

## ОТЗЫВ

на докторскую диссертацию  
Исаевой Айнур Женисовны

по теме: «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров в суде»  
на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по  
специальности 6В030100-«Юриспруденция»  
(Жетысуйский университет имени Ильяса Жансугурова, г.Талдыкорган)

Рецензируемая работа посвящена актуальной теме «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров в суде». Конституция Республики Казахстан закрепляет право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения. Это положение объективно необходимо, поскольку, к сожалению, не всегда трудовые отношения складываются и реализуются бесконфликтно. Между работниками и работодателями, являющимися субъектами с интересами часто несовпадающими, а в ряде случаев противоположными, нередко возникают различного рода разногласия, которые в случаях их неурегулирования, должны разрешаться в суде.

### **1. Актуальность выполненной работы, ее значимость для современной науки и практики**

Трудовые споры являются одними из самых актуальных категорий гражданских дел, так как посредством их разрешаются конфликты работодателей и работников – обязательных субъектов трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Правильность разрешения трудовых споров имеет не только правовую, но и социальную значимость, поскольку опосредованно влияет на формирование и стабильность трудовых отношений в нашем обществе.

Неурегулированность Трудовым кодексом Республики Казахстан многих правовых ситуаций требует не только анализа обстоятельств, но и толкования закона. При всем многообразии трудовых споров разрешение споров по данным категориям дел предполагает определение круга обстоятельств, применение соответствующих норм материального права. И в этой связи представляется наиболее актуальным исследование вопросов, связанных с установлением причин и условий возникновения трудовых споров, с рассмотрением особенностей разрешения данных категорий дел в суде, правильное определение как общих, так и процессуальных особенностей отдельных категорий дел, вытекающих из трудовых отношений.

Теоретические и практические результаты, полученные в ходе исследовательской работы, представляют существенную значимость как для современной науки трудового права, так и для практической деятельности, а положения, выносимые на защиту могут быть использованы в качестве изменений и дополнений в действующее казахстанское законодательство в вопросах правового регулирования трудовых споров в Республике Казахстан.

### **2. Основные теоретические и методологические положения**

Диссертантом в исследовательской работе изучены: понятие и классификация трудовых споров (теоретико-правовой и исторический аспекты), причины и условия их возникновения, процессуальные особенности рассмотрения в суде отдельных дел, таких как: восстановление на работе, споры, связанные с оплатой труда работника, споры о материальной ответственности, коллективные трудовые споры, изучен зарубежный опыт разрешения трудовых споров, а также альтернативные способы их разрешения, вопросы судебного рассмотрения трудовых споров в условиях цифровизации.

Результаты представлены в качестве теоретических и методологических положений, выносимых на защиту.

### **3. Научные результаты**

В целом диссертационное исследование обладает необходимыми элементами научной новизны, о которой можно судить по ряду содержащихся в работе положений. Так, в диссертации обосновывается необходимость толкования отдельным подпунктом понятий «индивидуальный трудовой спор», «коллективный трудовой спор», т.к. их отсутствие может привести к сложностям правильного определения субъектов трудового спора, заинтересованных лиц.

Принятие нового Трудового Кодекса РК от 23 ноября 2015 года ввела коррективы в понятие «работник». В казахском варианте Трудового кодекса РК данное слово с понятия «кызметкер» (на каз. языке) перешло к понятию «жұмыскер», что означает «это физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу в соответствии с трудовым договором». Однако в некоторых нормативных актах до сих пор применяется понятие «кызметкер», что в переводе на русский язык означает «сотрудник», т.е. «- это лицо, которое в соответствии с гражданским договором выполняет определенную должность, нанимается и оплачивается в течение определенного периода времени». Поэтому диссертант правильно отмечает необходимость внесения единообразного применения этих определений и в подзаконных актах.

Даны научно обоснованные рекомендации по правовой оценке наиболее проблемных ситуаций, возникающих при определении причин увольнения по инициативе работодателя. В частности, в подпунктах 8) и 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса предусмотрено увольнение «без уважительной причины» и «по неизвестным причинам». Диссертант считает, что обе причины противоречат друг другу, проявляется в сроках и «причинах» (доказательных, неопределенных). В этой связи предлагает Верховному Суду РК дать разъяснения понятий «уважительная причина», «неизвестные причины», уточнить сроки «три и более часов «и» более месяца» или указать их в самом Трудовом кодексе.

Диссертант, на основе изучения нормативных актов, регулирующих деятельность сотрудников правоохранительных органов, отмечает что хотя в Законе Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV «О правоохранительной службе» в качестве оснований увольнения сотрудников правоохранительных органов приводится «грубое» нарушение служебной дисциплины, ни в законе «О правоохранительной службе», ни в Трудовом кодексе не комментировано данное определение, хотя в старом Законе оно было. Поэтому диссертант предлагает в Трудовом Кодексе дополнить отдельным пунктом определение понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей», в Законе Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV «О правоохранительной службе» предлагает расширить определение, данное подпункту «за совершение проступка, дискредитирующего правоохранительный орган» // действия/.

Рассмотрев особенности урегулирования трудовых споров на примере нескольких стран: Федеративной Республики Германии, Французской Республики, Турецкой Республики, Российской Федерации где отмечается положительная практика создания специализированных судов, проанализировав статистику казахстанских судов по рассмотрению гражданских дел по трудовым спорам, диссертантом составлены таблица сведений на период 2015-2019 гг, диаграмма, откуда сделан вывод, что из большого количества исков, поступивших на рассмотрение в суд, удовлетворены лишь малое количество, около 20% в среднем ежегодно, а остальные дела были отказаны, возвращены, оставлены без рассмотрения, прекращены и переданы по подсудности. И что важно отметить, что данная тенденция объясняется не только тем, что истцам сложно доказать факт незаконного увольнения. Дела о восстановлении на работе весьма разнообразны по основаниям прекращения трудового договора, поэтому для каждого их вида существует свой круг обстоятельств, имеющих значение для дела. Ввиду важности быстрейшего и правильного разрешения трудовых споров, возникающих в связи с увольнениями, многочисленными

случаями незаконных нарушений конституционного права граждан на труд следовало бы в системе действующих судов создать специализированные суды по рассмотрению дел о восстановлении на работе и других трудовых споров.

В целях определения подведомственности согласительным комиссиям трудовых споров диссертант считает необходимым законодательно определить: что собственно понимается под ними, кто является их субъектами, из каких отношений (только трудовых или непосредственно с ними связанных, что, к слову, требует уточнения определения последних общественных отношений в ТК РК) могут возникать индивидуальные споры. Поэтому предлагает закрепить в законодательстве признание индивидуальным трудовым спором неурегулированное разногласие между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Диссертантом на основе изучения статистики рассмотрения в суде именно коллективных трудовых споров, отмечается интересный факт, что почти во многих случаях коллективные споры были урегулированы в досудебном порядке. Поэтому предлагает активно использовать практику медиации при разрешении трудовых споров. Они, в отличие от индивидуальных трудовых споров, характеризуются значительными масштабами и могут вызвать весьма серьезные негативные последствия не только для участвующих в них сторон, но и для лиц, связанных с ними различными правоотношениями (потребителей продукции, работ, услуг, контрагентов по другим договорам), и, в конечном итоге, для общества в целом. Поэтому наличие четкого правового механизма разрешения коллективных трудовых споров, направленного на достижение взаимовыгодного для сторон результата и предотвращение забастовок - крайних форм, в которые могут выливаться конфликты, имеет весьма важное социальное значение.

Диссертантом, на основе изучения преимуществ и недостатков рассмотрения индивидуальных споров в согласительной комиссии, сделан вывод о необходимости значительной доработки в Трудовой кодекс РК в части регламентации процедур работы и принятия решений согласительными комиссиями по трудовым спорам, в связи с чем предлагает принятие **Типового положения о согласительной комиссии по трудовым спорам**. Апробация результатов исследований и рекомендации были использованы Министерством труда и социальной защиты РК совместно с комитетом труда, социальной защиты и миграции, Федерацией профсоюзов РК при разработке «Типового Положения о согласительной комиссии по трудовому спору».

Также диссертантом обосновывается необходимость реформирования действующей в стране системы урегулирования споров посредством создания нового органа - Комиссии по примирению и арбитражу, финансируемого государством, но не зависящего ни от какой политической партии, профсоюза, работодателя или компании и ставящей целью предотвращать и урегулировать трудовые споры всех типов, возникающие как в частном, так и в государственном.

#### **4. Структурная и содержательная целостность диссертаций**

Диссертационная работа состоит из нормативных ссылок, определений, обозначений исокращений, введения, основной части, изложенной в трех разделах, состоящих из подразделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

Диссертантом соблюдается последовательность изложения материала, логическая связь всех составных разделов и подразделов работы. Структура диссертации полностью соответствует избранным целям и задачам исследования. В целом работа представляет собой законченное, обладающее внутренним единством монографическое исследование, имеющее теоретическую ценность и практическую значимость.

#### **5. Основные подходы к обоснованию полученных результатов**

Обоснованность и достоверность выводов и положений, сформулированных в диссертации, не вызывает сомнения. Степень разработанности темы обоснована путем

анализа имеющих отношение к выбранной проблематике работ зарубежных и казахстанских исследователей.

**6. Личный вклад докторанта в исследуемую проблему** состоит в определении целей объекта и предмета изучения, в обосновании основных результатов и выводов исследования, обусловленность всесторонним анализом теоретических и практических разработок, что способствует их использованию для решения проблем правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров в суде.

**7. Четкость научной позиции**

К числу безусловных достоинств диссертационной работы можно отнести глубокий, разносторонний анализ научных подходов к проблеме. Литературный обзор по теме исследования дает возможность проследить четкую позицию автора по исследуемой теме.

При написании данной диссертации Исаева А.Ж проявила себя исключительно добросовестным, вдумчивым и зрелым исследователем, способным четко определить и сформулировать цели и задачи работы, глубоко осмысливать и анализировать полученные результаты. Научилась применять как общенаучные (логический, структурный и системный анализ, сравнение, абстрагирование, индукция и дедукция, моделирование), так и специальные приемы и методы исследования явлений и процессов (конкретно-исторический, диалектический, формально-логический, структурно-функциональный, метод сравнительного правоведения, изучение судебной практики, технико-юридический анализ).

Данная научная работа является результатом как теоретического осмысления, так и практического решения поставленных проблем, что позволяет считать Исаеву А.Ж. достойной соискания степени доктора PhD.

**Зарубежный научный консультант:**  
к.ю.н., доцент кафедры теории и истории  
права и государства Института права  
Киевского национального университета  
Тараса Шевченко

  
Дубов Г.А.

