

К.С. Мауленов. – 2003. – С. 130.

6. Халфина А.Г. Гражданское право (часть общая) / А.Г. Халфина, А.И. Масляева. – Алматы, 1999. – С. 35.

7. Сергеев А.П. Гражданское право: учебник. – Ч. 1 / А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. – М.: Проспект, 2000. – С. 189.

#### REFERENCES

1. Sulejmenov M.K., Basin Ju.G., *Grazhdanskoe pravo. Uchebnik. Almaty. 2000, 88 (in Russ).*

2. *Qazaqstan Respublikasynyn Azamattyq Kodeksi. Zhalpy zhane Erekshe bolimderi. Almaty, Jurist, 2016, 61, 7 (in Kaz).*

3. *Grazhdanskoe pravo. Uchebnik dlja juridicheskikh vuzov. T. 1. M., 1994, 123 (in Russ).*

4. Toleuqaliev Q.R., *Azamattyq quqyqy. T. 1. Almaty, 2001, 95 (in Kaz).*

5. Tuleugaliev G.I., Maulenov K.S., *Grazhdanskoe pravo. Uchebnoe posobie. 2003, 130 (in Russ).*

6. Halfina A.G., Masljaeva A.I., *Grazhdanskoe pravo. chast' obshhaja. Almaty. 1999, 35 (in Russ).*

7. Sergeev A.P., Tolstoj Ju.K., *Grazhdanskoe pravo. Uchebnik. Chast' 1. M. Prospekt. 2000, 189 (in Russ).*

УДК 347.754(574)

### К.Е. СИМБАЕВА, М.И. ДЯЧУК

Восточно-Казахстанский государственный университет имени С. Аманжолова,  
г. Усть-Каменогорск, Казахстан

#### ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Статья посвящена процессуальным особенностям рассмотрения судами трудовых споров, дается классификация трудовых споров, рассматриваются принципы разрешения трудовых споров. Дается понятие трудового спора, различие между понятиями «конфликт» и «спор», и соответственно, между понятиями «трудовой конфликт» и «трудовой спор».

**Ключевые слова:** трудовой спор, принципы, конфликт, спор, трудовой конфликт, трудовой спор.

#### ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ВЕДОМСТВОЛЫҚ ЖӘНЕ СОТТА ҚАРАЛУҒА ТИІСТІ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

Мақала судьялардың қарастыратын еңбек дауларының процессуалды ерекшеліктеріне арналған, еңбек дауларының жіктелуі ұсынылған және олардың рұқсат ету принципі қарастырылған.

Еңбек даулары ұғымының түсінігі, «жанжал» және «дау» ұғымдарының

айырмашылығы, сәйкесінше «еңбек жанжалы» және «еңбек дауы» ұғымдары арасындағы айырмашылық ұсынылады.

**Түйін сөздер:** еңбек дауы, принциптері, жанжал, дау, еңбек дауы, еңбек дауы.

#### JURISDICTION AND VENUE LABOR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Article focuses on the procedural peculiarities of consideration of labor disputes by the courts, a classification of labor disputes, discusses the principles of the settlement of labor disputes. We give the concept of a labor dispute, the difference between the concepts of «conflict» and «spor» and Correspondingly, between the concepts of «labor dispute» and «labor spor».

**Keywords:** Labor dispute, the principles, the conflict, the dispute, labor dispute, labor dispute.

С момента обретения независимости в Республике Казахстан стали динамично развиваться многие отрасли права. На сегодняшний день граждане нашей страны и иные лица, пребывающие на ее территории, могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. Так, Конституция РК закрепляет право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Но при этом существуют и некоторые проблемы в развитии трудового права. К ним мы можем отнести трудовые споры.

Прежде чем выявить причины возникновения трудовых споров, необходимо определить, что следует понимать под спорами в целом, и трудовыми спорами в частности.

Следует провести различие между понятиями «конфликт» и «спор», и соответственно, между понятиями «трудовой конфликт» и «трудовой спор». По этому поводу Асадов А. считает, что «...в трудовых спорах отсутствует столкновение сил, имеется лишь «психологическое напряжение», и тем самым разногласия превращаются в конфликты». Такое психологическое напряжение, безусловно, может явиться причиной конфликта, но возможен и обратный вариант, когда конфликт, не имеющий отношения к трудовым отношениям, станет причиной трудового спора. Путаница возникает не только из-за схожести самих понятий, но и вследствие того, что спор и конфликт зачастую сопутствуют друг другу и даже могут являться причинами друг друга [1].

По мнению казахстанского ученого Уварова В.Н., под трудовыми спорами понимаются разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [2].

В другой литературе можно заметить некоторые различия в формулировке трудовых споров, но все же, суть остается одной и той же. Так, по мнению Смирнова О.С., трудовыми спорами являются разногласия между работником и работодателем, не урегулированные путем непосредственных переговоров сторон или с участием профсоюзов (профкома), по вопросам установления или изменения условий труда и их применения; заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения по социально-трудовым вопросам. При этом под условиями труда понимаются совокупность социально-правовых, производственных факторов, в которых работник осуществляет свою деятельность [3].

Под социально-правовыми факторами понимается размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением сторон.

В Трудовом кодексе РК дается следующее определение трудового спора, согласно которому, трудовой спор – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [4].

На сегодняшний день существует проблема не только в определении понятия трудовых споров, но и причин их возникновения.

В советское время считалось, что «трудовые споры обусловлены не самим строем, социалистическим производством или объективными, вытекающими из него причинами, а главным образом причинами чисто субъективными, зависящими, как правило, лишь от субъективных качеств отдельных участников трудового процесса. Имеющиеся еще пережитки капитализма в сознании отдельных людей являются основной и главной причиной трудовых споров в нашей стране» [5].

Сегодня основанием возникновения трудовых споров является невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей одним из субъектов трудового правоотношения.

Условия возникновения споров – это та обстановка, обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и администрацией.

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Нередко трудовые споры возникают в результате сочетания несколько причин. Одни из них носят экономический, другие – социальный, третьи – юридический характер.

К условиям экономического характера относятся, в частности, финансовые

трудности организаций, препятствующие полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению полагающихся работникам гарантий и льгот (например, молока на работах во вредных для здоровья условиях, лечебно-профилактического питания), отсутствие или недостаточность средств на охрану труда. Условия возникновения трудовых споров экономического характера порождают серьезные социальные последствия, которые, в свою очередь или в сочетании с экономическими последствиями, вызывают трудовые споры. Так, недостаток средств приводит к сокращению численности работников или к ликвидации организации, ко всей растущей безработице. Высвобождаемые работники, отстаивая свое право на работу, нередко обращаются за разрешением трудового спора и защитой своих прав в судебные органы.

К условиям социального характера относится, например, растущий разрыв в уровне доходов низко – и высокооплачиваемых работников.

К условиям юридического характера относятся, в частности, сложность, противоречивость, а также недостаточная доступность трудового законодательства для администрации и особенно для работников, в результате:

- слабого знания работниками своих трудовых прав и обязанностей работодателей (администрацией), способов защиты своих прав;
- нежелания соблюдать трудовое законодательство многими руководителями организаций, должностными лицами администрации;
- слабой подготовленности профсоюзных лидеров, профсоюзных активистов к защите работников на основе трудового законодательства.

К причинам возникновения трудовых споров можно отнести также экономическое положение в государстве и конкретной организации. Переход к рыночной экономике обострил ситуацию во многих организациях, усугубил причины возникновения трудовых споров. Финансовые затруднения организаций влекут несвоевременную и неполную выплату заработной платы, не предоставление работникам полагающихся гарантий и льгот. В связи с производственными, организационными и экономическими причинами работодатель должен производить кадровые перестановки, сокращения численности или штата работников, изменять содержание трудовой функции работника. Нарушение в этих условиях прав работника влечет обращения его в соответствующие органы за разрешением трудового спора и защитой своих трудовых прав [6].

Условия возникновения споров – это та обстановка, обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и администрацией.

Под условиями труда понимаются совокупность социально-правовых, производственных факторов, в которых работник осуществляет свою

деятельность.

Под социально-правовыми факторами понимается размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением сторон.

Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами.

Очевидно, что разногласия, возникшие между субъектами трудового права, возможно урегулировать в ходе непосредственных переговоров путем взаимных уступок и соглашений. Однако если такого соглашения не произошло, то разногласие переносится в соответствующие органы по рассмотрению трудовых споров.

Причины трудовых споров – это те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. Причинами трудовых споров являются следующие два субъективно негативных фактора (две черты) спорящих сторон, в результате которых по разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

– отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение от норм общеустановленной морали. Это проявляется у некоторых руководителей в бюрократизме, гонении на критику, консервативном пренебрежительном отношении к удовлетворению прав и законных интересов трудящихся. Со стороны же отдельных работников эта причина проявляется в прогулах, появлении на работе в нетрезвом состоянии, браке и т.п., а когда за это выносятся выговор, они оспаривают его.

Со стороны отдельных трудовых коллективов в коллективных спорах эта причина может проявляться в групповом эгоизме, требованиях повышения оплаты, которую реально не заработали. По требованию профсоюзного органа, иного представительного органа работников собственник вправе применять меры воздействия к руководителям, по вине которых возник коллективный трудовой спор, вплоть до освобождения от должности.

К отставанию индивидуального сознания относится не только волокита, бюрократизм, различные гонения критикующих администрацию работников, ущемление их в законных правах, но и излишнее административное усердие отдельных представителей администрации на всех ее уровнях, когда в погоне за выполнением производственных заданий нарушаются трудовые права не только отдельных работников, но и целых трудовых коллективов, полномочия их в самоуправлении [7].

– Вторая причина трудовых споров – это незнание или плохое знание трудового законодательства как отдельными руководителями производства, так и многими работниками, т.е. низкая правовая культура. Если руководитель плохо знает трудовое законодательство, то он допускает трудовые правонарушения, например неправильно переводит или увольняет работников или, не получив у профоргана согласия на сверхурочные работы, организует их и т.д.

От причины трудового спора надо отличать определенные условия или обстоятельства спора, которые способствуют возникновению большего количества споров по одним и тем же вопросам или же обострению возникшего спора. Такие обстоятельства (условия) трудовых споров – это негативные явления в нашем обществе и с ними надо вести борьбу.

Вопрос о классификации трудовых споров имеет не только теоретическое, но и практическое значение. В обоснование данного утверждения можно сказать, что классификация трудовых споров позволяет выявить такие признаки отдельных видов данных юридических конфликтов, которые помогают не только правильно определить первоначальную подведомственность, но и во многом определяют особенности способов разрешения подобных конфликтов [8].

В нашей стране порядок рассмотрения трудовых споров демократичен, прост, гласен, удобен и доступен для каждого работника. Он позволяет полно, быстро, бесплатно разрешить до конца любой возникший трудовой спор и восстановить нарушенные трудовые права, законные интересы трудящихся.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются:

– демократизм порядка, т.е. участие широких масс трудящихся в разрешении споров;

– простота порядка, т.е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы с трудовым спором;

– законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по спорам;

– быстрота разрешения спора;

– обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановления нарушенных трудовых прав. Рассмотрим подробнее каждый из этих принципов.

Принцип обеспечения защиты трудовых прав работников означает право и обязанность юрисдикционных (уполномоченных на разрешение трудовых споров) органов на основе закона прекратить нарушение этих прав, восстановить их. (Например, при отказе администрации выплатить полагающуюся работнику заработную плату – обязать ее это сделать; при незаконном увольнении – восстановить работника на работе). Касательно темы настоящей работы этот принцип будет звучать как обеспечение судебной защиты трудовых прав

работников. Право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям. Поэтому нормы трудового и гражданско-процессуального законодательства, допускающие исключение некоторых категорий дел о защите права на труд и других социальных прав из подведомственности суда, не применяются в настоящее время.

Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник (работники) и администрация в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Решение юрисдикционного органа обязательно для сторон спора.

Принцип демократизма (участия представителей работников) при разрешении трудовых споров выражается, во-первых, в том, что органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях формируются трудовым коллективом из его состава; во-вторых, в участии профсоюзов как представителей работников на их стороне в процессе разрешения трудовых споров; в-третьих, в органах по рассмотрению коллективных споров (примирительные комиссии, трудовой арбитраж) участвуют представители работников организации (трудоого коллектива) или профсоюза. Представители профсоюзов могут выступать свидетелями в защиту интересов работников. Они могут представлять интересы работников в трудовом арбитраже, а также в органах, вышестоящих по отношению к организации, с которой работник состоит или состоял в трудовых отношениях.

Доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров обеспечивается созданием таких органов непосредственно в организациях, близостью расположения судов к месту работы обращающегося туда работника.

Принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров выражается в использовании юрисдикционными органами законов, иных нормативных правовых актов и вынесении только на их основе решений по спорам. Руководствоваться соображениями целесообразности (нецелесообразности), иными соображениями и мотивами, кроме нормативной правовой основы, юрисдикционные органы не вправе.

Принцип обеспечения гласности означает открытость заседаний всех рассматривающих трудовые споры органов, возможность присутствия на них всех желающих. Так называемые «закрытые» заседания возможны только, если при разрешении трудового спора встает вопрос о сохранении государственной или коммерческой тайны.

Принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств требует от юрисдикционных органов рассматривать дело исключительно на основе всестороннего рассмотрения и в полном объеме

всех имеющихся материалов и доказательств, соотносить их только с законодательством, не допускать субъективного подхода к делу и его сторонам.

Принцип бесплатности прямо закреплен в законе. При подаче заявлений в органы, рассматривающие трудовые споры непосредственно в организациях, в другие органы по индивидуальным и коллективным трудовым спорам закон не предусматривает какой-либо оплаты их услуг. При обращении с иском заявлением в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства.

Члены профсоюза не платят за услуги, оказываемые профсоюзами при защите их трудовых прав и интересов в процессе разрешения трудовых споров. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут получить от них помощь на условиях, определяемых по договоренности.

Принцип быстроты рассмотрения требует от органов, разрешающих трудовые споры, соблюдения тех сжатых сроков, которые предусмотрены законодательством для совершения всех действий, связанных с рассмотрением таких дел (как правило, трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 дней). Законом установлены и сроки обращения (подачи заявления) в юрисдикционные органы. Пропуск сроков подачи заявлений по трудовым спорам не лишает работников права искать защиты в юрисдикционных органах. Они могут быть восстановлены этими органами.

Принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам реализуется с помощью закрепленного в законе специального механизма принудительного воздействия на администрацию, если она добровольно не выполняет решение по трудовому спору, а также привлечения виновных в том руководителей, должностных лиц к ответственности. Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей ими особых удостоверений и приведением их в исполнение с помощью судебных исполнителей.

Ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры, как принцип рассмотрения трудовых споров проявляется в возможности привлечения виновных должностных лиц к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, материальной, административной).

Необходимо отметить и тот факт, что при рассмотрении любого трудового спора важно придерживаться всех принципов. Тем самым обеспечивается наиболее полное обеспечение законности и равенства работников и работодателей перед лицом закона.

Анализируя вышесказанное можно прийти к выводу, что, на современном этапе развития общества и государства изучение института трудовых споров



является необходимым, поскольку он регулирует одну из важнейших составных частей трудовых правоотношений.

Таким образом, грамотное применение и знание норм этого института должно предотвратить злоупотребления, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асадов А. Влияние оценок труда и распределение доходов на конфликтность в трудовых коллективах предприятий / А. Асадов. – СПб.: – 1994.
2. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. Издание 2-ое / В.Н. Уваров. – Алматы: Раритет, 2008.
3. Смирнов С.О. Трудовое право: учебник. Издание 2-ое / С.О. Смирнов. – М.: Проспект, 1998.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V по состоянию на: 06.04.2016 // Информационная система «Параграф». – 2016.
5. Нургалиева Е.Н. О состоянии казахстанского трудового законодательства // Е.Н. Нургалиева, А.Т. Мамедова. – Астана: Юрист, 2012. – С. 34.
6. Галиакбарова Г.Г. Понятие трудовых споров и причины их возникновения в Республике Казахстан // Г.Г. Галиакбарова. – Астана: Юрист, 2013.
7. Оспанов К.И. Порядок разрешения трудовых споров // К.И. Оспанов. – 2012. – С. 78.
8. Конусова В.Т. Классификация трудовых споров // В.Т. Конусова. – 2013.

## REFERENCES

1. Acadov A., *Vlijanie ocenok truda i raspredelenie dohodov na konfliktnoct' v trudovyh kollektivah predprijatij. SPb., 1994 (in Russ).*
2. Uvarov V.N., *Trudovoe pravo Respubliki Kazahstan: uchebник. Izdanie 2-oe. Almaty, Raritet, 2008 (in Russ).*
3. Smirnov S.O., *Trudovoe pravo: uchebник. Izdanie 2-oe. M., Prospekt, 1998 (in Russ).*
4. *Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 goda, 414V po sostojaniju na. 06.04.2016. Informacionnaja sistema, Paragraf, 2016 (in Russ).*
5. Nurgalieva E.N., Mamedova A.T., *O sostojanii kazahstanckogo trudovogo zakonodatel'stva. Actana, Jurist, 2012, 34 (in Russ).*
6. Galiakbarova G.G., *Ponjatие trudovyh sporov i prichiny ih vozniknovenija v Respublike Kazahctan. Astana, Jurist, 2013 (in Russ).*
7. Ospanov K.I., *Porjadok razreshenija trudovyh sporov. 2012, 78 (in Russ).*
8. Konusova V.T., *Klassifikacija trudovyh sporov. 2013 (in Russ).*