



## **MNU Annual Legal Conference – 2024**

**атты Республикалық ғылыми-практикалық  
конференциясының материалдар жинағы**

**сборник материалов республиканской  
научно-практической конференции**

**Астана  
12 апреля 2024 года**

ISBN 978-601-7450-72-4

УДК 34

ББК 67

М77

Рекомендовано к изданию решением Комитета по науке  
Университета КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева (протокол № \_ от 1 июня 2024 г.)

**Ответственные редакторы:**

**Абдель Мотгалёб М.**, м.ю.н., Teaching & Research Assistant

**Айменов Н.**, м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

**Әлекбай Ж.Қ.**, м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

**Котерлин О.**, м.ю.н., Senior Lecturer

**Редакционная коллегия:**

**Абылайұлы А.**, PhD, Assistant Professor

**Аубакирова И.У.**, д.ю.н., Associate Professor

**Бабаджаниян Е.Л.**, м.ю.н., PhD candidate, Adjunct Assistant Professor

**Дидикин А.Б.**, д.фил.н., Associate Professor

**Мельник Р.С.**, д.ю.н., Professor

**Люттов Н.Л.**, д.ю.н., Associate Professor

**Жұмағали А.Қ.**, PhD, Assistant Professor

**Хасенов М.Х.**, PhD, Associate Professor

Материалы Республиканской научно-практической конференции «MNU Annual Legal Conference – 2024», представляющей собой возрождение научно-практических конференций, традиционно проводимых в стенах Университета КАЗГЮУ, посвящены тридцатилетию со дня основания Maqsut Narikbayev University.

Доклады конференции охватывают актуальные проблемы следующих отраслей права:

1. Общее и специальное административное право;
2. Гражданское право и процесс;
3. Трудовое право;
4. Конституционное право;
5. Теория и философия права;
6. Уголовное право и процесс;
7. Международное право и право конкуренции.

Издание предназначено для широкого круга читателей, проявляющих интерес к актуальным проблемам развития юридической науки, новым методологическим подходам к современным вопросам и текущим тенденциям правовой реальности.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ОБЩЕЕ И СПЕЦИАЛЬНОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО .....</b>	<b>5</b>
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В НАЛОГОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ РК .....	5
БЫТОВОЕ НАСИЛИЕ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ И НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ.....	12
<b>ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРАВО .....</b>	<b>22</b>
ЧАСТИЧНЫЙ ОТКАЗ ОТ НАСЛЕДСТВА: ПРАВОВАЯ ПРОБЛЕМАТИКА И ПОСЛЕДСТВИЯ .....	22
КРИПТОТОКЕНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ .....	31
ЮРИДИЧЕСКИЕ И ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕБРЕНДИНГА В КАЗАХСТАНЕ .....	42
ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДДОГОВОРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	48
УКЛОНЕНИЕ ОТ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СОДЕРЖАНИЮ .....	59
КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ НАСЛЕДОВАНИЯ.....	59
ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ВИРТУАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ. АНАЛИЗ СКВОЗЬ ПРИЗНАК БЕСТЕЛЕСНОСТИ .....	69
КРИТЕРИИ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ УСЛОВИЙ В СДЕЛКАХ ПОД УСЛОВИЯМИ .....	79
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ СВЯЗИ В СУДЕБНЫХ ЗАСЕДАНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ПРИНЦИПОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....	86
АДАПТАЦИЯ ИНСТИТУТА НАСЛЕДОВАНИЯ К ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ПРАВОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	94
ОДНОСТОРОННИЕ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ .....	103
<b>ТРУДОВОЕ ПРАВО .....</b>	<b>109</b>
АНАЛИЗ РЕШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ВОПРОСУ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ .....	109
КОНСТРУКЦИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНЦЕПТУАЛЬНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ.....	116
ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ТРУДЯЩИХСЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	125
ЮРИДИЧЕСКИЙ ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СВЯЗАННЫЙ С НАСИЛИЕМ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ В СФЕРЕ ТРУДА .....	132
ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ПП.2 П.1 СТАТЬИ 52 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	144

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА О ПРИЗНАНИИ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВОК В КАЗАХСТАНЕ: СООТНОШЕНИЕ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ СТАНДАРТАМИ.....	155
ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН .....	164
<b>КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО .....</b>	<b>180</b>
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА СВОБОДУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ...	180
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПАРЛАМЕНТСКИХ РАССЛЕДОВАНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ .....	186
ОСОБЕННОСТИ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ЦЕНЗА В РК .....	195
ОПЫТ ЭСТОНИИ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ К КАЗАХСТАНУ .....	204
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА .....	215
ПРОБЛЕМЫ КОНВЕРГЕНЦИИ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ.....	225
<b>ТЕОРИЯ И ФИЛОСОФИЯ ПРАВА .....</b>	<b>232</b>
ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ .....	232
ЕДИНСТВО ПЕРВИЧНЫХ И ВТОРИЧНЫХ ПРАВИЛ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ.....	246
ПРАВОВЫЕ АКСИОМЫ И СМЕЖНЫЕ ПРАВОВЫЕ ИНСТИТУТЫ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ.....	253
<b>УГОЛОВНОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС .....</b>	<b>263</b>
ҚАУІПТІ ЖАҒДАЙДА ҚАЛДЫРУ ҚҰРАМЫ: ЭВОЛЮЦИЯСЫ ЖӘНЕ СУБЪЕКТ МӘСЕЛЕСІ .....	263
ТҰРМЫСТЫҚ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚТЫҢ ЖАЛПЫ АСПЕКТІЛЕРІ.....	270
ОТБАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРҒА ҚАТЫСТЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ.....	276
<b>МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО И ПРАВО КОНКУРЕНЦИИ.....</b>	<b>283</b>
ДОСТУПНОСТЬ ТЕКСТОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: АНАЛИЗ, ОЦЕНКА И ПРЕДЛОЖЕНИЕ .....	283
АГЕНТСТВО ПО ЗАЩИТЕ И РАЗВИТИЮ КОНКУРЕНЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КАК ОРГАН РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПРАВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ .....	293
ВЛИЯНИЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА СЭЗ «АСТАНА-НОВЫЙ ГОРОД» НА КОНКУРЕНТНУЮ СРЕДУ НА РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬСТВА.....	305
ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ ....	318

**Қанатқызы Мәдина**  
*Магистрант 1 курса специальности «Юриспруденция»*  
*Высшая школа права Maqsut Narikbayev University*  
*г. Астана, Республика Казахстан*  
*Email: [m\\_kanatkyzy@kazguu.kz](mailto:m_kanatkyzy@kazguu.kz)*

## **СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА О ПРИЗНАНИИ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВОК В КАЗАХСТАНЕ: СООТНОШЕНИЕ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ СТАНДАРТАМИ**

### **Аннотация**

Данная научная статья посвящена анализу судебной практики по признанию законности забастовок в Казахстане и ее соотношению с международными трудовыми стандартами. Цель данного исследования заключается в проведении аналитического обзора судебных решений, касающихся забастовок, а также в выявлении соответствия этой практики международным нормам и принципам в области трудовых прав. Основными задачами исследования являются анализ судебных решений, изучение применяемого законодательства и выявление потенциальных противоречий или совпадений с международными стандартами. Используются методы анализа судебных решений и законодательства, сравнительное правоведение международных стандартов труда. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью обеспечения соблюдения трудовых прав работников в контексте развивающейся экономики и изменяющегося законодательства. Результаты данного исследования могут стать основой для разработки рекомендаций по совершенствованию законодательства и практики в области трудового права в Казахстане, а также для последующих научных исследований в данной области.

**Ключевые слова:** Забастовки, законность забастовок, коллективные трудовые споры, международные трудовые стандарты, судебная практика, Казахстан.

### **Введение**

В современном обществе трудовые права и профсоюзная деятельность остаются объектом постоянного внимания и дискуссий. В контексте современного Казахстана, где экономические и социальные изменения активно влияют на трудовые отношения, вопрос о признании законности забастовок выходит на передний план. Это особенно актуально в свете необходимости обеспечения справедливых условий труда и защиты прав работников. На фоне международных трудовых стандартов, представленных, например, в конвенциях Международной организации труда (МОТ), важно оценить, насколько судебная практика признания законности забастовок соответствует этим стандартам. Настоящая статья направлена на анализ судебной практики в Казахстане и ее соотношение с международными трудовыми нормами с целью выявления ключевых аспектов и проблем в данной области.

Право на забастовку – это фундаментальное и социальное право трудящихся и их представителей в демократическом обществе закрепившаяся в ст. 22 Международного Пакта

о гражданских и политических правах (МПГПП)<sup>279</sup>. Это право должно быть полностью гарантировано в соответствии с ратифицированными конвенциями, учитывая трансформацию национального законодательства в соответствии с международным правом. Анализируя соотношения национального законодательства с международными трудовыми стандартами, выявилось особенности регулирования коллективных трудовых споров. В процессе разрешения таких споров одним из обязательных условий трудового законодательства Республики Казахстан являются примирительные и посреднические процедуры, где только после прохождения этого процесса можно объявить забастовку. Эти условия присутствуют в законодательстве во многих странах и не противоречат международным стандартам МОТ. Международные трудовые стандарты признают законность забастовок как неотъемлемую часть права на свободу объединения. МОТ обсуждала признание права на забастовку с момента своего основания, хотя она не явно закрепила это право в своих документах<sup>280</sup>. Тем не менее, Комитет по свободе объединения (КСО) МОТ признал право на забастовку как существенный элемент прав профсоюзов в соответствии с Конвенцией № 87<sup>281</sup>. Право на забастовку также приобрело статус обычного международного права и считается важным по различным причинам, включая его постоянное развитие и обсуждение на мировой арене<sup>282</sup>. Несмотря на некоторые трудности, право на забастовку признается как в рамках МОТ, так и в правовых принципах Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ)<sup>283</sup>.

Однако в трудовом законодательстве существуют проблемы с признанием забастовок законными в судебной практике Республики Казахстан. В рамках данной статьи мы попытаемся разобраться, присутствует ли признание законности забастовок в суде, и соответствует ли данная практика международным трудовым стандартам. Прежде чем перейти к аналитической части статьи, необходимо обосновать постановку проблемы.

Согласно п.1 ст. 171 ТК РК, работники имеют право на проведение забастовки в трех случаях: а) в случае, если урегулирование коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур не дало результатов; б) при уклонении работодателя от участия в примирительных процедурах; в) при нарушении соглашения<sup>284</sup>. И во всех трех случаях возможны препятствия со стороны работодателя к объявлению забастовки, тем самым ограничивая права работников. Последующее развитие ситуации приводит к неорганизованным или публичным выступлениям со стороны работников, что может рассматриваться как значительный аргумент в пользу того, что существующее

---

<sup>279</sup> Закон Республики Казахстан от 28 ноября 2005 года № 91 О ратификации Международного пакта о гражданских и политических правах. (2005) // Правовая база «Адилет». [Электронный источник]: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091> accessed 12 March 2024

<sup>280</sup> Achim, Seifert. (2018). The protection of the right to strike in the ILO: some introductory remarks. 2-. accessed 12 March 2024

<sup>281</sup> Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года № 29-П О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (1999) // Правовая база «Адилет». [Электронный источник]: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000029> accessed 12 March 2024

<sup>282</sup> Federico, Fusco. (2021). The Right to Strike: The ILO and ECHR Legal Frameworks and the Potential Non-compliance with Those Standards of the New Swedish Legislation. 183-204. doi: 10.1007/978-3-030-75532-4\_9 accessed 14 March 2024

<sup>283</sup> Elena, Sychenko., Elena, Volk. (2020). The right to strike in post-soviet countries: reflections on the impact of international labour law. 27(2):25-40. doi: 10.14665/1614-4007-27-2-003 accessed 16 March 2024

<sup>284</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан. (2015). Статья 167. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Получено с информационно-правовой базы «Адилет»: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z172> accessed 12 March 2024

законодательство не доведено до уровня полной функциональности и не способно эффективно разрешать трудовые конфликты. В результате такого развития событий число забастовок и трудовых конфликтов увеличивается, а работники редко прибегают к тем формам разрешения споров, которые предусмотрены законом, ввиду их низкой эффективности на практике.

В большинстве случаев в Казахстане за последние годы забастовки были признаны судами незаконными, и все поступившие иски о признании их незаконными были удовлетворены в полном объеме. Суды обосновывают свои решения нарушениями многочисленных положений трудового законодательства. Тем не менее, эти решения вызывают сомнения относительно справедливости и объективности судебного рассмотрения дел о забастовках, а также возникает вопрос о том, подлежат ли все поданные иски к признанию забастовок незаконными.

### **Обзор процедуры проведения забастовок и судебной практики о признании законности забастовок в Казахстане**

Согласно п. 2 ст. 162 ТК РК, забастовка определяется как полное или частичное прекращение работы с целью удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем. Далее, ст. 171 и 172 ТК РК регламентируют право на проведение забастовок, закрепляя процедуры и условия для их осуществления<sup>285</sup>. Согласно этим статьям, работники имеют право принять решение о проведении забастовки в случае неудачи примирительных процедур в разрешении коллективного трудового спора или в случае невыполнения работодателем соглашения, достигнутого в процессе разрешения спора. Решение о проведении забастовки принимается на собрании работников или их представителей, считаясь правомочным при условии присутствия более половины работников организации в случае, если за ее проведение проголосовало больше половины работников.

В случае представления профессиональными союзами интересов работников, решение о проведении забастовки принимается ими, в противном случае – выборными представителями. О начале забастовки работодатель, объединение работодателей должны быть уведомлены не позднее чем за пять рабочих дней.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в соответствии с законодательством Казахстана. В этой части мы имеем несколько проблем. Как говорилось ранее, процедура проведения забастовок в Казахстане является затруднительной, так как требования об абсолютном большинстве голосов работников для объявления забастовки вызывает трудности, в том числе профсоюзам с большим количеством трудящихся. В этой связи судебная практика по признанию забастовок незаконными прямо ссылается на нарушение требований процедур, установленных в ст. 171 и 172 ТК РК. Однако, после того как были проанализированы решения судов по гражданским делам о признании забастовок незаконными №4718-22-00-2/857 истца ТОО «Актауская

---

<sup>285</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан. (2015). Статьи 162, 171, 172. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Получено с информационно-правовой базы «Адилет»: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z172> accessed 12 March 2024

нефтяная сервисная компания»<sup>286</sup>; №1118-22-00-2/46 истца АО «АК Алтыналмас»<sup>287</sup>; №4718-22-00-2/543 истца ТОО «TENGE Oil & Gas»<sup>288</sup>, было выявлено, что обоснование судов оказалось недостаточным. Они сослались лишь на нарушение процедур проведения забастовок, касающееся обязательного присутствия более половины от общего числа работников организации.

Потому что, как указано в сборнике КСО о свободе объединения, требование о том, чтобы решение об объявлении забастовки принималось более чем половиной всех работников, которых она коснется, является чрезмерным и может сильно затруднить возможность проведения забастовки, особенно на крупных предприятиях<sup>289</sup>. В связи с этим было бы разумнее, если в законодательстве закрепить положение, что при установлении наличия большинства голосов в поддержку проведения забастовки, подсчету должны подлежать только поданные голоса, и суды применяли бы данное положение с учетом индивидуальности каждого поступившего дела. Исходя из вышесказанного, указанные организации являются одними из крупнейших в нефтяной отрасли, и мы видим, что данное решение суда не касается незаконности забастовок, а скорее представляет собой ограничение права на их проведение.

Далее, по требованиям установленных сроков для объявления забастовок также имеются критические моменты. К примеру, в сборнике КСО прямо указывается о правомерности предварительного уведомления за 48 часов, а также особые требования об уведомлении социальных и общественных служб за 20 дней и требование 40-дневного «периода охлаждения» до сообщения о предстоящей забастовке в жизненно важной службе<sup>290</sup>, но на практике Казахстана даже с установленными требованиями о сроках объявления забастовки имеются случаи, когда работодатель специально может уклоняться от получения уведомления о начале забастовок. Тем самым это приводит к очередному судебному делу о признании забастовок незаконным, где в гражданском деле №4746-22-00-2/124 истец ТОО «Каракудукмунай»<sup>291</sup> и в гражданском деле №4718-22-00-2/660 истец ТОО «БатысГеофизСервис»<sup>292</sup>, судья в мотивировочной части решения ссылается на нарушение требований ст.ст. 171, 172 ТК РК указывая, что в уведомлении отсутствует время начала забастовки, ее продолжительности, а также не приведены конкретные предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки, а

---

<sup>286</sup> Решение Жанаозенского городского суда Мангистауской области, города Жанаозен (Гражданские дела) №4718-22-00-2/857. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4700090> accessed 20 March 2024

<sup>287</sup> Решение Степногорского городского суда Акмолинской области, города Степногорск (Гражданские дела) № 1118-22-00-2/46. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4761713> accessed 20 March 2024

<sup>288</sup> Решение Жанаозенского городского суда Мангистауской области, города Жанаозен (Гражданские дела) №4718-22-00-2/543. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4542780> accessed 20 March 2024

<sup>289</sup> Международное бюро труда. (2018). Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения (6-е издание). Женева: МОТ. Параграф 806 accessed 20 March 2024

<sup>290</sup> Международное бюро труда. (2018). Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения (6-е издание). Женева: МОТ. Параграфы 800, 801, 802 accessed 12 March 2024

<sup>291</sup> Решение Мангистауского районного суда Мангистауской области (Гражданские дела) №4746-22-00-2/124. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4732212> accessed 20 March 2024

<sup>292</sup> Решение Жанаозенского городского суда Мангистауской области, города Жанаозен (Гражданские дела) №4718-22-00-2/660. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4561384> accessed 22 March 2024

указано лишь то, что «будет организовано дежурство». Однако в описательной части решения можно выделить, что время начала и окончания забастовки были установлены согласно уведомлению трудящихся и были подтверждены работодателем, что вызывает недопонимание отсылок судьи в данном деле. Более того, после анализа этих дел можно заметить отсутствие обоснования конкретного решения в мотивировочной части, что затрудняет толкование и применение норм права судами в сопоставлении с фактическими обстоятельствами. Данная проблема может привести к неполноте единой судебной практики, учитывая отсутствие положений о рассмотрении дел по признанию незаконности забастовок в нормативном постановлении Верховного суда Республики Казахстан. Например, в вышеупомянутом деле, где истцом является ТОО «Каракудукмунай», не совсем понятно, как суд интерпретировал понятие «минимум необходимых работ (услуг)» в своем решении, поскольку в самом трудовом законодательстве данное понятие отсутствует.

Исходя из вышесказанного, важно задать вопрос о том, насколько обеспечивается право на забастовку в Казахстане. Согласно заявлению бывшего министра труда и социальной защиты населения Казахстана, Биржана Нурымбетова, за последние шесть лет в стране было зафиксировано 65 случаев забастовок, причем около 90% из них произошли в регионе Мангистау, согласно данным до 2019 года. Более свежая информация, предоставленная акиматом Мангистауской области, указывает, что в 2021 году было зафиксировано 97 случаев протестных акций, среди которых 62 случая относились к трудовым конфликтам<sup>293</sup>. На заседании Координационного совета прокуратуры за 2024 год была представлена статистика о том, что за последние два года было защищено более 5 тысяч трудовых прав граждан, при этом в пользу работников было взыскано 197 миллионов тенге и снизилась частота забастовок<sup>294</sup>. Тем самым, через статистику СМИ можно предположить, что государственными органами предпринимаются все меры по разрешению коллективных трудовых споров, и в Казахстане реализуется право на забастовку. Однако, в связи с последними новостями о забастовке в West Oil Software и признании её судом незаконной<sup>295</sup>, не всегда можно утверждать о полной реализации прав трудящихся на забастовку. Возникает другой вопрос: существует ли практика судов по признанию забастовок законными?

Признание судом забастовок законными часто остается недостижимой целью. Практически все поступившие иски о признании незаконности забастовок удовлетворяются полностью. В рамках данной научной статьи из 10 гражданских дел за период 2018 с 2024, выбранных по исковому требованию признания забастовок незаконными в системе «Судебная база» правовой базы «ИС Параграф», 9 из них были удовлетворены полностью, и только в 1 случае отказано в удовлетворении иска в связи с отсутствием доказательств со стороны истца о нарушениях норм ТК РК в проведении забастовок<sup>296</sup>. Основной причиной этих забастовок, как правило, является низкая заработная плата, диспропорция в заработной плате между казахстанскими и иностранными работниками, опасные или невыносимые

<sup>293</sup> Хабар. (2019, 10 сентября). В. Nurymbetov: 90 забастовок в Казахстане происходят в Мангистау. Получено с <https://khabar.kz/ru/news/item/115375> accessed 22 March 2024

<sup>294</sup> Курсив. (2024, 22 февраля). Прокуратура Мангистауской области снизила динамику забастовок в регионе. Получено с <https://kz.kursiv.media/2024-02-22/vlky-oil-strikes/> accessed 22 March 2024

<sup>295</sup> Sputnik. (2024, 25 марта). "КазМунайГаз" призвал бастующих в Мангистауской области вернуться на работу. Получено с <https://sknews.kz/news/view/toaev-vyskazalsya-o-trudovyh-konfliktah-na-zapade-kazahstana>

<sup>296</sup> Параграф. (2024). Статистика судебной базы Информационной системы «Параграф» за период с 2018 по 2024 год. Получено с [https://sb.prgapp.kz/?sz=10&pg=1&srch\\_m=Advanced&t=0LfQsNCx0LDRgdGC0L7QstC60Lg%253D&t\\_o=True&lwt\\_s\\_f=01/01/2018&lwt\\_s\\_t=04/01/2024&lwt\\_t\\_f=1](https://sb.prgapp.kz/?sz=10&pg=1&srch_m=Advanced&t=0LfQsNCx0LDRgdGC0L7QstC60Lg%253D&t_o=True&lwt_s_f=01/01/2018&lwt_s_t=04/01/2024&lwt_t_f=1) accessed 22 March 2024

условия труда, а также давление на независимые профсоюзы. Данными, подтверждающими существование этих причин, является, например, уровень безработицы в Мангистауской области в III квартале 2019 года, который составляет 5,3, что свидетельствует о высоком уровне безработицы в регионе при высоких доходах<sup>297</sup>. Учитывая нарушения, выявленные в законодательстве при признании законности забастовок, можно предположить, что все забастовки в той или иной мере являются незаконными.

### **Соотношение судебной практики с международными трудовыми стандартами по признанию забастовок законными**

На международном уровне Международная организация труда (МОТ) устанавливает стандарты и конвенции, касающиеся свободы профсоюзов и права на забастовку. Конвенции МОТ №87 и №98 являются важными ориентирами в этом отношении, рассматривая свободу профсоюзов, коллективные переговоры и право на забастовку как основные права трудящихся. Это фундаментальные права трудящихся, которые неразрывно связаны с демократией и участием граждан в политической и общественной жизни. Осуществляя право на забастовку, работники не только стремятся улучшить условия труда, но также осуществляют свою свободу слова и свое право активно участвовать в определении экономической и социальной политики, влияющей на их жизнь.

При сопоставлении международных трудовых стандартов с судебной практикой о признании забастовок незаконными были выявлены ряд противоречий. Согласно международным трудовым стандартам и положениям КСО, минимальное обслуживание в сфере железнодорожного транспорта, перевозки пассажиров и коммерческих грузов, нефтяной отрасли является законным и ничто не мешает для его введения, учитывая стратегическое значение для экономического развития страны<sup>298</sup>. Эти стандарты установлены в пункте 2 части 1 статьи 176 ТК РК<sup>299</sup>. Однако в судебном решении гражданского дела №4718-22-00-2/886, где истцом является ТОО «Oilfield equipment and service», суд ссылается на то, что: «Согласно частям 1, 2, 3 статьи 176 ТК РК, забастовки признаются незаконными в организациях, являющихся опасными производственными объектами, на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов, в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом, в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей»<sup>300</sup>. При этом в данном судебном решении полностью игнорируется установление минимума необходимых работ (услуг), что демонстрирует нарушения требований международных трудовых стандартов.

---

<sup>297</sup> Данные Министерства национальной экономики Республики Казахстан, Комитета по статистике. (2019). Статистика по Мангистауской области. Получено с <https://stat.gov.kz/region/260907/simple> accessed 24 March 2024

<sup>298</sup> Международное бюро труда. (2018). Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения (6-е издание). Женева: МОТ. Параграфы 866, 892, 893, 895 accessed 24 March 2024

<sup>299</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан. (2015). Статья 176. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Получено с информационно-правовой базы «Адилет»: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z172> accessed 12 March 2024

<sup>300</sup> Решение Жанаозенского городского суда Мангистауской области, города Жанаозен (Гражданские дела) №4718-22-00-2/886. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4713058> accessed 24 March 2024

Кроме того, в сентябре 2022 года в Мангистауской области сотрудники скорой помощи провели частичную забастовку, выдвигая требования о повышении зарплаты, улучшении социального пакета и увеличении численности медицинского персонала<sup>301</sup>. В ответ станция скорой помощи подала в суд на сотрудников из-за забастовки, которая была признана судом незаконной, и в результате этого 11 человек были уволены<sup>302</sup>. Этот пример является еще одним доказательством нарушения требований МТС со стороны Казахстана, касающегося запрета увольнения работников по причине участия в забастовке.

Признание судом забастовки незаконной может повлечь за собой серьезные последствия согласно законодательству. Согласно статье 177 ТК РК (ТК РК), работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности трудящихся, вплоть до увольнения, принимавших участие в организации или проведении такой забастовки<sup>303</sup>. Положения статьи 402 Уголовного кодекса РК определяют, что действия, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, являются грубым нарушением трудового законодательства<sup>304</sup>. Следует отметить, что применение уголовных санкций в отношении трудящихся допустимо только в случаях насилия против личности, собственности или других серьезных нарушений, совершенных в рамках уголовного права<sup>305</sup>. В данной статье состав преступления не предполагает таких действий.

Изучив судебную практику, можно выявить противоречия национального права международным стандартам труда. Согласно международным стандартам, применение минимального обслуживания в таких сферах, как железнодорожный транспорт, здравоохранение, перевозка пассажиров и грузов, нефтяная отрасль, является законным. Однако суды в своих решениях признали незаконными забастовки даже в случаях, когда требования минимум необходимых работ (услуг) не были нарушены.

Важно отметить, что право на забастовку является важным политическим инструментом участия трудящихся в обществе. Это право должно осуществляться в широком смысле, позволяя трудящимся защищать свои права не только в трудовых вопросах, но и в вопросах, затрагивающих общественные и политические интересы. В соответствии с Законом «О правовых актах» ратифицированные международные договоры имеют приоритет в случае конфликта норм с законами. Однако практика применения международных норм в судебных решениях Казахстана остается ограниченной, так как суды редко ссылаются на них и не всегда умело их интерпретируют.

Помимо этого, процедуры и основания для признания забастовок незаконными также привлекли внимание Специального докладчика ООН по правам на свободу мирных собраний и свободу ассоциаций. В его докладе отмечается, что ограничения на право на забастовку

---

<sup>301</sup> Решение Мангистауского районного суда №2, города Актау (Гражданские дела) №4711-22-00-2/3428. Получено с Судебной Базы Информационной системы «Параграф»: <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4754239> accessed 24 March 2024

<sup>302</sup> Орда. (2022, 16 сентября). В Актау суд разрешил уволить бастующих медиков. Получено с <https://orda.kz/bastuyushhih-v-mangistau-medikov-mogut-uvolit/> accessed 26 March 2024

<sup>303</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан. (2015). Статья 177. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Получено с информационно-правовой базы «Адилет»: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z172> accessed 12 March 2024

<sup>304</sup> Уголовный кодекс Республики Казахстан. (2014). Статья 402. Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК. Получено с информационно-правовой базы «Адилет»: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226> accessed 12 March 2024

<sup>305</sup> Международное бюро труда. (2018). Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения (6-е издание). Женева: МОТ. Параграф 954 accessed 26 March 2024

вызывают беспокойство. Эти ограничения включают обязательные предварительные процедуры посредничества, которые могут ограничить законное осуществление забастовок.

Более того, Казахстан ежегодно подвергается критике со стороны международных организаций за проблемы в регулировании трудовых правоотношений. В «Глобальном индексе соблюдения прав трудящихся 2023 года» Казахстан отмечен как одна из наихудших стран для трудящихся, входя в топ-21 стран по отсутствию гарантийных прав. Профсоюзные лидеры и защитники прав трудящихся сталкиваются со слежкой, тюремным заключением и судебным преследованием по фальсифицированным обвинениям<sup>306</sup>. В связи с этим можно сделать вывод, что законодательство Республики Казахстан, регулирующее социально-трудовые отношения и их правоприменение, не соответствует международным стандартам и требует приведения в соответствие с ними.

### **Заключение**

Подводя итог, мы видим, что существует несколько проблем в трудовых правоотношениях Казахстана, которые затрагивают право на забастовку и его осуществление.

Во-первых, процедура проведения забастовок в нашей стране ограничена и усложнена Трудовым кодексом РК, что делает использование этого права затруднительным, а иногда и невозможным.

Во-вторых, отсутствие четких положений о рассмотрении дел по коллективным трудовым спорам и забастовкам в нормативных постановлениях Верховного суда ведет к различиям в практике рассмотрения дел судами разных уровней и регионов. Кроме того, недостаточное обоснование решений судов через толкование применяемых норм трудового законодательства и международных стандартов труда, а также игнорирование юридической доктрины создают недоверие к объективности и всесторонности судебного процесса.

Наконец, стандарты и процедуры забастовок в национальном законодательстве не всегда соответствуют международным трудовым стандартам, что приводит к критике со стороны Международной организации труда.

С учетом этих проблем предлагается следующее:

1. Внести изменения в понятийный аппарат ТК РК, чтобы четко определить «забастовку». «солидарную забастовку» и «минимум необходимых работ (услуг)» исключив неоднозначное толкование законодательства и устраняя противоречия с международными стандартами труда.

2. Разработать и внедрить положения о рассмотрении коллективных трудовых споров и забастовок в постановлениях Верховного суда, чтобы обеспечить единство судебной практики и справедливое рассмотрение дел.

3. Повысить квалификацию судей по толкованию и применению национального законодательства и международных стандартов труда, обеспечив им необходимые знания для принятия обоснованных и справедливых решений.

Эти меры помогут улучшить судебную практику и законодательство в Казахстане, что в конечном итоге защитит права работников и способствует развитию демократических ценностей в обществе.

---

<sup>306</sup> МКП: Глобальный индекс соблюдения прав трудящихся. (2023). Получено с <http://www.labourcentralasia.org/upload/iblock/b8e/am6j28k31t5lzly5adv2u18un8179qim.pdf> accessed 12 March 2024

### Список использованных источников

1. Лютов, Н. Л. (2001). Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ). Труд за рубежом, (4), 94-110.
2. Хасенов, М.Х. (2021). Профсоюзы в Казахстане: проблемы и возможности [Аналитический документ]. Фонд имени Ф.Эберта.
3. International Labour Review. (2014). Vol. 153 (1) [Электронный источник]: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_827192.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_827192.pdf).
4. Gomes, A. V. M., Pinto, F. A. C. F., & Pinto, C. E. F. (2020). O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 11(21), 47–64. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2020.57844>
5. Kiayi, M. (2015). Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association. Mission to Kazakhstan. A/HRC/29/25/Add.2. [Электронный источник]: <https://undocs.org/A/HRC/29/25/Add.2>
6. Achim, Seifert. (2018). The protection of the right to strike in the ILO: some introductory remarks. 2-.
7. James, J., Brudney. (2020). The Right to Strike as Customary International Law. Social Science Research Network, doi:10.2139/SSRN.3526899
8. Federico, Fusco. (2021). The Right to Strike: The ILO and ECHR Legal Frameworks and the Potential Non-compliance with Those Standards of the New Swedish Legislation. 183-204. doi:10.1007/978-3-030-75532-4\_9
9. Elena, Sychenko., Elena, Volk. (2020). The right to strike in post-soviet countries: reflections on the impact of international labour law. 27(2):25-40. doi:10.14665/1614-4007-27-2-003
10. Gaye, TUĞ, LEVENT. (2022). Strike Bans in Turkish Law Within the Scope of Ilo Norms. Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, doi:10.53001/uluabd.2022.27