

**Для цитирования:**

Родионов А. О. Процессуальные гарантии работников по законодательству государств-членов ЕАЭС при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // *European and Asian Law Review*. 2024. № 4. Т. 7. С. 74–83. DOI: 10.34076/27821668\_2024\_7\_4\_74.

**Information for citation:**

Rodionov, A. O. (2024) Protsessual`nye garantii rabotnikov po zakonodatel`stvu gosudarstv-chlenov EAES pri rassmotrenii individual`nykh trudovykh sporov [Employees' Procedural Guarantees under the Legislation of the EAEU Member States in the Consideration of Individual Labor Disputes]. *European and Asian Law Review*. 7 (4), 74–83. DOI: 10.34076/27821668\_2024\_7\_4\_74.

УДК 349.2

BISAC 054000

DOI: 10.34076/27821668\_2024\_7\_4\_74.

Научная статья

## ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

**А. О. Родионов***Уральский государственный юридический университет им. В. Ф. Яковлева*

ORCID ID: 0009-0009-3075-0316

В статье предпринята попытка дать оценку перспективам гармонизации законодательства государств-членов ЕАЭС в сфере судебной защиты трудовых прав работников. С этой целью в работе сравниваются нормы стран ЕАЭС об индивидуальных трудовых спорах (трудовые, гражданские процессуальные, о принудительном исполнении, по взиманию сборов) с опорой на руководящую судебную практику и мнения ученых. Исследуются такие процессуальные гарантии работников в области рассмотрения индивидуальных трудовых споров, как отсутствие условной подведомственности, альтернативная подсудность, освобождение от судебных расходов, сокращенный срок рассмотрения дела, немедленное исполнение решения суда. Сделан вывод о том, что в целом подходы государств-членов ЕАЭС к регулированию судебной защиты трудовых прав работников в сфере индивидуальных трудовых споров совпадают, что способствует гармонизации их законодательства. Однако в отдельных странах-участницах ЕАЭС наблюдается тенденция к сокращению процессуальных гарантий работников, что является сдерживающим фактором гармонизацию.

**Ключевые слова:** Евразийский экономический союз, индивидуальные трудовые споры, гармонизация законодательства, судебная защита трудовых прав, процессуальные гарантии

---

## EMPLOYEES' PROCEDURAL GUARANTEES UNDER THE LEGISLATION OF THE EAEU MEMBER STATES IN THE CONSIDERATION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

**Artyom O. Rodionov**

*Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0009-0009-3075-0316

*This article attempts to assess the prospects for harmonization of the legislation of the EAEU member states in the field of judicial protection of employees' labor rights. For this purpose, the paper compares the rules of the EAEU countries on individual labor disputes (labor, civil procedure, enforcement, collection of fees) with the leading judicial practice and scientists' opinions. The article examines such employees' procedural guarantees in the field of consideration of individual labor disputes as the lack of conditional jurisdiction, alternative jurisdiction, exemption from court fees, the shortened term of consideration of the case, immediate execution of the court's decision. It is concluded that in general the approaches of the EAEU member states to the regulation of judicial protection of employees' labor rights in the field of individual labor disputes coincide, which contributes to the harmonization of their legislation. However, in some EAEU member states there is a tendency to reduce the procedural guarantees of employees, which is a factor constraining harmonization.*

**Keywords:** *Eurasian Economic Union, individual labor disputes, harmonization of legislation, judicial protection of labor rights, procedural guarantees*

### Введение

С 1 января 2015 г. начал функционировать Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС, Союз), объединяющий Россию, Казахстан, Беларусь, Кыргызстан и Армению. Учредительный документ данного интеграционного объединения – Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в Астане 29 мая 2014 г.; далее – Договор) – исходит из концепции экономической интеграции, что не исключает дальнейшего расширения предметной компетенции Союза [Кашкин, 2021: 27], в частности, путем заключения отдельных международных договоров в рамках Союза или внесения в текст самого Договора изменений, оформляемых протоколами [Мрих, 2017: 97–98].

В Договоре провозглашается свобода перемещения рабочей силы, а также закрепляются нормы о координации политики государств-членов в сфере трудовой миграции (разд. XXVI Договора). Данные положения не предполагают гармонизацию трудового законодательства стран-участниц ЕАЭС [Мрих, 2017: 96], однако в результате так называемого «эффекта выплескивания» [Головина, Лютов, 2016: 115–116] или «эффекта перелива» [Кашкин, 2021: 15] исключительно экономическая интеграция может перерасти в интеграцию правовую, в том числе привести к сближению трудового законодательства государств, входящих в Союз.

Такое сближение неизбежно должно повлечь и гармонизацию норм, регламентирующих порядок судебной защиты трудовых прав работников. Крайне несправедливой видится ситуация, когда на территории государств формируется единый рынок рабочей силы, но при этом индивидуальные трудовые споры рассматриваются по разным правовым стандартам. Сосуществование общего рынка рабочей силы нескольких государств и различной правовой регламентации ими судебной защиты трудовых прав может приводить к социальному демпингу, когда государства

объединения снижают уровень гарантий работников (т. е. социальные издержки бизнеса) с целью повысить свою привлекательность для предпринимателей [Мрих, 2017: 39–44].

В связи с этим видится необходимым сравнить предпочтения [Лушников, Лушникова, 2021: 702], которые государства-члены ЕАЭС предоставляют работнику как менее социально защищенной стороне индивидуального трудового спора, а также оценить готовность норм о судебной защите прав работников к гармонизации. Названное исследование отвечает принципу сравнимости правовых явлений [Лушникова, Раманкулов, Томашевский, 2022: 13], поскольку законодательство всех стран-участниц ЕАЭС (а) в том или ином виде содержит понятие «индивидуальный трудовой спор» [Головина, Лютов, 2016: 116], (б) позволяет рассматривать индивидуальные трудовые споры в судах общей юрисдикции [Лушникова, Раманкулов, Томашевский, 2022: 440, 449], (в) включает процессуальные нормы-предпочтения для работников.

### Материалы и методы

При написании работы автор обращался к сравнительно-правовому и историческому методу. Для сравнения использованы тексты следующих нормативных актов в сфере гражданского процесса и трудового права в актуальной редакции: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 26 октября 2024 г.) (далее – ГПК РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 8 августа 2024 г.) (далее – ТК РФ), Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 г. № 377-V (ред. от 19 июня 2024 г.) (далее – ГПК РК), Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (ред. от 21 июля 2024 г.) (далее – ТК РК), Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 г. № 238-З (ред. от 17 июля 2023 г.) (далее – ГПК РБ), Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (ред. от 8 июля 2024 г.) (далее – ТК РБ), Гражданский процессуальный кодекс Кыргызской Республики от 25 января 2017 г. № 14 (ред. от 26 июля 2024 г.) (далее – ГПК КР), Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106 (ред. от 23 июля 2024 г.) (далее – ТК КР), Гражданский процессуальный кодекс Республики Армения от 27 февраля 2018 г. № ЗР-110 (ред. от 17 мая 2024 г.) (далее – ГПК РА), Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № ЗР-124 (ред. от 11 ноября 2024 г.) (далее – ТК РА), а также иные нормативные правовые акты (в частности, о принудительном исполнении, о правоотношениях по взиманию сборов). Там, где это уместно, даются ссылки на утратившие силу нормативные правовые акты и руководящую судебную практику стран, входящих в ЕАЭС. В целом работа опирается на теоретические источники, в которых исследовалось трудовое право членов ЕАЭС и отдельные гарантии, предоставляемые работникам в индивидуальных трудовых спорах.

### Обсуждение

**Отсутствие условной подведомственности для истца-работника.** В России, Казахстане, Беларуси и Кыргызстане индивидуальные трудовые споры наряду с судами могут рассматривать комиссии по трудовым спорам (в Казахстане они называются «согласительные комиссии»), в Армении же предусмотрен исключительно судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ч. 1 ст. 264 ТК РА).

Россия (ч. 1 ст. 391 ТК РФ) и Кыргызстан (ч. 2 ст. 412 ТК КР) отказались от условной подведомственности трудовых споров: работник вправе сам выбрать юрисдик-

ционный орган для разрешения дела. В то же время в Беларуси (ч. 1 ст. 236 ТК РБ) и Казахстане (абз. 1 п. 1 ст. 159 ТК РК) сразу обращаться с индивидуальным трудовым спором в суд нельзя, сначала требуется обязательный досудебный порядок в комиссии. Одновременно с этим ТК РБ и ТК РК предусмотрены исключения по отдельным категориям споров и для отдельных категорий работников, т. е. случаи, когда досудебный порядок необязателен [Лушникова, Раманкулов, Томашевский, 2022: 441–442].

Обоснованной представляется критика обязательного досудебного порядка, который выступает не способом урегулирования спора, а, скорее, условием, затрудняющим обращение в суд. Если стороны желают внесудебного разрешения конфликта, они вправе воспользоваться переговорами, медиацией, арбитражем. Наличие обязательного досудебного порядка никак не стимулирует развитие альтернативных способов разрешения споров, к которым лица обращаются «по доброй воле», сохраняя партнерские отношения [Борисова, 2017], а лишь препятствует своевременной защите нарушенных трудовых прав.

Кроме того, сама идея комиссий по трудовым спорам, оправдавшая себя в командной экономической системе, с трудом вписывается в систему рыночную. Все-таки «рыночная экономика диктует необходимость корректировки некоторых традиционных для советского трудового права норм, в том числе устанавливающих гарантии трудовых прав работников» [Головина, 2019: 5]. Так, современные принципы формирования комиссии и порядок принятия ею решений не способствуют законному и справедливому разрешению спора (опосредованный интерес членов комиссии, их возможная некомпетентность и т. д.) [Андриановская, 2010; Нурмагамбетов, 2010; Лушников, Лушникова, 2021: 702; Чумаченко, 2016; Шепелева, 2007].

**Альтернативная подсудность для истца-работника.** В гражданском процессуальном законодательстве всех государств-членов ЕАЭС для истца-работника допускается общая территориальная подсудность по domicilio ответчика-работодателя, т. е. по месту его жительства, месту нахождения, месту учета, адресу и т. п. (ст. 28 ГПК РФ, ст. 29 ГПК РК, ст. 46 ГПК РБ, чч. 1 и 2 ст. 30 ГПК КР, ст. 21 ГПК РА). В отношении же альтернативной подсудности регулирование по большей части различно. Сходство наблюдается лишь в возможности подать иск по месту нахождения филиала или представительства, если таковой вытекает из деятельности организации (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ, ч. 3 ст. 30 ГПК РК, ч. 2 ст. 47 ГПК РБ, ч. 2 ст. 31 ГПК КР, ч. 8 ст. 22 ГПК РА). Данная конструкция однозначно позволяет работнику предъявить иск по месту нахождения филиала или представительства, где осуществлялась его трудовая деятельность. Однако приведенная точка зрения разделяется не всеми: например, в Кыргызской Республике существует позиция, что норма о возможности подачи иска по месту нахождения филиала или представительства неприменима к искам работника [Орозова, 2019].

Поскольку работа может осуществляться не только по месту нахождения работодателя-организации или его филиала / представительства, уместно закрепить вариант альтернативной подсудности, связанной с местом исполнения трудового договора. Каждый из гражданских процессуальных кодексов государств-членов ЕАЭС в том или ином виде содержит формулировку «иск из договора, в котором указано место исполнения, может быть предъявлен также по месту его исполнения» (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ, ч. 6 ст. 29 ГПК РК, ч. 8 ст. 47 ГПК РБ, ч. 8 ст. 31 ГПК КР, ч. 3 ст. 22 ГПК РА), однако ее повсеместное применение на практике к трудовому договору вызывает вопросы. Так, только ГПК РФ прямо закрепляет, что под договорами, по месту исполнения которых может быть подан иск, понимаются в том числе трудовые договоры



(абзац 1 п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15). Для правопорядка Казахстана вывод об относимости вышеназванной нормы к трудовым договорам наличествует лишь в доктрине [Мами, 2016: 74], руководящая же судебная практика игнорирует ч. 6 ст. 29 ГПК РК применительно к трудовым искам (п. 5 нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 г. № 9). Не упоминается никакая-либо альтернативная подсудность для работников и в руководящей судебной практике Кыргызстана (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28 ноября 2013 г. № 11).

Сейчас наиболее льготный режим альтернативной подсудности для работника-истца установлен в ГПК РФ, согласно ч. 6.3 ст. 29 которого иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по его месту жительства (абзац 1 п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15). В правопорядках Казахстана (ч. 8 ст. 30 ГПК РК) и Кыргызстана (ч. 6 ст. 31 ГПК КР) предъявление иска в таком режиме тоже возможно, но в специфических случаях, когда трудовые права восстанавливаются в связи с применением к работнику мер государственного принуждения (незаконное привлечение к уголовной или административной ответственности, применение меры процессуального принуждения и т. д.). Ранее альтернативная подсудность по месту жительства работника была предусмотрена в Казахстане для исков о взыскании заработной платы [Мами, 2008: 127, 130], а в Армении – для исков о восстановлении трудовых прав (п. 7 ст. 83 Гражданского процессуального кодекса Республики Армения 1998 г.). Отказ государств от такого варианта подсудности нельзя признать оправданным.

**Освобождение работника от судебных расходов.** Все страны-участницы ЕАЭС в целях повышения доступности судебной защиты освободили работников от уплаты государственной пошлины по любым категориям трудовых споров, причем как при обращении в суд, так и по итогам рассмотрения спора (подп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ, п. 1 ст. 616 Налогового кодекса Республики Казахстан, ч. 4 ст. 241 ТК РБ (п. 55 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2), ст. 422 ТК КР (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28 ноября 2013 г. № 11), п. «а» ст. 22 Закона Республики Армения № ЗР-186 [Айрапетян, 2015: 66]).

Россия (ст. 393 ТК РФ (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15)), Беларусь (ч. 4 ст. 241 ТК РБ (п. 55 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2)) и Кыргызстан (ст. 422 ТК КР (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28 ноября 2013 г. № 11)) пошли еще дальше, освободив работников от любых судебных расходов независимо от результатов рассмотрения их требований. Поскольку работник находится в организационной зависимости от работодателя, в распоряжении которого находится большинство доказательств по делу (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 июля 2019 г. № 75-КГ19-3), закрепление названной льготы для слабой стороны трудовых отношений видится обоснованным с точки зрения рисков отрицательного для работника итога рассмотрения данного дела.

В то же время руководящая судебная практика Беларуси возлагает на работника бремя возмещения судебных расходов работодателя, в пользу которого состоялось решение о привлечении работника к материальной ответственности (п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2). Представляется, что названное правоположение прямо противоречит закону [Лушникова, Раманкулов, Томашевский, 2022: 452–453].

**Сокращенный срок рассмотрения дела.** Сравнивая сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров, недостаточно сопоставить единицы исчисления времени, закрепленные в законе, необходимо соотнести продолжительность общих сроков, моменты начала исчисления сокращенных сроков, возможность их продления, категории трудовых споров с сокращенным сроком рассмотрения.

С целью наиболее быстрого восстановления нарушенных прав работника законодатель устанавливает сокращенные сроки рассмотрения некоторых категорий индивидуальных трудовых споров [Гармаев, Хориноев, 2012: 283]. Во всех правопорядках государств-участников ЕАЭС наличествуют те или иные категории «трудовых» дел, которые должны рассматриваться в более короткий (по сравнению с общим) срок.

Общие сроки рассмотрения гражданских дел следующие: до 2 месяцев со дня поступления заявления в суд (ч. 1 ст. 154 ГПК РФ); до 2 месяцев со дня окончания подготовки дела, которая может длиться до 20 рабочих дней со дня принятия искового заявления и продляться на 1 месяц, на принятие искового заявления отводится до 5 рабочих дней (абзац 1 ч. 1 ст. 150, ч. 1 ст. 164, абзац 1 ч. 2 ст. 183 ГПК РК); до 2 месяцев со дня поступления заявления в суд, куда входит 3 дня на принятие искового заявления (ч. 1 ст. 158, ст. 244 ГПК РБ); до 3 месяцев со дня поступления заявления в суд, куда входит 5 дней на принятие искового заявления (ч. 1 ст. 136, ч. 1 ст. 157 ГПК КР); в Армении от общего срока рассмотрения дела отказались, ранее он составлял до 2 месяцев со дня принятия искового заявления, на принятие искового заявления отводилось до 3 дней (п. 2 ст. 91, п. 2 ст. 92, абзац 1 ст. 111 Гражданского процессуального кодекса Республики Армения 1998 г.), сейчас в ГПК РА отсутствует общий срок на принятие искового заявления.

В России установлен специальный месячный срок для дел о восстановлении на работе, исчисляемый со дня поступления заявления в суд (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)). Аналогичный срок для исков о восстановлении на работе закреплен в Казахстане и Кыргызстане, однако он исчисляется со дня окончания подготовки дела к судебному разбирательству (абзац 2 ч. 2 ст. 183 ГПК РК) или со дня принятия искового заявления (ч. 2 ст. 157 ГПК КР (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28 ноября 2013 г. № 11)) соответственно. В Беларуси любые иски, вытекающие из трудовых отношений, должны рассматриваться в месячный срок со дня принятия искового заявления (ч. 2 ст. 158 ГПК РБ (п. 54 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2)). Индивидуальные трудовые споры, «связанные с изменением, расторжением трудового договора и привлечением работника к дисциплинарной ответственности», подлежат разрешению судами Армении в срок до истечения трех месяцев со дня принятия искового заявления (ст. 210 ГПК РА).

Представляется, что принципу быстроты разрешения трудовых споров [Ашурова, 2016: 97; Гусов, 2008: 374] наиболее отвечает сочетание подходов Беларуси (максимально широкий охват категорий трудовых споров, которые должны быть рассмотрены в месячный срок) и России (исчисление месячного срока рассмотрения спора со дня поступления искового заявления в суд).

**Немедленное исполнение решения суда.** Оперативную защиту трудовых прав работников в судебном порядке обеспечивает немедленное исполнение решения суда по трудовым спорам. В частности, немедленное исполнение решения о взыскании заработной платы имеет целью скорейшее предоставление работнику средств к существованию [Харитонов, 2022: 602].

В России и Казахстане немедленному исполнению подлежат решения о восстановлении на работе и о выплате работнику заработной платы за три месяца (абзацы 2 и 3 ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ, пп. 2 и 3 ст. 243 ГПК РК). Немедленное исполнение судебных актов осуществляется и в Беларуси, например, по искам о восстановлении на работе, о выплате работнику заработной платы за один месяц, о выплате работнику возмещения в размере десятикратного среднемесячного заработка в случаях нецелесообразности восстановления на работе (ст. 243, чч. 1 и 3 ст. 247 ТК РБ, пп. 3 и 4 ст. 313 ГПК РБ (п. 52 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2)). Законодательством Кыргызстана ранее предусматривалось немедленное исполнение решений по спорам о восстановлении на работе и о взыскании трудовых платежей (подп. 1 и 2 п. 1 ст. 33 Закона Республики Кыргызстан 2002 г.), однако в новый закон об исполнительном производстве данные нормы не вошли (Закон Республики Кыргызстан от 28 января 2017 г. № 15 «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей в Кыргызской Республике»). В Армении решения по трудовым делам исполняются в обычном порядке, т. е. вне режима немедленного исполнения [Лушников, Раманкулов, Томашевский, 2022: 455].

### Выводы

Сравнение процессуальных гарантий работников, закрепленных странами ЕАЭС, позволяет прийти к следующим выводам.

В целом подходы государств-членов ЕАЭС к регулированию судебной защиты прав работников в сфере индивидуальных трудовых споров совпадают, что способствует гармонизации законодательства России, Казахстана, Беларуси, Кыргызстана и Армении.

Недостающие процессуальные гарантии отдельного государства Союза могут быть «безболезненно» рецепированы из правопорядков других государств Союза.

Вместе с тем в отдельных странах-участницах ЕАЭС наблюдается тенденция к сокращению процессуальных гарантий работников, что является фактором, сдерживающим гармонизацию их законодательства в части судебной защиты прав работников, что в условиях единого рынка рабочей силы может приводить к социальному демпингу.

### Библиографический список

*Айрапетян Ю. В.* Доступность правосудия в гражданском процессе Республики Армения и законодательные гарантии ее реализации: дис. ... канд. юрид. наук. – Ереван, 2015. – 147 с.

*Андриановская И. И.* Регламентация трудовых споров: история и современность // История государства и права. – 2010. – № 10. – С. 37–40.

*Ашурова Т. Э.* Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 7. – С. 93–102.

*Борисова Е. А.* Проблемы реализации права на судебную защиту в гражданском и административном судопроизводстве // Вестник гражданского процесса. – 2017. – № 1. – С. 25–48.

*Головина С. Ю., Люттов Н. Л.* Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // Российский юридический журнал. – 2016. – № 6. – С. 115–123.

Головина С. Ю. Совершенствование трудового законодательства России с учетом законодательного опыта государств Евразийского экономического союза // Российское право: образование, практика, наука. – 2019. – № 5. – С. 4–10.

Евразийское трудовое право: учеб. / под ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2022. – 496 с.

Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Республики Казахстан / под ред. К. А. Маами. – Астана: Библиотека Верховного Суда Республики Казахстан, 2008. – 572 с.

Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Республики Казахстан / под ред. К. А. Маами. – Астана: Библиотека Верховного Суда Республики Казахстан, 2016. – 808 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – 402 с.

Лушников А. М., Лушников М. В. Трудовое право: учеб. – М.: Проспект, 2021. – 768 с.

Мрих А. С. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2017. – 206 с.

Нурмагамбетов А. М. Концепция правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 по 2020 год и развитие трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 52–53.

Орозова Д. Т. Особенности рассмотрения трудовых споров. 2019 // URL: [admin-vshp.sot.kg/public/sites/3/2019/11/Trudovye-sporu-russkij.pdf](http://admin-vshp.sot.kg/public/sites/3/2019/11/Trudovye-sporu-russkij.pdf). (дата обращения: 20.04.2023).

Право Евразийского экономического союза: учеб. / под ред. С. Ю. Кашкина. – М.: Проспект, 2021. – 192 с.

Руководство для помощников судей судов общей юрисдикции: учеб.-практ. пособие / под ред. Ю. П. Гармаева, А. О. Хориноева. – М.: Юрлитинформ, 2012. – 480 с.

Харитонов М. М. Трудовое право: учеб. – М.: Эксмо, 2022. – 640 с.

Чумаченко А. Согласительная комиссия: пережиток прошлого или эффективный инструмент для разрешения трудовых споров? // Эксперт Казахстан. – 2016. – № 15. – С. 20–21.

Шепелева А. А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. – 2007. – № 8. – С. 10–19.

## References

Airapetyan, Yu. V. (2015) *Dostupnost` pravosudiya v grazhdanskom protsesse Respubliki Armeniya i zakonodatel`nye garantii ee realizatsii* [Accessibility of justice in civil proceedings in the Republic of Armenia and legislative guarantees of its realization]: cand. jur. sc. thesis. Yerevan, 147.

Andrianovskaya, I. I. (2010) *Reglamentatsiya trudovykh sporov: istoriya i sovremennost`* [Regulation of Labor Disputes: History and Modernity]. *Istoriya gosudarstva i prava*, (10), 37–40.

Ashurova, T. E. (2016) *Printsipy razresheniya individual`nykh trudovykh sporov* [The principles of resolving labor disputes between individuals]. *Aktual`nye problemy rossiskogo prava*, (7), 93–102.

Borisova, E. A. (2017) *Problemy realizatsii prava na sudebnuyu zashchitu v grazhdanskom i administrativnom sudoproizvodstve* [Problems of realization of the right to judicial protection in civil and administrative proceedings]. *Vestnik grazhdanskogo protsessa*, (1), 25–48.



Chumachenko, A. (2016) Soglasitel`naya komissiya: perezhitok proshlogo ili effektivnyi instrument dlya razresheniya trudovykh sporov? [Conciliation Commission: a relic of the past or an effective tool for resolving labor disputes?]. *Ekspert Kazakhstan*, (15), 20–21.

Garmaev, Yu. P. & Khorinoyev, A. O. (eds.) (2012) *Rukovodstvo dlya pomoshchnikov sudei sudov obshchei yurisdiktsii* [Guide for Assistant Judges of Courts of General Jurisdiction]. Moscow, Yurlitinform, 480.

Golovina, S. Yu. & Lyutov, N. L. (2016) Trudovye spory v gosudarstvakh EAES: ponyatiinyi apparat i klassifikatsiya [Labor Disputes in the EAEU Member States: Definitions and Classifications]. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*, (6), 115–123.

Golovina, S. Yu. (2019) Sovershenstvovanie trudovogo zakonodatel`stva Rossii s uchetoм zakonodatel`nogo opyta gosudarstv Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza [Improvement of labor legislation of Russia through the legislative experience of states of the Eurasian Economic Union]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (5), 4–10.

Gusov, K. N. (ed.) (2008) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [The Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow, Prospekt, 402.

Kashkin, S. Yu. (ed.) (2021) *Pravo Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza* [Law of the Eurasian Economic Union]. Moscow, Prospekt, 192.

Kharitonov, M. M. (2022) *Trudovoe pravo* [Labor Law]. Moscow, Eksmo, 640.

Lushnikov, A. M. & Lushnikova, M. V. (2021) *Trudovoe pravo* [Labor Law]. Moscow, Prospekt, 768.

Lushnikova, M. V. & Ramankulov, K. S. & Tomashevskii, K. L. (eds.) (2022) *Evraziiskoe trudovoe pravo* [Eurasian Labor Law]. Moscow, Prospekt, 496.

Mami, K. A. (ed.) (2008) *Kommentarii k Grazhdanskomu protsessual`nomu kodeksu Respubliki Kazakhstan* [The Commentary on the Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan]. Astana, Biblioteka Verkhovnogo Suda Respubliki Kazakhstan, 572.

Mami, K. A. (ed.) (2016) *Kommentarii k Grazhdanskomu protsessual`nomu kodeksu Respubliki Kazakhstan* [The Commentary on the Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan]. Astana, Biblioteka Verkhovnogo Suda Respubliki Kazakhstan, 808.

Mrikh, A. S. (2017) *Trudopravovaya integratsiya gosudarstv Evropeiskogo soyuza i Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza: sravnitel`no-pravovoi analiz* [Labor Legal Integration of the States of the European Union and the Eurasian Economic Union: Comparative Legal Analysis]: cand. jur. sc. thesis. Ekaterinburg, 206.

Nurmagambetov, A. M. (2010) Kontseptsiya pravovoi politiki Respubliki Kazakhstan na period s 2010 po 2020 god i razvitie trudovogo zakonodatel`stva [Concept of Legal Policy of the Republic of Kazakhstan for the Period from 2010 to 2020 and Development of Labor Legislation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (1), 52–53.

Orozova, D. T. (2019) *Osobennosti rassmotreniya trudovykh sporov* [Features of the consideration of labor disputes]. Available at: [admin-vshp.sot.kg/public/sites/3/2019/11/Trudovye-spory-russkij.pdf](http://admin-vshp.sot.kg/public/sites/3/2019/11/Trudovye-spory-russkij.pdf). (accessed: 20.04.2023).

Shepeleva, A. A. (2007) Osnovnye napravleniya effektivnosti vnesudebnoi zashchity trudovykh prav i zakonnykh interesov, ili k voprosu o neobkhodimosti funktsionirovaniya komissii po trudovym sporam [Main areas of effectiveness of extrajudicial protection of labor rights and legitimate interests, or the need for a labor dispute commission]. *Trudovoe pravo*, (8), 10–19.

### Информация об авторе

**Артем Олегович Родионов** – аспирант кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (e-mail: zzzrodionovzzz@mail.ru).

### Information about the author

**Artyom O. Rodionov** – Postgraduate Student of the Department of Labor Law of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: zzzrodionovzzz@mail.ru).

© А. О. Родионов, 2024

*Дата поступления в редакцию / Received: 07.11.2024*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 11.11.2024*