самым истребуемые гр. Б льготы исключены из КД дополнительным соглашением. Новая редакция КД противоречит интересам работников, тем не менее была подписана «представителем работников». Таким образом, даже если изменения и дополнения в КД направлены не в пользу работников, от имени работников в КД выступают только их представители.

Правило второе: представителям не требуется согласование проекта КД с работниками. Это положение существенно отличает представительство в трудовом праве от аналогичного института в гражданском праве. Отличия между двумя институтами гражданского и трудового права возникли в начале XXI века.

До начала XXI века представительство в обеих отраслях права были схожи. Коллектив контролировал представителя в вопросах заключения КД. По КЗоТ КазССР коллектив обладал тремя правами в отношениях со своими представителями. Во-первых, коллектив обладал правом на обсуждение КД [6, ст. 7]. Во-вторых, требовалось одобрение КД коллективом [6, ст. 7]. Далее, коллектив наделял профсоюз правом подписания от имени трудового коллектива КД [6, ст. 7]. Таким образом, трудовой коллектив через обсуждение, одобрение и делегирование права подписи мог контролировать текст КД. При этом профсоюз выполнял представительские функции.

Однако с началом XXI века возможности коллектива контролировать, влиять на текст КД уменьшились. Влияние коллектива на текст КД уменьшилось ввиду (1) количественного сокращения прав трудового коллектива при заключении КД, а также (2) ослабления требований к форме реализации этих прав.

Во-первых, количественно только одно право коллектива сохранилось в трудовом кодексе в части заключения КД. С 2000 года коллектив вправе только обсуждать проект КД [3, п.5 ст.156]. Таким образом, за коллективом сохранилось лишь право на обсуждение.

Во-вторых, законодатель постепенно ослабил требования к форме реализации права коллектива обсуждать проект КД. Право на обсуждение коллективом текста КД уменьшилось в объеме. До 2000 года это право реализовывалось только «на собраниях (конференциях) трудового коллектива» [6, ст. 7]. Работодатель обязан был предоставить работнику возможность публично высказать свое мнение относительно проекта, публично обсудить со всеми коллегами вместе.

Позже собрания (конференции) работников стали необязательными формами обсуждения проекта КД. Уже с 2000 года «формы обсуждения проекта определяются самими работниками» [1, п.1 ст.34]. А с 2016 года форма обсуждения уже и работниками не определяется [3, п.5 ст.156]. К примеру, в 2017 году гр. Б. подал иск о предоставлении льгот, исключенных из новой редакции КД. Так, за обсуждение новой редакции КД судебные инстанции приняли переписку между работодателем и советом ветеранов предприятия [5]. Иными словами, право коллектива на обсуждение было реализовано в

форме переписки бывших и отчасти действующих работников с работодателем. Суд принял такую переписку за обсуждение КД работниками.

Таким образом, работник как часть коллектива может повлиять на текст КД лишь опосредованно. Единственно оставшееся право коллектива при заключении КД посредством упрощения формы реализации права еще более ослабило возможности трудового коллектива влиять на текст КД.

Как было показано выше, возможности коллектива влиять на КД существенно уменьшились. Если право обсуждать КД уменьшилось в объеме, но все же сохранилось, то второе и третье права, а именно право коллектива на одобрение КД и на уполномочение какого-то конкретного лица на подписание КД, вовсе исключены из трудового кодекса. На наш взгляд, исключение этих прав в корне меняет институт представительства коллектива в трудовом праве.

Изменения в институте представительства в трудовом праве наиболее ярко выражены при обращении к истокам. Истоком трудового права является гражданское право. Следы этого мы можем видеть в правиле о том, что к трудовым отношениям «гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются ... трудовым законодательством». [7, п.3 ст.1] Отсюда, полагаем, что можем сравнивать представительство в трудовом праве с нормами представительства в гражданском праве.

Первое расхождение между трудовым и гражданским отраслями права касательно представительства проявляется в переговорах. В гражданском праве «не являются представителями ... лица, уполномоченные на вступление в переговоры относительно возможных в будущем сделок» [7, п.4 ст.163]. Тогда как по трудовому праву «для ведения коллективных переговоров» требуется представитель [3, п.1,4 ст.156]. Таким образом, в гражданском праве в отличие от трудового права для ведения переговоров лицо не наделяется статусом представителя.

Второе расхождение по представительству между трудовым и гражданским отраслями права в отношении объема полномочий.

Объем полномочий в гражданском праве следует из определения представительства. В гражданском праве представительство есть прежде всего сделка [7, п.1 ст.163]. Под сделкой понимаются действия лиц [7, ст.147]. Иными словами, представительство есть действия лиц. С учетом того, что переговоры не признаются представительством, то представительство в гражданском праве есть конкретные действия лица- представителя. Например, представитель вправе подписать договор. То положение, что представительство есть набор определенных, конкретных действий наиболее ярко проявляется в доверенности руководителя филиала банка. Каждое полномочие руководителя филиала банка начинается с отглагольного существительного; количество таких полномочий внушительное, текст доверенности расписан на 3...4 листах А4 и мелким шрифтом.

Объем полномочий представителя в трудовом праве, наоборот, неопределенный. Например, «профсоюзы ... представляют своих членов в отношениях с работодателем, защищают их трудовые и социальные права и интересы...» [8, п.1 ст.18].

Таким образом, имеются существенные расхождения между гражданским и трудовым правом в отношении представительства.

Также, по мнению авторов, основная причина расхождений кроется в волевом моменте.

Воля является одним из ключевых элементов сделки в гражданском праве. В сделке (действии), совершаемой представителем, должна явственно проявляться воля представляемого [7, п.1 ст.163]. Именно ввиду отсутствия четко выраженной воли представляемого ведение переговоров не признается представительством в гражданском праве.

В трудовом же праве воля коллектива не требует выражения. Отсутствие воли коллектива проявляется в трех факторах: (1) в моменте возникновения полномочия у представителя, (2) в объеме его полномочий и (3) в инициации переговоров по КД.

Во-первых, момент возникновения полномочий представителя по заключению КД привязан к самому началу процесса. Фактом юридическим здесь выступает подача предложения о начале коллективных переговоров [3, п.1,2 ст.156]. Для возникновения полномочий представителя законодатель не выбрал в качестве юридического факта ни одобрение работниками окончательного текста КД, ни результаты голосования общего собрания работников.

Во-вторых, полномочия представителя возникают в полном объеме в один момент. Некоторые могут полагать, что требуется два предложения от стороны. Одно предложение о начале коллективных переговоров. Другое предложение о заключении КД. Однако, формулировка в трудовом кодексе говорит не о двух предложениях, а об одном предложении [3, п. 2 ст.156]. Таким образом, для полного объема полномочий достаточно инициировать коллективные переговоры.

В третьих, сама инициация переговоров о КД начинается по воле представителей. «Предложение может исходить от любой из сторон», а «стороной КД являются ...работники в лице их представителей» [3, п.1,2 ст.156]. Иными словами, предложение о КД поступает от представителей, в подаче предложения о КД выражается воля представителей. Законодательством не требуется проведения конференции, общего собрания работников для решения вопроса о начале переговоров по КД. В итоге полагаем, для начала коллективных переговоров достаточно воли представителей.

Таким образом, момент возникновения полномочий представителя, его объем и инициация коллективных переговоров демонстрирует, что в трудовом законодательстве воля коллектива не требуется для КД. Для этого достаточно воли «представителей».

Предположим, что коллектив желает иметь КД, что он осознал потребность в КД, сформировал свою волю и даже ее выразил. Однако в начале процесса воля коллектива формируется только на необходимость ведения переговоров. На подписание же КД его воля еще не сформирована по той простой причине, что нет окончательного варианта КД. Невозможно определиться со своим отношением к тому чего еще нет в природе. Тем не менее, по трудовому законодательству «представитель работников» вправе подписать КД с момента инициации процесса [3, п.4 ст.156]. Отсюда следует, что от коллектива не требуется одобрения КД, не требуется передачи полномочий на подписание КД.

Таким образом, можно считать, что по современному трудовому законодательству РК воля коллектива в КД не требуется.

Ярким примером отсутствия воли представляемого в КД является дело по иску гр. Ж. к своему работодателю - РГП. Представитель работников заключил с РГП коллективный договор. Согласно п.8.1 КД условием выплаты компенсации работнику, достигшего пенсионного возраста, является расторжение трудового договора по инициативе работника. После достижения пенсионного возраста гр-ном Ж. РГП направило ему уведомление о расторжении трудовых отношений с ним [9]. В уведомлении РГП указало со ссылкой на КД, что компенсация выплачивается при подаче

работником заявления об увольнении по собственной инициативе. Однако, согласно п.9 ст.53 ТК РК компенсация производится при расторжении по инициативе работодателя [3]. Тем самым, компенсация стала инструментом давления работодателя на работников, достигших пенсионного возраста, с целью их увольнения. Суд усмотрел, что рассматриваемое условие КД нарушает принципы трудового законодательства. Суд своим решением признал недействительным п.8.1 КД. Таким образом, в КД представитель работников не только не добился повышенных стандартов, льгот по условиям увольнения пенсионеров, но и согласился на условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. В отмененном пункте КД норма права идет вразрез с волей представляемого.

Некоторые могут возразить, что воля коллектива учитывается. В подтверждении своего мнения приводят две нормы права. Первая норма о том, что проект КД «подлежит обязательному обсуждению работниками организации» [3, п.5 ст.156]. По словорю С.И. Ожегова под обсудить понимается «разобрать, оценить, высказывая свои соображения по поводу чего-нибудь» [10, с.438]. Вторая норма гласит, что «проект дорабатывается ... с учетом поступивших замечаний и предложений» [3, п.5 ст.156]. Отсюда некоторые вправе полагать, что работники имеют право подавать замечания и предложения по проекту КД и их воля находит отражение в тексте КД.

Однако следует учесть, что с 2000 года право коллектива на одобрение проекта КД перешло к комиссии. Право на доработку проекта КД принадлежит комиссии [3, п.5 ст.156]. Такое право уже не принадлежит работникам (коллективу). И обсуждение не есть одобрение, где ясно, однозначно и безоговорочно выражается воля субъекта. Таким образом, комиссия одобряет окончательный текст КД и воля комиссии является элементов КД.

Отмена права коллектива на одобрение проекта КД отдаляет действия «представителя работников» от представительства. Из гражданского права более известное положение гласит: «Сделка, совершенная от имени другого лица лицом, не уполномоченным на совершение сделки, или с превышением полномочия, создает, изменяет и прекращает гражданские права и обязанности для представляемого лишь в случае последующего одобрения им этой сделки. Последующее одобрение представляемым делает сделку действительной с момента ее совершения.» [7, ст. 165]. Однако в трудовом праве на действительность КД как сделки не влияет отсутствие одобрения договора работниками (представляемыми).

Судебная практика показывает, что одобрение работниками текста КД не включается в предмет доказывания. Суды не требуют от представителя работников, подписавшего КД, доказательств согласования проекта КД с представляемым коллективом. К примеру, в том же деле гражданина Б. суды объясняют отмену некоторых социальных гарантий работнику в КД подписью представителя работников, а именно, председателем профсоюза. Также отмена социальных гарантий объясняется тяжелым финансовым положением работодателя. Но ни одна из трех инстанций не указала, что проект КД не обсуждался на конференции работников, и что работники на конференции не голосовали за принятие проекта КД [4, 5, 11]. Даже, когда КД заключается вопреки интересам работников, судам достаточно подписание КД или дополнительного соглашения к нему представителем. Иными словами, согласование представителем проекта КД с представляемыми (работниками, коллективом) не является условием действительности КД, условием его заключения.

По мнению авторов, представление коллектива в КД в строгом смысле не является представительством. Под представительством в гражданском праве понимается «сделка, совершенная одним лицом (представителем) от имени другого лица (представляемого) в силу полномочия» [7, п.1 ст.163]. Однако, в трудовом праве, как было показано выше, при составлении КД воля работников отсутствует или мизерная. Представители работников участвуют в работе комиссии для ведения переговоров по условиям КД [3, п.4 ст.156]. К тому же, представителями работников являются либо профсоюзы, либо физические лица, за которых проголосовали всего лишь одна треть всех работников [3, п.1 ст.20]. Таким образом, представление коллектива в КД и представительство в гражданском праве, скорее, омонимы.

Выводы. В результате исследования законодательной и судебной практики авторы утверждают, что отношения представителей работников с работниками не являются представительством в гражданско-правовом понимании. Представителю работников не требуется одобрение работниками последующего после переговоров и подготовки окончательного проекта КД. При заключении КД воля коллектива проявляется не в полной мере.

Отношения между работниками и их представителями в процессе заключения КД упорядочены особым образом. В процессе заключения КД участвуют не работники, а их представители. Подготовленный представителями проект КД достаточно обсуждать с работниками, а не согласовывать с ними, для действительности КД. Также, коллектив отдельно не уполномочивает представителя на подписание договора.

За пределами исследования остались неизученными: субъектный состав КД, преимущества, предоставляемые работодателю коллективным договором, а также порядок заключения КД. Указанные вопросы, по мнению авторов, являются предметами дальнейших исследований представительства в трудовом праве.

Литература:

1. Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года № 493-І «О труде в Республике Казахстан» (утратил силу) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1015945&pos=352;-49#pos=352;-49
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-ІІІ // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567&pos=3;-44#pos=3;-44
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832
4. Гражданское дело № 6001-17-00-3Г/6272 от 04.09.2017, Верховный Суд Республики Казахстан (Кассационная инстанция) // <https://sb.prgapp.kz/item/1658752>
5. Гражданское дело № 1146-17-00-2/27 от 09.02.2017, Ерейментауский районный суд Акмолинской области (Общая юрисдикция) // <https://sb.prgapp.kz/item/5110065>
6. Кодекс законов о труде Казахской ССР. Утвержден Законом Казахской ССР от 21 июля 1972 года. Утратил силу - Законом РК от 10 декабря 1999 г. №494 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_
7. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_#z345
8. О профессиональных союзах Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>
9. Гражданское дело №5912-20-00-2/2194 от 14 июля 2020 г., суда №2 г. Петропавловска// <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/2483038>
10. С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений // Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: ООО «ИТИ Технологии», 2008. – 944 стр.

11. Гражданское дело № 1199-17-00-2а/666 от 04.04.2017, Акмолинский областной суд (Апелляционная инстанция) // <https://sb.prgapp.kz/item/1198052>

References:

1. Закон Respubliki Kazakhstan ot 10 dekabrya 1999 goda № 493-I «O trude v Respublike Kazakhstan» (utratil silu) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1015945&pos=352;-49#pos=352;-49
2. Trudovoj kodeks Respubliki Kazakhstan ot 15 maya 2007 goda № 251-III // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567&pos=3;-44#pos=3;-44
3. Trudovoj kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832
4. Grazhdanskoe delo № 6001-17-00-3G/6272 ot 04.09.2017, Verhovnyj Sud Respubliki Kazakhstan (Kassacionnaya instanciya) // <https://sb.prgapp.kz/item/1658752>
5. Grazhdanskoe delo № 1146-17-00-2/27 ot 09.02.2017, Erejmentauskij rajonnyj sud Akmolinskoy oblasti (Obshchaya yurisdikciya) // <https://sb.prgapp.kz/item/5110065>
6. Kodeks zakonov o trude Kazahskoj SSR. Utverzhden Zakonom Kazahskoj SSR ot 21 iyulya 1972 goda. Utratil silu - Zakonom RK ot 10 dekabrya 1999 g. №494 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_
7. Grazhdanskij kodeks Respubliki Kazakhstan ot 27 dekabrya 1994 goda № 268-XIII. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_#z345
8. O professional'nyh soyuzah Zakon Respubliki Kazakhstan ot 27 iyunya 2014 goda № 211-V ZRK// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>
9. Grazhdanskoe delo №5912-20-00-2/2194 ot 14 iyulya 2020 g., suda №2 g. Petropavlovsk// <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/2483038>
10. S.I. Ozhegov, N.Yu. Shvedova Tolkovyj slovar' russkogo yazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij // Rossijskaya akademiya nauk. Institut russkogo yazyka im. V.V. Vinogradova. – 4-e izd., dopolnennoe. – M.: OOO «ITI Tekhnologii», 2008. – 944 str.
11. Grazhdanskoe delo № 1199-17-00-2а/666 от 04.04.2017, Аkmolinskij oblastnoj sud (Аpellyacionnaya instanciya) // <https://sb.prgapp.kz/item/1198052>

Information about the authors:

Temirbayeva D.D. – lawyer, Ertegi LLP, Beskol, Kazakhstan; e-mail: dina_2912@mail.ru;

Zharylgap M.K. – corresponding author, senior lecturer, «Legal disciplines» chair, master, Kozybayev University, Petropavlovsk, Kazakhstan; email: jarilgapmk@mail.ru.