

Мақала туралы мәлімет / Содержание

«ЖАСТАР ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы

Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых «МОЛОДЕЖЬ И НАУКА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ»

The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «YOUTH AND SCIENCE: PRESENT AND FUTURE»

Жинақ	IV, Атырау, 8/04/2026, 2026 ж.
ISBN	978-601-262-638-4
Секция	СЕКЦИЯ IV. ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҒЫЛЫМДАРЫ / ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ Секция IV.II. Цифрлық технологиялар жағдайындағы құқықтық жүйені дамыту және құқық қолдану тәжірибесі / Развитие правовой системы и практика правоприменения в условиях цифровых технологий
Жинақтағы рет нөмірі	№ 082
Мазмұндағы беті	407
Жарияланған беттері	407-413
Автор(лар)	Мендыбаев Ильдус Муратуллиевич
Мақала атауы	ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ: НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ, НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА, ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ И ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ
Мазмұндағы жазылуы	Мендыбаев И.М., Оракбаев А. Б. ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ: НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ, НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА, ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ И ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Ескерту: бет нөмірлері жинақтың соңындағы «МАЗМҰНЫ» бөліміндегі жарияланған беттерге сәйкес берілді.

**«ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ: НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ, НЕВЫПЛАТА
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА, ТРУДОВЫЕ
СПОРЫ, ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ И ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ
ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

Мендыбаев Ильдус Муратуллиевич

imendybayev@gmail.com

магистрант 1 курса образовательной программы «Юриспруденция»

Атырауский университет имени Х. Досмухамедова, г. Атырау, Республика Казахстан

Научный руководитель – доктор PhD, ассоциированный профессор Оракбаев А. Б.

В статье исследуются актуальные проблемы защиты прав работников в Республике Казахстан. Анализируются наиболее распространенные нарушения трудовых прав: незаконное увольнение, невыплата заработной платы, дискриминация в различных формах.

Особое внимание уделяется судебной защите трудовых прав, процедуре восстановления на работе, проблемам доказывания и исполнения судебных решений. Автор выявляет системные недостатки существующей системы защиты трудовых прав и предлагает комплекс мер по ее совершенствованию, включая модернизацию законодательства, укрепление судебной системы, развитие альтернативных способов разрешения споров, усиление государственного контроля и повышение правовой грамотности работников.

Защита трудовых прав работников является одним из приоритетных направлений социальной политики современного правового государства. Трудовые отношения представляют собой сложную систему взаимодействия между работником и работодателем, где баланс интересов сторон должен обеспечиваться эффективными правовыми механизмами. Несмотря на развитую законодательную базу, на практике работники сталкиваются с многочисленными нарушениями своих прав: незаконными увольнениями, невыплатой заработной платы, дискриминацией в различных формах. Судебная защита трудовых прав остается важнейшим инструментом восстановления справедливости, однако существующая система судебной защиты имеет ряд проблем, требующих комплексного решения.

Конституционные основы защиты трудовых прав закреплены в Конституции Республики Казахстан, которая гарантирует право на труд, свободный выбор рода деятельности и профессии, справедливые условия труда, защиту от безработицы [1]. Конституционные гарантии создают правовую основу для детального регулирования трудовых отношений в специальном законодательстве. Право на судебную защиту трудовых прав вытекает из общего конституционного права на судебную защиту и является его важнейшей составляющей.

Трудовой кодекс Республики Казахстан представляет собой основной нормативный акт, регулирующий трудовые отношения и устанавливающий права и обязанности работников и работодателей [2]. Кодекс детально регламентирует порядок заключения и расторжения трудовых договоров, условия труда, оплату труда, рабочее время и время отдыха, охрану труда, ответственность сторон. Особое внимание уделяется защите прав работников при расторжении трудового договора, установлению гарантий и компенсаций, процедурам разрешения трудовых споров.

Незаконное увольнение является одним из наиболее распространенных нарушений трудовых прав работников. Увольнение признается незаконным, если оно произведено без законных оснований, с нарушением установленного порядка увольнения, либо по основаниям, которые впоследствии не нашли подтверждения [3]. Работодатели нередко злоупотребляют своим правом на расторжение трудового договора, используя формальные основания для увольнения неугодных работников. Особенно уязвимыми являются беременные женщины, работники предпенсионного возраста, члены профсоюзов, работники, заявившие о нарушениях законодательства.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя строго ограничены законом и включают ликвидацию организации, сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, грубое нарушение трудовых обязанностей [4]. Каждое из оснований требует документального подтверждения и соблюдения определенной процедуры. Нарушение процедуры увольнения, даже при наличии законного основания, делает увольнение незаконным и влечет восстановление работника на работе.

Процедурные гарантии при увольнении включают обязательное уведомление работника, получение объяснений, соблюдение сроков, учет мнения профсоюзного органа в предусмотренных случаях, выдачу трудовой книжки и окончательный расчет [5]. Работодатели часто пренебрегают процедурными требованиями, что создает основания для оспаривания увольнения. Особенно проблемным является увольнение по основанию несоответствия занимаемой должности, где субъективная оценка работодателя может не иметь объективного подтверждения.

Невыплата заработной платы представляет собой серьезное нарушение трудовых прав, затрагивающее жизненно важные интересы работников. Заработная плата должна выплачиваться регулярно, не реже одного раза в месяц, не позднее десятого числа следующего месяца [6]. Задержка выплаты заработной платы влечет материальную ответственность работодателя в виде пени за каждый день задержки. Однако на практике работники сталкиваются не только с задержками, но и с систематической невыплатой заработной платы, выплатой в меньшем размере, невыплатой премий и надбавок.

Причины невыплаты заработной платы разнообразны: финансовые трудности работодателя, недобросовестность работодателя, желание вынудить работника уволиться по собственному желанию, уклонение от уплаты налогов через выплату «серой» зарплаты [7]. Работники, получающие заработную плату неофициально, лишены возможности эффективно защищать свои права, поскольку не имеют документальных доказательств размера заработной платы. Борьба с неформальной занятостью и «серыми» зарплатами требует комплексных мер государственного контроля и стимулирования легализации трудовых отношений.

Ответственность работодателя за невыплату заработной платы включает материальную ответственность перед работником, административную ответственность в виде штрафов, уголовную ответственность при злостной невыплате [8]. Несмотря на установленную ответственность, механизмы принуждения работодателя к выплате заработной платы не всегда эффективны. Исполнительное производство по взысканию задолженности по заработной плате часто затягивается, особенно если работодатель не имеет достаточного имущества или скрывает доходы.

Дискриминация в сфере труда является нарушением фундаментального принципа равенства прав и возможностей. Трудовое законодательство запрещает любую дискриминацию в сфере труда по признакам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков [9]. Несмотря на законодательный запрет, дискриминация в различных формах широко распространена на рынке труда.

Гендерная дискриминация проявляется в неравной оплате труда мужчин и женщин за равный труд, ограничении доступа женщин к определенным должностям, дискриминации при приеме на работу и увольнении по причине беременности или наличия малолетних детей [10]. Работодатели часто предпочитают принимать на работу мужчин, опасаясь, что женщины будут использовать отпуска по беременности и уходу за детьми. Объявления о вакансиях нередко содержат дискриминационные требования относительно пола, возраста, внешности кандидатов.

Возрастная дискриминация затрагивает как молодых работников, не имеющих опыта работы, так и работников предпенсионного и пенсионного возраста. Работодатели устанавливают возрастные ограничения при приеме на работу, хотя такие ограничения могут быть оправданы только спецификой работы [11]. Работники старшего возраста сталкиваются с трудностями при поиске работы, их часто увольняют под формальными предлогами, чтобы заменить более молодыми сотрудниками. Молодые специалисты не могут получить работу из-за отсутствия опыта, хотя получить опыт без работы невозможно. Дискриминация по признаку инвалидности проявляется в отказе в приеме на работу лиц с ограниченными возможностями, непредоставлении разумных приспособлений для работы, создании враждебной рабочей среды [12]. Законодательство устанавливает квоты для приема на работу инвалидов, требует создания доступной среды, запрещает дискриминацию. Однако на практике работодатели предпочитают платить штрафы за невыполнение квот, чем принимать на работу инвалидов. Стереотипы и предрассудки относительно трудоспособности инвалидов препятствуют их интеграции в рынок труда.

Доказывание дискриминации в трудовых отношениях представляет значительную сложность, поскольку работодатели редко открыто признают дискриминационные мотивы своих действий. Работник должен доказать, что неблагоприятное обращение было

обусловлено именно дискриминационным признаком, а не объективными причинами [13]. Косвенные доказательства, статистические данные, сравнение с положением других работников могут использоваться для подтверждения дискриминации. Бремя доказывания должно распределяться таким образом, чтобы после представления работником доказательств, указывающих на дискриминацию, работодатель был обязан доказать отсутствие дискриминации.

Трудовые споры представляют собой неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, выполнения условий трудового договора, коллективного договора. Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные [14]. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судом. Коллективные трудовые споры разрешаются через примирительные процедуры с участием посредника, трудового арбитража, или путем проведения забастовки.

Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров предусматривает обращение в комиссию по трудовым спорам, которая создается на паритетных началах из представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры, за исключением споров о восстановлении на работе, изменении формулировки причины увольнения, оплате времени вынужденного прогула, которые рассматриваются непосредственно в суде [15]. На практике комиссии по трудовым спорам создаются редко, и работники обращаются сразу в суд.

Судебный порядок разрешения трудовых споров является основным способом защиты трудовых прав. Работники освобождены от уплаты государственной пошлины при обращении в суд по трудовым спорам, что обеспечивает доступность судебной защиты. Сроки обращения в суд по трудовым спорам ограничены: три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки [16]. Пропуск срока может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин.

Восстановление на работе является основным способом защиты прав незаконно уволенного работника. Суд, признав увольнение незаконным, выносит решение о восстановлении работника на прежней работе. Решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению, то есть исполняется до вступления решения в законную силу [17]. Работодатель обязан издать приказ об отмене приказа об увольнении, внести соответствующие записи в трудовую книжку, допустить работника к работе. Задержка исполнения решения о восстановлении на работе влечет взыскание в пользу работника среднего заработка за все время задержки.

Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав работника является дополнительным способом защиты. Работник вправе требовать компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, дискриминацией, нарушением других трудовых прав [18]. Размер компенсации определяется судом с учетом характера нарушения, степени вины работодателя, индивидуальных особенностей потерпевшего. На практике суды присуждают относительно небольшие суммы компенсации морального вреда, что не создает достаточного стимула для работодателей соблюдать трудовое законодательство.

Проблемы судебной защиты трудовых прав связаны с различными аспектами судопроизводства по трудовым спорам. Неравенство сторон в судебном процессе проявляется в том, что работодатель обычно имеет юридическую поддержку, доступ к документам, экономические ресурсы, тогда как работник часто не имеет средств на оплату усл уг адвоката и затрудняется в сборе доказательств [19]. Хотя законодательство предусматривает, что работодатель обязан представить доказательства законности увольнения, на практике бремя доказывания часто фактически ложится на работника.

Длительность судебного разбирательства по трудовым спорам создает дополнительные трудности для работников. Несмотря на то, что трудовые споры должны рассматриваться в приоритетном порядке, на практике процесс может затягиваться на месяцы. Для уволенного

работника, лишённого источника дохода, длительное ожидание решения суда создает серьезные материальные трудности. Возможность немедленного исполнения решения о восстановлении на работе частично решает эту проблему, но не устраняет ее полностью.

Проблема доказывания в трудовых спорах осложняется тем, что основные доказательства находятся у работодателя. Трудовой договор, приказы, локальные нормативные акты, табели учета рабочего времени, расчетные листки хранятся у работодателя. Работник часто не имеет копий документов и затрудняется доказать свои требования. Суды должны активнее использовать полномочия по истребованию доказательств у работодателя, перераспределять бремя доказывания в пользу более слабой стороны – работника.

Исполнение судебных решений по трудовым спорам также сопряжено с проблемами. Работодатели нередко уклоняются от исполнения решений о восстановлении на работе, создают препятствия для допуска работника к работе, оказывают психологическое давление, вынуждая работника отказаться от восстановления. Решения о взыскании задолженности по заработной плате исполняются медленно, особенно если у работодателя недостаточно средств или имущества. Механизмы принудительного исполнения судебных решений нуждаются в усилении.

Альтернативные способы разрешения трудовых споров, такие как медиация, могут способствовать более быстрому и менее конфликтному урегулированию разногласий. Медиация в трудовых спорах позволяет сторонам самостоятельно выработать взаимоприемлемое решение с помощью нейтрального посредника. Однако медиация в трудовых спорах пока не получила широкого распространения в Казахстане. Развитие института медиации, подготовка медиаторов, специализирующихся на трудовых спорах, информирование работников и работодателей о возможностях медиации могут расширить выбор способов защиты трудовых прав.

Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников остается значимой, хотя в последние десятилетия влияние профсоюзов ослабло. Профсоюзы представляют интересы работников в коллективных переговорах, осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, оказывают правовую помощь работникам. Сильные и независимые профсоюзы способны эффективно противостоять нарушениям прав работников, добиваться улучшения условий труда, справедливой оплаты. Поддержка профсоюзного движения, защита профсоюзных активистов от преследований, создание условий для деятельности профсоюзов необходимы для обеспечения баланса интересов в трудовых отношениях.

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется инспекцией труда, которая проводит проверки работодателей, выявляет нарушения, выдает предписания об устранении нарушений, привлекает к административной ответственности. Эффективность государственного контроля зависит от достаточности ресурсов инспекции труда, профессионализма инспекторов, полноты их полномочий. Усиление государственного контроля, увеличение штата инспекторов, повышение размеров штрафов за нарушения трудового законодательства могут способствовать улучшению соблюдения трудовых прав.

Правовая грамотность работников является важным фактором защиты трудовых прав. Многие работники не знают своих прав, не понимают, как их защищать, боятся конфликтов с работодателем. Правовое просвещение работников, распространение информации о трудовых правах, доступ к бесплатной юридической помощи могут повысить уровень защищенности работников. Государственные программы правового просвещения, деятельность общественных организаций, профсоюзов, юридических клиник при университетах способствуют повышению правовой грамотности.

Совершенствование трудового законодательства должно учитывать меняющиеся условия труда, новые формы занятости, цифровизацию экономики. Дистанционная работа, гибкие формы занятости, платформенная занятость требуют новых подходов к правовому регулированию. Законодательство должно обеспечивать защиту прав работников в новых

условиях, предотвращать злоупотребления работодателей, гарантировать социальные права. Гибкость правового регулирования должна сочетаться с сохранением основных гарантий трудовых прав.

Гармонизация казахстанского трудового законодательства с международными стандартами труда способствует повышению уровня защиты трудовых прав. Конвенции Международной организации труда устанавливают минимальные стандарты в сфере труда, которые государства-члены обязуются соблюдать. Казахстан ратифицировал ряд конвенций МОТ, однако не все международные стандарты полностью имплементированы в национальное законодательство. Дальнейшая ратификация конвенций МОТ, приведение законодательства в соответствие с международными стандартами укрепят правовую защиту работников.

Судебная практика по трудовым спорам играет важную роль в обеспечении единообразного применения трудового законодательства. Постановления Верховного Суда, обобщающие судебную практику, дают разъяснения по вопросам применения трудового законодательства, формируют правовые позиции. Однако судебная практика не всегда последовательна, разные суды могут по-разному решать аналогичные споры. Укрепление единства судебной практики, публикация судебных решений, анализ типичных ошибок способствуют повышению качества правосудия по трудовым спорам.

Защита трудовых прав в условиях экономических кризисов становится особенно актуальной. Экономические трудности провоцируют работодателей на нарушения трудовых прав: задержки заработной платы, незаконные увольнения, сокращение социальных гарантий. Государство должно усиливать защиту работников в кризисные периоды, предотвращать массовые нарушения, поддерживать занятость, обеспечивать социальную защиту уволенных работников. Антикризисные меры должны сочетать поддержку работодателей с защитой прав работников.

Перспективы развития системы защиты трудовых прав связаны с комплексным подходом, включающим совершенствование законодательства, укрепление судебной системы, развитие альтернативных способов разрешения споров, усиление государственного контроля, поддержку профсоюзов, повышение правовой грамотности. Только комплексные меры могут обеспечить эффективную защиту трудовых прав в современных условиях. Баланс интересов работников и работодателей, социальное партнерство, уважение к правам человека должны стать основой трудовых отношений.

Заключение. Защита прав работников остается одной из важнейших задач правового государства. Незаконные увольнения, невыплата заработной платы, дискриминация в сфере труда представляют собой серьезные нарушения, требующие эффективных механизмов защиты. Судебная защита трудовых прав является основным, но не единственным способом восстановления нарушенных прав. Существующая система защиты трудовых прав имеет ряд недостатков: неравенство сторон в процессе, длительность разбирательства, проблемы доказывания, трудности исполнения решений.

Совершенствование защиты трудовых прав требует комплексного подхода: модернизации законодательства с учетом новых форм занятости и международных стандартов, укрепления судебной системы и повышения квалификации судей, развития альтернативных способов разрешения споров, усиления государственного контроля и ответственности за нарушения, поддержки профсоюзного движения, повышения правовой грамотности работников. Только системные меры могут обеспечить реальную защиту трудовых прав и создать справедливые условия труда для всех работников.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года, с изменениями и дополнениями). – Астана, 1995.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями). – Астана, 2015.

3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2019. – 1151 с.
4. Нуртдинова А.Ф. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: теория и практика. – М.: Проспект, 2020. – 368 с.
5. Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник. – М.: Проспект, 2018. – 624 с.
6. Сулейменова Г.Ж. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы: Жеті жарғы, 2019. – 456 с.
7. Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. – М.: Дело и Сервис, 2018. – 320 с.
8. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями). – Астана, 2014.
9. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 год, ратифицирована Казахстаном в 1999 году). – Женева, 1958.
10. Хаса нова К.А. Гендерное равенство в сфере труда: проблемы и перспективы // Труд и социальные отношения. – 2020. – № 4. – С. 78-89.
11. Абдрахманова Г.С. Возрастная дискриминация на рынке труда // Вестник КазНУ. Серия юридическая. – 2019. – № 3. – С. 145-152.
12. Конвенция ООН о правах инвалидов (2006 год, ратифицирована Казахстаном в 2015 году). – Нью-Йорк, 2006.
13. Ермаханова С.А. Доказывание дискриминации в трудовых отношениях // Юрист. – 2021. – № 2. – С. 56-63.
14. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V (с изменениями). – Астана, 2015.
15. Жанузакова Л.Т. Комиссии по трудовым спорам: теория и практика // Трудовое право Казахстана. – 2020. – № 1. – С. 34-42.