Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева

УДК 349.2 На правах рукописи

**ЖУМАБАЕВА АЙГЕРИМ БАУЫРЖАНКЫЗЫ**

**Категория обязанности в трудовом праве**

8D04201 ‒ Юриспруденция

Диссертация на соискание степени

доктора философии (PhD)

Научные консультанты

доктор юридических наук,

профессор

А.М. Нурмагамбетов

доктор юридических наук,

профессор,

А.М. Куренной

Республика Казахстан

Астана, 2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**…………………………………………….. | 3-4 |
| **ОПРЕДЕЛЕНИЯ** .......................................................................................... | 5 |
| **ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**…………………………………… | 6 |
| **ВВЕДЕНИЕ**…………………………………………………………………. | 7 |
| **1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОБЯЗАННОСТИ**….. | 18 |
| 1.1 Понятие юридической обязанности…………………………………… | 18 |
| 1.2 Соотношение категорий обязанность и принуждение……………….. | 35 |
| 1.3 Соотношение категорий обязанность и ответственность…………… | 48 |
| **2 ОБЯЗАННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**……………..……………… | 57 |
| 2.1 Обязанность трудиться как элемент содержания понятия обязанности в трудовом праве……………………………………………... | 57 |
| 2.2 Соотношение обязанности и принципов трудового права…………... | 70 |
| 2.3 Виды обязанностей в трудовом праве.................................................... | 84 |
| **3 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**…………………………….. | 104 |
| 3.1 Обязанность сторон трудовых отношений в условиях нетипичной занятости…………………………………………………………………….. | 104 |
| 3.2 Обязанность работника сохранять коммерческую тайну…………….3.3 Проблемные вопросы обязанностей в системе трудового законодательства Республики Казахстан.....................................................  | 114122 |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**…………………………………………………………... | 129 |
| **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**…………………… | 134 |

**НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022 г.).

Трудовой кодекс Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года, №414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.).

Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть): принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2024 г.).

Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть): принят 1 июля 1999 года, №409-I (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.09.2024 г.).

Кодекс Республики Казахстан. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан: принят 31 октября 2015 года, № 377-V

Кодекс Республики Казахстан. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан: принят 31 октября 2015 года, №377-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.01.2025 г.).

Уголовный кодекс Республики Казахстан: принят 3 июля 2014 года, №226-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.).

Кодекс Республики Казахстан. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан: принят 4 июля 2014 года, №231-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2024 г.).

Кодекс Республики Казахстан. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан: принят 5 июля 2014 года, №234-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2024 г.).

Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях: принят 5 июля 2014 года, №235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.01.2025 г.).

Кодекс Республики Казахстан. О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс): принят 25 декабря 2017 года, № 120-VI (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.).

Кодекс Республики Казахстан. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан: принят 29 октября 2015 года, №375-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.01.2025 г.).

Кодекс Республики Казахстан. О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс): принят 25 декабря 2017 года, №120-VI (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.).

Кодекс Республики Казахстан. О здоровье народа и системе здравоохранения: принят 7 июля 2020 года, №360-VI (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.).

Кодекс Республики Казахстан. Социальный кодекс Республики Казахстан: принят 20 апреля 2023 года, №224-VII (с изменениями по состоянию на 01.01.2025 г.).

Закон Республики Казахстан. О ратификации Конвенции о принудительном или обязательном труде: принят 14 декабря 2000 года, №120-II.

Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, №319-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.01.2025 г.).

Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения: принят 20 апреля 2023 года, №226-VII ЗРК.

Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам ведения бизнеса: принят 6 апреля 2024 года, № 71-VIII.

Закон Республики Казахстан. О ратификации Конвенции о принудительном или обязательном труде: принят 14 декабря 2000 г., № 120-II.

Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения: принят 20 апреля 2023 года, №226-VII ЗРК.

Закон Республики Казахстан. О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий: принят 20 июля 1999 года, №444-I.

Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам упрощения порядка разрешения трудовых споров и конфликтов: принят 15 февраля 2023 года, № 199-VII.

Закон Республики Казахстан. О противодействии коррупции: принят 18 ноября 2015 года, № 410-V «» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.).

Закон Республики Казахстан. О минимальных социальных стандартах и их гарантиях: принят 19 мая 2015 года, № 314-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.) // <https://online.zakon.kz/>. 12.02.2025.

Указ Президента Республики Казахстан. О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля с посещением в Республике Казахстан: утв. 26 декабря 2019 года, №229.

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

В настоящей диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями:

**Трудовые отношения -** отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

**Отношения, непосредственно связанные с трудовыми,** – отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения, а также признания профессиональной квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

**Трудовые обязанности –** обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым, коллективным договорами.

**Работодатель** – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

**ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| АО | * Акционерное общество
 |
| ВС РК  | * Верховный Суд Республики Казахстан
 |
| ВС РСФСР | * Верховный Совет Российской Советской Федеративной Социалистической Республики
 |
| ГК РК | * Гражданский кодекс Республики Казахстан
 |
| ГПК РК | * Гражданско-процессуальный кодекс Республики Казахстан
 |
| ИП | * Индивидуальный предприниматель
 |
| ЕСП | * Единый совокупный платеж
 |
| КЗоТ  | * Кодекс законов о труде
 |
| КоАП РК | * Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях
 |
| КС РК | * Конституционный Суд Республики Казахстан
 |
| МОТ | * Международная организация труда
 |
| НАО | * Некоммерческое акционерное общество
 |
| НК РК | * Налоговый кодекс Республики Казахстан
 |
| ООН | * Организация объединенных наций
 |
| ПК РК | * Предпринимательский кодекс Республики Казахстан
 |
| РК | * Республика Казахстан
 |
| РФ  | * Российская Федерация
 |
| СНГ  | * Содружество Независимых Государств
 |
| СНК  | * Совет Народных Комиссаров
 |
| СК РК | * Социальный кодекс Республики Казахстан
 |
| СССР | * Союз Советских Социалистических Республик
 |
| США | * Соединенные штаты Америки
 |
| ТОО | * Товарищество ограниченной ответственности
 |
| УК РК | * Уголовный кодекс Республики Казахстан
 |
| УИК РК | * Уголовно-исполнительный кодек Республики Казахстан
 |
| УПК РК | * Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан
 |
| г. | * город
 |
| ст.  | * статья
 |
| п. | * пункт
 |
| пп.  | * подпункт
 |
| ч.  | * часть
 |
| др.  | * другие
 |
| т.д. | * так далее
 |
| т.п.  | * тому подобное
 |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования.**

О состоянии социального благополучия государства говорит, в том числе, степень разработанности трудового законодательства страны. Система трудовых норм должна строиться на принципах обеспечения достойного труда, защиты прав и интересов трудящегося населения, содействия предпринимательству, разумного государственного патронажа в сфере труда. Сбалансированное трудовое законодательство невозможно представить без достаточной разработанности теории трудового права, его отдельных правовых категорий.

Однако теоретические исследования в сфере трудовых отношений должны учитывать современные реалии перехода общемирового хозяйства от индустриального к постиндустриальному обществу и связанные с ним принципиально новые качественные изменений на рынке труда.

В Послании главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана» от 2 сентября 2023 года президент отметил, что мы являемся свидетелями масштабных изменений на рынке труда, где все большую роль будет играть цифровая экономика [1].

В литературе обоснованно подчеркивается, что коренное обновление технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, автоматизации внедрения гибких производственных систем повлекли существенные структурные изменения в сфере труда в виде появления нестандартных форм занятости [2].

М.Х. Хасенов обратил внимание на то, что ни одна из отраслей права, за исключением конституционного права, не оказалась настолько политизированной как трудовое право. Вместе с тем, на развитие трудового права оказывают влияние не только идеологические факторы. Во многом трансформация трудового права в XXI веке обусловлена коренным изменением структуры экономики, появлением таких феноменов как искусственный интеллект, гиг-экономика (экономика по требованию), платформенная занятость и др. [3].

В Концепции развития рынка труда РК на 2024-2029 годы констатируется, что цифровая экономика преобразует рынок труда, традиционная наемная занятость начала трансформироваться в сторону «экономики свободного заработка». Сегодня на рынке труда гибкий режим занятости, в том числе платформенняа работа, которая является динамично развивающимся направлением [4]. В настоящее время наряду с платформенной занятостью, все более широкое распространение получили такие нетипичные формы занятости, как прикомандирование, заемный труд, аутсорсинг, аутстаффинг и др. В свою очередь, отсутствие четкого правового регулирования различных форм нетипичной занятости приводит к неоднозначному пониманию их отраслевой принадлежности. Так, М.К. Сулейменов полагает, что все формы заемного труда и раньше, и сейчас – это гражданско-правовые формы, в том числе аутсорсинг и аутстаффинг [5]. На наш взгляд, в данных случаях налицо размывание понятия субъектов нетипичных форм занятости, неконкретность их прав и обязанностей. В этом проявляется несовершенство действующего трудового законодательства. Очевидно учитывая это, в Концепции правовой политики РК до 2023 года указано, что дальнейшее совершенствование трудового законодательства должно осуществляться в направлении повышения эффективности рынка труда в соответствии с индикаторами глобального индекса конкурентноспособности, а меры по модернизации трудового законодательства должны быть направлены на внедрение прогрессивных форм трудовых отношений посредством формализации всех гибких форм занятости [6].

Таким образом, место и значение трудовых отношений в процессе функционирования рынка труда постепенно снижается, нивелируется, естественным образом трансформируясь в околотрудовые, гражданско-правовые отношения. Размывается понятие субъектов трудовых отношений и, следовательно, самих трудовых правоотношений. Е.Н. Нургалиева справедливо отмечает, что трудовое право по своей сути – право социальной защиты, его нормы в новых условиях должны являться гарантиями от чрезмерной эксплуатации наемных работников [7].

Значимость исследования обязанности как категории трудового права связано с правовой ценностью общих исследований правовых категорий как явлений правовой действительности. Понимание сущности и назначения обязанностей в трудовом праве позволит выявлять, осознавать и отслеживать основные тенденции развития трудового законодательства и трудового права в динамике.

Обязанность как правовая категория в сфере трудового права включает в себя понятие обязанности трудиться в качестве составляющей должного поведения. Необходимость изучения категории обязанности трудиться представляет особенную актуальность в связи с расширением пределов принудительного труда. Основной закон РК, в связи с последними изменениями, допускает принудительный труд на основании судебного акта о признании виновным в совершении административного правонарушения. Вместе с вышеуказанными преобразованиями прослеживается логика сужения обязанности государства в содействии обеспечению права граждан на социальную защиту от безработицы. В соответствии с новыми требованиями СК РК [8] сужается круг лиц, имеющих право на получение социальных выплат в связи с потерей работы.

Определение категории обязанности в сфере трудового права как необходимости должного поведения через категории частного и публичного интереса имеет значение для понимания причин процесса исключения или внедрения некоторых обязанностей в систему трудового законодательства. Обязанность работника не вступать в трудовые отношения на определенный срок по договору о неконкуренции практикуется с принятием действующего ТК РК [9] с 2015 года. Анализ судебной практики указывает на неоднозначность позиций по поводу возможности ограничения конституционного права на свободный выбор рода деятельности и профессии путем установления соответствующей обязанности в сфере трудового права. По настоящее время не разработана единая судебная практика, позволяющая скоординировать подход судей к пониманию обязанности не вступать в трудовые отношения на определенный срок, вытекающий из договора о неконкуренции, как гражданско-правовой обязанности или обязанности, связанной с трудовыми правоотношениями.

Таким образом, изучение обязанности в трудовом праве как полноценной категории позволит установить содержание и сущность обязанностей в сфере труда как отражение существующей действительности и, вместе с тем, позволит определить верное направление дальнейшего развития трудового законодательства и трудового права, исходя из разумного баланса интересов сторон трудовых отношений.

**Степень научной разработанности темы диссертационного исследования.**

Исследование категории обязанности в рамках трудового права в той или иной степени представлены в трудах следующих отечественных ученых: Т.М. Абайдельдинов, К.А. Абжанов, С.А. Бухарбаева, С.А. Димитрова, С.Б. Идрисова, А.К. Надирова, Е.Н. Нургалиева, А.М. Нурмагамбетов, Э.Б. Омарова, В.Н. Уваров, Ж.А. Хамзина, М.Х. Хасенов, Д.К. Шайбеков и др.

Проблемы категории обязанности в трудовом праве, в том или ином аспекте, были предметом исследования ученых – трудовиков советского и постсоветского периодов. Среди них: Н.Г. Александров, Л.Ю. Бугров, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, И.К. Дмитриева, А.М. Куренной, В.М. Лебедев, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Л.Н. Лютов, А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев, Л.А. Чиканова и др.

Юридическая обязанность как общеправовая категория теории права РК являлась предметом изучения отечественных ученых, специализирующихся в различных отраслях права: С.К. Амандыкова, З.К. Аюпова, М.Т. Баймаханов, А.У. Бейсенова, К.С. Биржанова, Д.А. Булгакова, Р.К. Джиембаев, Н.О. Дулатбеков, А.С. Ибраева, С.Н. Сабикенов, М.К. Сулейменов и др.

Мнения советских и российских ученых по вопросам обязанности как категории права представлены в трудах: С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, В.П. Грибанова, С.Ф. Кечекьяна, Ю.К. Толстого, Р.О. Халфиной, Г.Ф. Шершеневича и др.

Вопросы реализации обязанностей в сфере труда в условиях цифровизации можно встретить в научных работах следующих зарубежных исследователей: Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер, К. Pearson, N. Negroponte, М. Sarabdeen, Н. Alofaysan, A.L. Kalleberg, S.P. Vallas.

Вопросам обязанности трудиться как конституционному принципу, основному принципу советского трудового права и идеологической концепции посвящен труд А.С. Пашкова и Б.С. Хрусталева (1970).

Категория обязанности в гражданском праве исследовалась В.С. Емом в диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на тему: «Категория обязанности в советском гражданском праве: Вопросы теории» (1981). Ученый провел исследование гражданско-правовой обязанности как самостоятельной сложной правовой категории, дал определение гражданско-правовой обязанности через категорию необходимости, обосновал научно-теоретическую и практическую значимость разграничения гражданско-правовых обязанностей от обязанностей, возникающих у субъектов в процессе возложения на них гражданско-правовых мер защиты и мер ответственности.

Как общеправовая категория обязанность исследовалась И.В. Коршуновой в диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на тему: «Обязанность как правовая категория» (2004). Автор предлагает рассматривать обязанность через меру конкретно-определенного, необходимого поведения. Р.Р. Каримова в диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на тему: «Юридические обязанности: сущность и проблемы реализации» (2008) рассматривает обязанность как системное социальное явление на основе взаимности как признака социального обмена, специфики биоприродной сферы, эволюции социальных отношений, приводящих к субъективно-мотивационным зависимостям между личностью, обществом и государством.

Природу юридических обязанностей в гражданском праве исследовала О.А. Шемчук в диссертационной работе на соискание ученой степени кандидата наук на тему: «Категория «обязанность» в гражданском праве (2014). Как отмечает автор, основу механизма возложения и исполнения гражданско-правовых обязанностей онтологически составляют начала свободы и регуляции. Предложена классификация гражданско-правовых обязанностей.

В качестве элемента трудоправового статуса работника обязанность исследовалась Е.М. Рузаевой в диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук «Трудовые обязанности как элемент правового статуса работника» (2016). В диссертации автор проводит исследование понятия «работник» и его роли в трудовом праве, дает определение трудовым обязанностям как меры конкретно-определенного необходимого поведения физического лица, добровольно вступившего в трудовые отношения с работодателем, соответствующей правовому предписанию и обеспечиваемой возможностью принуждения в виде юридической ответственности за совершенное трудовое правонарушение.

Вопросы трудоправовых обязательств исследовались С.С. Степановым в диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на тему: «Система обязательств в российском трудовом праве» (2021). В ней автор рассматривает трудоправовые обязательства как наиболее распространенный тип юридической обязанности, образующий содержание правоотношений в сфере наемного, несамостоятельного труда.

Вышеназванные ученые внесли существенный вклад в исследование природы юридической обязанности как общеправовой и гражданско-правовой категории. Тем не менее, обозначенные вопросы обязанности как категории трудового права нуждаются в дальнейшем комплексном исследовании применительно рыночных отношений. Вместе с тем необходимо отметить, что категория обязанности в рамках трудового права представляется малоизученной в рамках диссертационных исследований казахстанских правоведов.

**Объектом исследования** выступают общественные отношения, складывающиеся по поводу возникновения, изменения, прекращения и исполнения обязанностей в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

**Предмет исследования** составляет категория «обязанность» в трудовом праве Республики Казахстан.

**Цели и задачи исследования**. Главной целью диссертационного исследования является разработка научно обоснованных положений, непосредственно направленных на определение и выявления основных особенностей категории обязанности в трудовом праве РК. В диссертационном исследовании для достижения вышеназванной цели поставлены следующие задачи:

1. Исследовать сущность, содержание юридической обязанности. Определить понятие юридической обязанности, ее соотношение с категорией долга, интереса.
2. Исследовать основные характеристики соотношения категорий юридической обязанности и принуждения.
3. Выявить основные закономерности соотношения категорий юридической обязанности и ответственности.
4. Посредством анализа генезиса обязанности трудиться как правовой категории выявить роль и значение обязанности трудиться в содержании должного поведения категории обязанности в трудовом праве.
5. Проанализировать взаимное влияние принципов трудового права на формирование трудовых обязанностей.
6. Дать классификацию обязанностям в трудовом праве на основании общих и специальных методов классификаций правовых явлений в теории права.
7. Выявить актуальные проблемы реализации обязанностей в сфере труда в условиях нетипичной занятости, предложить пути решения.
8. Рассмотреть особенности реализации обязанности работника сохранять коммерческую тайну и ее влияние на механизм правового регулирования в сфере труда.
9. Разработать конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства.

**Методологическая основа исследования.** При работе над диссертацией использованы различные обещнаучные и специальные методы исследования. Диалектический метод познания применялся в рамках исследования правовой природы и сущности обязанности как общеправовой категории, так и в рамках трудовых правоотношений. Путем применения метода анализа и синтеза рассматривались основные характеристики обязанности трудиться через призму исторического развития данной правовой категории, выявлялись ее особенности в условиях рыночных отношений. Применение формально-юридического, а также сравнительно-правового методов изучения позволили провести анализ действующего законодательства, обнаружить коллизии и пробелы, а также предложить конкретные пути решения.

**Эмпирическую базу диссертации** составили материалы отечественной и зарубежной судебной и иной практики, связанные с рассмотрением трудовых и гражданско-правовых споров по поводу исполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей в сфере труда, кодифицированные и иные законодательные акты, нормативные постановления КС РК и ВС РК.

**Научная новизна исследования** заключается в выработке понятийного аппарата, характерных черт категории обязанности в трудовом праве через общее понятие юридической обязанности как необходимости должного поведения с учетом частно-правовой и публично-правовой природы трудового права, отличающей данную категорию права от других категорий юридических обязанностей.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Правовой долг близок к внутреннему ориентиру, оценке требования с точки зрения юридической или правовой обоснованности. Моральный или общественный долг, проявляясь в правовых нормах, по своей сути и содержанию больше тяготеет к принципам права, как к основополагающим идеям. Идейная природа долга проявляется в способности категории долга выступать в нескольких ипостасях, как обязанность, принцип права и морально-нравственное требование. Представляется, что долг есть некая идея об абсолютной обязанности, идея о добровольности подчинения и обоснованности принуждения, как объективной необходимости. Обязанность в отличие от долга не всегда требует убежденности, она есть, ее возникновение это объективная необходимость, опосредованная человеческой волей и сознанием, и в случае отсутствия такой убежденности, применяется государственное принуждение. В то время как долг требует наличия обязательной внутренней убежденности в необходимости и целесообразности требования, вне зависимости от наличия или отсутствия государственного принуждения. В связи с чем, долг всегда сопровождается соответствующей обязанностью. Долг соотносится с обязанностью, концентрируя в себе идейную, абсолютную составляющую объективной обязанности.
2. Обязательным элементом обязанности является необходимость как «надобность», «потребность» чего-либо. Долженствование представляет собой необходимость исполнения обязанности. Должное поведение, как оценка деяний обязанного лица, как надлежащее, правовое действие, является важнейшим элементом обязанности, раскрывающим содержание и суть обязанности, поскольку смысл установления обязанности содержится в должном поведении. Обязанность не является должным поведением, но представляет собой некую необходимость должного поведения. Юридическая обязанность это гарантированная возможностью применения мер государственного принуждения, обусловленная требованиями норм права, необходимость должного поведения, исполняемая обязанным лицом в целях реализации своих и (или) частных и(или) публичных интересов управомоченного. При наличии публично-властного полномочия юридическая обязанность возникает не из цели реализации какого-либо субъективного права, а исходит из публичных, государственных интересов. Категория интереса представляет собой важный элемент юридических обязанностей, раскрывающих природу ее возникновения и функционирования. Юридическая обязанность гарантируется возможностью государственного принуждения. Таким образом, *юридическая обязанность - это гарантированная возможностью применения мер государственного принуждения, обусловленная требованиями норм права, необходимость должного поведения, исполняемая обязанным лицом в целях реализации своих интересов и (или) интересов управомоченного*.
3. Обязанность трудиться, как элемент социалистического трудового правоотношения, представлял собой необходимость осознанного подчинения (добровольно или принудительно) государственным интересам. Труд, обязанность трудовой деятельности основывалась на публичном характере трудовых отношений. Обязанность трудиться как личное подчинение трудовой дисциплине, трудовому распорядку представляли собой суть социалистической идеи труда, отношения к труду, властного государственного вмешательства в трудовые отношения. Обязанность трудиться в системе рыночных отношений представляет собой несколько иные трудовые обязанности, основывающиеся не только на личном выполнении работником определенной работы с включением в штат и подчинением внутреннему трудовому распорядку, но на добровольном обременении, связанном с осознанным желанием и намерением осуществлять трудовую деятельность с учетом особенностей рынка труда.
4. Предлагается следующее определение обязанности как категории трудового права.Обязанность в трудовом праве представляет собой обеспечиваемую возможностью применения мер государственного принуждения, обусловленную требованиями норм трудового права необходимость должного поведения, связанного с применением, управлением и организацией труда, в целях обеспечения баланса частных и публичных интересов сторон трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
5. Сфера влияния принципа ограничения прав человека и гражданина на трудовые отношения неоднозначна. При определенных, крайних обстоятельствах применение и влияние принципов трудового права может быть ограничено действием временных обязанностей, касающихся трудовой деятельности, устанавливаемых государством в целях достижения необходимого общественного блага или общественной безопасности, в том числе путем вынесения обременяющего административного акта. Установление определенных обязанностей сторонам отношений в сфере предоставления персонала (направляющая и принимающая стороны) способствует реализации принципа запрета дискриминации в сфере труда, в том числе в ситуациях присутствия различий, недопущений или предпочтений, приводящих к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. В данном случае некоторые утраченные права работника своеобразно восполняются путем установления определенных обязанностей.
6. В настоящее время намечаются тенденции к расширению возможностей применения принудительного или обязательного труда. Внесение изменений в Конституцию РК, принятие СК РК способствовало превращению общественных работ из мер по содействию занятости населения в метод принуждения к бесплатной, не защищенной трудовым законодательством трудовой деятельности. Установление ограничения в получении статуса безработного (пп. 6 п. 3 ст. 99 СК РК) для отдельных категорий лиц дает основания предполагать тенденции к сужению реализации основных принципов трудового права, в том числе путем ликвидации некоторых обязанностей государства.
7. Особенностью обязанностей работника не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, а также иных обязанностей, являющихся одним из условий о неконкуренции, является длящийся характер таких обязанностей. Несмотря на то, что трудовые отношения с работодателем прекращаются, трудовая обязанность, предусмотренная пп. 6 п. 2 ст. 22 ТК РК, продолжает существовать, трансформируясь из статутной обязанности и обязанности, вытекающей из соглашения о неразглашении информации, в обязанность, исполнение которой гарантируется применением мер гражданско-правовой ответственности. Полагаем, что проникновение гражданско-правовых институтов в механизм регулирования трудовых отношений между работником и работодателем, создает ситуации функционирования определенных обязанностей после прекращения трудовых отношений.
8. Предлагается внести следующие изменения в действующее законодательство:

1. Наряду с обязанностью соблюдения трудовой дисциплины со стороны работника должна устанавливаться обязанность со стороны работодателя производить все необходимые действия для того, чтобы обеспечить работнику возможность соблюдения установленной трудовой дисциплины. Считаем целесообразным законодательно закрепить необходимость подобной обязанности со стороны работодателя. Предлагается статью 23 ТК РК дополнить пунктом 29 следующего содержания: «обеспечивать условия для надлежащего соблюдения работником дисциплины труда, трудового распорядка».

2. Действующий ТК РК возлагает на работников направляющей стороны несвойственные им обязанности. Так, в соответствии с пп.5 п.8 ст.123 ТК РК работник направляющей стороны несет материальную ответственность перед работодателем и принимающей стороной, в соответствии с которой обязан возместить работодателю и принимающей стороне материальный ущерб, в связи с нарушением условий о неконкуренции. Данный пункт ТК РК прямо противоречит п.1 ст.29, пп. 48-2 п.1 ст.1 ТК РК. Договор о неконкуренции может быть заключен только между работником и работодателем. В таком случае считаем целесообразным исключить из текста пп.5 п.8 ст.123 ТК РК слова «*или принимающей стороны*».

3. Законодатель, устанавливая ограничения (пп.6 п.3 ст.99 СК РК) для отдельных категорий лиц, стремился привести в равновесие и единообразие социальное законодательство с изменениями в Конституцию РК, коснувшиеся принципа недопущения принудительного труда. Однако установление запрета на регистрацию в качестве безработных лиц, осужденных по решению суда к исправительным работам либо общественным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно, является дискриминацией в сфере труда. В таком случае целесообразным видится внесение изменений в пп.6 п.3 ст.99 СК РК следующего содержания: «*Не регистрируются в качестве безработного:…6) лица, содержащиеся или отбывающие наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также лица, отбывающие наказание в виде общественных, исправительных работ по вступившим в законную силу приговорам и постановлениям суда».*

4. Статьей 12 ТК РК определяется порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя, согласно которому работодатель издает акты с учетом мнения представителей работников. При этом учет мнения происходит лишь в тех случаях, если об этом указано в соглашениях и коллективных договорах. На работодателя возлагается обязанность учитывать мнение не только при наличии подобного требования в соглашениях и коллективных договорах, но и при изменении существенных условий труда и трудового договора. Подобная обязанность со стороны работодателя даст возможность работникам влиять на разрешение таких важных вопросов, как реорганизация, введение различных изменений производственно-технологического характера и т.п.

Предлагается п. 1 ст. 12 ТК РК изложить в следующей редакции: «*работодатель издает акты, касающиеся изменений существенных условий труда и трудового договора, вопросов прекращения трудовых отношений, а также в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, с учетом мнения представителя работников*».

На наш взгляд не вполне удачна формулировка пп.1,2 п.5 ст.12 ТК РК. При этом не ясно, чье согласие или несогласие требуется. Предлагается п.5 ст.12 ТК РК изложить в следующей редакции: «*после получения протокола (решения) представителей работников о согласии или несогласии с актом работодателя при наличии предложений по его изменению, работодатель обязан в течение трех рабочих дней рассмотреть предложения представителей работников и направить письменный ответ представителю работников. В случае несогласия с протоколом и(или) предложениями представителей работников возникший спор разрешается в порядке главы 15, 16 настоящего Кодекса. Споры, не подлежащие рассмотрению в соответствии с п. 1 ст. 159 настоящего Кодекса, разрешаются путем переговоров между работником, работодателем и представителем работника».*

Право подписи и принятии решений не должно быть делегировано представителю профсоюза на законодательном уровне. У работника должно быть право самостоятельного определения и распоряжения правом передачи своей подписи. Предлагается п.6 ст.12 ТК РК изложить в следующей редакции: «*При недостижении согласия по проектам актов работодателя по спорам, не подлежащим рассмотрению в соответствии с п.1 ст.159 настоящего Кодекса, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и (или) работодателем, работниками и представителем работников с согласия работника, после чего работодатель вправе принять акт. Протокол может быть подписан одним представителем работодателя и (или) работодателем и представителем работника с согласия работника при наличии доверенности»*.

5. Пп. 1 ст.160 ТК РК устанавливает исчисление срока для обращения в согласительную комиссию один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом копии акта работодателя о прекращении трудового договора. Между тем, полагаем, что сроки должны исчисляться с того момента, когда работник получит вышеуказанный акт.

В связи с чем, предлагается первый абзац пп. 1 ст.160 ТК РК изложить в следующей редакции: «*по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня получения работником уведомления о вручении согласительной комиссии или направлении в согласительную комиссию по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора*».

6. Статьей 125 ТК РК сохранение места работы (должности) и средней заработной платы гарантируется только на время прохождения периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя. То же касается обязанностей работника проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, предсменное и иное медицинское освидетельствование, а также по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, в том числе при переводе на другую работу. Необходимо внести изменение в ст.125 ТК РК и исключить из текста статьи словосочетание «*за счет средств работодателя*».

**Апробация результатов исследования**. Основные положения диссертации опубликованы в научных журналах, индексируемых в Scopus, а также рекомендованных Комитетом по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования Министерства науки и высшего образования РК, согласно требованиям.

Основные положения и выводы диссертационного исследования изложены в следующих публикациях:

1. В научных журналах, индексируемых в Scopus:

Platform employment and the obligation to conclude an employment contract in the Republic of Kazakhstan: issues of theory and practice. Access to Justice in Eastern Europe. No 4. Volume 6. 2023. P.1-18. ISSN: 26630575. DOI: 10.33327/AJEE-18-6.4-a000411.Scopus SiteScore 2023 – 1.0. CiteScoreTracker 2024 – 1.4. Квартиль – Q2. Процентиль – 53.

В научных журналах, рекомендованных Комитетом по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования Министерства науки и высшего образования РК:

1. К вопросу о трудовых обязанностях в Республике Казахстан // Вестник Карагандинского университета. Серия Право. – 2021. – №4(104). – С. 133-140.

2. Некоторые вопросы категории «обязанность» в трудовом праве // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева. Серия Право. – 2021. – №4(137). – С. 123-131.

3. Влияние искусственного интеллекта на трудовые отношения // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева. Серия Право. – 2022. – №4(141). – С. 114-122.

4. Вопросы правовой категории «обязанность» в сфере труда // Вестник Карагандинского университета. Серия Право. – 2022. – №4(108). – С. 88-93.

5. Дискриминация в сфере труда и обязанности сторон трудовых и непосредственно связанных с ними отношений // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2024. – №1(76). – С. 98-105.

**Личный вклад докторанта** заключается в проведении самостоятельного комплексного исследования категории обязанности в трудовом праве, обосновании ее правовой природы, функций и значимости в системе трудовых отношений. В рамках работы проанализированы существующие научные подходы, выявлены пробелы и противоречия в нормативном регулировании трудовых обязанностей, предложены пути их устранения.Докторантом разработаны авторские предложения по совершенствованию законодательства, направленные на повышение эффективности регулирования обязанностей работников и работодателей. Результаты исследования внедрены в образовательный процесс и могут быть использованы в правоприменительной практике, а также при подготовке проектов нормативных правовых актов

**Структура диссертационной работы** обусловлена ее целями, задачами и логикой исследования, изложена на 149 страницах машинописного текста, состоит из нормативных ссылок, обозначений и сокращений, введения, трех разделов, объединяющих девять подразделов, заключения, списка использованной литературы, включающего 275 источников.

**1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОБЯЗАННОСТИ**

**1.1 Понятие юридической обязанности**

Изучение правовых категорий составляет основу научного познания правовой теории, поскольку через институт категорий представляется возможным систематизировать и структурировать обширный спектр правовой действительности. Свойство правовых категорий емко отражать общие характеристики, фундаментальные свойства и основные закономерности тех или иных общественно-правовых явлений, их взаимосвязей, является ведущим критерием выделения значимости исследования правовых категорий в методологии изучения правовой науки. Рассматривая определение правовых категорий как одного из способов совершенствования юридического научного инструментария, А.М. Васильев справедливо полагал, что в результате увеличиваются возможности решения основополагающих задач, стоящих перед юридической наукой [10, с.9]. И.Д. Андреев определял понятие категорий через содержание в них существенных свойств и характеристик, присущих большому кругу предметов и явлений, являющихся объектом изучения определенной науки [11, с77]. А.Б. Венгеров указывал, что закономерности права заключены, в том числе, в его категориях [12, с.8].

Выделяют четыре основные формы трансформации категориального аппарата юридической науки, к которым относятся: 1) создание новых категорий; 2) уточнение, углубление и развитие имеющихся правовых категорий; 3) вычленение из категориальной системы теории права таких категорий, которые не соответствуют ее логике; 4) обесценивание и исключение правовых категорий [10, с. 140]. Обязанность как фундаментальная правовая категория меньше всего подвержена трансформации, тем не менее, всестороннее изучение ее отраслевой природы и сущности позволит определить ее роль и место в системе конкретных правоотношений, в том числе трудовых. Изучение обязанности как категории трудового права необходимо начать с исследования обязанности как общеправовой категории.

Предпосылки возникновения прообразов первых обязанностей были вызваны, прежде всего, необходимостью в первобытнообщинном строе поддерживать общественный порядок внутри семьи, рода, племени и т.п., что обусловило возникновение мононорм как общественно-социальных регуляторов. Мононормы отражали единое восприятие людьми тех времен окружающей действительности, которое не характеризовалось многополярностью [13, с.10-13]. В.П. Алексеев и А.И. Першиц указывали, что мононормы играли главенствующую роль в коллективе, строго соблюдались данным коллективом, поскольку соотносились с его интересами [14, с.203]. Одними из таких норм выступали запрещающие социальные нормы – табу. По мнению Ф. Штейнера, необходимость наличия табу в общине вызвана попыткой создания социальных регуляторов послушания, имеющих ритуальное значение, со специфическим и ограничительным поведением в ситуациях, опасных как для индивида, так и для всей общины [15, с.21]. В.С. Нерсесянц связывал роль запретов (табу) с поддержанием единства и стабильности социума, указывая на их многоаспектность (бытовые, трудовые, брачные отношения и т.п.) [16, с.39]. Наличие табуированных норм, всевозможных запретов обусловлено объективной необходимостью в их соблюдении. По этому поводу высказывался Л.С. Явич, полагая, что первоначально сформировались запреты, лишь затем сформировались позитивные обязывания и всякого рода дозволения [17, с.12-13]. С развитием общества, усложнением социальных отношений, совершенствованием орудий труда и видоизменением отношения людей к понятию собственности, неизменно трансформируются и нормы, регулирующие поведение внутри общества. Как подчеркивал М.Т. Баймаханов, пока существовали мононормы, права не имели юридического статуса, но выступали как моральные, этические и нравственные общественные категории [18, с.411-412]. С появлением государственности, письменных источников, в которых отражены социальные нормы (запреты, правила поведения, наказания и т.п.), последующим формированием процесса законотворчества, развитием учения о праве и расширением его влияния на все сферы жизнедеятельности человека, социальные обязанности трансформируются в правовые (юридические) обязанности.

Мнения правоведов во многом расходятся при определении природы и сущности правовой обязанности как должного или необходимого поведения.

Отечественные исследователи, давая определение юридической обязанности, придерживаются подхода аналогии с понятием субъективного права как меры возможного поведения. Так, А.С. Ибраева, С.А. Сартаев, Н.С. Ибраев, С.К. Есетова, А.Б. Сейфуллина под юридической обязанностью понимают вид и меру должного или требуемого поведения [19, с.120]. В данном случае интересным видится позиция взаимоисключения должного и требуемого поведения. Полагаем, что должное поведение обусловлено соответствующим требованием управомоченного лица, и в этом смысле должное поведение является и требуемым поведением. По мнению К.С. Биржановой под юридической обязанностью следует понимать обеспеченную законом меру должного поведения, которой обязанное лицо следует в целях удовлетворения признаваемых правом интересов управомоченного лица [20, с.286]. Необходимо отметить, что исполнение обязанностей обеспечивается мерами государственного принуждения или возможностью их применения, в том числе установленных в нормах закона. Н.О. Дулатбеков, С.К. Амандыкова, А.В. Турлаев подчеркивают, что как вид и мера должного поведения юридическая обязанность соответствует субъективному праву другой стороны [21, с.14]. З.К. Аюпова дает определение субъективной обязанности как возникающей в пределах статутной обязанности и на основе конкретных юридических фактов точной меры должного поведения конкретного обязанного лица [22, с.172]. Р.К. Джиембаев под юридической обязанностью понимает предусмотренную нормами права меру необходимого, должного поведения субъектов правоотношения [23, с.142]. По мнению Д.А. Булгаковой [24, с.97], Т.Е. Еланидзе [25, с.69] юридическая обязанность представляет собой меру юридически необходимого поведения, установленную для удовлетворения интересов управомоченного лица.

С.Ф. Кечекьян под правовыми обязанностями понимал обусловленную содержащимся в нормах права требованием и обеспеченная государственным принуждением необходимость определенного поведения [26, с.60]. Не соглашаясь с присутствием элемента необходимости в определении сущности правовой обязанности, Н.Г. Александров связывал необходимость с объективной закономерностью [27, с.111-112]. Иными словами, объективная необходимость не подразумевает субъективный, волевой аспект правовой обязанности. В.C. Ем, анализируя критические доводы наличия категории необходимости в определении правовой обязанности, приходит к выводу, что в процессе отождествления необходимости с категорией неизбежности не в полной мере учитывается социальное проявление необходимости, а также отдельные научно-теоретические аспекты. К подобного рода факторам автор относил понимание критиками обязанности как фактического поведения, а также подходы к процессу реализации норм права через командный характер без учета механизма социальной мотивации поведения личности [28, с.18]. Сам автор указывал, что природа обязанности проявляется в объективной необходимости права [28, с. 19]. По его мнению, объективная необходимость, действительно являясь закономерностью, тем не менее, не равнозначна понятию неизбежности, поскольку она определяет поведение людей опосредованно, проходя и преломляясь через их сознание [28, с. 16-17]. Ю.К.Толстой связывал природу юридической обязанности со свойством обязанности корреспондировать соответствующему праву [29, с.46].

Н.И. Матузов и А.В. Малько указывают, что в понятии правовая обязанность также заложена необходимость определенные действия совершить, необходимость для правообязанного лица отреагировать на обращенные к нему законные требования управомоченного, необходимость нести соответствующую ответственность, а также не препятствовать контрагенту пользоваться тем благом, в отношении которого он имеет право [30, с.527]. Е.М. Хохлова, поддерживая вышеуказанную позицию, полагает, что наличие четырех элементов необходимости в определении правовой обязанности составляет основу механизма правового регулирования, поскольку они соответствуют компонентам субъективного права, корреспондируют им [31, с.51].

Согласно этимологическому словарю М. Фасмера, слово «обязать» происходит из старославянского обязати, т.е. обвязати от вязать [32, с.112] при помощи присоединения приставки «об» к слову вязать. В.И. Даль под словами «вязать» и «вязывать» понимал одно и то же, что связывать, завязывать, затягивать обнесенную вокруг чего веревку узлом для соединения или скрепы [33, с.346]. Объясняя слова «обязывать», «обязать» лексикограф применяет слова «обвязать», «об(пере)вижу» [34, с.661]. В толковом словаре русского языка «обязанность» толкуется как то, что входит в круг действий, поступков, обязательных для выполнения (согласно закону, общественным требованиям, внутренним побуждениям) [35, с.695]. Интересным представляется схожесть некоторых слов как вязень, т.е. колодник, узник, заключенник, берущий свое начала от слова вязать, а также старославянское слово вязчее, под которым понимается плата, взимавшаяся с мира за поимку преступника [33, с. 298]. Непосредственно слово обязанность рассматривалось как «долг, все должное, все, что лежит на ком, что кто-либо исполнять и соблюдать должен, обязан. На человеке лежат обязанности к самому себе (личная), обязанность к ближнему, еще государственная или гражданская, и, наконец, духовная» [34, с. 661]. Из происхождения слова можно сделать вывод, что говоря об обязанности, подразумевалось нечто, связывающее человека с чем-то или кем-то, которое носит скорее характер вынужденный, нежели добровольный; это то, что должно наступить, его наступление необходимая мера и избежать его наступления/исполнения, значит нарушить установленную норму, порядок, закон. При этом, те самые норма, порядок или закон могут быть как внешними, так и внутренними, исходить из навязанной извне воли (например, государство, общество) или являться внутренним побуждением лица исполнить то, что как оно лично считает, ему должно, необходимо исполнить.

В толковых словарях нередко можно встретить отождествление слова «долг» с понятием «обязанность», их одинаковое применение и тождественную смысловую нагрузку. Особенно хорошо данная взаимосвязь прослеживается в употреблении слова «должен» со словом «обязан» в качестве синонимов. К примеру, слово «должен» часто употребляется, когда говорят о конкретной обязанности.

Так, п. 3 ст. 31 ТК РК [8] обязывает законных представителей несовершеннолетнего подписывать трудовой договор. Однако в законе при упоминании такой обязанности используется слово «должен». И в этом случае нельзя сказать, что «должен» не есть «обязанность», а от слова «должен» вытекает должное поведение. Также нельзя опровергнуть, что «должное поведение», согласно п. 3 ст. 31 ТК РК, является обязанностью. Законодатель также применяет слово «должен», когда накладывает обязанность на нескольких сторон трудовых отношений, обезличивая обязанное лицо в виде общих требований к оформлению какого-либо документа. Например, в ТК РК можно заметить следующие формулировки: «трудовой договор должен содержать…», «в трудовом договоре должны быть указаны…», «акт работодателя в обязательном порядке должен содержать» и т.п. Тем не менее, слово «долг», от которого произошло слово «должен», в ТК РК не встречается, в то время как «обязан» вместе с однокоренным словом «обязанность» употребляются часто. В Конституции РК [36] одновременно употребляются слова 21 «долг» и «обязанность». Так, согласно ст. ст. 35, 36 Конституции РК, уплата налогов и защита государства являются и долгом, и обязанностью. В данном случае законодатель намеренно выделяет обязательства лиц по уплате законно установленных налогов в бюджет государства, а также его защиту, как нечто, что от граждан и иных лиц ожидается прежде всего, в то время как обязанность определяет правовое содержание данного ожидания. Конституцией РК предусматривается обязанность сохранения исторического и культурного наследия, памятников, природы и т.д. Подобные обязанности также по аналогии уплаты налогов или защиты отечества могут считаться долгом каждого гражданина, однако законодателем как долг не определяются. В труде, к примеру, того же Г.Ф. Шершеневича можно встретить формулировку о том, что субъект обязанности должен что-либо совершить [37, с.621].

Когда мы говорим о долге, то, как правило, подразумеваем больше нравственную, этическую составляющую термина, нежели правовую. Этимологический словарь определяет возможность происхождения слова «долг» из таких слов, как «заслуживаю, притязаю», реже «то, что приходится долго ждать», «продление» [32, с. 524]. В материальном смысле долг, как притязание, означает стремление получить то, что принадлежит кому-то по праву (денежный и иной имущественный долг). В нематериальном же смысле мы склонны понимать категорию долга как то, что закономерно, неизбежно ожидается от лица, и это ожидание связано с притязанием и требованием совершить определенные объективно необходимые действия. Философы и различные общественные деятели, исследуя природу долга, почти всегда рассматривали данную категорию с точки зрения духовности, подчеркивая ее моральную и нравственную составляющую. И. Кант о необходимости долга писал, что когда речь идет о долге, нарушение которого есть нарушение нравственного закона… тогда мы чувствуем глубочайшее уважение к человеку, исполнившему этот долг, пожертвовать всем, что может иметь какое-нибудь значение по отношению к нашим склонностям [38, с.356]. Долг всегда связан с внутренним побуждением человека, его волей и мотивацией (любовь к родине, семье, Богу и т.д.), поскольку долг не есть одно только требование, а безусловное притязание и ожидание исполнения данного притязания. С одной стороны, тот, у кого есть безусловное право требовать в силу притязания определенных действий, вместе с таким требованием, с другой стороны, ожидает, что человек добровольно исполнит то, что от него требуется. В случае с обязанностью, у управомоченного по отношению к обязанному нет ожидания добровольного исполнения, поскольку тот, кто требует в силу обязанности, предполагает, в том числе вероятность неисполнения либо ненадлежащего исполнения своего требования. В связи с чем, считаем необходимым проанализировать утверждение, что долг всегда носит невольный характер [39, с.59]. Утверждается, что долг это объективная обязанность, а потому в отсутствие свободы выбора долг исполняется вне зависимости от осознания. Мы соглашаемся, что долг носит невольный характер, однако данное утверждение нуждается в уточнении. Действительно, долг в первую очередь представляет собой объективную обязанность [40, с.18]. Тем не менее, было бы не совсем правильным рассматривать категорию долга только лишь в рамках объективной обязанности, исключающих волевую, моральную и нравственную составляющую долга и ограниченную одним лишь подчинением. Например, конституционная обязанность по уплате налогов называется законодателем долгом в форме объективной обязанности, однако, объявляя защиту государства долгом, законодатель рассчитывает и ожидает от обремененного долгом такого исполнения объективной обязанности, которое может в корне противоречить интересам того, кто этот долг исполняет. Ярким примером такого противоречия являются акты самопожертвования, когда в силу долга человек пренебрегает нравственностью, моралью, первичными инстинктами самосохранения, материнским инстинктом и т.п. В таком случае человеком движут определенные абсолютные идеи, внутренняя мотивация и внешние стимуляторы (бог, государство, общественное благо, справедливость, совесть, идеология и т.п.). Нельзя сказать, что исполнил долг тот, кто лишь осознанно или неосознанно подчинился какому-то требованию. Парадокс долга состоит в том, что человек в силу долга осознает необходимость того или иного поведения настолько, что принуждение к подобному действию уже не обязательно, подчинение становится добровольным, поскольку индивид осознанно принял идею о необходимости того или иного требования. И относительно того, кто этот долг вправе требовать или требует, усматривается ожидание исполнения долга, поскольку при таком понимании долга, его неисполнение невозможно. Вполне естественно, что абсолютный характер долга не исключает его отсутствия. Можно сказать, что человек, осознавая свой долг, не выполняет его, однако нам видится, что в таком случае, осознанный, но не исполняемый долг без внутреннего принятия необходимости является объективной обязанностью.

Долг, по мнению Н.В. Витрука, это обязанность человека, освещенная его совестью [41, с.11]. Долг субъективен, поскольку формируется в результате внутренней мыслительно-волевой деятельности человека и его субъективной оценки того или иного требования, однако возникновение внутреннего отношения без воздействия извне невозможно. Общественный или гражданский долг, как справедливо утверждал В.А. Ребрин, составляют объективно возникающие обязанности [40, с. 18]. Тем не менее, субъективность долга не отрицает его объективный, общественный, долженствующий характер. В этом заключается объективная составляющая долга. Считается, что содержание общественного долга нецелесообразно объяснять с юридической точки зрения, поскольку понимание общественного долга лежит за рамками законодательных формулировок. Так, общественный долг проявляется в качестве морального требования, правового принципа, а также юридической обязанности. Т.Н. Радько, проанализировав взаимосвязь долга и закона, вывел понятие правового долга через необходимость оценки своего поведения не столько через обязанность, сколько посредством убеждения в правильности, разумности закона и принципов права. Это, как полагал автор, категория нравственно-правовая, отличающаяся от общественного долга, как морального явления, и от юридической обязанности, осуществляемой в правоотношении, как категории собственно правовой [42, с.18]. Исходя из вышеуказанного определения, можно предположить, что правовой долг близок к внутреннему ориентиру, оценке требования с точки зрения юридической или правовой обоснованности. Моральный или общественный долг, проявляясь в правовых нормах, по своей сути и содержанию больше тяготеет к принципам права, как к основополагающим идеям. Идейная природа долга проявляется в способности категории долга выступать в нескольких ипостасях, как обязанность, принцип права и морально-нравственное требование. Этим объясняется также повсеместное отсутствие упоминания слова «долг» во многих законодательных актах.

Представляется, что долг есть некая идея об абсолютной обязанности, идея о добровольности подчинения и обоснованности принуждения, как объективной необходимости. В связи с чем, долг появляется вместе с конституционной обязанностью, усиливая ее, придавая ей статус абсолюта. Например, несмотря на то, что Казахстан провозглашает себя светским государством, защита республики является священным долгом, т.е. чем-то святым, абсолютным, божественным. В концепции долга как идеи о добровольности абсолютной обязанности правовой долг и общественный долг не являются чем-то отличным друг от друга, и долг, закрепленный в норме закона, становится общественным, гражданским долгом.

Обязанность в отличие от долга не всегда требует убежденности, она есть, ее возникновение это объективная необходимость, опосредованная человеческой волей и сознанием, и в случае отсутствия такой убежденности, применяется государственное принуждение. В то время как долг требует наличия обязательной внутренней убежденности в необходимости и целесообразности требования, вне зависимости от наличия или отсутствия государственного принуждения. В связи с чем, долг всегда сопровождается соответствующей обязанностью. Долг, в отличие от юридической обязанности, термин скорее нравственно-философский, нежели правовой, имеющий стабильное формально-практическое выражение в правовых актах. Когда законодатель говорит о долге, то преследуется цель не продекларировать или закрепить необходимость конкретного требуемого поведения лица, а воззвать к его совести, чувствам, внутренним ориентирам индивида, его моральным и нравственным ценностям, мотивации и т.п. В то же самое время, долг может требовать только лицо, обладающее наивысшим авторитетом, т.е. правом абсолютного притязания (бог, государство, глава семьи, общество, социум и т.п.).

Таким образом, долг соотносится с обязанностью, концентрируя в себе идейную, абсолютную составляющую объективной обязанности. Необходимость присуща как долгу, так и обязанности. Отрицать необходимый характер обязанности, все равно, что отрицать общественно-необходимый характер долга [28, с. 18]. Необходимость, как объективное явление осознаваемой действительности, выражающая суть человеческих деяний, не может не быть основой и фундаментом не только обязанности и долга, но и права в целом.

Под «должным поведением» С.Ф. Кечекьян понимал поведение, соответствующее обязанности, ее надлежащее исполнение [26, с. 61]. При этом вышеуказанная позиция обосновывалась статичным характером обязанности, подобно субъективному праву. Г.Ф. Шершеневич отмечал независимый характер обязанности как одной из стороны жизненного явления наряду с субъективным правом [37, с. 621]. Несмотря на то, что обязанность привязана к будущему времени, должное поведение может простираться на прошлое время как оценка поведения [26, с. 61]. Обязанность рассматривается не как процесс исполнения, а как некий элемент, лежащий вне его исполнения. Обязанность, как составляющая объективного права, находится в суперпозиции относительно поведения обязанного лица.

Говоря о должном поведении, В.А. Ребрин отмечал, что должное это то, что должно быть реализовано, осуществлено и уже реализуется людской прогрессивной деятельностью [40, с. 39]. Обязанность по своей сути не есть все должное, но объективно необходимое. Однако без должного поведения идейная составляющая обязанности теряется, поскольку обязанность формируется только лишь для того, чтобы ее исполнить, а не продекларировать. Р.Р. Каримова предлагает следующую интерпретацию юридической обязанности как возникающее из интереса, эквивалентное правам и свободам должное действие или бездействие (как потенциальное или реальное), основанное на государственной необходимости и реализуемое на основании внутриличностной и юридической ответственности добровольно или силой государственного принуждения [43, с.6].

Тем не менее, обязанности не всегда исполняются, но подразумевают необходимость такого исполнения в будущем. Необходимость исполнения выражается через долженствование. Под долженствованием толковый словарь буквально понимает быть должным или быть обязанным, когда говорят, я долженствую, подразумевают - я должен, я обязан [33, с. 475]. А.Н. Жеребцов, указывает, что долженствование это элемент содержания обязанности, представляющий собой внутренне имманентно присущую человеку осознанную необходимость служения чужой публичной воле [44, с.34-35]. Долженствование составляет сущность обязанности, поскольку через долженствование, как необходимость определенного поведения, осуществляется правовое регулирование общественных отношений, определяющих порядок ожидаемого, прогнозируемого поведения лиц. Должное поведение, как оценочный критерий, проявляется в виде «надлежащего», «правильного», поведения при непосредственном исполнении требований норм права, поведение, которое требуется. Должное поведение, т.е. «то, как должно быть», «как предписано», отражает цель, характер и суть обязанности. Без должного поведения обязанность не имеет того смысла, которое в него закладывал законодатель. Например, согласно п.2 ст.48 ТК РК, работодатель обязан отстранить работника, находящегося на работе в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, токсикоманического). Несмотря на то, что в ТК РК нет установленного порядка отстранения от работы, тем не менее, исходя из сложившейся практики, в том числе судебной, недостаточно просто исполнить обязанность, именно надлежащее исполнение обязанности, должное поведение со стороны работодателя гарантирует исполнение обязанности. Так, отстранение от работы по п.2 ст.48 ТК РК должно основываться на результатах соответствующего медицинского заключения. На работодателя возлагается обязанность провести соответствующие мероприятия для того, чтобы исполнить обязанность отстранить работника. Согласно Ответу Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 марта 2020 года на вопрос о законности отстранения работника, должностные лица предприятий и организаций по месту работы освидетельствуемого работника направляют и доставляют его на медицинское освидетельствование. Освидетельствование для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения производится в государственных медицинских организациях в любое время суток, в специализированных кабинетах [45]. В силу того, что в ТК РК не имеется прямой обязанности при отстранении работника в состоянии алкогольного и иного опьянения направлять работника на медицинское освидетельствование и т.п., то работодатель свободен от предоставления каких-либо медицинских документов, доказывающих нахождение работника в вышеуказанном состоянии. Однако право на судебную защиту своих трудовых прав, а также обжалование актов и действий работодателя со стороны работника, превращает действие работодателя должным образом в необходимость. Согласно ст. 72 ГПК РК [46], каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В случае отсутствия должного поведения со стороны работодателя, суд может признать незаконным отстранение от работы, в таком случае продекларированная обязанность без должного поведения рискует стать мертвой правовой нормой. Обязанность отстранить работника в случае его нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного и иного опьянения вызвана требованиями охраны и безопасности труда, защиты жизни и здоровья работников, обеспечением условий труда. В связи с чем, одной из главных целей обязанности является исполнение требований и предписаний должным образом, через должное поведение. Верно отмечает Н.И.Матузов, указывая, что из определения обязанности как необходимого поведения нельзя исключать термин «должное», так как «в противном случае будет неясно, о каком поведении конкретно идет речь. Ведь закон требует не всякого, а именно должного, нужного в данной ситуации поведения [47, с.279-282]. Полагаем, что указание на должное поведение в определении обязанности имеет огромное значение для исследования категории обязанность. Наличие должного поведения в обязанности раскрывает ее характер как категории, являющейся одной из основ возникновения и существования правоотношений, а также как категории, не только корреспондирующей субъективному праву, но и представляющей собой самостоятельное правовое явление.

Юридическая обязанность традиционно считается парной категорией, корреспондирующей субъективному праву. Взаимосвязь прав и обязанностей правоведами рассматривается с нескольких точек зрения. Одни исследователи указывают на природу обязанности как производную от субъективного права. Ю.К.Толстой указывал на вторичность юридической обязанности, сводя ее роль к коррелятору субъективного права [29, с.46]. Л.Д.Воеводин полагал, что субъективное право, в отличие от юридической обязанности, наличествует более сложной внутренней структурой [48, с.26]. Так, не всегда юридической обязанности соответствует определенное субъективное право. Одним из примеров подобной обязанности в трудовом праве является обязанность работодателя размещать на Электронной бирже труда сведения о наличии вакансий в течение пяти рабочих дней со дня их появления. У работодателя имеется обязанность, установленная п.2 ст.103 СК РК [9], однако отсутствует соответствующее право со стороны физических и юридических лиц, в том числе Электронной бирже труда требовать у работодателя предоставления упомянутого списка вакансий. Тем не менее, будет неверным мнение об отсутствии связи между обязанностью предоставить сведения о вакантных рабочих местах и правом лиц на данную информацию. Так, Конституция РК [36] устанавливает право каждого на защиту от безработицы (п.2 ст.24). В рамках реализации данного конституционного права государством проводится соответствующая политика, включающая мероприятия по обременению работодателей соответствующими обязанностями.

Наличие определенного интереса в различных правоотношениях обуславливают обособленный, относительно самостоятельный характер юридической обязанности. Юридическая обязанность в таком случае сталкивается не только с субъективным правом, но может устанавливаться независимо от субъективного права из соображений государственного и иного публичного интереса посредством публично-властного полномочия. Под данным термином подразумевается обеспеченное законом ориентирующее требование уполномоченного субъекта, обращенное к подчиненному лицу по поводу совершения им определенного поведения (действия или бездействия) [49, с.24]. Для публично-властного полномочия характерна императивность, категоричность требования; общеобязательность требования; веление подчиниться; обезличивание как подчиненного субъекта, так и источника публично-властного полномочия. Д.К.Шайбеков высказывал мысль о том, что трудовой договор отличается от гражданско-правового наличием существования особого отношения власти и подчинения [50, с.9]. М.К.Сулейменов относил трудовое право к комплексным отраслям права, поскольку в процессе правового регулирования трудовых отношений используется как метод власти-подчинения, так и метод равенства [51, с.107]. Трудовые отношения, хотя и во многом регламентируется предписаниями публично-властного полномочия, все же по сути своей представляют отношения между работником и работодателем на основе свободы труда, относительного равноправия взаимодействующих субъектов. Так, обязанность работодателя предоставить информацию о наличии вакантных мест либо обязанность отстранить работника на основании ст.48 ТК РК [8] гипотетически может стать корреспондирующей субъективному праву работника требовать от работодателя подобных действий, если об этом стороны укажут в трудовом договоре. Н.Г. Александров отмечал, что содержание трудового договора характеризуется наличием непосредственных и производных условий. Под ними понимаются соответствующие условия, вырабатываемые самими договаривающимися сторонами, а также условия, которые устанавливаются нормативными правовыми актами, но которые стороны трудового договора подразумевают [52, с.236]. В связи с чем, представляется наиболее верной точка зрения о неразрывности прав и обязанностей, их естественном соотношении. Немецкий философ Гегель рассуждал о коррелятивности прав и обязанностей с точки зрения соотношения некоторого права одного лица некоторой обязанности другого лица [53, с.294]. При этом не упоминается о происхождении обязанности из права и наоборот или их слиянии. Согласно Л.И. Петражицкому, юридическая обязанность, субъективное право и правоотношение представляют собой единое целое [54, с.47-48]. Юридическая обязанность наравне с субъективным правом подразумевается в качестве структурного элемента правоотношения, его равноправной основы. В таком случае юридическая обязанность в зависимости от конкретного правоотношения, определенного интереса в контексте сопоставления с субъективным правом может рассматриваться через призму их корреспондирования, сочетания, единства и т.п. Отсутствие четкой определенности иерархичности, сочетания, корреспондирования юридической обязанности субъективному праву обусловлено различным характером правоотношений, в которых обязанность устанавливается и реализуется, и немаловажным в этом играет роль категории интереса. По мнению С.Б.Идрисовой, равенство субъектов трудовых правоотношений характеризуется неравноправием сторон, поскольку фактическое распределение прав и обязанностей в конкретном правоотношении может быть различным. Бывает так, что в некоторых случаях у государства отсутствует интерес в установлении абсолютного равенства между субъектами. Например, лицо, направленное на работу в счет брони в конкретную организацию, вовсе не обязано было заключать с этой организацией индивидуальный трудовой договор; на предприятии же, в случае обращения к нему данного работника, лежала правовая обязанность принять его на работу [55, с.13].

М.Т.Баймаханов справедливо полагал, что интересы представляют собой не иначе, как необходимый атрибут общественной жизни. Право опосредует интересы, используя для этого разнообразные средства юридического реагирования [18,с.526]. Интерес, по мнению В.Н.Винокурова, представляет собой некую систему отношений, регулирующую взаимодействие людей между собой по поводу своих потребностей, в то время как сама потребность выступает как отношение субъекта к предмету потребности [56, с.85-86]. Е.А.Коробова полагает, что интерес присущ человеку, как отражающее единство его внутренней индивидуальной сущности, понимание объективной действительности, через призму его социального статуса, выраженное в стремлении к удовлетворению сложившихся и развивающихся потребностей [57, с.15]. Многие правоведы предлагали различать потребности от категории интереса. В частности В.П.Грибанов указывал, что осмысление необходимости удовлетворить потребность представляет собой сущность интереса [58, с.23]. В.В.Субачев, подчеркивая специфичный характер потребностей, указывает, что функция интереса состоит в том, чтобы искать всевозможные блага ради удовлетворения возникающих потребностей [59, с.8]. По мнению С.Н.Сабикенова, категории потребности и интереса в правовом понимании представляют собой объективные социальные детерминанты, отражающие одни и те же законы [60, с.39]. Объективная необходимость, хотя и отражает потребности индивида, связана с понятием интереса опосредованно. Интерес рождается тогда, когда осознается необходимость удовлетворить конкретную потребность. Таким образом, можно выделить следующие характеристики взаимосвязи интереса и потребности. Необходимость удовлетворения потребности составляет основу интереса как социальной и общественной категории, поскольку удовлетворение потребностей есть цель любой человеческой деятельности. С этой целью индивид вступает во взаимодействие с другими людьми, сталкивается с другими интересами, взаимодействует с ними. Поиск возможностей удовлетворения потребностей, вступление в общественные отношения невозможны без осознания необходимости того или иного действия, следовательно осознанность представляет собой важный аспект категории интереса.

Категория интереса рассматривается исследователями с различных позиций. Одни ученые полагают, что интерес представляет собой объективную категорию. Г.Глезерман, объясняя объективность интереса, указывал, что необходимость удовлетворения индивидуальных потребностей человека возникает как следствие общественного бытия [61, с.18]. Д.М. Чечот утверждал, что формирование интереса вследствие объективных явлений, к которым, например, относятся материальные условия жизни, социальный статус и т.п., обуславливает его объективный характер [62, с.29]. Иной точки зрения придерживались исследователи, высказывая мнения о субъективной составляющей интереса. По мнению Е.А.Лукашевой, интерес есть категория субъективная, несмотря на то, что основывается на потребности, носящей объективный характер [63, с.305]. Л.Чинакова отрицала объективность категории интереса, заостряя внимание на том, что объективностьхарактеризуется неизбежностью, исключающей сознание и волю человека [64, с.10-12].

Иные правоведы поддерживают идею единства субъективной и объективной составляющих интереса. Например, по мнению А.В.Малько, интерес представляется в качестве осознанной необходимости удовлетворить ту или иную потребность [65, с.24], что подразумевает присутствие взаимосвязи объективного и субъективного в категории интереса. Братусь критиковал позицию субъективно-объективного единства, указывая, что интерес относится к объективному, а воля к субъективному явлению [66, с.15-16]. Параллельность объективного и субъективного в интересе поддерживается точкой зрения М.А.Стрыгиной, полагающей, что объективное и субъективное начало в интересе существуют параллельно. При этом объективный интерес способствует упрочению или изменению социального положения субъекта, а субъективный интерес представляет собой отношение данного субъекта к путям и способам достижения этой цели [67, с.25-26]. Интерес имеет как объективную, так и субъективную составляющую, в этом проявляется дуализм категории интерес, и было бы не совсем верным утверждать, что объективные и субъективные начала в категории интереса представляют собой нечто, существующее параллельно друг другу. Параллельность подразумевает отсутствие общих точек соприкосновения, что в контексте интереса не совсем верно. Совокупность субъективных интересов составляют объективный интерес также, как объективный интерес отражает субъективное осознание необходимости удовлетворения той или иной потребности отдельно взятого индивида.

Посредством обязанности удовлетворяется интерес управомоченного. Р.О.Халфина не рассматривала интерес в качестве элемента определения обязанности. Она указывала, что понятие «интерес» и «обязанность» не могут составить единое целое, поскольку интерес управомоченного лица влечет возникновение субъективной оценки самих обязанностей, что в свою очередь подразумевает отсутствие строгой связи между правами и обязанностями [68, с.242]. Соглашаясь с тем, что интерес и обязанность не тождественны и не представляют собой единую целостность, тем не менее, необходимо отметить, что, поскольку обязанность представляет собой объективную необходимость определенного поведения, опосредуемого сознанием индивида, то категория интереса, как осознание необходимости удовлетворить потребность, с которым непосредственно связано возникновение любых требований, представляет собой важный элемент обязанности. По мнению Н.М. Коркунова, правомочие лица как возможность удовлетворения интереса осуществляется через установление соответствующей обязанности [69, с.151]. В обязанностях выражаются как личные, так и общезначимые интересы [30, с.96].

Основу трудовых отношений составляют взаимодействие частных интересов работника и работодателя. Тем не менее, наличие публичного интереса в частных взаимоотношениях между его сторонами является особенностью как трудовых, так и непосредственно связанных с ними отношений. Под публичным интересом понимается признанный государством и обеспеченный правом интерес социальной общности, удовлетворение которого служит условием и гарантией ее существования и развития [70, с.56]. Примерами публичных интересов в трудовом праве могут служить ограничения, связанные с использованием женского и детского труда (установление минимального возраста, дающего возможность устраиваться на работу, запрет сверхурочных работ для несовершеннолетних и беременных женщин и т.д.). Устанавливая обязанность работодателя подчиняться требованиям трудового законодательства, государство реализует заинтересованность в охране детства, материнства и т.п. Публичный интерес, как правило, характеризуется объективностью, правовой и законодательной определенностью. В то время как частный интерес, отображающий потребности конкретно-определенной личности или группы лиц, характеризуется относительной самостоятельностью и свободой. Принцип свободы труда наглядно иллюстрирует важность в установлении частных интересов в процессе заключения трудового договора. Статьями 22,23 ТК РК [8] отображены статутные обязанности работника и работодателя, которые обязательны для трудовых отношений, однако, ими не ограничены. В трудовом договоре, коллективных соглашениях, актах работодателя в частных интересах одной из сторон трудовых отношений могут быть включены дополнительные обязанности. К примеру, трудовым договором, коллективными соглашениями могут предусматриваться обязанность работников сообщать руководителю об употреблении лекарственных средств, которые могу повлиять на работу; незамедлительно вмешаться и сделать замечание, если работник стал свидетелем употребления алкоголя, наркотических и психотропных веществ; избегать чрезмерного воздействия вибрации вибрирующих инструментов, громкого шума, воздействия экстремальных погодных условий и т.п.

Трудовые правоотношения характеризуются наличием публичного интереса в частных взаимоотношениях между его сторонами. Согласно пп.2 п.1 ст.26 ТК РК [8], не допускается заключение трудового договора с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами). Кроме того, в интересах несовершеннолетних установлен запрет на осуществление трудовой деятельности в ночное время (п.2 ст.76 ТК РК). В данном случае законодатель соблюдает интересы несовершеннолетних граждан по охране жизни, физического и морального здоровья, безопасных условий труда и т.п. Однако на практике имеется множество нарушений запрета со стороны самих несовершеннолетних, частный интерес которых направлен на реализацию потребности трудиться и получать вознаграждение за свой труд. Например, в феврале 2023 года административной полицией г.Астаны владелец бара был привлечен к административной ответственности по ст.132 КоАП РК [71] за нахождение несовершеннолетнего в ночное время в увеселительном заведении [72]. При этом несовершеннолетний работал на должности администратора добровольно, по собственной инициативе. По мнению Т.Н.Лобановой трудовой интерес означает особое отношение субъекта не только в плане познания, но и плане деятельности [73, с.15].

Несмотря на провозглашенный принцип свободы труда, государство ограничивает свободное волеизъявление применять гражданами свои возможности к труду, исходя из интересов государства в защите социально уязвимых слоев населения, охрану их жизни, здоровья, установления определенного общественного порядка и т.д. К подобного рода ограничениям также относится обязанность работодателя не принимать на определенные должности конкретные категории лиц, которые имели или имеют судимость, подвергались уголовному преследованию и т.п.

Трудовое законодательство защищает не только публичные, общественные интересы, но и частные. Примером реализации частного интереса работодателя в трудовых отношениях является условие о неконкуренции. Согласно ст.29 ТК РК [8], по соглашению между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. В договор могут быть включены любые условия, в том числе обязанность работника не разглашать сведений, составляющих коммерческую тайну. Подобный договор налагает обязанности на работника и удовлетворяет интересы работодателя по защите от недобросовестной конкуренции.

Судебная практика показывает, что суды первых и последующих инстанций склонны учитывать интересы работодателя, полагаясь на принцип свободы заключения договора. К примеру, в 2018 году в Бостандыкском районном суде г.Алматы был рассмотрен иск ТОО «Kulan oil» к Дуйсенгазину о взыскании штрафа в размере 12025000 тенге по договору о неконкуренции. Между истцом и ответчиком был подписан договор о неконкуренции, согласно которому работник не вправе конкурировать по коммерческой (и/или финансово-хозяйственной) деятельности работодателя с работодателем, оказывать услуги, работы, наниматься в качестве работника и/или исполнителя, участвовать в консультациях и/или иным образом быть связанным с любыми другими лицами которые конкурируют с деятельностью работодателя, и/или работать в конкурирующих с работодателем компаниях, ни прямо ни косвенно в любой форме любым способом не заниматься финансово-хозяйственной деятельностью, которая бы конкурировала с аналогичной деятельностью работодателя. В свою очередь, работник обязуется не нарушать следующие условия о неконкуренции: трудоустройство в конкурентной компании в течение трех лет после прекращения действия трудового договора, либо каких бы то ни было отношений с работодателем. При этом компаниями конкурентами считаются организации, занимающиеся продажами продукции аналогичного назначения, что и продукция работодателя.

Истец основывал свои требования на том, что применение работником опыта, приобретенного в результате исполнения трудовых обязанностей в компании истца, на новой работе в компании-конкурента является прямым нарушением обязанности работника сохранять коммерческую тайну, а также обязанности по соблюдению запрета на трудоустройство. Решением Бостандыкского районного суда г. Алматы в иске было отказано [74].

Однако данное решение было пересмотрено, и апелляционный удовлетворил иск [75]. Апелляционная коллегия указывала, что договор о неконкуренции фактически является сделкой между истцом и ответчиком, по которой стороны приняли на себя определенные права и обязанности, в связи с чем, неисполнение обязанностей по договору влекут соответствующую ответственность. Данная позиция нашла свою поддержку в ВС РК [76].

Интересно решение Бостандыкского районного суд города Алматы 2019 года по иску о признании договора о неконкуренции частично недействительным. Доводы заявителя основывались на том, что содержание в договоре о неконкуренции условий о запрете любой деятельности, которая бы могла составлять конкуренцию работодателю со стороны работника, запрет на трудоустройство в определенные фирмы на определенный срок, а также выплата штрафа в размере 5000 месячных рассчетных показателей в случае нарушений вышеуказанных пунктов противоречит действующему трудовому законодательству. Бывший работник сообщил суду, что согласился с условием и подписал договор вынужденно, поскольку находился в крайне тяжелых жизненных обстоятельствах, чем и воспользовался работодатель. Суд первой инстанции отказал истцу в удовлетворении иска, сославшись на свободу договора. Суд посчитал, что работник добровольно принял условия договора о неконкуренции, а потому оснований для признания условий недействительными не имеется [77].

Аналогично суды отказывают работникам в признании условий о запрете вступать в трудовые отношения к конкурирующим фирмам после фактического прекращения трудовых отношений с работодателем недействительными либо удовлетворяют требования работодателей о взыскании штрафов [78].

Однако не всегда частные интересы работодателя в трудовом праве защищаются судами. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Карагандинского областного суда [79] согласилась с решением первой инстанции в отказе иска ТОО «Завод Металл Профиль» к Казинскому о взыскании суммы штрафа за несоблюдение обязательств по договору о неконкуренции. В Постановлении указывается, что условия договора о не конкуренции, заключенного между истцом ТОО «Завод Металл Профиль» и ответчиком Казинским, об обязанности последнего в случае увольнения с работы по любому из оснований, предусмотренных статьями 49-60 ТК РК [8], не наниматься во время работы у работодателя, а также в течение 2 (двух) лет с даты увольнения от работодателя, на работу к конкурентам работодателя нарушают право ответчика выбирать труд, выбирать профессию и род деятельности, то есть является незаконной, несоответствующей ст.24 Конституции РК [36].

Государство, в лице судебных органов власти, а также последующих структурных подразделений исполнительной власти, осуществляющих исполнение вступивших в законную силу решений суда, путем охраны конституционных прав и свобод работника, преследует защиту публичного государственного интереса. При этом государство берет на себя роль некоего буфера между интересами работника и работодателя, в том числе в процессе установления обязанностей. По мнению Т.И.Штриневой, несовпадение экономических интересов работника и работодателя требует вмешательства третьей силы – государства с соответствующим механизмом регулирования. Государство выступает в роли уравновешивающей силы, соблюдающей экономические интересы обеих сторон» [80, с.18]. С.В.Михайлов указывает, что если лицо действует в пределах правовой сферы и его поступки характеризуются разумностью и добросовестностью, то не может быть речи об ущемлении его законных прав в реализации частного интереса в угоду публичным интересам. В любом случае, вопросы ограничения в реализации частных интересов, отраженных в конкретных обстоятельствах, должны обеспечиваться правосудием [81, с.81].

Таким образом, юридические обязанности неизбежно корреспондируютсубъективным правам, поскольку обеспечивают их реализацию. В то же самое время юридические обязанности, исходя из частных или публичных интересов, могут не соотноситься с конкретным субъективным правом, выражая императивную волю управомоченного и необходимость обязанного подчиниться этой воле.

Подобно невозможности существования субъективных прав без соответствующих обязанностей, посредством которых субъективные права претворяются в жизнь, реализацию юридических обязанностей невозможно представить без соответствующего государственного принуждения.

Под государственным принуждением понимается неизбежность наступления ответственности, принудительность самой возникшей из правонарушения обязанности, избавиться от которой правонарушитель может не иначе, как исполнив ее [82, с.282]. Государственное принуждение осуществляется за счет силового воздействия, осуществляемого специально уполномоченными органами в отношении отдельных субъектов, сопряженное с наступлением для них определенных правоограничений.

По мнению Н.И.Матузова, там, где имеет место обязанность, неизбежно присутствует возможность властного принуждения к ее исполнению. Принудительный момент в юридических обязанностях наиболее наглядно отличает их от субъективных прав, осуществлять которые нельзя «заставить» вопреки воле их носителей. Это свойственно лишь обязанностям, без которых невозможно обеспечить нормальное функционирование общества [46, с.277]. Рассуждая об обязанности, Р.О.Халфина замечает, что возможность применения мер государственного принуждения для осуществления правоотношения выделяет его из других видов общественных отношений. Однако нет надобности подчеркивать такую возможность для каждого из элементов правоотношения, в том числе при определении обязанности. Меры государственного принуждения для реализации права могут быть применены в случае необходимости [68, с.242]. В.С.Ем также указывает, что государственное принуждение выступает лишь одним из способов обеспечения общеобязательности в праве, в связи с чем, необходимым признаком права является не само государственное принуждение, а возможность его применения [28, с.110].

Мы присоединяемся к данному мнению и считаем, что именно возможность государственного принуждения наиболее четко отражает характер принудительного исполнения обязанности, вбирая в себя наличие воли в определении обязанности как категории. Как указывал Г.Ф.Шершеневич, в основе правовой обязанности лежит воля пассивного субъекта [37, с.620]. Исполнение обязанности не всегда сопряжено с принуждением, поскольку обремененное обязанностью лицо имеет возможность добровольного исполнения обязанности. Однако, на наш взгляд, без возможности, потенциала реального принуждения к действию с помощью силы государственно-властного аппарата маловероятно осознанное действие лица под влиянием доброй воли выполнить обременяющее действие. Сама добровольность исполнения подчинена осознанию вероятного и неизбежного наступления ответственности, последствий неисполнения обязанностей. Тот, кто исполняет обязанность самостоятельно, без принуждения, либо заинтересован в его исполнении в позитивном смысле (стимуляция, поощрение), либо преследует цель избежать, предупредить наступление для себя негативных последствий (принуждение, санкции), что также представляет из себя определенный интерес. Так, согласно ст.ст.23, 89, 182 ТК РК [8], работодатель имеет право поощрять работника различными способами, в том числе путем предоставления дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска, выплат премий и т.п. В таком случае, поскольку вышеуказанное субъективное право работодателя характеризуется возможным поведением лица, то говорить о возможности поведения лица с точки зрения обязанности было бы не совсем верным. Должное поведения одного лица не может обеспечиваться вероятностью другого лица использовать свое право.

Именно возможность реального государственного принуждения создает мотивацию индивида действовать должным образом, сообразно требованиям правовых норм. Под реальным государственным принуждением понимается результат применения нормы права и, прежде всего, реализация ее санкций к лицам, совершившим противоправные деяния и не только [83, с.72].

Государственное принуждение представляет собой неотъемлемый элемент определения юридической обязанности, поскольку гарантирует силой реального принуждения исполнения обязанности путем возложения санкций, привлечения к соответствующей ответственности, наложением дополнительной обязанности и т.п.

**1.2 Соотношение категорий обязанность и принуждение**

Принуждение как явление социально-правового характера подвергалось исследованию с разных позиций: философской, психологической (волевой), социальной (управленческой), юридической (правовой).

Согласно И.Канту, связь права и принуждения состоит в правомочии применять принуждение к тому, кто наносит ущерб праву, воспрепятствование препятствию для свободы [84, с.139-141]. Философ связывал природу принуждения с категорическим императивом – нравственный закон, закон должного [85, с.277].

Р.Иеринг, рассуждая о назначении права, указывал, что под принуждением в широком смысле понимается осуществление какой-либо цели посредством преодоления воли. Понятие о принуждении в активном и пассивном смысле предполагает субъект, наделенный волей [86, с.178]. Ф.В.И.Шеллинг связывал принуждение с необходимостью утраты волевой самостоятельности. Право к противостоянию чужой воле необходимо становится правом принуждения [87,с.181].

В. М. Лебедев полагал, что принуждение представляет собой единство воздействия и внутренней реакции индивида на соответствующие действия принудительного характера [88, с.160].

Социологический аспект принуждения традиционно рассматривается через элементы действий и ситуаций. В первом случае «в качестве причины действий подчиненных индивидов или социальных групп можно рассматривать использование физической (нефизической) силы либо угрозу использования силы для достижения социальной или политической цели» [89, с.81]. По мнению социологов Н.Аберкромби, С.Хилл и Б.Тернер, люди считают возможным применение принуждения только лицами, наделенными соответствующими полномочиями. Значение ситуации выражается в том, что «люди вынуждены вести себя определенным образом в силу конкретных ситуационных обстоятельств, т.е. принуждение причиняется структурой общества, а не индивидами» [90, с.242]. Таким образом, с точки зрения социологии принуждение рассматривается в качестве одного из методов социального управления.

В психологии принуждение — это внешнее воздействие на сознание (волю) и поведение конкретного лица вопреки его воле и желанию. Ключевым здесь выступает наличие противоречия устремлений двух субъектов, один из которых обязывает другого выполнить свои требования [91, с. 21]. Таким образом, принуждение, как общественно-социальное, психологическое явление представляет собой некое действие, процесс, сопряженный с насилием над волей одного лица другим лицом, обществом, государством с целью достижения личных или общественных интересов.

Традиционно исследования категории принуждения в правовой доктрине связаны с установлением понятий правового и государственного принуждения. По мнению О.Э.Лейста, принуждение отражает преобладание в принуждении государственновластного начала, только посредством которого возможно фактическое внешнее воздействие на субъект права. Автор указывает, что принуждение может реализовываться и в самостоятельном исполнении обязанности, оно представляет собой объективизированный правом процесс, для его определения существенно не психологическое состояние лица, выполняющего те или иные обязанности, а, прежде всего, основания их возникновения, содержание и режим реализации [92, с.23,74]. Б.А.Жетписбаев под правовым принуждением понимает отрицание воли подвластного и внешнее воздействие на его поведение с целью подчинения его воли воле властвующего для исполнения волевых устремлений последнего [93, с.20]. В.К. Бабаев определял государственное принуждение как «осуществляемое на основе закона государственными органами, иными уполномоченными на то организациями, должностными лицами физическое, психическое, имущественное или организационное принуждение в целях соблюдения и исполнения правовых предписаний [94, с.125]. С.С.Алексеев государственное принуждение понимал как средство (метод) организации волевых устремлений субъектов с целью подчинения государственной воле. В предметном проявлении, с точки зрения деятельности государственных органов, правовое принуждение – это процесс воздействия на управляемый объект с целью принудить его к должному поведению способами, указанными в законе [95, с.179]. Понятие «правовое принуждение», по мнению С.Н.Братуся, указывает на активную роль права по отношению к государственным органам, осуществляющим принудительное вoздeйcтвиe [96, с.44].

Мнение о необходимости разделения понятий «правовое принуждение» и «государственное принуждение» поддерживает О.Г.Акулинин, указывая, что объем понятий «правовое принуждение» и «государственное принуждение» различен [97, с.23]. Иной точки зрения придерживаются правоведы, полагающие, что между государственным принуждением и правовым практически не имеется различий, и указанные понятия могут использоваться в качестве синонимов. Так, Б.Б.Булатов, размышляя о сущности содержании государственного принуждения, утверждал, что в правовом государстве каждое действие властного субъекта, в том числе государственное принуждение, должно быть облечено в правовую форму [98, с.6-7]. Подход отождествления государственного принуждения правовому принуждению применяется Д.Г.Нохриным [99, с.25-26]. М.И.Жумагулов, указывая, что не всякое государственное принуждение является правовым, и в то же время не всякое правовое принуждение выступает в качестве государственного принуждения, использует термин правовое государственное принуждение, выделяя его отличительные признаки [100, с.101].

В целом, мы разделяем точку зрения о том, что государственное принуждение неотделимо от права и, соответственно, правового принуждения. Так, свойство права закреплять в правовых нормативных актах меру государственного принуждения, определять принципы реализации мер государственного принуждения, устанавливать порядок, компетенцию, общую цель государственного принуждения, определяет природу государственного принуждения как правового. Однако следует понимать отличие государственного и правового принуждения.

С.С.Алексеев указывал, что правовое принуждение – это такое принуждение, которое впитало в себя «правовые начала» - черты и свойства права [101, с.317]. Правовое принуждение является наиболее развитой и ценной разновидностью государственного принуждения, полностью соответствующей гуманистической природе социалистического общества, ленинским принципам государственного и правового строительства [102, с.120]. Согласно п.1 ст.1 Конституции РК [36], республика утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы. Правовое государство подразумевает наличие «правовых начал», в том числе при применении мер государственного принуждения. Как отмечал М.Т.Баймаханов, правовые государства исходят из идеи приоритетности права в государственном управлении и потому отдают предпочтение правовым формам и методам, учитывающим не только намерение официальных органов и должностных лиц, но и необходимость обеспечения и гарантирования прав, свобод и интересов граждан и других субъектов общественной жизни [18, с.323]. Правовое государственное принуждение гарантируется п.2 ст.74 Конституции РК [36], согласно которой законы и иные правовые акты, их отдельные положения, признанные неконституционными, в том числе ущемляющими закрепленные Конституцией РК права и свободы человека и гражданина, отменяются и не подлежат применению со дня принятия КС РК решения или с даты, им установленной. Таким образом, представляется, что государственное принуждение, поскольку оно основано на праве, правовых законодательных нормах, является методом правового регулирования общества, по своей сути является правовым и в контексте функционирования самого государства неправовым быть не может. Однако сама возможность признания какого-либо правового акта неконституционным, последующая его отмена подразумевает, что правовые начала государственного принуждения ограничены действующим законодательством. Это объясняется, прежде всего, размытым понятием правового деяния, т.е. то, что может считаться правовым.

Так, в феврале 2023 года КС РК признал не соответствующим п.2 ст. 13 и ст.14 Конституции РК положения п.2 ст.610 НК РК [103] в части слов «при подаче административного иска, искового заявления (заявления) по таким спорам» [104], которые приводят к ущемлению и ограничению конституционного права каждого на судебную защиту своих прав и свобод. В силу п.2 ст.610 НК РК [103] на сторону судебного процесса возлагалась обязанность уплатить пятьдесят процентов той суммы государственной пошлины, которая была уплачена при подаче иска в суде первой инстанции. В конкретном рассматриваемом случае в КС РК обратился гражданин, который по решению суда в случае кассационного обжалования обязан уплатить половину суммы госпошлины, взыскиваемой с юридических лиц. КС РК признал подобную меру государственного принуждения неправомерной и постановил Правительству РК не позднее трех месяцев после опубликования нормативного постановления внести в Мажилис Парламента РК проект соответствующего закона, направленный на совершенствование правового регулирования вопросов оплаты государственной пошлины в судах. Соответствующие изменения внесены Законом РК О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс) и Закон Республики Казахстан «О введении в действие Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс)» [105].

Другим примером служит связка принципа права на труд и обязанности трудиться в советском праве. Наличие в праве СССР уголовной ответственности за уклонение от трудоустройства и ведения безработного образа жизни [106], гарантирующее исполнение обязанности советских граждан трудиться в связи с провозглашением права на труд, указывает на то, что государственное принуждение к труду в тот период времени, в соответствии с социалистической идеологией был не просто правомерным с точки зрения закона, но правовым, поскольку основывался на конституционном принципе права советских граждан на труд. В настоящее время невозможно представить в качестве правового принуждения реализации всеобщей обязанности трудиться мерами государственного принуждения.

Таким образом, в зависимости от состояния действующего законодательства та или иная мера государственного принуждения может быть как правомерной, так и неправомерной. Факт признания конкретной меры государственного принуждения неконституционной, противоречащей праву, указывает на то, что с момента принятия правовой нормы, регламентирующей соответствующую меру государственного принуждения, последнее потенциально имело статус неправового, поскольку ущемляло конституционное право каждого на защиту своих прав в суде.

Основной механизма государственного принуждения является «мера государственного принуждения» как системообразующий элемент принуждения. Под мерой государственного принуждения понимается установленная конкретной охранительной нормой закона (ее санкцией или диспозицией) совокупность процессуальных действий, объединенных единой целью - наказания, правовосстановления, пресечения или превенции – и основаниями применения [99, с.38].

В.В.Серегина выделяет следующие формы государственного принуждения: : 1) превентивные меры; 2) меры пресечения; 3) меры зашиты; 4) меры юридической ответственности [107, с.83].

О.Г.Акулинин под трудоправовым принуждением понимает воздействие уполномоченными на то субъектами трудового права на сознание и поведение других субъектов трудового права путем применения к ним в установленном порядке мер, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, и ведущее к наступлению, по общему правилу, неблагоприятных последствий личного, организационного и имущественного характера [97, с.27].

Меры превентивного государственного воздействия носят принудительный характер и обусловлены ограничением прав и свобод лица, к которому они применяются, путем установления соответствующей обязанности воздерживаться от определенных противоправных действий. Одним из способов осуществления защитных и (или) гарантийно-обеспечительных функций трудового права являются правовые запреты. Под правовыми запретами понимаются способы правового регулирования, определяющие границы должного поведения субъектов, содержащий требование о необходимости воздержания от совершения противоправного поведения [105, с.108].

В ТК РК [8] содержатся следующие правовые запреты: запрет на включение в другие законы РК норм, которые регулируют трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, если это не предусмотрено ТК РК (п. 2 ст. 2); запрет дискриминации в сфере труда (ст.6); запрет принудительного труда (ст. 7); запрет на установление заработной платы, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска ниже минимальных социальных стандартов в сфере труда (ст. 9); запрет применения положений соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством РК (п. 2 ст. 10); запрет изменения условий соглашений, коллективных, трудовых договоров в одностороннем порядке (п.3 ст.10); запрет нарушения равенства прав и возможностей при заключении трудового договора (п.1 ст.25); запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство (ст. 26); запрет на привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд (п.4 ст.73); запрет на привлечение беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни (п.4 ст.85); запрет на непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд (п.3 ст.94); запрет локаута (ст.178); запрет на заключение договора на оказание услуг по предоставлению персонала в случае непредставления результатов аттестации производственных объектов по условиям труда (пп.1 п.2 ст.182-1) и т.п.

Принудительный характер превентивных мер обусловлен их обязательным применением, что означает, что желание лица, к которому применяются эти меры, не играет существенной роли, поскольку он обязан их соблюдать независимо от своих предпочтений.

Так, ст. 178 ТК РК [8] установлен запрет на расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

В данном случае реализуется защитная и (или) гарантийная и обеспечительная функции трудового права в части соблюдения конституционных прав и законных интересов работников. К.С. Раманкулов отмечает, что юридическими гарантиями статутных прав и обязанностей являются правовые нормы, средства, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав и обязанностей и их защиты [109, с.121].

Превентивные меры в трудовом праве встречаются в нормах по нормированию труда, безопасности и охране труда.

Законом РК от 6 апреля 2024 года №71-VIII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам ведения бизнеса» [110] в статью 101 ТК РК [8] внесен ряд поправок концептуального характера (п.7). Так, законом устанавливается государственная гарантия в области организации нормирования труда, которая включает в себя наличие типовых норм и нормативов по труду; обеспечение государственными органами разработки и утверждения технически (научно) обоснованных единых межотраслевых или межотраслевых типовых или типовых норм и нормативов по труду для всех сфер деятельности, или типовых норм и нормативов по труду организации; а также государственный контроль за обеспечением работодателями разработки, введения, замены и пересмотра норм труда.

Государство расширяет компетенцию уполномоченного органа, возлагая соответствующие обязанности по осуществлению государственного контроля в сфере нормирования труда. Подобные меры обусловлены, прежде всего, потребностью предотвратить негативные последствия злоупотребления со стороны работодателя своими правами по установлению нормы труда на отдельных предприятиях и организациях.

Закон РК от 6 апреля 2024 года №71-VIII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам ведения бизнеса» [110] обязывает работодателя разрабатывать, вводить новые, менять и пересматривать действующие нормы труда по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду. С одной стороны, новелла призвана увеличить роль представителей работников в организации труда, как субъектов трудовых отношений, деятельность которых направлена на представление и в какой-то степени здорового лоббирования интересов работников, путем установления соответствующей обязанности для работодателя. С другой стороны, полагаем необходимым обратить внимание на механизм исполнения вышеуказанной обязанности работодателя.

Работодатель вправе издавать в пределах своих полномочий акты работодателя (пп.3 п.1 ст.23 ТК РК), к которым относятся приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем (пп.41 п.1 ст.1 ТК РК). В соответствии с п.1 ст.12 ТК РК [8], работодатель обязан учитывать мнение представителей работников лишь в том случае, если подобное требование установлено в рамках соглашения с работодателем, коллективного договора. Между тем, новая обязанность работодателя согласовывать конкретные действия по регулированию нормы труда с представителями работников носит ярко выраженный императивный характер. В связи с чем, полагаем необходимым пересмотреть нормы ТК РК, регламентирующие порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя с учетом внесенных изменений.

Таким образом, превентивные меры представляют собой действия, сопряженные с принуждением, когда обязанное лицо воздерживается от противозаконных действий либо совершает определенные требуемые действия с целью предотвращения нарушений норм законов и иных нормативных правовых актов, прав, интересов и обязанностей физических и юридических лиц, а также их групп и организаций.

Меры пресечения представляют собой определенный вид деятельности сопряженный с принуждением в целях прекращения противоправных действий либо предупреждения их негативных последствий.

Полагаем, что примером применения мер пресечения в трудовых отношениях является обязанность работодателя отстранить работника, предусмотренная ст.48 ТК РК [8]. Так, одним из оснований для отстранения служит нахождение работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребления в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение. Кроме того, работодатель обязан отстранить работника, не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности.

Государственное принуждение в трудовом праве необходимо рассматривать, в том числе, с точки зрения его функций. А.М. Лушников, М.В. Лушникова под функциями трудового права понимают основные направления правового регулирования общественных отношений по поводу применения наемного труда в соответствии с социальным назначением отрасли [111, с.353]. Н.И. Дейч рассматривает функции трудового права как обеспечение правовыми средствами интересов субъектов трудового права путем их разграничения, стимулирования, защиты [112, с.5]. Функции трудового права, как полагает Ю.В. Иванчина, это основные направления правового регулирования общественных отношений по поводу применения наемного труда, ориентированные на удовлетворение социально значимых потребностей субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений [113, с.10]. В.М. Лебедев определяет функции трудового права как качественные характеристики правового опосредования отношений участников совместного, наемного, договорного труда, соблюдающих, использующих или исполняющих трудовые права и обязанности [114, с.83]. Выделяют две основные функции трудового права: социальная (защитная или гарантийно обеспечительная) и экономическая (производственная или управленческая) [3, с. 58].

Государственное принуждение представляет собой один из методов и способов реализации юридической обязанности. Однако нельзя отождествлять обязанность с государственным принуждением. Последнее соотносится с категорией обязанности как инструмент, с помощью которого предоставляется возможность возложения определенной обязанности, гарантирующий ее исполнение.

Обязанность в отличие от государственного или иного принуждения основана на собственной воле и сознании субъекта. По мнению В.В. Бутнева, иным приемом реализации обязанности, наряду с государственным принуждением, является добровольное исполнение должного самим обязанным лицом [115, с.19]. Принуждение, напротив, базируется на подавлении чужой воли, исключая наличие свободы выбора. Д.Г. Нохрин полагал, что нет необходимости классифицировать психическое принуждение как разновидность государственного принуждения, поскольку, размышляет автор, психическое принуждение всегда сопряжено с наличием у претерпевающего принуждение субъекта свободы выбора, что у категории принуждения, как явления невольного, отсутствует. Субъект, подвергнувшийся психическому принуждению, выбирает поступить в соответствии с внешним психическим воздействием или нет. Принуждение в чистом виде не содержит в себе ни свободы, ни выбора, только необходимость как неизбежность получения желаемого (с точки зрения законодателя) результата [99, с. 20]. О.Э. Лейст и Д.Н. Бахрах [116, с.19], полагали, что выделение категории «психического принуждения» необоснованно расширяет сферу принуждения и не объясняет многих практических проблем.

Соглашаясь с доводами о том, что отсутствие свободы выбора и невольный характер принуждения обуславливает несостоятельность государственного психического принуждения, мы полагаем, что психическое принуждение при возможности применения мер государственного принуждения в контексте необходимости исполнить обязанность имеет место быть.

Р. Иеринг под психическим или психологическим принуждением понимал такое принуждение, при котором сопротивление чужой воли сламывается в ней самой, устраняется в самом его основании [86, с. 179]. Принуждение как некое психологическое воздействие без применения внешних регуляторов и правомерных силовых методов подчиняет волю обязанного лица лишь обещанием наступления негативных для субъекта последствий. Лицо осознает вероятность результата в случае применения государственного принуждения и подчиняется. Добровольность исполнения обязанности без государственно-правовой гарантии маловероятна, поскольку апеллирует к таким категориям личности как совесть, личный долг, этика, нравственность, мораль и т.п., основанным на субъективной оценке объективной действительности. Самостоятельная (добровольная) реализация – это лишь способ реализации государственного принуждения, гарантируемый возможностью властной реализации посредством обращения в юрисдикционные органы [28, с. 130]. Предполагается, что принуждение произошло внутри личности, в процессе осмысления и оценки потенциала и последствий противоправного поведения, к которому в том числе относится неисполнение обязанности, осознания необходимости выполнить обязанность. Тем не менее, как такого реального принуждения, причем государственного, не произошло, т.е. не наступила ответственность, не наложено обременение в виде дополнительной обязанности, не применена соответствующая санкция и т.п. В таком случае, нам видится, что, несмотря на отсутствие реального государственного принуждения, через возможность государственного принуждения обязанность исполняется лицом по своей воле. Под психическим государственным принуждением понимается угроза применения санкций, возможное их ужесточение в отношении физических и юридических лиц. Непосредственный объект этой формы принуждения – разум, чувства, волевая сфера.

Возможность государственного принуждения вбирает в себя применение реального государственного принуждения и психического государственного принуждения, тем самым представляя собой гарант исполнения обязанности для управомоченного требовать ее исполнения. Тем не менее, обязанность может исполняться и без принуждения, через убеждение, внутреннее осознание необходимости должного, требуемого поведения, личной заинтересованности.

Соотношение принуждения и обязанности в сфере труда особенно ярко выражено через соотношение обязательного и принудительного труда. ТК РК в соответствии с п.1 ст.2 Конвенции МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде» [117], запрещает принудительный труд как любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (ст.7 ТК РК). Понятие обязательного труда отечественное законодательство не дает, в то время как Конвенция МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде» отождествляет принудительный и обязательный труд как нечто единое, означающее одно и то же. Тем не менее, по мнению некоторых авторов, понятия «принудительный» и «обязательный» труд не равнозначны. Так, Л.Ю.Бугров придерживался точки зрения о том, что принудительный труд следует рассматривать как любую работу или службу, требуемую от гражданина под угрозой наказания, а обязательный труд – как любую работу или службу, для которой гражданин не предполагал и не предполагает добровольно использовать свою способность к труду [118, с.80]. О.И.Новикова полагает, что имеется разница между принудительным трудом и обязательным. Принудительный трудом, по мнению автора, можно называть труд насильный, выполняемый под принуждением, в том числе с использованием силы, власти, авторитета и т.п. Тогда как обязательный труд более положителен и является обязанностью конкретного лица в соответствии с законом и в силу каких-либо обстоятельств [119, с.11]. По мнению В.Н.Уварова, для принудительного труда характерно, с одной стороны, отсутствие добровольности лица на выполнение той или иной работы (службы), с другой, - угроза каким-либо наказанием за отказ от выполнения данной работы (службы) [120, с.50].

Главным критерием понимания принудительного или обязательного труда является не добровольность любой работы, дела или трудовой деятельности. Международными актами осуждается все, что связано не добровольностью трудовой деятельности, все, что является противоположностью свободы труда, за некоторыми исключениями. К таковым относятся военная служба, принудительные или обязательные работы по приговору или постановлению суда, любая работа или служба, осуществляемая в условиях чрезвычайного положения и т.п. В таких случаях принуждение к труду становится обязательным, частью обязанности и долга индивида, поскольку исходит из законных требований, обязательств самого лица, вызванных обоснованной необходимостью. Юридическая обязанность как отдельный компонент нормы права на международном уровне впервые был закреплен в тексте Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН от 10 декабря 1948 года [121]. Так, в ст.10 Всеобщей декларации прав человека [121] страны признают и утверждают обязанности каждого человека перед обществом. При этом международный акт связывает исполнение обязанности с осуществлением провозглашенных прав и свобод, уточняя, что налагаемые ограничения в виде обязанностей должны быть законными и соответствовать требованиям морали, общественного порядка, общего благосостояния, а также принципам деятельности ООН. Основные подходы к общему пониманию соотношения труда и обязанности на территории стран СНГ сформированы научной мыслью советских ученых с учетом существовавшей идеологии и общего курса развития государства. К примеру, Л.Я.Гинцбург указывал, что правовой статус советского гражданина как трудящегося (работника) включает три элемента: а) общую правоспособность правоспособность вообще), б) право на труд и обязанность трудиться, в) другие основные социально-экономические права и обязанности [122, с.208]. Конституция СССР 1936 года [123] провозглашала труд обязанностью каждого гражданина по принципу «кто не работает, тот не ест». В Конституции СССР 1977 года [124] указывается на обязанность каждого трудоспособного гражданина добросовестно трудиться и запрет на уклонение от общественно полезного труда. Данные правовые установки во многом способствовали экономическому росту, быстрым темпам развития промышленности, сельского хозяйства и т.п. Однако, как показало время, всеобщая, поголовная обязанность трудиться в долгосрочной перспективе оказалась невостребованной и лишней в свете новой идеологии правовой государственности. Принцип права на труд стал рассматриваться с точки зрения воли человека к труду, а не обязанности, которая влечет за собой властное принуждение к такому труду. Всеобщей декларацией прав человека, наряду с другими правами и свободами, провозглашается право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы (ст.23). В целом, нельзя сказать, что обязанность и принуждение сами по себе являются чем-то единым, содержащим в себе один и тот же смысл и, соответственно, принудительный и обязательный труд представляют собой тождественные понятия. Однако, как мы полагаем, Конвенции МОТ №29, 105 акцентируют внимание на запрет как обязательного, так и принудительного труда, т.е. любой работы, на которую человек не соглашался добровольно. С.Ю.Головина и Н.Л.Лютов справедливо отмечают, что в разграничении принудительного и обязательного труда нет принципиального значения, запрещается любое принуждение человека к труду, при этом, как отмечают авторы, не играет роли то, как данный труд будет называться [125, с.237].

Соглашаясь с тем, что принудительный и обязательный труд одинаково запрещается, необходимо, тем не менее, учитывать смысл, вкладываемый в понятия принудительного или обязательного труда, поскольку не всегда обязанность выполнять какую-либо работу носит тот же окрас, что выполнение работы под принуждением. Например, можно ли одинаково называть принудительным трудом обязанность трудоустройства выпускников вузов, обучавшихся за счет бюджетных средств? Согласно требованиям п.17 ст. Закона РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III [126], к примеру, граждане РК, поступившие на педагогические и медицинские специальности на основе государственного образовательного заказа, обязаны отработать в организациях образования и организациях здравоохранения не менее трех лет после окончания организации высшего и (или) послевузовского образования или научных организаций в области здравоохранения. В данном случае подобная мера вызвана объективной необходимостью в пополнении кадров социально-значимых профессий, таких как, педагог или врач. То же касается и образовательных грантов, выданных студентам по сельским квотам. Тем не менее, Закон РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III [126] там же указывает, что граждане РК, обучившиеся по другим специальностям на основе государственного образовательного заказа, также обязаны отработать не менее трех лет. Причем не указывается, в каких отраслях следует выпускнику «отработать» выделенный на обучение грант, ни в самом Законе РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III [126], ни в Правилах направления специалиста на работу, возмещения расходов, понесенных за счет бюджетных средств, предоставления права самостоятельного трудоустройства, освобождения от обязанности или прекращения обязанности по отработке гражданами Республики Казахстан, обучавшимися на основе государственного образовательного заказа [127]. Полагаем, что обязательная «отработка» в течение трех лет после выпуска, содержит в себе ярко выраженные свойства обязательного труда, поскольку обладает его характеристиками, закреплена законодательно и содержит определенную имущественную ответственность за невыполнение условий предоставления грантов в виде обязательства возвратить денежные средства государству. Конвенция МОТ №105 об упразднении принудительного труда [128] гласит, что одной из форм обязательного или принудительного труда является использование труда в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития. К тому же, МОТ дает рекомендации своим членам-участницам избегать каких-либо ограничений добровольного перемещения рабочей силы из одного вида занятости в другой или из одного района в другой, что могло бы иметь косвенным результатом принуждение работников поступать на работу в определенные отрасли хозяйства или районы. Главным критерием «обязательности» той или иной работы Конвенция МОТ №29 [117] указывает отсутствие добровольности предложения человеком своих услуг. Студент, получивший грант от государства, вправе отказаться от предложенных условий и не заключать договор с высшим учебным заведением. В таком случае, такой студент будет фактически лишен возможности бесплатного обучения, соответственно, абитуриент будет вынужден согласиться на требования договора об обучении. Подобный выбор нельзя назвать добровольным. Вступление в гражданско-правовые отношения во многом обусловлено именно экономическим давлением на их участников [129, с.5-26]. Тем не менее, нельзя назвать обязанность выпускника, который обучился за счет государства, отработать вложенные в него средства принудительным трудом. Данная практика широко применяется во всем мире различными международными образовательными организациями, которые, к примеру, выделяют стипендии малоимущим студентам с условием последующего обязательного применения полученных знаний на территории собственной страны. Примечательно, что ТК РК [8] не содержит понятия «обязательного труда». Согласно ст. 4 ТК РК содержит запрет на принудительный труд, в то время как Закон РК «О ратификации Конвенции о принудительном или обязательном труде» [130] применяет оба термина: «принудительный труд» и «обязательный труд». Неоднозначным также видится толкование принудительности или обязательности труда заключенных. Труд осужденных, согласно Конвенции МОТ №29 [117], не входит в понятие принудительного или обязательного труда. Так, всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ, не считается принудительной или обязательной. В данном случае имеется в виду, что труд по приговору или решению суда, хотя и признается принудительным и обязательным, не запрещается, поскольку возложен на виновных лиц в качестве наказания за доказанные совершенные ими правонарушения.

Одним из существенных условий допущения принудительного труда заключенных является выполнение этими лицами определенной работы не в пользу частных лиц. Однако на практике некоторые страны все чаще прибегают к присвоению труда заключенных путем организации работы для частных предприятий. Так, несмотря на то, что в США на федеральном уровне не допускается работа заключенных в частных компаниях, 30 штатов легализовали использование труда заключенных на условиях подряда и т.п. в США находится в тюрьмах больше заключенных, чем в какой-либо иной стране – на полмиллиона больше, чем в Китае, хотя население этой страны в пять раз больше, чем в Соединенных Штатах. Статистика ясно говорит, что в США находится 25% заключенных всего мира, а население их равно 5%. Еще в 1972 году в США было менее 300 000 заключенных, в 1990-м – уже 1 миллион [131]. На сегодняшний день масштаб «заключенной рабочей силы» настолько огромен, что исчисляется в миллиардах долларах. Профсоюзы многих стран высказывают озабоченность относительно труда заключенных на частных предприятиях, низкого уровня заработной платы, условий труда и отсутствия социальной защиты. В РК ранее выдвигались подобные идеи о передаче тюрем в частные руки в рамках государственно-частного партнерства, однако по тем или иным причинам данные мероприятия не были проведены. Тем не менее, отдельными представителями власти высказывается мысль о сотрудничестве с частными компаниями по совместному строительству исправительных учреждений за счет частных инвестиций. Считаем, что подобного рода практика должна внедряться только после всестороннего анализа на соответствие международным стандартам в области прав человека, международных требований в сфере защиты трудовых прав человека.

**1.3 Соотношение категорий обязанность и ответственность**

Юридическая обязанность как необходимость должного поведения гарантируется возможностью применения мер государственного принуждения. К одним из таких мер относятся меры юридической ответственности.

Мнения исследователей в определении категории ответственности разнятся. Н.С. Малеин [132, с.19], А.П. Чирков [133, с.10] рассматривали ответственность как наказание за определенные неправомерные действия. О.Э. Лейст [92, с.97], В.М. Лазарев [134, с.8] определяли ответственность через реализацию санкций правовых норм. В качестве меры государственного принуждения ответственность рассматривалась И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшиным [135, с.6], А.С.Шабуровым [136,с.266], А.У.Бейсеновой [137, с.335]. Е.А.Суханов подчеркивал взаимосвязь юридической ответственности с государственным принуждением [138,с.587]. По мнению Р.З.Ливщица, ответственность это ни что иное, чем реакция общества на правонарушение. Автор полагал, что содержание юридической ответственности заключается в применении к нарушителю мер государственно-правового воздействия. Соответствие правонарушения и ответственности – одно из проявлений справедливости как сущности права [139, с.147]. Ю.А.Демидов рассуждал о юридической ответственности через оценочную категорию и полагал, что ответственность представляет собой негативную оценку действий правонарушителя [140, с.163].

С.С.Алексеев понимал ответственность как обязанность претерпеть негативные последствия (какие-либо лишения). При юридической ответственности правонарушитель «несет ответ» – он обязан принять наступивший для него правовой урон и в этом смысле претерпеть известные лишения личного, имущественного или организационного порядка, которые наступают для него в ответ на совершенное им виновное противоправное поведение [141, с.277]. По мнению Ж.А.Хамзиной, материальная ответственность работника – это его юридическая обязанность возместить работодателю виновно причиненный противоправными действиями имущественный вредв размере прямогодействительного ущерба [142, с.353]. Е.Н.Нургалиева определеяет юридическую ответственность как санкцию за правонарушение [143, с.23].

По мнению Р.О.Халфиной, правовой урон, наступающий для правонарушителя при юридической ответственности, имеет для него значение обременения [68, с.320]. С.Н.Братусь понимал ответственность как состояние принуждения к исполнению обязанности. По его мнению, добровольное исполнение обязанности юридической ответственностью не является [96, с.85]. В.А.Тархов рассматривал ответственность как обязанность дать отчет о своем поведении [144, с.275]. Юридическая ответственность, как отмечал Б.Т.Базылев, есть обязанность субъекта общественной жизни действовать в соответствии с требованиями правовых норм. Содержание ответственности составляет реальное правомерное поведение субъекта права [145, с.26].

В широком понимании ответственность исследовалась с точки зрения философской науки, которая критиковала односторонний подход к юридическому пониманию ответственности как результату совершения противоправного поступка, последствия неправомерных действий. Узкий подход к понимаю ответственности, по мнению сторонником позитивной ответственности, необоснованно оставлял неизученными концепции юридической ответственности через категории свободы, личного отношения субъекта к пониманию ответственности, осознание долга, моральнонравственного порядка, исполнения обязанностей перед обществом и т.п. Через институт правомерного поведения понятие юридической ответственности раскрывал А.П.Чирков [146, с.10-11]. П.Е. Недбайло указывал, что юридическая ответственность представляет собой обязанность действовать правомерно. Автор полагал, что момент формирования позитивной ответственности связан с исполнением обязанности, явившейся результатом самостоятельной, инициативной деятельности [147, с.50]. Б.Л. Назаров, исследуя признаки позитивной ответственности, соотносил ответственность с обязанностью осуществлять общественно полезную деятельность, предусмотренную в нормах права. Исполнение юридических обязанностей, как указывал автор, тождественно реализации юридической ответственности [148, с.37].

Противником отождествления ответственности с обязанностью являлся Т.Н.Радько. Он указывал, что не представляется целесообразным рассматривать юридическую ответственность как вид обязанности. Обязанность сходна с категорией ответственности по некоторым признакам, однако не следует приравнивать данные понятия. Соотношение обязанности и ответственности автор видел в том, что обязанность представляет собой предпосылку наступления ответственности, так же как и санкция. Поскольку неисполнение обязанности влечет соответствующую ответственность. Юридическая ответственность в рамках правоотношения возникает как результат ее перехода из возможного состояния в действительное [149, с.354-355]. Факт признания ответственности как обязанности совершить требуемые законом действия может вносить двусмысленность в определении терминов. Так, ответственностью называется и сама обязанность, и последствие ее неисполнения [149, с. 131]. А.Г. Диденко, указывал, что необходимость не допускать нарушения является обязанностью, но не ответственностью [150, с.614].

Н.Д. Егоров, не признавая мнения о единстве в понимании ответственности и обязанности, утверждает, что не имеет смысла отождествлять такие разные правовые явления, как надлежащее исполнение обязанностей и ответственность за их нарушение [151, с.642].

По мнению Э.Б.Омаровой, ответственность есть ни что иное как состояние дел, при котором лицо, обремененное определенного рода обязательствами, отдает отчет своим действиям (осознает меру должного поведения, не превышает ее в своем поведении), а в случае превышения этой меры, при наличии вины, это лицо обязано отвечать за последствия таких действий, т.е. претерпевать неблагоприятные последствия своего неправомерного поведения [152, с.12].

Мы присоединяемся к мнениям о том, что категории «обязанность» и «ответственность» тесно связаны между собой, однако считаем невозможным рассматривать обязанность и ответственность как тождественные понятия, поскольку, несмотря на определенное сходство в понимании данных категорий как необходимости определенного должного поведения, разнится содержательная направленность, суть возникновения и функционирования указанных категорий. Одним из оснований отграничения ответственности и обязанности между собой является момент возникновения данных категорий в правовой действительности. Так, не будет неверным утверждение о том, что первичное возникновение первых форм ответственности представляет собой некую реакцию на определенное правонарушение. Ответственность не возникает сама по себе, она является следствием не только неисполнения обязанности, но и нарушения определенного права. Необходимость применения ответственности в случае нарушения права и неисполнения определенной обязанности объясняется желанием, во-первых, восстановить некую справедливость путем применения определенных мер воздействия: наказание, возложение дополнительной обязанности, возмещение вреда и т.п. Во-вторых, помимо восстановления правового баланса, меры ответственности устанавливаются в целях возвращения нарушенного правопорядка в первоначальное положение. В этом смысле отражается превентивная, регулятивная функция ответственности. В таком случае ответственность из реакции на определенное правонарушение трансформируется в некий механизм государственно-правого регулирования. Некоторые исследователи понимают данную трансформацию через некое абстрактное состояние. По мнению Е.А.Лукашевой, юридическая ответственность представляет собой особое правовое состояние, при котором подразумевается наличие определенной обязанности, обеспеченной государственным принуждением в силу ее законодательного закрепления. Она отмечает, что вышеназванное правовое состояние характеризуется необходимостью исполнения обязанности и, в случае неисполнения такой обязанности, возможностью наступления неблагоприятных последствий, в частности, применение санкций [153, с.107].

Обязанность это необходимость должного поведения. Юридическая ответственность также является необходимостью, однако главным критерием видится не только установление какого-либо поведения (должного), но и возложение статуса, претерпевание определенных негативных последствий. Так, согласно ТК РК [8], к мерам дисциплинарной ответственности относятся замечание, выговор, строгий выговор (п.1 ст.64 ТК РК). В этом случае рассматривать ответственность в виде выговора как обязанность претерпеть определенные негативные последствия, на наш взгляд, не отражают сущность и содержание ответственности, искажая понятие обязанности. Необходимость какого поведения возникает в случае объявления работнику выговора? Ответственность реализуется не в смысле необходимости для работника претерпевать состояние выговора, а в материальном отражении факта нежелательности нарушения установленного правопорядка.

Возникновение ответственности всегда связано с нарушением определенного правопорядка, в то время как возникновение обязанности связано с необходимостью реализации требования правовых норм, обеспечения субъективных прав, установления определенного порядка. Таким образом, можно сказать, что с одной стороны ответственность содержит в себе различные обязанности, при этом, как указывает Д.А.Липинский, подобного рода обязанности, что составляют основу юридической ответственности, имеют специфический характер, обуславливающий ее выделение из других видов юридических обязанностей [154, с.48]. С другой стороны, ответственность подразумевает не только обязанность, но и право.

Под стадиями юридической ответственности понимается соотношение определенного объема прав и обязанностей лиц, вовлеченных в процесс реализации ответственности, с осознанного установления эволюции последствий правонарушения уполномоченными государственными структурами и должностными лицами [155, с.39-40]. В.М. Лазарев предлагает следующий порядок реализации юридической ответственности: 1) факт нарушения правопорядка с последующим привлечением к соответствующей ответственности как основа возникновения конкретного правоохранительного правоотношения; 2) окончательное установление, формализация вины с определением меры ответственности применяемой к правонарушителю; 3) процесс претерпевания виновным лицом возложенного на него правового урона [134, с.173]. Б.Л. Назаров выделяет четыре стадии в процессе реализации ответственности: 1) возникновение; 2) выявление 3) опосредование как официальная оценка в нормативных актах уполномоченных органов; 4) реализация [148, с.296]. Б.Т. Базылев видит возложение ответственности в три этапа: 1) формирование, 2) конкретизация и 3) реализация [145, с.90]. Наиболее верным и подробным видится подход М.Д.Шиндяпиной, которая, так же как и Б.Т. Базылев, определяет реализацию ответственности через три стадии [156, с.45-48].

Первый этап определяется моментом возникновения юридической ответственности в результате совершения определенного правонарушения и ее окончанием в моментом обнаружения уполномоченным государственным органом либо должностным лицом. Вторая стадия заключается в конкретизации юридической ответственности. Границы подобной конкретизации берут свое начало в момент обнаружения правонарушения и оканчиваются после вступления в законную силу соответствующего правоприменительного акта, устанавливающего факт правонарушения конкретным лицом. Третий этап состоит из прав и обязанностей, вытекающих из вступившего в законную силу нормативного акта, признавшего противоправность совершенного правонарушения и последующим исполнением соответствующего наказания, установленного вышеназванным актом. По мнению М.Ю.Горлача, корреспонденцию прав и обязанностей при реализации ответственности возможно отразить только путём моделирования трёхстороннего правового отношения [155, с.30-31]. Представляется, что после совершения противоправного деяния завязывается следующий комплекс взаимных прав и обязанностей в процессе возложения определенной ответственности. В данном подходе ответственность рассматривается с точки зрения претерпевания субъектами последствий противоправного деяния. У пострадавшего лица возникает право требовать возмещения вреда, применить к виновному лицу наказание, предусмотренное законодательством. Вышеуказанное право требования обращено в первую очередь к государству, поскольку оно обладает соответствующим аппаратом государственного принуждения. Обязанность пострадавшего субъекта выражается через необходимость соблюдать установленные государством ограничения объема требуемого возмещения ущерба, а также соответствующей меры наказания. Правонарушитель, в свою очередь, правомочен давать государству объяснения в свою защиту касательно совершенного противоправного деяния, а также несет обязанность явиться для соответствующей проверки и дальнейшего разбирательства. Государство обязано установить факт правонарушения, выявить причинно-следственные связи. Кроме того, государство в лице уполномоченных органов имеет право на получение достоверной информации о состоявшемся правонарушении. Обязанность государства перед правонарушителем состоит в необходимости надлежащего учета изложенных в объяснениях правонарушителя доводах, обеспечении правонарушителю его права на присутствие при разбирательствах, участия в расследовании, в случае необходимости – в порядке принуждения.

Необходимо отметить, что представленные стадии вбирают в себя две сущностные характеристики юридической ответственности. Одновременно они отражают юридическую ответственность как норму материального, так и процессуального права. Устанавливая общий запрет, юридическая ответственность основывается на нормах материального права, в то время как порядок возложения юридической ответственности, определяются соответствующим процессуальным законодательством. Так, в уголовном праве санкции за те или иные правонарушения являются мерами ответственности, т.е. самой юридической ответственностью, установленной в УК РК [157]. В то же самое время, стадии возбуждения уголовного дела, взятие под стражу, применение домашнего ареста и т.п. представляют собой элементы, регулирующие порядок возложения юридической ответственности.

Таким образом, на наш взгляд, стадии юридической ответственности можно определить как порядок установления и возложения юридической ответственности субъектами соответствующих правовых отношений.

ТК РК устанавливается дисциплинарная и материальная ответственность. А.М.Лушников ответственность за нарушение трудового законодательства делит на:

1.Общеохранительную, под которой понимается административная, уголовная ответственность [158, с.266].

Уголовная ответственность предусмотрена за незаконное прекращение трудового договора, противоправное деяние работодателя, выразившееся в неисполнении решения суда в восстановлении на работе (п.1 ст.152 УК РК); необоснованный отказ в заключении трудового договора с беременной женщиной, равно как прекращение с ней трудовых отношений, необоснованный отказ или прекращении трудовых отношений с женщиной, имеющей детей до трех лет, инвалидами, несовершеннолетними по соответствующим мотивам (п.2 ст.152 УК РК); факт неоднократности задержки выплаты заработной платы в полном объеме и в установленные сроки лицом, выполняющим управленческие функции, ввиду нецелевого использования денежных средств из фонда заработной платы (п.3 ст.152 УК РК); привлечение несовершеннолетних к работам, запрещенным для данной категории лиц (п.1 ст.153 УК РК); воспрепятствование законной деятельности представителей работников, вмешательство в их законную деятельность, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, повлекшие существенное нарушение их прав и законных интересов (ст.154 УК РК); нарушение ответственным за организацию и обеспечения соблюдения правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда указанных правил (п.1 ст.156 УК РК) и пр.

Необходимо отметить спорную норму, возлагающую уголовную ответственность за необоснованный отказ или прекращение трудовых отношений с женщиной, имеющей детей до трех лет. Объективная сторона противоправного деяния состоит в необоснованном отказе или необоснованном прекращении трудовых отношений, а именно расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Необоснованность отказа в заключении с женщиной, имеющей детей до трех лет, состоит в отсутствии оснований не заключать трудовой договор с претендующей на работу женщиной, указанных в ст.26 ТК РК [8]. В таком случае предполагается, что работодатель не захотел принимать на работу женщину с детьми определенного возраста, поскольку предвидел возможные, на его взгляд, злоупотребления со стороны вновь прибывшего работника своими правами и следующие за ними последствия и затруднения рабочего процесса. К ним относятся: обязанность работодателя установить режим неполного рабочего времени (п.3 ст.70 ТК РК); обязанность работодателя воздержаться от направления в командировку (п.5 ст.127 ТК РК); обязанность работодателя продлить срок трудового договора на время отпуска по уходу за ребенком (п.2 ст.51 ТК РК); обязанность работодателя воздержаться от увольнения (п.2 ст.54 ТК РК); обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы (пп.4 п.5 ст.87 ТК РК); обязанность работодателя сохранять за работником, вышедшим в такой отпуск, место работы (должность) (п.3 ст.100 ТК РК). Необоснованность прекращения с женщиной, имеющей детей до трех лет, состоит в самом факте такого прекращения, как злостное игнорирование гарантий равенства прав и возможностей при заключении трудового договора (п.2 ст.25 ТК РК). Спорность данной нормы нами видится в некотором дискриминационном характере диспозиции уголовно-правовой нормы. Так, считаем неверным указание в качестве объекта правонарушения гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора только в отношении женщин, поскольку сам п.2 ст.25 ТК РК говорит о том, что данные гарантии распространяются не только в отношении женщин, но и мужчин. Так, в ТК РК упоминается не только женщина, имеющая детей в возрасте до 3-х лет, но и работник (п.2 ст.51, п.3 ст.70, п.5 ст.87, пп.3 п.1 ст.99, ст.100, п.5 ст.127ТК РК). Пп.7 п.4 ст.133 ТК РК не выделяет работника по половому признаку. Касательно необоснованного прекращения трудовых отношений, то в данном случае состав преступления не противоречит нормам ТК РК, в частности п.2 ст.54 ТК РК, согласно которому запрещается увольнять женщин, имеющих детей до трех лет, в связи с ликвидацией или прекращением деятельности работодателя, сокращения численности или штата. В связи с чем, предлагается внести изменение в п.2 ст.152 УК РК следующего содержания: «….*необоснованный отказ в заключении трудового договора, или необоснованное прекращение трудового договора с работником, имеющим детей до трех лет*…».

Административная ответственность предусматривается за нарушение медицинским работником правил реализации лекарственных средств и требований по выписыванию рецептов (п.1 ст.82 КоАП РК); несоблюдение работодателем обязанностей в сфере профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью от трудового увечья и (или) профессионального заболевания (пп.3 п.1 ст.83 КоАП РК); допуск к работе лица, не заключившего трудового договора (ст.86 КоАП РК); нарушение требований по оплате труда (ст.87 КоАП РК); непредоставление работодателем оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд (ст.88 КоАП РК); незаконное превышение нормы рабочего времени (ст.89 КоАП РК); нарушение прав работника на равную оплату за равный труд, на равные производственнобытовые условия (п.1 ст. 90 КоАП РК); размещение центром занятости населения, частным агентством занятости, а также работодателем информации о вакансиях для приема на работу, содержащей требования дискриминационного характера (п.3 ст.90 КоАП РК); нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда (ст.93 КоАП РК); нарушение работодателем требований законодательства по проведению аттестации производственных объектов по состоянию условий труда (ст.94 КоАП РК) и т.п.

2.Специфически-отраслевая ответственность, под которой подразумевается трудоправовая ответственность как обязанность работников и работодателей, их представителей претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личного, организационного и имущественного характера в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством [158, с.269].

По мнению О.Г.Смирновой, трудоправовая ответственность представляет собой правоотношение между работодателем … и работником - физическим лицом, … возникшее в результате совершения последним дисциплинарного проступка, в том числе причинившего материальный ущерб работодателю, правомочному применить меры дисциплинарного взыскания и (или) взыскать материальный ущерб, нанесенный работником, обязанным претерпеть неблагоприятные последствия личного или материального характера на основе процедурно-правовых норм, составляющих порядок реализации трудоправовой ответственности [159, с.7]. Л.А.Сыроватская приравнивала понятие трудоправовой ответственности с понятием ответственности в трудовом праве. При этом под ответственностью в трудовом праве понималась обязанность работника или служащего держать ответ за совершенное им правонарушение в сфере труда [160, с.40].

Необходимо отметить, что в указанных подходах к определению ответственности в сфере трудового права указывается лишь на наличие дисциплинарной ответственности за дисциплинарный проступок. Материальная же ответственность предусматривается только в рамках возникновения ее в результате совершения дисциплинарного проступка.

П.Р. Стависский указывал на существование двух видов юридической ответственности, объективно существующих в отрасли трудового права: дисциплинарную и материальную. Объективность наличия в трудовом праве вышеуказанных видов юридической ответственности обусловили мнение исследователя о нецелесообразности объединение их в единую категорию трудоправовой ответственности [161, с.43-45]. А.В.Колосовский указывал на спорный характер обособления трудоправовой ответственности как отдельного вида отраслевой ответственности, приводя в качестве доводов отсутствие использования подобного термина в тексте закона, а также отсутствие специфических признаков, раскрывающих понятие трудоправовой ответственности. Автор полагал, что в случае официального принятия термина «трудоправовая ответственность», возникнут сложности правоприменительного характера ввиду неимения порядка применения, принципов и критериев разграничения от смежных категорий ответственности в трудовом праве [162, с.18]. С ним не соглашается В.А.Щенников, указывая, что формулирование и использование в научных целях понятия трудоправовой ответственности не предполагает применения ее в законодательной, правоприменительной или любой иной юридической практике, отличной от процесса познания права [163, с.45]. На наш взгляд, имеет ценность выделения трудоправовой ответственности в качестве научно-правовой категории, поскольку такой подход позволит углубить исследования трудового права как отдельной отрасли права, дополнительно выделить специфические особенности данной правовой отрасли, увеличить критерии разграничения ее от смежных отраслей права. М.К.Сулейменов, рассматривая вопросы соотношения трудового и гражданского права, отмечал, что помимо ответственности, возникающей в результате нарушения трудовых обязанностей, существует ответственность, возникающая в результате нарушения обязанностей, вытекающая из отношений, связанных с трудовыми отношениями. К такой ответственности ученый относил гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей [164, с.195]. Так, если дисциплинарная ответственность возникает в сугубо трудовых отношениях в рамках трудового законодательства, то материальная ответственность сторон трудовых отношений может лежать в рамках гражданско-правовой ответственности, в таком случае подобное смешение гражданско-правовой и материальной ответственности по трудовому законодательству в единую трудоправовую ответственность не представляется целесообразным.

Считаем возможным рассматривать юридическую ответственность в соответствии с классификацией, предложенной О.Э.Лейстом, который разграничивал виды юридической ответственности по мерам их применения (санкциям) и функциональной правоохранительной направленности. Так, выделялись правовосстановительные и карательные (штрафные) санкции. Правовосстановительная ответственность связана с обязанностью возместить причиненный вред (ущерб), установлением взыскания, изъятия, выселения и т.п., которые в совокупности составляют меры гражданско-правовой ответственности. Карательные или штрафные санкции, в свою очередь, подразделяются на уголовно-правовые, административные, дисциплинарные, в зависимости от степени тяжести наказания [92, с.62-68]. Таким образом, можно рассматривать юридическую ответственность в трудовом праве через реализуемое мерами государственного принуждения возложение на сторон трудовых отношений правовосстановительной и карательно-штрафной ответственности в целях предупреждения и поддержания правопорядка в сфере трудовых отношений.

**2 ОБЯЗАННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

**2.1 Обязанность трудиться как элемент содержания понятия обязанности в трудовом праве**

С.Ю. Головина справедливо замечает, что правильный выбор отраслевого термина имеет существенное значение для формулирования правовой нормы, поскольку иногда от термина зависит решение вопроса об отраслевой принадлежности нормы [165, с.78].

Под юридической обязанностью понимается гарантированная возможностью применения мер государственного принуждения, обусловленная требованиями норм права, необходимость должного поведения, исполняемая обязанным лицом в целях реализации своих и (или) частных и(или) публичных интересов управомоченного.

Должное поведение в трудовом праве преследует цель исполнения основного назначения трудовых отношений и трудового права – реализация труда, его надлежащего правового регулирования. В этом ключе целесообразным видится рассмотрение обязанности трудиться как одного из первоэлементов должного поведения в содержании обязанности трудового права.

Одним из первых нормативно-правовых документов РСФСР, закрепивших обязанность трудиться через всеобщую трудовую повинность, является Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа от 12.01.1918 года [166], согласно которой всеобщая трудовая повинность вводится в целях уничтожения «паразитических» слоев общества как элемент политической и идеологической борьбы. Иными словами всеобщая трудовая повинность в ранние годы становления СССР являлась, в том числе, своеобразным методом уравнения трудящихся и лиц, обладающих капиталом, превращения всех в единый трудящийся класс, придания каждому индивиду особого правового статуса трудящегося лица. Конституцией РСФСР от 10.07.1918 года [167] труд был признан обязанностью всех граждан страны. В продолжении политики всеобщности труда Декретом ВЦИК «О национализации банков» от 14(27) декабря 1918 года [168] и Проектом Декрета о проведении в жизнь национализации банков и о необходимых в связи с этим мерах [169] объявлялись принудительное объединение населения в потребительские общества, введение в целях контроля потребительско-рабочих, бюджетно-рабочих книжек среди зажиточного класса. Первым шагом в установлении всеобщей трудовой повинности рассматривалось обременение богатого класса долгом осуществлять трудовую деятельность в указанном направлении, в противном случае предусматривалось объявление лиц, не признававших за собой подобной обязанности, в качестве «врагов народа» с вытекающими из данного статуса негативными последствиями. Проект Декрета устанавливал всеобщую трудовую повинность через обязанность выполнять работы, назначенные 60 уполномоченными органами действующей на тот момент власти. Были установлены возрастные пределы реализации всеобщей трудовой повинности (граждане с 16 до 55 лет).

10 декабря 1918 года был принят Кодекс законов о труде [169, с. 1229-1248], содержащий отдельные главы, посвященные трудовой повинности, праву на применение труда, порядка предоставления труда и т.п. Трудовая повинность представляла собой организационно-правовое средство реализации обязанности трудиться [170] и устанавливалась в отношении всех трудоспособных граждан РСФСР, в том числе среди учащихся (п.п. 1, 4 Раздела 1). Не подлежали исполнению трудовой повинности лица, не достигшие 16- летнего возраста, б) лица старше 50-ти лет, в) лица, навсегда утратившие трудоспособность вследствие увечья или болезни (п. 2 Раздела 9). Временно освобождались от трудовой повинности лица, вследствие болезни или увечья, временно утратившие трудоспособность, на срок, необходимый для ее восстановления, а также беременные женщины (п. 3 Раздела 1). Лица, обремененные трудовой повинностью, имели право на применение своего труда, исключения составлялись на почве недостижения соответствующего возраста (16 лет) и состояния отсутствия либо утраты трудоспособности в полном объеме (п.п. 10, 13 Раздела 2). Право на применение труда (право на труд) имели только лица, обязанные исполнять трудовую повинность (п.11 Раздела 2). Кодекс законов о труде от 1918 года [169] устанавливал следующие формы труда: организованное сотрудничество, предоставление индивидуальных личных услуг, выполнение отдельной определенной работы (п.6 Раздела 1). Привлечение трудящихся к работе совершалось двумя способами: 1) посредством функционирования ОРРС; 2) привлечение к работе посредством приглашения. В этом случае обязательным критерием было наличие у лица специальных знаний, особых навыков, определенного кредита политического доверия (п.п.16,18 Раздел 3), в связи с чем, подобный метод привлечения к труду был редко распространенным.

Обязанность трудиться проявлялась в отсутствие у граждан свободы выбора применения или неприменения своего труда. Так, трудящийся гражданин был обязан зарегистрироваться в местном ОРРС в качестве безработного (п.21 Раздел 3). Безработный не имел права отказаться от предложенной работы (п. 24 Раздела 3), в случае, когда предлагаемая работа не соответствует требованиям безработного (специальность, квалификация и т.п.), безработный также не имел права отказаться, его обязанность состояла в том, чтобы принять любую работу с условием, что в будущем он будет иметь возможность получить иную работу (п.29 Раздела 3). Таким образом, принятие Кодекса законов о труде от 1918 года считается завершительным этапом становления советского законодательства о труде. Основной закон о труде того периода закрепил всеобщность и обязательность труда как общий принцип правовой системы общества [169].

Помимо трудовой повинности, обязанность трудиться выражалась, в том числе, через трудовую мобилизацию. Декретом об учете и мобилизации технических сил РСФСР от 19.12.1918 года [171] устанавливался призыв на действительную техническую службу. К ней призывались лица, окончившие специальные технические заведения, выпускники физико-математических факультетов (пп. а п.1); лица, имеющие трудовой стаж не менее двух лет в должности технических ответственных руководителей промышленных, транспортных или сельскохозяйственных предприятий (пп.б п.1); обучающиеся последних четырех семестров в высших учебных заведений с технической направленностью (пп. в п.1). Вышеуказанные лица могли быть призванными в любое время. К обязанностям призванных на действительную техническую службу относились: 1.непосредственно обязанность явиться на действительную техническую службу в случае призыва; 2. обязанность принять предложенную работу; 3. воздержаться от уклонения от трудовой деятельности (пп. а, б п.8). Лица, которые на момент издания рассматриваемого Декрета уже состояли на постоянной службе по необходимым для действительной технической службы специальностям в армии, флоте в государственных учреждениях, национализированных предприятиях, в том числе профессора, преподаватели, лаборанты, инструкторы и т.д. Обязанность трудиться также осуществлялась через слияние воинской и трудовой повинности. Постановлением Совета рабоче-крестьянской обороны о Первой революционной армии труда от 15.01.1920 года [170] в трудовых целях использовались трудовые ресурсы III Рабоче-Крестьянской Красной Армии. На них возлагались следующие трудовые обязанности: заготовка продовольствия, дров, их подвоз к заводам и железнодорожным станциям, мобилизация дополнительной рабочей силы, строительные работы и пр. Как указывают Б.Ф. Хрусталев и А.С. Пашков, взаимопроникновение трудовой и воинской повинности было вызвано необходимостью держать в мобилизационной готовности военную силу, а также в целях восполнения рабочей силы, необходимой для восстановления народного хозяйства [172, с. 29]. Особенно важную роль в определении обязанности трудиться как правового статуса и конституционного правового принципа сыграл Декрет СНК «О порядке всеобщей трудовой повинности» от 29.01.1920 года [173]. Правовой документ раскрывал понятие трудовой повинности, которое вбирало в себя: 1) привлечение трудящихся к единовременному или периодическому выполнению различных видов трудовой повинности (топливная, сельскохозяйственная, строительная, дорожная, продовольственная, снеговая, гужевая, для борьбы с последствиями общественных бедствий и др.); 2) использование рабочей силы частей Красной Армии и флота (трудовая воинская повинность); 3) привлечение необходимых квалифицированных рабочих из армии, перевод лиц, занятых в сельском хозяйстве и ремесленно-кустарных предприятиях, на работы в государственных предприятиях, учреждениях и хозяйствах; 4) повсеместное и постоянное привлечение к общественно-полезному труду безработных лиц; 5) необходимое перераспределение наличной рабочей силы. Декрет СНК от 29.01.1920 года подчеркивал общегосударственное значение трудовых мобилизаций и повинностей и вместе с ним обязанности трудиться, подчеркивая неизбежность ответственности за уклонение от трудовой повинности. Таким образом, в период с 1918 по 1922 годы обязанность трудиться, как должное поведение, выражалась в форме всеобщей трудовой повинности постоянного либо временного характера, трудовой мобилизации, симбиоза воинской и трудовой повинности. Трудовая повинность применялась одновременно как к нетрудовым элементам (трудовые дезертиры), так и к трудящимся лицам, потенциально участвовавшим в общественно полезном труде (процесс привлечения к временной трудовой повинности, трудовая мобилизация). Труд признается обязанностью граждан, а трудовая повинность предстает в роли механизма реализации трудящимися гражданами права применения труда (права на труд), концентрации и усиления государственного влияния в управлении и организации труда. В этом плане государственно-общественный контроль по соблюдению трудовой дисциплины, как олицетворения принципа всеобщей обязанности трудиться, выступает в качестве ее обеспечения. С этим, в частности, связаны тенденции усиления трудовой дисциплины. Положением СНК о рабочих дисциплинарных товарищеских судах от 14.11.1919 года [174] утверждались специальные дисциплинарные суды, уполномоченные налагать наказания в виде выговора, временного лишения избирательного права, понижения в должности, возложение обязанности осуществлять тяжелые общественно необходимые работы. В крайних случаях злостного уклонения от труда предусматривалось наказание в виде ссылки в концентрационный лагерь. Декрет СНК «Об борьбе с прогулами» от 27.04.1920 года [171, с. 246-248] устанавливал, помимо прочего, следующие обязанности: обязанность отработать дни прогула в порядке трудовой повинности в сверхурочное время и в праздники на любые виды работ; обязанность предоставления больничного листка; обязанность руководителей предприятий и учреждений установить строгий надзор за табельной регистрацией выходов на работу и пр. Отдельной мерой усиления трудовой дисциплины как элемента механизма реализации обязанности трудиться являлась борьба с трудовым дезертирством, под которым, в том числе, понималось всякое злостное уклонение от трудовой повинности [173]. Постановлением СНК «О трудовом дезертирстве и органах борьбы с ним» от 04.05.1920 года [174, с. 7-8] подробно раскрывалась идентификация трудового дезертирства (п.1), а также возлагалась обязанность по борьбе трудовым дезертирством на Главкомтруд, его местные органы при прямом участии профессиональных союзов. Постановление главного комитета по трудовой повинности о деятельности Дезертиркомиссии по борьбе с трудовым дезертирством от 04.05.1920 года [174, с. 12-13] устанавливало правовой статус дезертиркомиссий и порядок организации борьбы с трудовым дезертирством. Пункт 1 Постановления содержал обязанность всех учреждений, предприятий и хозяйств, независимо от наличия военного режима: иметь список рабочих и служащих с указанием на их отношение к воинской повинности; сообщать дезертиркомиссиям о каждом случае самовольного оставления рабочего места или прогула. Дезертиркомисси, получив вышеуказанную информацию, обязаны принять соответствующие меры к розыску трудового дезертира. На органы, проводящие процедуры трудовой мобилизации Постановлением налагается аналогичная обязанность предоставить дезертиркомисси списки неявившихся работников. К полномочиям членов дезертиркомисси входило право задержания, а также принятия следующих мер ответственности в отношении виновных в трудовом дезертирстве лиц: 1.предание дисциплинарному суду за саботаж в отношении лиц, виновных в самовольном оставлении работы на более чем 3 дня; 2. совершение ареста на срок не более 2-х недель или передача лица штрафные трудовые части на срок до 6-ти месяцев в отношении лиц, виновных в длительном либо повторном оставлении работы; 3.наложение штрафа, назначение на общественно-принудительные работы, совершение ареста на срок, не превышающий 2-х недель, в отношении лиц, не явившихся по мобилизации для выполнения определенной работы; 4. наложение имущественного взыскания или ареста до 2-х недель, направление на работу по специальности, передача в штрафные трудовые части на срок не более полугода, предание суду Ревтрибунала в отношении лиц, скрывших свою специальность или уклонившихся от работ. Поддерживалось активное участие профессиональных союзов в борьбе с так называемым трудовым дезертирством. Члены профсоюзов были обязаны: - следить за явкой на работу лиц, подлежащих выполнению трудовой повинности; - сообщать о неявившихся трудящихся, равно об уклонившихся от трудовой повинности; - отслеживать случаи самовольного оставления работы; - привлекать виновных лиц к соответствующей ответственности; - контролировать выполнение рабочими нормы выходных дней, отслеживая случаи прогулов и в случаях обоснованной необходимости привлекать виновных лиц к дисциплинарному суду; - следить за неявкой на работу без уважительных причин с применением мер дисциплинарного воздействия; - отслеживание выполнения трудящимися установленных норм выработки с привлечением лиц, не выполняющих нормы труда, к дисциплинарному суду; - отслеживать посредством врачебных контрольных комиссий за отпусками и освобождениями от работы по болезни, в ситуациях злоупотребления правом на отдых трудящимися на профсоюзы возлагается обязанность передать виновных лиц органам ВЧК для дальнейшего привлечения к ответственности и др.

Период НЭПа (1921-1929) охарактеризовал снижение значения трудовой повинности как общественно-полезного явления. Постановлением ВЦИК и СНК «О ликвидации главкомтруда и местных комтрудов и реорганизации наркомтруда» от 24.03.1921 года [175] повсеместно ликвидированы главные и местные комитеты по общей трудовой повинности. Послаблению режима трудовой повинности и мобилизации в тот период свидетельствовало решение о роспуске граждан, рожденных в период с 1886 по 1888 годы [176]. Кодекс законов о труде РСФСР от 15.11.1922 года [177] трудовая повинность, указанная в Кодексе законов о труде 1918 года, отменялась. Разрешалась трудовая повинность в исключительных случаях (форс-мажорные обстоятельства). На смену добровольно-принудительному статусу трудовых отношений, выраженных в механизме направлений, трудовых повинностей, мобилизаций, пришел договорной статус трудовых отношений. КЗоТ 1922 года вводил понятия трудового, коллективного договоров. Ликвидировался принцип обязанности трудиться как правового статуса граждан, провозглашался принцип свободы труда. КЗоТом 1922 года устанавливался порядок найма и предоставления рабочей силы на основании добровольного волеизъявления сторон. Обязанность трудиться в КЗоТе 1922 года так или иначе выражалась в обязанности нанявшегося лично исполнять порученную им работу, однако с согласия нанимателя нанявшийся имел право делегировать трудовые обязанности третьим лицам; обязанности нанявшегося соблюдать правила внутреннего распорядка, устанавливаемого нанимателем, при этом на нанимателя возлагалась соответствующая обязанность ознакомить нанявшегося с данными правилами.

Таким образом, в целом, КЗоТ 1922 года явился прообразом действующего трудового законодательства на территории бывших стран СССР за некоторыми исторически объективными исключениями. По мнению И.Я. Киселева, КЗоТ 1922 года представлял собой компромисс различных сил в партии и государстве, по-разному представлявших себе будущее страны [178]. В этом смысле можно с некоторыми оговорками утверждать, что формирование трудовых норм, установленных КЗоТ 1922 года представляло собой предпосылку процессов установления компромисса (баланса) частных и публичных интересов в сфере труда.

Позитивные процессы, начатые НЭПом в начале 20-х годов, по провозглашению свободы труда, отмене всеобщей обязанности трудиться и замене принуждения к труду трудовым договором как добровольным соглашением между сторонами трудовых отношений, были прерваны внутригосударственной политической борьбой, в результате которой со второй половины 1920-х годов началось постепенное нивелирование основных направлений НЭПа. И.Я. Киселев указывал, что демонтаж трудового законодательства периода НЭПа, его приспособление к нуждам и потребностям командно-административной системы осуществлялись в 30-е годы в следующих четырех направлениях: 1) введение прямого государственного принуждения к труду под страхом уголовной ответственности; 2) усиление наказаний за нарушение трудовой дисциплины, выпуск брака, несоблюдение технологических нормативов; 3) усиление централизации в регулировании труда; 4) ухудшение условий труда, снижение уровня правовых гарантий для работников [178, с. 3-82]. Вырисовывались черты плановой экономики [39, с. 3-169], формировалась командно-административная система правового регулирования. Как общественно-правовая категория, правовой принцип и элемент формы общественного устройства обязанность трудиться в полной мере была закреплена в Конституции (Основной закон) СССР от 05.12.1936 года [179]. Ст. 12 Конституции устанавливала труд обязанностью и делом чести каждого способного труду гражданина. Провозглашалось господство следующего принципа социализма: «от каждого – по его способности, каждому - по его труду». Вышеупомянутый принцип социализма выражался в установлении принципа права на труд (ст. 112), под которым понималось право на получение гарантированной работы с оплатой их труда. Ликвидация безработицы представлялась одним из главных векторов реализации права на труд в рамках обеспечения обязанности трудиться. Статья 130 устанавливала обязанность граждан блюсти дисциплину труда, честно относиться к общественному долгу. В Кoнcтитуции КазССР 1937 гoда, дублирующей Основной закон, были oпределены ocнoвные права и oбязаннocти граждан: обязанность трудиться, правo на труд (cт. 96), на oтдых (cт. 97) и т.п. [180].

Конституция СССР 1977 года [181] объявляла труд обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду, провозглашалось право на труд. Нововведением являлось предоставление право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей (ст.39 Глава 7). Обязанность трудиться постепенно трансформировалась, утрачивала признаки всеобщей трудовой повинности. Право на труд обеспечивалось бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства. В отличие от предыдущей, Конституция 1977 года объявляла себя социалистическим общенародным государством, выражающим волю и интересы рабочих, крестьян и интеллигенции, трудящихся всех наций и народностей страны.

КЗоТ КазССР от 21 июля 1972 года указывал, что граждане могут реализовать свое право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации (ст. 2). Все работники были обязаны выполнять свою работу добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к общественному имуществу, следовать установленным нормам труда, которые разработаны государством совместно с профсоюзами, а также стремиться к повышению производительности труда, совершенствованию профессиональных навыков, улучшению качества работы и продукции. Устанавливался запрет требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 26).

Таким образом, должное поведение трудящихся выражалось в надлежащем исполнении долга заниматься общественно-полезным трудом, исполнять трудовые повинности, соблюдать дисциплину труда. В то же самое время должное поведение государства через реализацию принципа права на труд, в целях обеспечения объявленной всеобщей обязанности трудиться выражалась в участии государства в организации и управлении трудовой деятельностью, гарантированной защите от безработицы и т.п.

До Конституции СССР 1977 года, обязанность трудиться являлась правовым статусом, главным элементом общественного устройства, идеологическим фундаментом построения социалистического общества. Обязанность трудиться закреплялась в Конституции СССР от 1936 года в разделе «Общественное устройство». Всеобщая обязанность трудиться, по мнению А.С. Пашкова, Б.С. Хрусталева, возлагается на граждан не в связи с вступлением в конкретное правоотношение, а независимо от него. Вступление в трудовое правоотношение является уже стадией выполнения этой обязанности, ее реализацией [172, с. 73]. Интересным в этом плане видится формулировка всех лиц, как «трудящихся». Так, лицо, ищущее работу, безработный, объявлялись трудящимися вне зависимости от реальных фактов применения своей способности к труду. Этим подчеркивалось, что обязанность трудиться представляет собой естественное состояние каждого человека, родившегося в СССР.

Тем не менее, обязанность трудиться, будучи объявленной естественным правовым статусом советских граждан, представляла собой юридическую обязанность и имела характер правового требования. С одной стороны это объяснялось объективной необходимостью правового регулирования социалистического общества, применения мер государственного принуждения в целях реализации правовых, политических и общественных задач. С другой стороны, меры государственного принуждения для обеспечения всеобщей обязанности трудиться применялись в связи с предупреждением естественного нежелания некоторых граждан применять свои способности к труду. Принуждение к труду стало неотъемлемой частью обязанности трудиться.

Конституция (Основной закон) КазССР от 20.04.1978 года [182] придерживалась принципа социализма: «От каждого - по способностям, каждому - по труду», однако обязанность трудиться прямо не провозглашалась. Труд объявлялся потребностью каждого советского человека. Помимо этого, обязанность трудиться как конституционный принцип означала, что каждый трудоспособный гражданин Казахской ССР должен был добросовестно работать в своей выбранной сфере общественно полезной деятельности и соблюдать трудовую дисциплину. Уклонение от общественно полезного труда считалось несовместимым с принципами социалистического общества (ст. 58).

Таким образом, обязанность трудиться в определенный временной период представляла разные значения для формирования и функционирования трудового права. Обязанность трудиться зарождалась через внедрение трудовых повинностей, трудовых мобилизаций, объединения воинской и трудовой повинностей. Необходимость трудовой деятельности обосновывалась идеологическими, политическими, экономическими доводами. Образование СССР как союза рабочих и крестьян обусловило развитие трудового права как способа государственного регулирования, направленного с одной стороны на реализацию прав и интересов трудящихся, установления их права на достойный труд, с другой - поддержания государственного общественного порядка, к которому приравнивался трудовой распорядок. Трудовое право, обеспечивая всеобщую обязанность трудиться через принуждение к труду, все больше приобретало черты публичного права. Обязанность трудиться с принятием Конституции СССР 1936 года превратилась в главную идею построения социалистического общества, а потому представляла собой основу системы трудового права. С течением времени, в связи с дальнейшими послаблениями и взятием курса на демократизацию общества, обязанность трудиться из главенствующей идеи и основного конституционного принципа постепенно трансформировалась в корреспондирующую праву на труд необходимость должного поведения. Связь обязанности трудиться, как основной социалистической идеи и своеобразного орудия межклассовой борьбы, с правовым статусом личности и общественно-государственным устройством незаметно утрачивалась, уступая место общественно-полезной потребности в труде.

В настоящее время обязанность трудиться предстает как элемент содержания конкретного трудового правоотношения, а также метод принуждения. Обязанность трудиться как объективная общественная и государственная необходимость используется в крайних случаях в форме принуждения к труду (чрезвычайное или военное положение, уголовное или административное наказание и т.п.).

Н.Г. Александров отмечал, что следует различать понятия обязанности трудиться как элемент трудового правоотношения и как правовой статус [172]. Б.Ф. Хрусталев, А.С. Пашков указывали, что обязанность трудиться в общем ее значении может рассматриваться с двух точек зрения:

‒ как обязанность, налагаемая на работников при вступлении в конкретные трудовые правоотношения, где эта обязанность конкретизируется трудовым договором через определенную трудовую функцию;

‒ как обязанность, налагаемая на всех трудоспособных граждан, независимо от их участия в конкретных трудовых правоотношениях [172, с. 10-56].

В данном случае считаем необходимым отметить, что дальнейшее исследование места и роли основных особенностей категории обязанности трудиться в системе современного трудового права как составного элемента обязанности в сфере трудового права, представляется посредством сравнительного анализа обязанности трудиться как части социалистического трудового правоотношения и ее проявления в современных трудовых отношениях.

Как часть трудовых правоотношений, обязанность трудиться выражается через обязанность личным трудом осуществлять решение задач предприятия и принимать участие в его деятельности. Основным критерием разграничения обязанности трудиться и выполнения определенной работы на предприятии является сложный характер взаимоотношений сторон трудовых отношений. Обязанность трудиться выражается посредством включения лица, обязанного осуществлять трудовую деятельность, в штат предприятия, а также необходимость трудящегося соблюдать трудовой распорядок, установленный на том или ином предприятии.

В трудах советских ученых выделялись следующие обязанности в сфере труда в качестве элементов обязанности трудиться как составной части трудового правоотношения:

1) обязанность выполнения трудовой функции;

2) временное исполнение работ, не относящихся к трудовой функции данного работника;

3) обязанность обеспечения определенного качества продукции в соответствии с действующими в предприятии предписаниями, также с указаниями администрации;

4) обязанность выполнения установленной меры труда;

5) обязанность соблюдения установленного расписания

6) соблюдение общих правил поведения, обеспечивающих нормальную обстановку коллективного труда;

7) обязанность бережно относиться к имуществу предприятия.

По мнению К.А. Абжанова, Определение трудовой функции позволяет точно определить обязанности и права сторон трудового договора, повышает чувство ответственности работников за порученное дело, устраняет путаницу и обезличку, содействует правильной организации труда [183, с.39]. Под трудовой функцией одними учеными понимается определение в трудовом договоре работы по должности в соответствии штатным расписанием, профессии согласно квалификации, либо конкретному виду поручаемой работы [184, с.106]. Другие указывают, что трудовая функция представляет собой определенный круг работ, вмененный в обязанность работнику и принятый им по условиям трудового договора. Н.Г. Александров понимал под трудовой функцией известного рода работы в коллективном труде, опосредствующем выполнение производственных задач предприятия [185, с. 3-336]. ТК РК не дает определение трудовой функции, но повсеместно упоминает о ней. При определении трудового договора используется понятие трудовой функции как определенной работы, которую работник обязуется выполнять лично (пп.36 п.1 ст.1). В отношениях по представлению персонала упоминается трудовая функция, выполняемая в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны (пп.69-1 п.1 ст.1). Устанавливается обязанность работодателя знакомить работника с определенными документами, имеющими непосредственное отношение к работе, которая также упоминается как трудовая функция (пп.6 п.2 ст.23). Одной из составляющей предмета трудового договора является трудовая функция как определенная работа, которую работник обязуется исполнять, в то время как работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (ст.24). Разграничивая трудовой договор от иных видов договоров, одним из отличительных признаков трудового договора законодатель называет выполнение работником трудовой функции, т.е. работы по определенной квалификации, специальности, профессии или должности (п.1 ст.27). ТК РК подчеркивает, что в трудовом договоре обязательно оговаривается трудовая функция работника, а именно работа по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (пп.2 п.1 ст.28). Аналогично трудовая функция указывается в статьях ТК РК о переводе на работника на другую работу (пп.1 п.1 ст.38); прикомандировании работника (п.1 ст.40). Обязанность трудиться, как обязанность исполнения трудовой функции, выражается в пп.1 п.2 ст.22 ТК РК, в которой указано, что работник обязан выполнять трудовые обязанности. Причина указанной тавтологии, на наш взгляд, кроется в том, что 71 под трудовыми обязанностями подразумевалось исполнение трудовой функции. Наиболее тесно обязанность исполнения трудовой функции с внутренним трудовым распорядком связана с работой на государственной и иной службе, связанной с подчинением воле государства как работодателя. Трудовая функция в таком случае содержится в должностных, служебных обязанностях, указываемых в инструкции для каждой из государственных должностей. Таким образом, обязанность выполнения определенной трудовой функции заключается в долженствовании совершать те или иные операции в сфере труда и достигать определенных результатов труда в соответствии с задачами предприятия (работодатель частное лицо) или указаниями администрациями государственных органов. Трудовая функция по трудовому договору определяется индивидуально и указывается в трудовом договоре как предмет трудового договора. ТК РК предусматривает основания временного перевода работника в случае производственной необходимости, простоя, по состоянию здоровья, а также перевод на другую работу беременных женщин (ст.ст.41-44 ТК РК). Обязательный характер исполнения временных работ заключается в невозможности со стороны работника каким-либо образом повлиять на решение работодателя. Так, временный перевод на другую работу работника не требует его согласия. Данное обстоятельство указывает на принудительный характер обязанности применять свои способности к труду. В случаях временного перевода по состоянию здоровья или беременности на другую работу при отказе работника подчиниться воле работодателя последний имеет право расторгнуть с работниками трудовой договор. Примечательно, что в вышеупомянутых случаях временный перевод является не правом, а обязанностью работодателя. Отдельный интерес представляет временная обязанность выполнять работу, не предусмотренную трудовой функцией. Согласно пп.62 п.1 ст.1 ТК РК, производственная необходимость представляет собой выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения временно отсутствующего работника. Законом РК от 20.04.2023 года за №226-VII [187] предусмотрено внесение изменений в действующий ТК РК, касающихся расширения оснований для перевода. Так, с 01.07.2023 года под производственной необходимостью будет пониматься выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия; последствий чрезвычайных ситуаций, чрезвычайного или военного положения, катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев на производстве; для предотвращения простоя, порчи; гибели или порчи имущества; в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье работников, а также для замещения временно отсутствующего работника [187]. На наш взгляд вышеуказанные нововведения с одной стороны призваны устранить некоторые юридические неточности, позволяющие двояко истолковывать одну и ту же правовую норму. Так, действующий ТК РК в качестве производственной необходимости рассматривал предотвращение или ликвидацию аварии. При этом, ТК РК не уточнял, что подразумевалось по данным словом, поскольку широкое понятия слово «авария» не позволяла соотнести ее с производственной необходимостью. Новый закон устранил данное противоречие. Немаловажным видится уточнение возникновения производственной необходимости в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье работников. Нововведение соответствует трудовому принципу приоритета жизни и здоровью работников, поскольку обоснованно сужает диапазон исключительных случае возможности ссылки на производственную необходимости в целях временного перевода работника на другую работу. Обязанность трудиться, как элемент социалистического трудового правоотношения, представлял собой необходимость осознанного подчинения (добровольно или принудительно) государственным интересам. Труд, обязанность трудовой деятельности основывалась на публичном характере трудовых отношений. Так, вышеуказанная предложенная классификация элементов обязанности трудиться в трудовых правоотношениях отражала государственное видение трудовой деятельности через установление Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций [184]. Обязанность трудиться как личное подчинение трудовой дисциплине, трудовому распорядку представляли собой суть социалистической идеи труда, отношения к труду, властного государственного вмешательства в трудовые отношения. Обязанность трудиться в системе рыночных отношений представляет собой несколько иные трудовые обязанности, основывающиеся не только на личном выполнении работником определенной работы с включением в штат и подчинением внутреннему трудовому распорядку, но на добровольном обременении, связанном с осознанным желанием и намерением осуществлять трудовую деятельность с учетом особенностей рынка труда. Р.З. Лившиц описывал рынок труда как сферу, в которой соприкасаются, сталкиваются, с одной стороны, спрос на рабочую силу, потребность в ней, а с другой – предложение рабочей силы, возможности удовлетворения потребностей [188, с.16-17]. По мнению Е. Нургалиевой, Е. Хохлова правовой механизм, опосредующий реализацию людьми своей способности к труду, складывается из, в большей или меньшей степени, юридически формализованного рынка [189, с.15-16]. Необходимым условием существования рынка труда, как полагала С.А. Димитрова, является право собственности на товар, в том числе товар – рабочую силу, и свобода распоряжения этим товаром [190, с.55-56]. А.М. Нурмагамбетов полагает, что труд в условиях рыночных отношений представляет собой соединение рабочей силы с вещественными элементами производства и потребление рабочей силы осуществляется непосредственно на производстве. Именно на рынке труда для работника, как владельца рабочей силы, создается возможность устройства на конкретное рабочее место с соответствующей оплатой труда, а у работодателя – условия для получения прибыли [191, с.17]. Таким образом, в условиях рынка отношение к труду опосредуется через категории спроса и предложения, способности к труду на основании добровольности применяются для удовлетворения тех или иных материальных благ. ТК РК определяет труд как деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества (пп.14 п.1 ст.1 ТК РК). В условиях социалистической идеологии развития общества труд сам по себе представлялся благом, трудовая деятельность естественным процессом, долгом, обязанностью. При рыночных отношениях процесс труда не отождествляется с благом, но представляет собой деятельность по применению своих способностей к труду для конечной и главной цели - получения материального блага, удовлетворения своих потребностей. Особенностью обязанности трудиться в настоящее время является понимание ее как необходимости соблюдения и подчинения правилам, устанавливаемым работодателем, внутреннему распорядку, дисциплине труда, на основании материальной или иной личной заинтересованности в соответствии с принципом свободы труда.

Обязанность трудиться в контексте рыночных отношений может иметь свои особенности:

1. Создание условий труда. Традиционно создание необходимых условий труда возлагается на работодателя, однако в условиях развития различных форм нетипичной занятости созданием условий труда (оборудование рабочего места, обеспечение техническими средствами и т.п.) при дистанционной работе обременены сами работники. В таком виде осуществляется их исполнение трудовой функции.

2. Обязанность наличия стажа

Обязанность трудиться в рыночных отношениях, на наш взгляд, наступает еще до вступления работника в трудовые отношения. Категории спроса и предложения на рынке труда, естественная конкуренция за материальные блага обуславливают наличие определенных требований со стороны работодателя для работника до вступления с ним в трудовые отношения. Так, в целях получения наиболее высокой должности с наиболее высокой заработной платой, потенциальный работник должен иметь определенный стаж, т.е. он обязан трудиться и показать свой результат труда на собеседовании. Обязанность трудиться, имеющая четкую определенность в рамках единого командно-административного, государственного правового регулирования труда, в условиях функционирования рыночных механизмов растворяется во взаимодействии частных и публичных интересов в трудовом праве. Предлагается обязанность трудиться рассматривать в рамках условного разделения трудового права на частное и публичное. Условность такого деления объясняется единством трудовых отношений. По мнению М.В. Лушниковой и А.М. Лушникова, трудовое право представляет собой органическое единство частных и публичных начал [192, с.385]. К.М. Варшавский определял идею о трудовом праве как замкнутой системе, которая в то же время не является изолированной и взаимодействует не только с гражданским, но и административным, финансовым и иными отраслями права [193, с.70]. Публичная сторона обязанности трудиться выражается в участии государства с одной стороны как работодателя, устанавливающего особый режим труда, с другой – как законодателя, устанавливающего общеобязательные правила и нормы поведения. Частная сторона обязанности трудиться основывается на трудовом договоре, как добровольном соглашении стать участниками трудовых соглашений, обременить себя определенными необходимыми обязанностями.

**2.2 Соотношение обязанности и принципов трудового права**

Традиционно под принципами права понимаются руководящие, основополагающие, исходные идеи, начала, являющиеся фундаментом и основным вектором направления права. По мнению Н.И. Матузова и А.В. Малько, принципы права составляют нравственную и организационную основу возникновения, развития и функционирования права [194, с.151]. В.Н. Хропанюк полагает, что принципы права лежат в основе деятельности правового государства, всех органов государственной власти [195, с.213]. Л.Ю. Бугров выделяет политическое значение, как общих принципов права, так и трудовых, указывая, что их роль, в том числе, заключена в наглядном представлении сущности права, государства, общества [196, с.53]. Автор разделял юридические формы принципов права следующим образом: нормапринцип; обычная норма, выражающая общее правило по отношению к более детальным положениям; совокупность норм, регламентирующих частные случаи, из которых выводится основополагающее суждение, прямо в законе не закрепленное [196, с. 58]. И.К. Дмитриева, помимо вышеуказанных форм, рассматривала принципы трудового права через следующие юридические формы их выражения: 1. Учредительная норма-принцип (ст.4 ТК РК); 2. Учредительная норма-принцип, содержащая ратифицированные нормы конвенций МОТ (ст.ст.6,7 ТК РК); 3. Норма-принцип, традиционно отражающая содержание определенных правовых институтов (ст.ст. 147, 192 ТК РК) [197, с.21]. Таким образом, принципы трудового права выражаются посредством обычных правовых норм, норм-принципов, а также совокупностью норм. Некоторые исследователи относят нормы-принципы к нетипичным нормативно-правовым предписаниям. В.Н. Карташов называет нормы-принципы нестандартными нормативно-правовыми предписаниями [198, с.143]. Д.А. Смирнов к нетипичным нормативно-правовым предписаниям по своему содержанию относит наряду с другими и нормы-принципы [199, с.26]. А.М. Лушников также рассматривает нормы-принципы как разновидность нормативно-правовых предписаний [200, с.142-146]. Нормативно-правовым предписанием является элементарное, логически завершенное государственно-властное веление (установление), непосредственно выраженное в тексте юридического акта [201, с.39]. Под нормативно-правовым предписанием, как полагал А.В. Мицкевич, также понимается логически завершенное положение, прямо сформулированное в тексте акта государственного органа и содержащее обязательное для других лиц, организаций решение государственной власти [202, с.34]. Поскольку нормы-принципы содержат в себе императивную волю государства, то представляется важным роль категории обязанности в установлении содержания норм-принципов, как одних из форм выражения принципов трудового права в том числе. Так, по мнению О.В. Смирнова, права и обязанности рабочих и служащих не могут называться принципами трудового права [203]. Л.Ю. Бугров считал нецелесообразным определять правовые принципы через права или обязанности. Он полагал, что верным будет формулировка принципов права через призму как прав, так и обязанностей [118, с. 60]. Е.Н.Нургалиева и С.А.Бухарбаева под принципами трудового права понимают общие нормативные руководящие положения, отражающие объективные и субъективные начала права в статике, восполняющие пробелы в трудовом законодательстве и определяющие его дальнейшее развитие [204, с.42]. А.М. Лушников справедливо полагает, что принципы трудового права представляют собой систему социального долженствования, носят императивный характер. Несмотря на то, что трудовые принципы не содержат конкретных правил поведения, однако, они носят не декларативный, а прикладной характер [200, с. 93]. В большинстве своем принципы трудового права заключены в нормах принципах, отраженных в нормативно-правовых актах в сфере труда прямо или опосредованно.

Основные принципы трудового права перечислены в ст.4 ТК РК. ТК РК раскрывает лишь несколько трудовых принципов в тексте закона (свобода труда, запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда). Принцип недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере труда основывается на требованиях п. 5 ст. 12 Конституции РК о балансе реализации и защиты прав и свобод граждан. Данный принцип, например, находит свое выражение через запрет ограничивать беременных женщин, 76 несовершеннолетних, лиц с инвалидностью или имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в их праве на трудоустройство, и соответствующую обязанность работодателя воздержаться от подобного ограничения (п. 2 ст. 25 ТК РК). Однако сфера влияния вышеуказанного принципа на трудовые отношения неоднозначна. Предполагается, что в определенных случаях, вызванных объективной необходимостью, трудовые права и свободы могут быть ограничены [203, с.85]. К примеру, к таким ограничениям относятся обязанность работодателя отстранить работника по установленным в законе основаниям; не принимать на определенные работы, либо вовсе не трудоустраивать отдельных категорий работников; обязанность работника сообщать о ситуациях, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и т.п., что в некоторых ситуациях может повлечь соответствующую обязанность работодателя отстранить работника, если сообщение носит индивидуализированный характер.

Согласно ст. 39 Конституции РК, права и свободы человека, в том числе трудовые, могут быть ограничены только законами и только в той мере, в какой это необходимо, например, для защиты здоровья населения. В силу ст. 104 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», в случае угрозы возникновения эпидемий, инфекционных заболеваний главный государственный санитарный врач РК (далее ‒ ГГСВ) уполномочен вводить ограничительные мероприятия, к которым относятся применение мер личной и коллективной профилактики инфекционных заболеваний (п. 7 п. 1 ст. 104). В 2021 году ГГСВ вынесен ряд постановлений, ныне утративших силу, ограничивающих сторон трудовых отношений в их трудовых правах. Так, Постановлением ГГСВ за №38 от 02.09.2021 года, был ограничен допуск на работу в очном режиме для работников, не получивших вакцинацию против COVID-19; введено обязательное тестирование на COVID-19 методом ПЦР (полимеразная цепная реакция) периодичностью 1 раз в 7 дней для невакцинированных работников организаций. Несмотря на то, что данные ограничительные меры относятся к обязанностям в области здравоохранения, тем не менее, они непосредственно затрагивают процесс труда (трудовая дисциплина, трудовой распорядок, режим и условия труда, возможность выполнения трудовой функции и т.п.), трудовые права субъектов трудовых отношений, относятся к узкому кругу субъектов трудового права, и потому могут быть отнесены к временным обязанностям работника и работодателя в сфере труда [205]. Ограничения упомянутого трудового принципа устанавливаются при помощи конкретных обязанностей. В Постановлении ГГСВ за №38 от 02.09.2021 года указываются обязанности работодателя, но не работника, однако обязанность работника получить вакцину или предоставлять результаты тестирования методом ПЦР подразумеваются. Согласно пп. 18 п. 1 ст. 77 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» [206], граждане РК имеют право отказаться от получения профилактических прививок. В то же самое время Постановлением Правительства РК от 24 сентября 2020 года №612 [207] указывается на обязательный характер профилактических прививок. Таким образом, при определенных, крайних обстоятельствах применение и влияние трудовых принципов может быть ограничено действием временных обязанностей, касающихся трудовой деятельности, устанавливаемых уполномоченным органом в целях достижения необходимого общественного блага или общественной безопасности, в том числе путем вынесения обременяющего административного акта. Так, Судебной коллегией по административным делам ВС РК 20 октября 2022 года рассмотрена кассационная жалоба по административному делу по иску граждан РК к Министерству здравоохранения РК [208], Главному государственному санитарному врачу РК – вице министру здравоохранения РК о признании незаконными и отмене в части постановлений: №67 от 25 декабря 2020 года в редакции от 14 июля 2021 года и №38 от 2 сентября 2021 года касательно нарушения отдельными пунктами данных постановлений трудовых прав невакцинированных работников. Суд первой инстанции отказал истцам в удовлетворении исковых требований, апелляционный суд оставил апелляционные жалобы истцов без удовлетворения [209]. При этом судебная коллегия указывает, что конституционная (публичная) обязанность государства по защите жизни и здоровья населения против COVID-19 преобладает над правами отдельных людей. Спорным представляются доводы ВС РК о том, что у работника, не получившего вакцинацию против COVID19, сохраняется гарантированное право осуществлять трудовые функции дистанционно. Гарантия реализации права обеспечивается возможностью применения мер государственного принуждения или обременения в форме соответствующей данному праву обязанности. ТК РК не содержит обязанности работодателя в условиях карантина предоставлять невакцинированным против COVID19 или иного заболевания работникам возможность трудиться в дистанционном порядке.

В п. 3 ст. 138 ТК РК указано, что работодатель лишь вправе устанавливать дистанционную работу. Обязанность же выражена в постановлениях ГГСВ, как например, в пп.1 п.2.2 ч.2 Постановления ГГСВ РК от 25 марта 2022 года №16 [2010], согласно которому работодателям вменяется обязанность обеспечить перевод на дистанционную форму работы близких контактных лиц, сотрудников с абсолютными противопоказаниями к вакцинации при контакте с больным COVID-19. Однако обязанность работодателя в таком случае не относится к работникам, исполнение обязанностей которых не возможно в дистанционном формате. Кроме того, в случае перехода региона в зону высокого риска, на работодателя возлагается обязанность перевода 30% сотрудников на дистанционную форму работы (пп.2 п.2.3 ч.2) [211]. При этом не уточнятся, являются ли вышеуказанные сотрудники работниками, получившими вакцину, отказавшимися от получения обязательных профилактических прививок, или нет. Помимо этого не совсем верным видится утверждение судебной коллегии ВС РК о том, что оспариваемыми пунктами постановлений ГГСВ предусматривается вопрос организации вакцинации, однако он не вменяет физическим лицам обязанности получения вакцины. Напротив, как уже было упомянуто ранее, имеется скрытая 78 обязанность работника такую вакцинацию получить. Несмотря на то, что в Постановлениях ГГСВ нет прямого указания на обязанность работника получить вакцину, требования ГГСВ о запрете в допуске невакцинированных работников на рабочее место, потенциальная вероятность существенных денежных затрат со стороны работника ввиду отсутствия обязанности со стороны работодателя или государства предоставления возможности получить вакцину за счет государственных средств или средств работодателя, не оставляют для них выбора поступить иначе, кроме как подчиниться публичной государственной воле [211].

Несмотря на то, что вышеупомянутые постановления ГГСВ за №38, 67, содержащие обязанности, ограничивающие трудовые права и свободы работников, в настоящее время утратили свою силу, признание их законными, практика их применения дает основания говорить о негативной тенденции расширения границ допустимости ограничения трудовых прав и свобод.

Согласно ст. 6 ТК РК, запрещается ограничивать кого-либо в правах в сфере труда, кроме случаев, когда такое ограничение предусмотрено самим ТК РК или иными законами РК. П. 2 ст.6 ТК РК содержит перечень индикаторов трудовой дискриминации (происхождение, социальное, должностное, имущественное положение, пол, раса, язык и т.п.). Помимо вышеуказанных признаков, МОТ включает в понятие дискриминации в сфере труда всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий [211]. ТК РК разделяет термины «работник» и «работник направляющей стороны» (пп.27, 52-1, 69-1, 48-2 п.1 ст.1, п.2 ст.8, п.1 ст.48, ст.105, ст.123, ст.137-1, ст.181-1, п.п.2,3,7 ст.186, ст.187-1, ст.188-1 ТК РК). Под последними подразумеваются работники, привлекаемые на основании трудового договора, заключенного с направляющей стороной в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала. Основные статутные обязанности работника, указанные в ст.22 ТК РК, соотносятся с соответствующими обязанностями работников направляющей стороны. Так, обязанности работника выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя (пп.1 п.2 ст.22 ТК РК) соответствует обязанности работника направляющей стороны выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, в соответствии с определением отношений по предоставлению персонала (пп.69-1, п.1 ст.1 ТК РК), а также правом принимающей стороны требовать от работников направляющей стороны выполнения условий трудового договора, правил трудового распорядка и других актов принимающей стороны (пп.1 п.10 ст.137-1). Аналогично соотносятся обязанности: пп.2 п.2 ст.22 ТК РК с пп.69-1, п.1 ст.1 ТК РК и пп.1 п.10 ст.137-1 (обязанность соблюдать трудовую дисциплину); пп.3 п.2 ст.22 ТК РК с пп.1 п.2 ст.181-1 ТК РК (обязанность в сфере безопасности и охраны труда); пп.4п.2 ст.22 ТК РК с п.3 ст.48 ТК РК (обязанность по обеспечению сохранности имущества); пп.5 п.2 ст.22 ТК РК с пп.2 п.2 ст.181-1 ТК РК 79 (обязанность сообщать о ситуациях, представляющих угрозу жизни и здоровья); пп.6 п.2 ст.22 ТК РК с пп.5 п.8 ст.123 ТК РК (обязанность не разглашать сведений, коммерческой тайны и т.п.); пп.7 п.2 ст. 22 ТК РК с п.3 ст.123 ТК РК (обязанность возмещать причиненный ущерб). Таким образом, можно сделать вывод о том, что все обязанности работника содержатся в обязанностях работника направляющей стороны, однако большое количество прав, присущих работнику, отсутствует у работника направляющей стороны. Данный факт, в свою очередь, наводит на мысль о наличии в современном трудовом праве субъектов, осуществляющих трудовую деятельность, баланс прав и обязанностей которых превалирует в сторону увеличения обязанностей, необходимых для выполнения, и уменьшения соответствующих прав.

Так, в соответствии с пп.5 п.8 ст. 123 ТК РК работник направляющей стороны несет полную материальную ответственность перед работодателем и принимающей стороной, в соответствии с которой обязан возместить работодателю и принимающей стороне материальный ущерб, в связи с нарушением условий о неконкуренции. Данный пункт ТК РК прямо противоречит п.1 ст. 29, пп. 48-2 п.1 ст.1 ТК РК. Договор о неконкуренции может быть заключен только между работником и работодателем. В таком случае считаем целесообразным исключить из текста пп.5 п.8 ст.123 ТК РК слова «или принимающей стороны». Кроме того, противоречивым видится упоминание работников принимающей стороны в тексте абзаца 1 п.8 ст.123 ТК РК, поскольку из смысла статьи предполагается возможность заключения договора о неконкуренции с работодателем-направляющей стороной.

Согласно п.1-1 ст. 103 ТК РК, принимающая сторона обязана производить оплату труда работникам направляющей стороны соразмерно с заработной платой иных работников, осуществляющих трудовую деятельность у принимающей стороны на основании договора на оказание услуг по предоставлению персонала. Установление данной обязанности обеспечивает недопустимость дискриминации работников по оплате труда направляющей стороны по отношению к другим работникам направляющей стороны. Однако ТК РК не гарантирует защиту от дискриминации работников направляющей стороны по отношению к обычным работникам, состоящих с работодателем принимающей стороной в трудовых отношениях. Так, согласно пп.3 п.3 ст.137-1 ТК РК, законодатель допускает отношения по представлению персонала в случаях, когда требуется заменить временно отсутствующего работника. В данном случае видится двойная дискриминация в сфере труда. С одной стороны, принимающая сторона в ситуации, когда по тем или иным обстоятельствам имеется необходимость во временной замене сотрудника, обладает возможностью заключить либо трудовой договор с вытекающими из него социальными и трудовыми гарантиями работника (пп.4 п.1 ст.30 ТК РК), либо принять на работу работника направляющей стороны, на которого не распространяются существенные гарантии в сфере труда. Не трудно предположить, что работодатель с большей вероятностью обратится к возможностям договора по представлению персонала. Частные работодатели 80% дискриминируют своих работников не только из-за сексистских, расистских, эйджистских или иных стереотипов, но и по чисто экономическим причинам. Зачастую дискриминация экономит работодателю денежные средства [212, с.1043]. В данном случае происходит дискриминация работников, изъявляющих желание осуществлять трудовую деятельность с заключением трудового договора. Их нежелание поступиться своими трудовыми правами может стать дискриминационной основой для отказа работодателем (принимающей стороной) в заключении трудовых отношений.

С другой стороны, безусловно, осуществление работы временно отсутствующего работника работником направляющей стороны ограничивает право последнего получить одинаковую с замещенным работником заработную плату, право получить ежегодный трудовой отпуск, компенсационные выплаты, доплаты и т.п. Кроме того, в отличие от работников, работающих по трудовому договору, работники направляющей стороны лишены трудового права обращения в согласительную комиссию, ведения коллективных переговоров и т.п. Законодатель четко указывает, что трудовой спор может возникнуть только у работника и работодателя по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя (пп.16 п.1 ст.1 ТК РК). Отношения между работником направляющей стороны и принимающей стороной регулируются исходя из положений гражданско-правового договора по оказанию услуг по представлению персонала. В то же самое время, споры, относящиеся к оплате труда, предоставлению дополнительного отпуска и т.п. относятся к трудовым спорам, а потому содержат обязанность сторон трудового спора соблюдать соответствующий порядок досудебного урегулирования. Наряду с невозможностью защитить трудовые права в судебном порядке в рамках трудового спора, работники направляющей стороны лишены права обращаться в трудовую инспекцию в случае нарушения принимающей стороной трудового законодательства. Необходимо отметить, что в рамках трудового договора между работником направляющей стороны и работодателем-направляющей стороной, вопрос наличия у работников направляющей стороны трудовых прав, которые предусмотрены трудовым договором, ст. 22 ТК РК, для работников, остается открытым, ввиду разделения понятий работника и работника направляющей стороны.

Касательно отношений по поводу предоставления персонала, то в данном случае некоторые утраченные права работника ввиду дифференциации работников в трудовом праве своеобразно восполняются путем установления определенных обязанностей. Так, право работника на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда (пп. 4 п. 1 ст. 22 ТК РК) частично обеспечиваются обязанностью принимающей стороны знакомить работника направляющей стороны с правилами трудового распорядка, иными актами принимающей стороны, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) (пп. 1, п. 11 ст.137-1 81 ТК РК); право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев (пп.12 п.1 ст.22 ТК РК) выражается в обязанности принимающей стороны не допускать на работу работников направляющей стороны, незастрахованных по обязательному страхованию от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п.2 ст.137-1 ТК РК) и т.д. Таким образом, установление определенных обязанностей сторонам отношений в сфере предоставления персонала (направляющая и принимающая стороны) способствует реализации трудового принципа запрета дискриминации в сфере труда, в том числе в ситуациях присутствия различий, недопущений или предпочтений, приводящих к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Принцип запрещения принудительного труда, наряду с другими трудовыми принципами, представляет собой учредительную норму-принцип, содержащую ратифицированную норму конвенций МОТ. Конвенции МОТ за №105, 29 налагает обязанность на каждого члена МОТ, ратифицировавшего ее, упразднить применение принудительного или обязательного труда в возможно кратчайший срок. Несмотря на то, что государство всячески содействует недопущению любых форм принудительного труда, ведет активную политику искоренения наихудших форм детского труда и т.п., в том числе путем провозглашения основополагающего принципа свободы труда, в настоящее время намечаются тенденции к расширению возможностей применения принудительного или обязательного труда. Так, с 1 января 2023 года действуют поправки в Конституцию РК касательно расширения видов допускаемого принудительного труда [213]. Теперь принудительный труд допускается не только на основании приговора суда в качестве меры наказания за уголовное правонарушение, но и в рамках административно-правовой ответственности (п. 1 ст. 24). Считаем, что подобное расширение противоречит международным нормам о труде, в частности ст.2 Конвенции МОТ за №29. Пункт 2 ст.2 Конвенции МОТ за №29 содержит исчерпывающий перечень работ или служб, которые не считаются «принудительным» или «обязательным» трудом, однако законодатель РК вышел за рамки международных стандартов. Соглашаясь с мнением Е.А. Волк и К.Л. Томашевского [125, с. 241] о неудачной формулировке абзаца 3 ст. 7 ТК РК, определяющей случаи допущения принудительного труда, поскольку законодателем принудительным трудом называются работа или служба, которая МОТ таковой не признается, считаем необходимым отметить, что с учетом последних изменений в основной закон РК принудительный труд в РК допускается, несмотря на его очевидный запрет.

Термин «принудительный труд» в действующем ТК РК полностью совпадает с определением, указанном в Конвенции МОТ за №29, как в части недобровольности предоставления услуг, так и в результате угрозы какого-либо наказания. В связи с внесенными изменениями в Конституцию РК с февраля 2023 года разрабатывается соответствующий законопроект (далее ‒ Проект) по внесению изменений и дополнений в КоАП РК [214]. Проектом вводятся общественные работы в качестве одного из видов административно-правового взыскания. Исполнение общественных работ представляет собой обязанность лица, привлеченного судом к административной ответственности, выполнять общественно полезные работы под контролем и организацией местных исполнительных органов. Местом принудительной работы являются, согласно Проекту, общественные места, расположенные по месту жительства правонарушителя. За уклонение от выполнения общественных работ Проектом предусматривается административная ответственность в виде административного ареста. Таким образом, общественные работы, установленные судом в качестве меры наказания, являются принудительным трудом и прямо противоречат законодательству РК, международному принципу запрета принудительного или обязательного труда. Общественные работы по постановлениям административных судов не допускаются международным трудовым законодательством, в связи с чем, считаем необходимым пересмотреть решение включения общественных работ в качестве мер административного взыскания.

Ранее понятие общественных работ регламентировалось Законом РК «О занятости населения», под которыми понимались виды трудовой деятельности, не требующие предварительной профессиональной подготовки и направленные на обеспечение занятости населения. Они были отнесены к компетенции уполномоченного органа по вопросам занятости населения, центров занятости (п.6 ст.7). Общественные работы представляли собой меру содействия занятости в рамках организуемой государством политики, направленной на защиту населения от безработицы (пп.7 п.2 ст.17). Согласно п.7 ст.22 Закона РК от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения», ныне утратившего силу, на лиц, участвующих в общественных работах, распространялись нормы ТК РК. На работодателей также возлагалась обязанность предоставить рабочие места для организации общественных работ (пп.5 п.1 ст.28). С упразднением вышеуказанного закона и принятием нового СК РК [9] общественные работы из государственных мер ликвидации безработицы превратились в метод принуждения к бесплатной, не защищенной трудовым законодательством трудовой деятельности. Проект не дает определения общественных работ как разновидности трудовой деятельности, рассматривая их как само исполнение бесплатных общественно полезных работ. Тем не менее, исходя из понятия труда (пп.14 п.1 ст.1 ТК РК), его характерных признаков, мы считаем, что общественные работы являются одним из видов трудовой деятельности, а потому должны регламентироваться нормами ТК РК. Проект содержит порядок и некоторые ограничения, связанные с исполнением общественных работ. Так, законодатель не ограничивает круг субъектов, в отношении которых допускается принудительный труд, в отличие от Конвенции МОТ за №29, в котором указывается, что к принудительному или обязательному труду могут быть привлечены только трудоспособные взрослые лица мужского пола. Изменения в КоАП РК предусматривают обязанность не допускать к общественным работам беременных женщин; лиц, воспитывающих в одиночку 83 детей в возрасте до трех лет; лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста; лицам с инвалидностью первой и второй групп; женщин в возрасте 58-ми лет и выше; мужчин в возрасте 63-х лет и выше; иностранных граждан и не проживающих постоянно в РК лиц без гражданства. Интересным представляется положение Проекта о том, что лица, которые не имеют постоянного места работы, не являются учащимися, должны трудиться 8-ми часовой рабочий день в отличие от лиц, имеющих место работы или обучающихся в учебных заведениях, для которых установлен 4-х часовой рабочий день. При этом для безработных и необучающихся лиц общая продолжительность общественных работ не должна превышать более сорока часов в неделю.

Согласно ст.9 Конвенции МОТ за №29, орган власти, имеющий право привлекать к принудительному или обязательному труду, обязан, прежде чем разрешить применение этой формы труда, предварительно убедиться в том, что было невозможно получить добровольную рабочую силу для выполнения этой службы или работы, несмотря на то, что были предложены зарплата и условия труда, по меньшей мере, равные тем, которые практикуются на данной территории для аналогичной службы или работы, что следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения, принимая во внимание имеющуюся рабочую силу и ее способность выполнить данную работу. Приказом Министра здравоохранения и социального развития РК утверждены Правила организации и финансирования общественных работ [216], согласно которым, общественные работы являются добровольными, носят экономическую, социальную и экологическую полезность для региона. Кроме того, общественные работы предоставляют возможность временного трудоустройства лицам, не имеющим специального образования. Период трудовой деятельности лица, участвующего в общественных работах, засчитывается в его трудовой стаж. В соответствии же с СК РК, не допускается регистрация лиц в качестве безработных, если они осуждены по решению суда к исправительным работам либо общественным работам (пп.6 п.3 ст.99). В данном случае считаем необходимым указать на дискриминационный характер данного пункта закона, поскольку запрет на регистрацию осужденного лица в качестве безработного, ущемляет права последнего на реабилитацию. Требования статьи буквально ограничивают права граждан на труд, нарушают принцип свободы труда. Согласно п.3 ст.65 УПК РК [217], осужденным именуется подсудимый, в отношении которого вынесен обвинительный приговор. Норма СК РК, указанная в пп.6 п.3 ст.99, прямо противоречит конституционному принципу социальной защиты от безработицы (п.2 ст.24). Получается, что поскольку безработными признаются лица, ищущие работу и готовые к ней приступить, запрет для осужденных на общественные или исправительные работы считаться безработными лишает их возможности государственной поддержки в сфере занятости. Таким образом, из круга потенциальных субъектов государственного патронажа в сфере занятости искусственно выпадает значительная часть социально-уязвимого населения. Примечательно, что утративший силу Закон РК «О занятости населения РК», в отличие от СК РК содержал всего пять оснований для обязанности соблюдать запрет на регистрацию в качестве безработного. В силу пп.10 п.1 ст.10 УИК РК [218], осужденные имеют право на социальное и пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РК. Однако СК РК лишает осужденных возможности не только иметь статус безработного, получить государственную поддержку в сфере занятости, но и быть субъектом социальной защиты от безработицы путем возможности получать социальную выплату по случаю потери работы (п.1 ст.113). Кроме того, не понятен обширный круг лиц, охватываемый рассматриваемой нормой.

Во-первых, осужденным считается лицо, в отношении которого вынесен приговор, и совсем не обязательно, что вышеупомянутый судебный акт вступил в законную силу. К примеру, УК РК предусмотрена отсрочка исполнения наказания беременным женщинам, женщинам, имеющим малолетних детей, мужчинам, воспитывающим в одиночку малолетних детей на срок от одного года до пяти лет (ст.74 УК РК). В случае применения отсрочки исполнения приговора, осужденный, содержащийся под стражей, освобождается в зале суда незамедлительно, а осужденный, в отношении которого применено наказание в виде лишения свободы, после вынесения приговора под стражу не заключается. В течение пятнадцати дней приговор может быть обжалован. Уголовное дело с учетом сроков формальных процедур подготовки и передачи материалов уголовного дела на рассмотрение в апелляционной инстанции, как правило, находится на рассмотрении в апелляционном суде от одного, двух месяцев и далее, в зависимости от сложности. Таким образом, при потенциальной возможности оправдания, сам факт вынесения приговора и следующего за ним получения статуса осужденного, лишает потенциально невиновного в преступлении лица стать субъектом реализации принципа трудового права на защиту от безработицы, связанную с обязанностью государства всесторонне содействовать обеспечению занятости населения.

Во-вторых, несмотря на то, что обвиняемое лицо было осуждено приговором суда, данный приговор вступил в законную силу, а осужденный отбывает наказание в местах лишения свободы или состоит на учете уголовно-исполнительных органов в связи с осуществлением общественных, исправительных работ, у осужденного не утрачивается возможность кассационного обжалования, обращения в Конституционный суд либо возобновить рассмотрение уголовного дела по вновь открывшимся обстоятельствам. Считаем неприемлемым ограничивать права физических лиц и сужать подобным образом обязанность государства в сфере трудового права по обеспечению социальной защиты от безработицы лишь на основании вынесения судебного акта. Суды могут ошибаться, судебные акты могут быть отменены, пересмотрены, отправлены на новое рассмотрение. Статус осужденного сам по себе не может быть основанием для лишения человека фундаментальных социальных гарантий, поскольку данный статус указывает лишь на результат государственного карательного воздействия, представляет собой указание на меру ответственности за какое-либо правонарушение. Кроме того, осужденные, помимо основного наказания, приобретают судимость, т.е. особое правовое состояние осужденного лица, которое влияет на его социальное положение в обществе, ограничивает на законном основании его определенные трудовые права, препятствует реализации права на трудоустройство по некоторым видам профессий, обязывает работодателей не допускать с такими лицами трудовых отношений. Тем не менее, судимость может быть погашена (п.3 ст.79 УК РК), и в таком случае, осужденное лицо имеет право на реабилитацию, в том числе путем получения соответствующей справки об отсутствии судимости. Однако пп.6 п.3 ст.99 СК РК лишает осужденных, в том числе с погашенной судимостью, социальных гарантий, причем совершенно безосновательно. На наш взгляд, вполне оправдано недопущение регистрации в качестве безработных лиц, указанных в пп.пп. 1-5 п.3 ст.99 СК РК. Причины такого недопущения могут быть разными: от законодательных ограничений, в том числе вступать в трудовые отношения (пп.1,4 п.3 ст.99) до наличия у претендующих лиц другой работы, личных средств (пп.2,3,5 .3 ст.99), и они объективно не подпадают под категорию лиц, нуждающихся в работе, чего нельзя сказать об осужденных лицах.

В-третьих, в связи с намерением увеличить количество административных взысканий, т.е. добавить в КоАП РК в качестве наказания общественные работы, которые ранее как мера ответственности за правонарушения предусматривалась только в рамках уголовного законодательства, значительно расширяется круг лиц, которым государство прямо отказывает в обеспечении мер социально-трудовой защиты. Так, пп.6 п.3 ст.99 СК РК не регистрируются в качестве безработного лица, осужденные по решению суда к общественным работам. Формулировка законодателя «решение суда» вкупе с изменениями в Конституцию РК касательно расширения видов принудительного труда подразумевает не только лиц, осужденных за уголовное правонарушение, но и лиц, привлеченных судом к административной ответственности. В понятие решение суда входят все судебные акты, вынесенные по итогам рассмотрения различных видов судебных дел (решения по гражданским делам, приговоры, административные постановления и т.п.). Поскольку в диспозиции рассматриваемой статьи идет речь о решении суда, в которых могут содержаться наказания в виде исправительных работ, общественных работ, а также лишения свободы, подразумевается, что законодатель имел в виду именно приговоры суда по уголовным делам, однако неточность формулировки создает условия для субъектного сужения границ реализации принципа социальной защиты от безработицы, сокращения обязанностей государства в обеспечении занятости населения.

Помимо вышеуказанного необоснованного охвата лиц, кому запрещено пользоваться услугами государства по содействию в ликвидации безработицы, рассматриваемая норма СК РК содержит дискриминацию внутри дискриминируемых субъектов. Так, по не понятным причинам не регистрируются в качестве безработных осужденные лишь за некоторые виды правонарушений, содержащие санкции в виде исправительных работ, 86 общественных работ либо реальное лишение свободы, в то время как в отношении лиц, получивших наказание в виде штрафов, арестов, ограничения свободы, а также условного лишения свободы реализуется обязанность государства по обеспечению социальной защиты от безработицы.

Можно предположить, что законодатель, устанавливая ограничения (пп.6 п.3 ст.99 СК РК) для отдельных категорий лиц, стремился привести в равновесие и единообразие социальное законодательство с изменениями в Конституцию РК, коснувшиеся принципа недопущения принудительного труда. В таком случае целесообразным видится внесение изменений в пп.6 п.3 ст.99 СК РК следующего содержания: *«Не регистрируются в качестве безработного:…6) лица, содержащиеся или отбывающие наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также лица, отбывающие наказание в виде общественных, исправительных работ по вступившим в законную силу приговорам и постановлениям суда»*.

Тем не менее, принятые один за другим изменения и дополнения в законодательство, а также намерения законодателя внести рассмотренные ранее изменения и дополнения в КоАП РК, указывают на то, что ограничения в получении социальной защиты от безработицы в отношении отдельных категорий лиц. Данное обстоятельство дает основания предполагать тенденции к сужению реализации основных принципов трудового права, в том числе путем ликвидации некоторых обязанностей со стороны государства в сфере трудового права.

Обязанность государства обеспечить социальную защиту от безработицы основывается на праве человека на труд, который в РК прямо не указан, но выражен через конституционный принцип свободы труда.

Труд – основное условие существования человеческого общества. Во многом формирование толкования труда сложилось под влиянием жизнедеятельности и осмысления данного феномена через призму различных жизненных обстоятельств в разные периоды исторического развития. В древние времена, эпоху Средневековья и далее до начала научной, промышленной революций труд ассоциировался с невольничеством, рабством, служением. Древнеримскими правовыми документами регламентируется трудовая деятельность рабов и других подневольных лиц (пленных), все результаты и плоды которой принадлежат хозяину – владельцу. В частности, в древнем Риме существовал закон, согласно которому, «Тот, кого выкупили из вражеского плена, находился в состоянии, подобном рабскому, по отношению к тому лицу, которое внесло сумму выкупа. Он оставался при этом человеке как бы в виде залога до тех пор, пока не возмещал выплаченную сумму или не рассчитывался по долгу своим трудом» [219].

Одновременно с развитием науки, технологий отменялось рабство, крепостное право, эксплуатация человеческого труда. Научно-технические революции конца XVI-XX в. дали импульс формированию основ трудовых прав современного человека. Со второй половины 19 века в Великобритании и далее в других развитых странах началось реальное улучшение экономического и социального положения трудящихся. Рабочие объединялись в группы и провозглашали законность своих трудовых прав. Такое объединение переросло в необходимость создания в 1919 году МОТ. Был принят ряд Конвенций МОТ: о рабочем времени в промышленности; о безработице; об охране материнства; о труде женщин в ночное время; о ночном труде подростков в промышленности; о равноправии в области возмещения при несчастных случаях и т.д. [220]. В 1926 году Лигой Наций принята Конвенция о рабстве, ратифицированной РК в 2008 году [221], согласно которой запрещались все аспекты работорговли, а также действия, связанные с захватом, приобретением какого-либо лица или обращением его в рабство. Таким образом, возрождалось осознание человека своего неотъемлемого права на труд, на охрану и защиту труда. Формировалась устойчивая связь между личным трудом и справедливым вознаграждением за этот труд. Труд становился свободным, превращался в выбор, право и благо для человека, который лично его использовал. Конституция СССР 1936 года провозгласила право на труд, под которым понималось право на получение гарантированного государственного обеспечения трудовой занятости, оплаты труда в соответствии с количеством и качеством выполненной работы. Отдельно выделялись права на отдых, социальное обеспечение и равенство женщин и мужчин. Позднее, в 1978 году в Конституции КазССР указывалось, что право на труд обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства (ст.38). Статья 23 Всеобщей декларации прав человека от 1948 года провозглашает право каждого человека на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда, а также защиту от безработицы. Конституция РК от 1993 года [36] в соответствии с международными трудовыми стандартами также провозглашала право граждан на труд, подразумевая над этим право каждого свободно трудиться как самостоятельно, так и по трудовому договору, свобода которого также гарантировалась государством. Граждане РК имели право на социальную защиту от безработицы (ст.19). С 1995 года с принятием новой Конституции, формулировка права на труд заменяется свободой труда. Г.А. Трофимова, В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов рассматривают принцип право на труд как составляющую принципа свободы труда [222]. По мнению исследователей, придерживающихся вышеуказанной точки зрения, свобода труда представляет собой более широкое понятие, нежели право на труд, поскольку данный принцип применим только по отношению к работе, в то время как свобода труда относится к любой занятости [222, с. 94-95]. Иного мнения придерживается Л.А. Чиканова, напротив, указывая, что трудовой принцип «свобода труда» является составной частью трудового принципа «права на труд». Автор объясняет свою позицию тем, что в содержании принципа права на труд имеется обязанность государства соответствующего обеспечения данного права в отличие от принципа свободы труда, который 88 провозглашает лишь одну из сторон – свободу [223]. Данной точки зрения придерживаются и А.Х. Марулин, Л.В. Петров [224]. Альтернативную позицию занимает А.Е. Канакова, утверждая, что принципы права на труд и свободы труда разные понятия, имеющую тесную взаимосвязь [225].

По мнению Л.Ю. Бугрова, свобода труда как юридическая категория представляет собой совокупность юридических форм, отражающих степень свободы в общественных отношениях. Свобода труда, как полагает автор, в юридическом плане охватывает отражение социально-экономического аспекта свободы труда в структурах не только трудового, но и других отраслей права и законодательства [118, с. 15]. Обязанность государства содействовать обеспечению занятости и трудоустройства является одним из критериев соотношения права на труд и свободы труда. В данном случае мы соглашаемся с авторами, указывающими, что право на труд представляет собой более широкое понятие, поскольку охватывает не только права и свободы, но и государственные обязанности, гарантии в сфере труда. На примере пп. 6 п. 3 ст. 99 СК РК можно убедиться, что провозглашенное право на социальную защиту от безработицы не гарантирует каждому государственное содействие, оставляя за лицом его право действовать самостоятельно, в том числе искать или не искать подходящую работу. Таким образом, обязанности в сфере трудового права определяют основные различия между принципами права на труд и свободы труда.

**2.3 Виды обязанностей в трудовом праве**

Изучение правовых категорий, наряду с установлением понятия и содержания категории, характеризуется наличием такого способа научного познания, как классификация, представляющего собой в самом обобщенном смысле метод систематизации знаний об объекте исследования. По мнению С.С. Розовой, классификация представляет собой важный элемент научной деятельности [226, с.13,15]. Как указывал Карл Пирсон, классификация различного рода фактов и явлений, определение их взаимодействия между собой характеризует основной метод научного познания [227, с.10-12]. Особенностью классификации в правовой науке, как любой гуманитарной, социологической и общественной науки является отсутствие четко ограниченных критериев классификации, субъективизм в определении разновидностей того или иного правового явления. В связи с чем, говорить о некой установленной, единой формуле выделения разновидностей какой бы то ни было категории не представляется возможным. Так, Л.Д. Воеводин рассуждал, что даже весьма совершенная классификация прав и обязанностей не исключает, а предполагает другие виды [228, с.181]. В зависимости от правоотношений, охватываемых отраслью трудового права, обязанности подразделяются на:

1. Обязанности, относящиеся к трудовых отношениям.

2. Обязанности, вытекающие из отношений, непосредственно связанных с трудовыми. К обязанностям, относящимся к трудовым отношениям, относятся все обязанности, возникающие у сторон трудовых правоотношений – работника и работодателя.

Вышеуказанный круг обязанностей устанавливается трудовым договором, соглашениями в сфере труда, актами работодателя, трудовым законодательством (ТК РК), а также иными правовыми и правоприменительными актами, регулирующими трудовые правоотношения работника и работодателя, регламентирующими порядок осуществления взаимных прав и обязанностей в сфере труда. Обязанности, вытекающие из трудовых отношений, являются основными обязанностями, характеризующими содержание трудового права. К таким обязанностям, как правило, относятся обязанности работника и работодателя по поводу исполнения трудовой функции, соблюдения трудового распорядка и дисциплины труда, оплате труда, установления рабочего времени, времени отдыха, некоторые обязанности по охране и безопасности труда, изменения и прекращения трудового договора и т.п. ТК РК предусматривает основные обязанности работника и работодателя (ст.ст. 22, 23), называемые статутными. Однако не все статутные обязанности можно отнести к обязанностям по поводу трудовых отношений между работником и работодателем. Так, обязанность работодателя исполнять предписания государственного инспектора труда (пп. 12 п.2 ст.23 ТК РК), а также обязанность непрепятствовать и допускать определенных должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях, в том числе для расследования несчастных случаев (пп.12 п.2 ст.23 ТК РК) содержит порядок взаимодействия работодателя с иными субъектами трудовых отношений, помимо работника, по поводу охраны и безопасности труда. Перечень статутных обязанностей работодателя значительно шире, чем у работника, что вызвано желанием законодателя обеспечить исполнение прав работников через возложение обязанности на работодателя. Данная законодательная воля вполне обоснована. Так, Е.Н. Нургалиева, обозначая неравенство количества обязанностей между работником и работодателем, справедливо отмечает, что подобная необходимость вызвана, прежде всего, экономическими и организационно-управленческими возможностями работодателя для удовлетворения своих интересов [229].

ТК РК предусматривает иные обязанности сторон трудовых отношений. Так, работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда (п.2 ст.46); в случае письменного заявления беременной женщины установить режим неполного времени (п.3 ст.70); работодателю также вменена обязанность уведомить работника о предстоящем переезде (ст.39); обязанность временно перевести работника на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от 90 работы, если данный работник получил производственную травму, у работника имеется профессиональное заболевание или им получен какой-либо иной вред здоровью (п.1 ст.43); обязанность создать своим работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества (п.6 ст.123). Работник, в свою очередь, согласно ТК РК, несет обязанности по личному выполнению трудовой функции (ст.24), обязанность предоставить работодателю медицинское заключение в случае наличия противопоказаний для перевода на другую работу (п.3 ст.38) и т.п. ТК РК также предусмотрены обязанности сторон трудовых отношений при правовом регулировании отдельных категорий работников, соответственно обязанности работника и работодателя, помимо ТК РК, содержатся в иных правовых актах: Закон Республики Казахстан от 30 марта 1995 года № 2155 «О Национальном Банке Республики Казахстан»; Закон Республики Казахстан от 17 января 2002 года № 284-II «О торговом мореплавании»; Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»; Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения»; Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан» и др.

Данный вид обязанностей ограничен количеством субъектов, наделенных указанными обязанностями и вытекает из законодательного определения трудовых отношений, как отношения по поводу реализации работником и работодателем своих взаимных прав и обязанностей. Ключевым фактором представляется взаимность, коррелятивность обязанностей по отношению к правам сторон трудовых отношений. Трудовому правоотношению присущ комплекс взаимных прав и обязанностей. По мнению А.М. Куренного, особенностью трудовых правоотношений является его способность охватывать весь комплекс взаимных прав и обязанностей субъектов в неразрывном единстве [230]. Однако на практике не всегда праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя, как и не всегда одна и та же обязанность относится одинаково к субъектам трудовых отношений. К примеру, согласно пп. 26 п. 2 ст. 23 ТК РК, на работника возложена обязанность соблюдать трудовую дисциплину, под которой, согласно действующему трудовому законодательству, надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами РК, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами. Однако в перечне статутных обязанностей работодателя отсутствует необходимость обременения работодателя соответствующей обязанностью соблюдать трудовую дисциплину, что противоречит пп. 30 п.1 ст.1 ТК РК, где говорится о надлежащем исполнении трудовой дисциплины со стороны как работника, так и работодателя.

Обязанность является необходимостью должного поведения, под которым в том числе, подразумевается надлежащее поведение. Из определения трудовой дисциплины можно сделать вывод о наличии обязанности обеих сторон трудовых отношений соблюдать взятые на себя обязательства по соблюдению трудовой дисциплины, с той лишь разницей, что форма выражения исполнения обязанности не одинакова. Так, если обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину выражается через непосредственное подчинение правилам трудового распорядка, надлежащего исполнения трудовой функции, то обязанность работодателя соблюдать трудовую дисциплину находит свое выражение в надлежащем контроле и ответственности. Очевидно, что трудовая дисциплина и трудовой распорядок скорее элемент обременения работника нежели работодателя, поскольку трудовая дисциплина необходима в первую очередь для эффективности производственных процессов, осуществляющих работниками на производстве, однако установление обязанности работодателя соблюдать дисциплину труда необходимо в первую очередь для защиты прав работников, в том числе, от необоснованного применения различного рода мер ответственности со стороны работодателя.

В качестве примера можно привести рассмотренный в ВС РК трудовой спор работницы НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» о признании незаконным и отмене приказов об объявлении замечания, выговора, расторжении договора с восстановлением на прежней должности [231]. Согласно извлечениям из постановлений судебной коллегии по гражданским делам ВС РК, установлено, что к работнику были применены меры дисциплинарной ответственности с последующим увольнением в связи с фактами нарушения работником трудовой дисциплины, а именно отсутствием работника на рабочем месте в период с 10 по 11 июня 2021 года и с 14 по 18 июня 2021 года. Работодатель указывал, что 9 июня 2021 года директором филиала издан приказ об организации деятельности Контакт-центра, в котором предоставление консультаций по государственным услугам посредством call–центра возложено на работников отдела по обслуживанию населения, где значилась и истица. Решением Костанайского городского суда от 3 ноября 2021 года приказы работодателя о применении в отношении работника мер дисциплинарной ответственности были признаны незаконными и отменены, сотрудница была восстановлена на работе. Суд первой инстанции в качестве обоснования своих доводов, в том числе, ссылался на то, что в приказе от 9 июня 2021 года отсутствует информация о назначении сотрудников отдела по обслуживанию населения ответственными за работу call–центра, не указано конкретное место их работы – адрес Контакт-центра, не указано конкретное местонахождение Контактцентра как рабочего места истца. Постановлением судебной коллегии по гражданским делам Костанайского областного суда от 8 февраля 2022 года вынесено новое решение об отказе в удовлетворении иска, в остальной части решение оставлено без изменения. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РК, не согласившись с доводами апелляционной инстанции о том, что работник, надлежаще ознакомленный с приказом от 9 июня 2021 года, уклонился от обязанности его исполнения, указывает, что суд апелляционной инстанции не выяснил, оповещены ли были работники, перечисленные в приложении к вышеуказанному приказу, о месте нахождения Контакт-центра, адрес которого не был указан в названном акте работодателя, что могло свидетельствовать об уважительности причины отсутствия истца на новом рабочем месте. Таким образом, практика ВС РК показывает, что наряду с безусловной обязанностью соблюдения трудовой дисциплины со стороны работника должна устанавливаться обязанность со стороны работодателя производить все разумные действия для того, чтобы обеспечить работнику возможность соблюдения установленной трудовой дисциплины [231].

Считаем целесообразным законодательно закрепить необходимость подобной обязанности со стороны работодателя. Предлагается статью 23 ТК РК дополнить п. 29 следующего содержания: «обеспечивать условия для надлежащего соблюдения работником дисциплины труда, трудового распорядка».

К обязанностям, вытекающим из отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся обязанности, складывающиеся из отношений по поводу:

‒ организации и управления трудом;

‒ трудоустройства;

‒ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

‒ социального партнерства;

‒ заключения коллективных договоров и соглашений;

‒ участия работников (представителей работников) в установлении условий труда;

‒ разрешения трудовых споров;

‒ контроля за соблюдением трудового законодательства РК.

В РК правоотношения по организации и управлении трудом, а также участие работников (представителей работников) в установлении условий труда могут складываться между работодателем (его представителем) и коллективом работников через их представителей. Формами такого управления, как правило, выступают учет мнения работников, представителей работников, в процессе управления и организации труда. Однако, в ТК РК не содержится обязанность работодателя учитывать мнения работников и их представителей при осуществлении управления трудовыми процессами. Словосочетание «учет мнения» без соответствующей обязанности предполагает лишь право работодателя принимать во внимание мнение коллектива работников, но действовать по своему усмотрению, в некоторых случаях не обременяя себя рассмотрением мнения работников и их представителей вовсе. Так, статьей 12 ТК РК определяется порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя, согласно которому работодатель издает акты с учетом мнения представителей работников. При этом учет мнения происходит лишь в тех случаях, если об этом указано в соглашениях и коллективных договорах. Как показывает практика, в редких случаях в коллективных, тем более в трудовых договорах и иных соглашениях, прописывается условие об учете мнения представителей работников. Как правило, это зависит от уровня правового сознания и инициативности самих работников, а также правовой позиции и степени влияния профессиональных союзов, представителей работников на работодателя.

Предлагается п.1 ст.12 ТК РК изложить в следующей редакции: «*работодатель издает акты, касающиеся изменений существенных условий труда и трудового договора, вопросов прекращения трудовых отношений, а также в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, с учетом мнения представителя работников*». В данном случае на работодателя возлагается обязанность учитывать мнение не только при наличии подобного требования в соглашениях и коллективных договорах, но и при изменении существенных условий труда и трудового договора. Подобная обязанность со стороны работодателя предоставит возможность работникам влиять на разрешение таких важных вопросов, как реорганизация, введение различных изменений производственно-технологического характера и т.п. Обязанность учитывать мнение представителей работников при издании актов, касающихся изменений существенных условий труда и трудового договора, в то же самое время служат определителем разумных границ влияния работника на производственные и иные трудовые процессы. В силу п.1 ст.93 ТК РК, работодатель утверждает график отпусков с учетом мнения работника. В данном случае не представляется целесообразным обязательность учета мнения работника, поскольку оправдана относительная самостоятельность работодателя при установлении трудового распорядка, трудовой дисциплины, режима рабочего времени, отдыха и т.п.

Сомнительным представляются положения п.5 ст.12 ТК РК. Диспозиция статьи указывает о наличии трех мнений представителей работников, которые работодатель вправе учитывать: согласие с актом работодателя, несогласие и наличие предложений по изменению акта. В связи с чем, не понятно противопоставление несогласия с наличием предложений по его изменению: «если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его изменению». Соединительный союз «либо» предполагает взаимоисключение несогласия и наличия предложений. В таком случае создается впечатление, что при несогласии с актом работодателя внесение предложений не предусматривается.

Кроме того, на наш взгляд не вполне удачна формулировка пп.1,2 п.5 ст.12 ТК РК. При этом не ясно, чье согласие или несогласие требуется. В одном случае может показаться, что согласие или несогласие должно быть со стороны представителей. Так, пп.1,2 п.5 ст.12 ТК РК можно трактовать, как: работодатель при согласии (представителей работников) издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников; при несогласии (представителей работников) вправе провести дополнительные консультации с представителями работников. В данном случае закон прямо говорит, что предложения представителей профсоюзов будут учитываться (рассматриваться) только в том случае, если они согласны с актом, в других случаях, работодатель вправе провести дополнительные консультации с представителями работников. Работодатель может проводить дополнительные консультации, может и не проводить. Но ведь предложения по изменению акта работодателя могут возникнуть и в случае несогласия с актом работодателя, однако ТК РК не предусматривает обязанности работодателя в таком случае учитывать мнение представителей работников. В 94 другом случае согласие или несогласие относится к работодателю по поводу решения представителей работников. Так, пп.1,2 п.5 ст.12 ТК РК можно трактовать, как: работодатель при согласии (с решением представителей работников (протоколом)) издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников; при несогласии (с решением представителей работников (протоколом)) вправе провести дополнительные консультации с представителями работников. Неясным в таком случае становится, с чем именно соглашается работодатель, если мнение по предложению по изменению акта работодателя он всего лишь вправе учитывать. Право работодателя подразумевает выбор. Работодатель имеет право не учитывать предложения представителей работников, тогда в таком случае, с чем он соглашается или не соглашается? Предлагается п.5 ст.12 ТК РК изложить в следующей редакции: «*после получения протокола (решения) представителей работников о согласии или несогласии с актом работодателя при наличии предложений по его изменению, работодатель обязан в течение трех рабочих дней рассмотреть предложения представителей работников и направить письменный ответ представителю работников. В случае несогласия с протоколом и(или) предложениями представителей работников возникший спор разрешается в порядке главы 15, 16 настоящего Кодекса. Споры, не подлежащие рассмотрению в соответствии с п. 1 ст. 159 настоящего Кодекса, разрешаются путем переговоров между работником, работодателем и представителем работника*». Предлагаемая норма согласуется с обязанностью работодателя рассматривать предложения представителей работников, согласно пп.7 п.2 ст.23 ТК РК. Необходимо четко указать, что предложения, при их наличии, должны быть рассмотрены независимо от того, согласны ли представители работника с актом работодателя или нет. Кроме того, обязанность предоставления письменного ответа от работодателя дает дополнительную возможность со стороны представителей работников в некоторых случаях обжаловать действия работодателя до принятия соответствующего акта работодателя. Обязанность предоставления письменного ответа гарантирует реальное рассмотрение предложений, предоставляемых работниками через их представителей. Рассмотрение споров по поводу учета мнения представителей работников при издании актов работодателя согласительными или примирительными комиссиями, трудовым арбитражем, состоящими в том числе из представителей работников, на наш взгляд, может представлять собой один из механизмов утраченного права работников на участие в управлении организацией. Решения комиссий, трудового арбитража могут создавать положительную трудовую практику по типу судебной практики при рассмотрении отдельных трудовых споров. Также предлагается п.6 ст.12 ТК РК изложить в следующей редакции: «*При недостижении согласия по проектам актов работодателя по спорам, не подлежащим рассмотрению в соответствии с п.1 ст.159 настоящего Кодекса, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и (или) работодателем, работниками и представителем работников с согласия работника, после чего работодатель вправе принять акт. Протокол может быть подписан одним представителем работодателя и (или) работодателем и представителем работника с согласия работника при наличии доверенности*».

Законом РК от 15 февраля 2023 года №199-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам упрощения порядка разрешения трудовых споров и конфликтов» [232], в п.6 ст.12 ТК РК уже вносились изменения, где слова «и работников» заменены словами «и одним представителем работников», однако считаем, что право подписи и принятии решений не должно быть делегировано представителю профсоюза на законодательном уровне. У работника должно быть право самостоятельного определения и распоряжения правом передачи своей подписи.

Обязанности по трудоустройству регламентируются СК РК. Так, СК РК предусматривается ряд обязанностей работодателя (п.2 ст.103), в том числе размещать на Электронной бирже труда сведения о наличии вакансий; трудоустраивать на заявленное рабочее место безработного после завершения им обучения по его заявке; выполнять установленную квоту для трудоустройства лиц с инвалидностью и т.п.

К обязанностям в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников относятся обязанность работодателя оплачивать из собственных средств профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (п.3 ст.118 ТК РК), предоставления мест для прохождения профессиональной практики и создания соответствующих безопасных условий (п.8 ст.118 ТК РК). Согласно Постановлению Правительства РК от 15 марта 2018 года №125 «Об утверждении Правил подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, требований к организациям образования, осуществляющим повышение квалификации государственных служащих», на государственных служащих, прошедших обучение по программам послевузовского образования, возлагается обязанность трехлетней трудовой деятельности на государственной службе в качестве отработки (п. 24).

Обязанности социального партнерства перекликаются с обязанностями по заключению коллективных договоров и соглашений. Стороны социального партнерства обязаны в течение десяти рабочих дней рассмотреть предложения о переговорах (п.1 ст.150 ТК РК); стороны коллективного договора также обязаны в течение десяти рабочих дней вступить в переговоры (п.2 ст.156 ТК РК); для работодателей устанавливается обязанность представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда в течение одного месяца со дня подписания (п.2 ст.156 ТК РК) и т.п.

К обязанностям в сфере разрешения трудовых споров относятся обязанность работодателя создать согласительную комиссию и знакомить работника с соглашением о работе согласительной комиссии (пп. 6, 26 п.2 ст.23 ТК РК); согласительная комиссия обязана зарегистрировать поступившее 96 заявление в день подачи такого заявления (п.4 ст.159 ТК РК); работодатель обязан освободить членов согласительной комиссии от выполнения трудовых обязанностей на время рассмотрения индивидуального трудового спора и сохранить за ними заработную плату (п.4 ст.159 ТК РК) и т.п. Законом РК от 18 ноября 2015 года №410-V «О противодействии коррупции» [233] предусматривается обязанность уполномоченного органа в течение двух рабочих дней в случае несогласия с решением согласительной комиссии или коллегиального органа направить уведомление о нарушении прав и законных интересов работника в местный орган по инспекции труда (п.4 ст.24-2). Согласно ст.160 ТК РК, для сторон трудового спора устанавливается обязанность по соблюдению сроков обращения в согласительную комиссию или суд. В целях восстановления на работе в рамках досудебного урегулирования трудового спора работник обязан обратиться в согласительную комиссию с соответствующим заявлением не позднее одного месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию. Из данной нормы, на наш взгляд, не совсем понятным видится момент исчисления срока, поскольку неизвестно, кто именно должен вручить или направить по почте копию обжалуемого акта работодателя.

С одной стороны, подобная формулировка на практике предоставляет для работника обширный временной диапазон для обжалования приказа об увольнении, поскольку момент начала течения срока исковой давности связан с действиями работодателя по передаче, например, копии приказа об увольнении сотрудника. Отсутствие в ТК РК прямой обязанности работодателя направить акт о прекращении трудового договора, а также сроков такого направления, создает потенциальную возможность для работника обратиться с заявлением о восстановлении на работе спустя год, пять или даже десять лет.

С другой стороны, ст.160 ТК РК позволяет работодателю направить копию приказа о расторжении трудового договора в согласительную комиссию в день вынесения подобного акта без уведомления работника. В таком случае, ввиду отсутствия обязанности информирования работника о действиях работодателя по вручению или направлению приказа о расторжении трудового договора в согласительную комиссию, возникает риск вынужденного пропуска срока на обращение в согласительную комиссию или его сокращения. Срок исковой давности связан с действиями работодателя, о которых в большинстве своем уже уволенному работнику может быть и неизвестно. Условие статьи 160 ТК РК о начале течения месячного срока исковой давности с момента направления документа по почте создает ситуацию, когда между фактическим получением акта работодателя и его направлением возникает большая разница во времени и, поскольку работник никак не информирован, как следствие, вынужденно пропускает срок обращения в согласительную комиссию. Согласно действующему трудовому законодательству, согласительная комиссия наделена правом восстанавливать пропущенный срок исковой давности, если причины его возникновения она признает уважительными. Как показывает практика, основаниями уважительности пропуска срока исковой давности обычно являются наличие медицинских документов о заболевании, тяжелые жизненные ситуации, иные форсмажорные обстоятельства, объективно воспрепятствовавшие обращению работника в комиссию в указанный законодательством срок. Как правило, несовершенство и неоднозначность законодательных норм, отсутствие четкого и однозначного порядка исчисления срока исковой давности в законе членами согласительной комиссии не учитываются и не определяются как уважительные, поскольку трактуются как упущения работника. Отказ в восстановлении пропущенного срока не препятствует работнику воспользоваться правом обращения в суд, так как срок исковой давности по обращению в суд в случае неурегулирования согласительной комиссией трудового спора составляет два месяца с момента, когда работнику вручено или направлено такое решение. Согласительные комиссии, как правило, не обременяют себя разрешением проблем правоприменительной практики, предоставляя решение данного вопроса судебным органам. Это, в том числе, связано с низкой правовой грамотностью и отсутствием навыков юридического анализа законодательных норм. Согласно п.8 ст.159 ТК РК, члены согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства РК. Отсутствие законодательной регламентации порядка прохождения обучения приводит к тому, что на практике [7, с. 40-42], прохождение обучения носит формальный характер или вовсе исключен из содержания деятельности согласительной комиссии.

Таким образом, для того, чтобы исключить злоупотребление правом как со стороны работника, так и работодателя, обеспечить право работников на судебную защиту своих трудовых прав, необходимо на законодательном уровне внедрить систему обязанностей сторон согласительной комиссии, уточняющих порядок исчисления сроков исковой давности. К примеру, предлагается первый абзац п. 1 ст. 160 ТК РК изложить в следующей редакции: «*по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня получения работником уведомления о вручении согласительной комиссии или направлении в согласительную комиссию по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора*». Таким образом, законодатель устанавливает обязанность согласительной комиссии или работодателя информировать о наличии у первой акта работодателя, который должен быть обжалован.

Субъектами, наделенными обязанностями по контролю за соблюдением трудового законодательства в РК, согласно действующему трудовому законодательству, являются государственный инспектор труда, работодатель, производственный совет по безопасности и охране труда, а также технические инспекторы труда. Их обязанности указаны в главах 21, 22 ТК РК. Обязанности технических инспекторов труда устанавливаются решением производственного совета по безопасности и охране труда организации.

Помимо государственного контроля посредством государственных инспекторов и внутреннего контроля работодателями внутрипроизводственными организациями, указанные в ТК РК, существуют иные системы контроля в сфере трудового права. Так, в случаях необходимости государственные медицинские инспекторы обязаны издать постановление о временном отстранении от работы медицинских работников (пп.3 п.3 ст.32); в области промышленной безопасности должностные лица обязаны осуществлять производственный контроль за соблюдением работниками требований промышленной безопасности (пп.2 п.4 ст.40), доводить до сведения работников информацию об изменении требований промышленной безопасности (пп.6 п.4 ст.40) и т.д.

Одной из главных обязанностей государственных инспекторов труда является осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства путем проведения проверок и вынесении предписаний, имеющих общеобязательный характер. Однако вышеуказанная обязанность может дифференцироваться и не осуществляться в отношении отдельных субъектов, как например, в отношении субъектов малого предпринимательства, а также микропредпринимательства. Налицо, как указывал Н.Л. Лютов, радикальный тип сужения полномочий инспекторов труда [234, с.9-94]. В соответствии со ст.ст. 21, 16 Конвенций МОТ об инспекции труда в сельском хозяйстве [235], сельскохозяйственные и иные предприятия в области промышленности и торговли должны инспектироваться так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законоположений. Однако временный мораторий на проверки, который был продлен [236] до 01.01.2024 года, противоречит нормам международных положений об инспекции труда, которые Казахстаном были ратифицированы. Несмотря на то, что внеплановые государственные проверки государственных инспекторов труда с 2023 года возобновлены, они ограничены обязанностью государственных инспекторов труда лишь реагировать на нарушения трудового законодательства, но не предупреждать их. Сужение полномочий государственных инспекторов труда, выраженных в ограничении их обязанностей по контролю соблюдения трудового законодательства, проведению проверок, негативно сказывается на общее направление развития и политику государства в области трудового права.

Обязанность государственных инспекторов труда осуществлять надзор за надлежащим соблюдением трудового законодательства не безусловна. Так, касательно рассмотрения вопросов о восстановлении на работе, государственный инспектор труда при получении соответствующего заявления от работника не имеет права выписывать предписание работодателю с требованием восстановить работника на прежнюю должность. Исходя из сложившейся практики, государственный инспектор труда либо выносит решение о наличии или отсутствии нарушений трудового законодательства со стороны работодателя, либо вовсе отказывает в рассмотрении подобного заявления. В случае имеющихся со стороны работодателя нарушений требований ТК РК при расторжении трудового договора, государственный инспектор труда может указать на необходимость работодателю восстановить работника в должности, однако данная необходимость может быть выражена только в форме рекомендаций, не обязательных для их выполнения работодателем. Вопросы восстановления на работе отнесены к обязанностям согласительной комиссии и суда. В этом видится более глубокое и перманентное сужение полномочий государственных инспекторов труда в контексте их обязанности осуществлять надзор за соблюдением трудового законодательства. С одной стороны, обязанность обращения в согласительную комиссию как процессуальный элемент досудебного урегулирования трудового спора носит характер расширения частноправового регулирования трудовых и связанных с ним отношений без государственного вмешательства. С другой, отсутствие конкретного законодательного регулирования деятельности самой комиссии, ее формирования и процедуры принятия решений, компетенций и т.п. влияет на качество рассмотрения трудовых споров, которые в силу различных причин, в том числе ввиду отсутствия навыков рассмотрения трудовых споров и анализа трудового законодательства согласительными комиссиями, так или иначе становятся предметом судебного разбирательства.

**Относительно субъектов трудового права** обязанности в трудовом праве подразделяются на обязанности конкретных субъектов: обязанности работника; работодателя; работника направляющей стороны; государственных органов в сфере труда; представителей работников; представителей работодателей; принимающей стороны; направляющей стороны; субъектов учреждений в сфере занятости и трудоустройства; субъекты рассмотрения трудовых споров и т.п.

Интересными представляется обязанности таких субъектов трудового права, как направляющая сторона, принимающая сторона, а также работники направляющей стороны. Согласно п.1 ст.137-1 ТК РК, направляющая сторона перед тем, как направить работников принимающей стороне, обязана заключить с данными работниками либо трудовой договор, либо дополнительное соглашение к трудовому договору. Действующее трудовое законодательство рассматривает трудовой договор исключительно как соглашение между работником и работодателем, что вынудило законодателя 100 возложить обязанности работодателя на направляющую сторону, фактически признав направляющую сторону работодателем. Однако по существу трудового права и трудовых отношений направляющая сторона фактически не может быть работодателем и им, по сути своей, не является, поскольку при заключении трудового договора не предоставляет работнику конкретную работу по обусловленной трудовой функции, но предоставляет лишь потенциальную возможность работы (трудовой деятельности). Тем не менее, формально «трудовые посредники» приравниваются к работодателям. В таком случае встает проблема осуществления ими своих обязанностей, как работодателей. Например, к статутным обязанностям работодателя относятся обязанность обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств. Однако данная обязанность возложена на принимающую сторону (фактического работодателя) поскольку направляющая сторона – формальный работодатель не имеет возможности обеспечить работника необходимым оборудованием, и такое действие с его стороны было бы нецелесообразным. Подобная рокировка, на наш взгляд, размывает понятие субъектности трудовых прав и обязанностей. Так, обязанности субъектов трудовых отношений, в особенности работника и работодателя, определяют их трудоправовой статус. Обязанности, указанные в статье 23 ТК РК, относятся к обязанностям, которые должен исполнять работодатель, а потому не могут быть возложены или переданы другим субъектам. Тем не менее, подобное законодательное делегирование некоторых обязанностей работодателя создают дисгармонию правоприменения в сфере трудового права. Так, несмотря на то, что на принимающую сторону возложены некоторые обязанности, присущие работодателю, эти же самые обязанности остаются у направляющей стороны (работодателя), т.е. происходит наслоение одних и тех же обязанностей, что в итоге приводит к тому, что некоторые обязанности работодателя искусственно «выпадают» из круга общеобязательных норм трудового права. Из-за подмены субъекта, обязанности теряют общеобязательный характер, т.е. искажается сама суть как обязанности, так и правовой нормы в целом. Можно предположить, что некоторые обязанности работодателя не подразумевают его личного выполнения или могут являться обоюдными, подстраховывающими обязанностями, а потому законодательное делегирование иным субъектам в некоторых ситуациях имеет место быть. Например, обязанность работодателя-направляющей стороны уведомлять работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания может существовать параллельно с идентичной обязанностью принимающей стороны. Нет ничего предосудительного в том, что работника два раза подряд уведомят о возможных вредных или опасных условиях труда. Однако когда дело касается требований личного исполнения, в таком случае возникает проблема противоречий норм трудового законодательства. Формулировка в ТК РК «за счет собственных средств» подразумевает, что работодатель не может обязать кого-либо исполнить данную обязанность вместо него, и в контексте отношений по оказанию услуг по предоставлению персонала в трудовом праве, статутная обязанность работодателя, указанная в пп. 10 п. 2 ст. 23 ТК РК, становится бессмысленной для исполнения. Более того, обязанности работодателя-направляющей стороны, которые закреплены одновременно за принимающей стороной, не имеют механизмов надлежащего исполнения ввиду того, что отсутствует корреспондирующая обязанность. Рассмотрим обязанность работодателя-направляющей стороны уведомлять работника о вредных и (или) опасных условиях труда. Каким образом направляющая сторона может или должна знать о том, что у принимающей стороны вредные и (или) опасные условия труда, если отсутствуют обязанность со стороны принимающей стороны сообщать подобную информацию не только работнику, но и работодателю-направляющей стороне; если отсутствуют обязанность и(или) право со стороны работодателя-направляющей стороны требовать от принимающей стороны подобных сведений.

Особенностью обязанностей конкретного субъекта трудового права, помимо определения его трудоправового статуса, является личный характер исполнения той или иной обязанности, степень вовлеченности конкретного субъекта в процесс трудовых и непосредственно связанных с ним отношений. К примеру, формирование согласительной комиссии, состоящей из равного числа представителей от работодателя и представителей работников, как постоянно действующего органа в организации является элементом функциональной деятельности работодателя как субъекта, организующего порядок и функционирование организационно-производственных, управленческих процессов на предприятии. Об этом свидетельствует обязанность работодателя создавать согласительную комиссию (пп. 26 п. 2 ст. 23 ТК РК). Однако необходимо отметить, что исполнить вышеуказанную обязанность в некоторых случаях у работодателя не имеется возможности. Так, в силу требований ст. 159 ТК РК, обязательность досудебного урегулирования согласительными комиссиями не распространяется на трудовые споры, возникающие между сторонами субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником и т.д. В таком случае, согласительные комиссии в вышеуказанных организациях не создаются, поскольку не имеется соответствующей необходимости, хотя обязанность остается. Поскольку обязанность есть необходимость должного поведения, то подразумевается, что работодатель, если на него возложена определенная обязанность, должен, обязан совершить необходимые, надлежащие действия для исполнения такой обязанности. Тем не менее, при отсутствии необходимости предполагается, что обязанность перестает существовать, и дело не в правомерном или неправомерном действии работодателя, а в том, что отсутствие объективной необходимости исключает должное поведение. Полагаем, что формулировка создавать согласительную комиссию в порядке, установленном ТК РК, не совсем удачна и не охватывает условие о субъектах микропредпринимательства, некоммерческих организаций с численностью работников не более пятнадцати человек и т.п. Ст. 159 ТК РК указан порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, вместе с тем, в содержании статьи отражены отдельные нормы, устанавливающие порядок формирования согласительных комиссий. Так, во втором абзаце вышеупомянутой статьи указывается, что требования о создании согласительных комиссий не распространяется на отдельные категории работников, к примеру, работники микропредпринимательства. Полагаем, что в целях исключения противоречий норм трудового законодательства, в ТК РК следует внести изменение. В пп. 29 п. 2 ст. 23 ТК РК необходимо внести дополнение следующего содержания: «*создавать согласительную комиссию в порядке, установленном настоящим Кодексом, за исключением случаев, указанных в настоящем Кодексе*».

ТК РК обязывает работодателя за счет собственных средств проводить организацию периодических медицинских осмотров и обследований работников, при условии, что данные работники заняты на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.185 ТК РК). Порядок таких медосмотров регламентируется Приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года (далее ‒ Приказ) [237]. Согласно Приказу, обязательным периодичным медицинским осмотрам подлежат не только работники, занятые на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но и другие работники. В частности, работники торговли, учебных заведений начального, среднего общего, высшего образования и т.п. Основная цель проведения периодических обязательных медицинских осмотров заключается в том, чтобы обеспечить динамичное наблюдение за состоянием здоровья работников, вовремя определить начальные признаки заболеваний, предупредить появление как общих, так и профессиональных заболеваний, в том числе инфекционных и паразитарных. Для этого работникам должны создаваться условия и обеспечиваться соответствующие гарантии со стороны работодателя. Согласно п.7 ст. 86 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», работодатели создают условия для прохождения работниками медицинских осмотров, а также обязаны беспрепятственно отпускать работников для их прохождения в период рабочего времени с сохранением места работы (должности), заработной платы. Однако в ТК РК такие гарантии работникам не предусмотрены. Сохранение места работы (должности) и средней заработной платы гарантируется только на время прохождения периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст.125 ТК РК). То же касается обязанностей работника проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, предсменное и иное медицинское освидетельствование, а также по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, в том числе при переводе на другую работу. В данном случае нормы Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» [99] прямо противоречат нормам ТК РК. В целях приведения законодательства к единообразию, необходимо внести изменение в ст.125 ТК РК и исключить из текста статьи словосочетание «за счет средств работодателя».

Обязанности в трудовом праве также могут быть разделены на:

1. Обязанности, установленные законодательством в сфере труда.

2. Обязанности, исходящие из договоров.

В свою очередь обязанности, установленные законодательством подразделяются на:

1. Основные (статутные) обязанности, установленные в законе в качестве общеобязательного правила (ст.ст.22, 23 ТК РК).

2. Частные статутные обязанности, установленные для отдельных категорий лиц [18, с. 150].

Частные статутные обязанности можно встретить в большинстве норм ТК РК. Их роль состоит в конкретизации или дополнении основных обязанностей сторон трудовых отношений, указанных в ТК РК.

Частные статутные обязанности также могут подразделяться на обязанности: ‒ установленные ТК РК, ‒ установленные иными законодательными актами.

*Обязанности в ТК РК, как основные, так и частные, встречаются в виде:*

1. Обязанностей-принципов. К таким обязанностям относятся, прежде всего, различные запретительные обязанности, как запрет принудительного труда, запрет дискриминации в сфере труда, запрет на ограничение прав в сфере труда; общие правоприменительные обязанности, как запрет на включение в другие законы РК норм, регулирующих трудовые отношения, необходимость законов РК не снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных ТК РК и т.п.

2. Обязанностей, устанавливающих определенные нормы, стандарты. К примеру, норма ст.9 ТК РК устанавливает обязанность следовать минимальным социальным стандартам в сфере труда. Несмотря на то, что обязанность не выражена прямо через часто встречающиеся слова «обязан», «должен», «исполнить», «выполнить», «следовать» и т.п., подразумевается необходимость определенного, должного поведения, т.е., например, необходимость при назначении заработной платы, придерживаться требований Закона РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» от 19 мая 2015 года № 314-V [238].

3. Обязанности, устанавливающие, указывающие на определенный порядок действий. Они составляют совокупность нескольких последовательно соединенных обязанностей, некоторые из которых не существуют без других. Как правило, данные обязанности выражаются через неопределенную форму глагола. Например, порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя (ст.12 ТК РК) содержит комплекс обязанностей, связанных друг с другом определенной последовательностью должного поведения. Статья 13 ТК РК определяет порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора и т.п.

4. Правообязанности – обязанности, основанные на праве, а также содержащие в себе элементы, как права, так и обязанности. К таким обязанностям, к примеру, относятся некоторые обязанности, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Возможность прекращения трудовых отношений по своей инициативе, безусловно, является правом работодателя, однако согласно пп.1-1 ст.52 ТК РК, инициатива работодателя уволить по собственному желанию работника, являющегося работником квазигосударственного сектора и совершившего коррупционное преступление, становится обязанностью работодателя. Инициатива по своему содержанию подразумевает добрую волю, возможность выбора конкретного поведения, однако пп.1-1 ст.52 ТК РК совместил обязанность расторгнуть трудовой договор с работником через формальную инициативу работодателя. Обязательный характер инициативного права работодателю выражается через императив «подлежит расторжению».

5. Обязанности, содержащие в себе уточнение, границы требований. К примеру, согласно пп.5 п.2 ст.23 ТК РК, на работодателя возложена обязанность своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. В данном случае обязанность имеет конкретные границы в виде уточняющих характеристик должного поведения. Важен факт не просто выплаты заработной платы работнику за определенный труд, а именно своевременность и полнота выплачиваемой заработной платы. К числу данных обязанностей также могут относиться обязанности с уточнением их исполнения. Примером может служить обязанность знакомить работника с коллективным договором лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи и т.п. (пп.6 п.2 ст.23 ТК РК).

6. Информативные обязанности, т.е. обязанности, содержащие требование о необходимости передачи определенной информации, уведомить другую сторону правоотношений. К подобным обязанностям, например, относятся: обязанность работодателя в процессе коллективных трудовых споров информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного спора (п.5 ст.170 ТК РК); обязанность возглавляющего забастовку незамедлительно проинформировать участников забастовки о решении суда о признании забастовки незаконной (п.4 ст.176 ТК РК); обязанность принимающей стороны немедленно проинформировать о несчастном случае направляющую сторону (п.3 ст.187-1 ТК РК).

7. Обязанность заключения договора. Несмотря на то, что заключение договора в трудовом праве носит взаимно добровольный характер (соглашение о неконкуренции, договор о материальной ответственности, коллективный договор и т.п.), ТК РК предусмотрена статутная обязанность работодателя заключить с работником соглашение о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции (пп.29 п.2 ст.23 ТК РК). При этом указываются условия такого соглашения, как обязательное наличие намерения работника заключить подобное соглашение. Касательно обязанности заключения договора о материальной ответственности, то в данном случае, необходимо отметить, что, несмотря на добровольный характер, обязанность заключить договор о материальной ответственности, на практике, превращается в необходимость. Работники, в особенности бухгалтеры, заведующие хозяйством, кассиры и т.п., обязаны вместе с трудовым договором заключать договоры о полной материальной ответственности. С одной стороны обязательный характер заключения вышеуказанного договора позволяет реализовать право работодателя на сохранность собственного имущества и требования возмещения материального вреда, с другой, оправданная необходимость подобного поведения маскирует конкретную обязанность под право сторон.

8. Двойная, скрытая обязанность. Согласно пп.22 п.2 ст.23 ТК РК, работодатель обязан беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду, осуществляющего проверку соблюдения трудового законодательства.

Требования статьи подразумевают сразу две обязанности:

1) прямо сформулированная обязанность – допускать государственных инспекторов труда на территорию организации;

2) не препятствовать как самому допуску, так и процессам, связанным с ним. Слово «беспрепятственно» используется в значении отсутствие препятствий для, например, государственных инспекторов труда, обеспеченное обязанностью работодателя своими действиями осуществить необходимость такого отсутствия.

9. Обязанности, связанные с отсутствием какого-либо права.

В силу п.5 ст.164 ТК РК, работодатель не имеет права препятствовать проведению собраний (конференций). Отсутствие у работодателя права препятствовать подразумевает его обязанность не препятствовать каким-либо действиям, воздержаться от определенного поведения. Договорные обязанности делятся на обязанности, вытекающие из: - договоров, регулируемых нормами трудового права (трудовой договор, коллективный договор, договор о дуальном обучении, договор обучения); - договоров, регулируемых нормами как трудового, так и иных отраслей права (договор о предоставлении персонала, договор о неконкуренции).

*По внедоговорным основаниям возникновения обязанностей обязанности в сфере труда подразделяются на*:

1. *Обязанности, вытекающие из односторонних актов трудового права*. Акт работодателя о приеме на работу (приказ) может содержать перечень функциональных, должностных обязанностей работника (ст.34 ТК РК); акт о переводе работника на другую работу предшествует возникновению новых обязанностей (п.2 ст.38 ТК РК); акт работодателя, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем, обуславливает обязанность работодателя прекратить трудовые отношения с работником, издав соответствующий приказ (п.2 ст.39 ТК РК); письменный отказ работника от временного перевода на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу порождает обязанность работодателя прекратить трудовые отношения с работником, издав соответствующий приказ (п.2 ст.43 ТК РК); в актах работодателя о порядке проведения аттестации работников, указываются обязанности сторон аттестации, порядок проведения, условия, периодичность проверок (п.3 ст.53 106 ТК РК); акты о проведении внутреннего расследования, устанавливают обязанности членов комиссии внутреннего расследования, обязанности работника, в отношении которого ведется внутреннее расследование (п.7-2 ст.53 ТК РК); вынесению акта о наложении дисциплинарного взыскания сопутствует обязанность работодателя уведомить работника под роспись (п.5 ст.65 ТК РК).

2. *Обязанности, вытекающие из односторонних административных актов*. Под административными актами понимаются решение, принимаемое административным органом или должностным лицом в публично-правовых отношениях, реализующее установленные законами РК права и обязанности определенного лица или индивидуально определенного круга лиц (пп.4 п.1 ст.4) [19, с. 3-340]. К данным видам обязанностей можно отнести все обязанности, вытекающие из предписаний государственного инспектора труда (пп.1 п.1 ст.195 ТК РК): обязанность работодателя выплатить заработную плату, заключить трудовой договор, создать согласительную комиссию, выплатить компенсацию, провести профилактические работы по безопасности и охране труда, приостановить деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и т.п. Полномочие государственного инспектора труда выносить постановление по делу об административном правонарушении обязывает выплатить штраф, а также устранить выявленные нарушения трудового законодательства. Акты уполномоченных органов влекут обязанность отстранить работника (п.1 ст.48 ТК РК). К примеру, постановления главного государственного медицинского инспектора налагают обязанность отстранить работника, в том числе в результате медицинского заключения, проведенных проверок. На основании некоторых односторонних административных актов, изданных во время чрезвычайных или военных положений, возможно исполнение некоторых обязанностей в сфере труда по принуждению (ст.7 ТК РК).

3. *Обязанности, вытекающие из судебных актов*, обусловлены содержанием исковых требований, сущностью рассматриваемого дела. К примеру, по трудовым спорам возникают обязанности по заключению трудового договора с работником (пп.5 п.2 ст.21 ТК РК); трудовые обязанности, возникающие в связи с установлением факта трудовых отношений (пп.9 ст.35 ТК РК); обязанности по выплате заработной платы, восстановления работника на работе, выплаты компенсации и пр. На основании решения суда по административному или уголовному делу возникает обязанность принудительного труда (ст.7 ТК РК); обязанность работодателя не трудоустраивать лиц, имеющих судимость на основании вступившего в законную силу приговора (пп.3 п.2 ст.26 ТК РК); обязанность работодателя прекратить трудовой договор по собственной инициативе ввиду вступления в законную силу приговора за совершение коррупционного преступления (пп.2 п.12 ст.53 ТК РК). Судебные решения по гражданским делам о признании забастовок незаконными порождают обязанность незамедлительного прекращения незаконной забастовки (п.п.3, 4 ст.176 ТК РК). По решениям суда 107 по гражданским искам о взыскании денежных средств возникает обязанность работодателя удерживать с заработной платы работника определенную сумму (судебный приказ о выплате алиментов, решения суда о взыскании задолженности, гражданские иски в уголовных судах) (п.1 ст.115 ТК РК).

4. *Обязанности, вытекающие из трудоправовых деликтов*, возникают в связи с совершением субъектами трудового права определенного вида трудового правонарушения. К подобного рода обязанностям относится обязанность работодателя выплатить пеню за период задержки заработной платы (п.3 ст.113 ТК РК); обязанность работодателя оплачивать компенсационные выплаты за незаконный перевод на другую работу, недопущение к рабочему месту, одностороннее изменение условий трудового договора, отстранение от работы и т.п. (п.1 ст.121 ТК РК); обязанность работодателя возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника (п.1 ст.122 ТК РК); обязанность работника возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю (п.3 ст.123 ТК РК). Представленные способы классификации отражают наиболее общие свойства и характеристики трудового права.

**3 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

**3.1 Обязанность сторон трудовых отношений в условиях нетипичной занятости**

Цифровая экономика, начавшая свое бурное развитие в результате четвертой научно-технической революции, оказывает значительное влияние на все сферы жизнедеятельности человека. Под цифровой экономикой в самом общем смысле традиционно подразумевается такая экономика, в которой ключевым фактором производства товаров и оказания услуг является информация (данные) в цифровом виде. При этом бизнес-модели все более ориентируются на информационные технологии, работу с данными и Интернет. Впервые в научный оборот данный термин был введен американским исследователем в области информатики N. Negroponte. В своей статье «Digital economy», ученый, исследуя растущее влияние информации, как осязаемой единицы измерения общепринятых человеческих процессов, приходит к выводу о появлении совершенно нового вида экономики, зависящей от количества и качества информационных ресурсов, цифровых технологий и скорости технологического прогресса. Автор, сравнивая цифровую эпоху с силами природы, справедливо указывает, что ее нельзя отрицать или остановить, поскольку она обладает четырьмя очень мощными качествами, которые приведут к ее окончательной победе: децентрализация, глобализация, гармонизация и расширение прав и возможностей [239]. Технический прогресс и глобализация являются ключевыми факторами укрепления экономики многих стран. Четвертая промышленная революция характеризуется повышением производительности, оптимизацией процессов и производственных мощностей, автоматизацией систем управления производственными процессами. Цифровизация стимулирует инновации и генерирует новые возможности для компаний. Внедрение цифровых технологий является необходимым условием для инклюзивного роста и повышения конкурентоспособности компаний, и поэтому цифровые технологии смягчают экономические потери в случае беспрецедентной ситуации [240]. Под влиянием цифровой экономики видоизменяются и трудовые правоотношения. Цифровая экономика предполагает в значительной степени корректировку индустриальной (традиционной) модели занятости. Сам труд становится все более нематериальным, ориентированным на работу с символами и иными сведениями. Существенно увеличен информационный элемент трудовых отношений. МОТ под нестандартными формами занятости понимает такую работу, которая по своим характеристикам не укладывается в понятие стандартной трудовой деятельности.

Всего МОТ выделяет четыре вида нетипичной занятости:

1. Временная занятость (срочные трудовые договоры, включая договоры на выполнение проекта или договоры на выполнение определенных работ; сезонная работа; случайный труд, включая работу по дням).

2. Занятость на неполное рабочее время, вызовная работа (продолжительность рабочего времени меньше, чем у работников с полной занятостью; маргинальная занятость на условиях неполного рабочего времени; работа по вызову, включая договоры с нулевой нормой рабочего времени).

3. Трудовые отношения со множеством сторон (распределение работников, лизинг, многосторонний заемный труд, отношения по предоставлению персонала).

4. Латентные трудовые отношения, зависимая самозанятость (Замаскированная занятость; зависимая самостоятельная занятость; ложная или неверно классифицированная самостоятельная занятость) [241].

Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни к нетипичной занятости относит наряду с другими так называемый крауд-эмплоймент, к которому относятся в том числе интернет-платформы [242]. Интернет-платформы или Онлайн-платформы используются в целях предоставления клиентам-заказчикам (юридическим или физическим лицам) доступ к неограниченному и неизвестному им кругу других физических или юридических лиц ‒ исполнителей для решения определенных проблем или оказания специфических услуг на возмездной основе. По сути же интернет-платформы разрывают связь между работником и работодателем, превращая платформу в некое подобие квазиработодателя, а своих работников – в лиц с неопределенным правовым статусом. В частности, в Казахстане и странах СНГ особенно остро стоит вопрос регулирования труда с такими посредниками, как служба такси «Яндекс Go», «inDrive», курьерскими организациями «Wolt», Glovo [243, 244] и т.п.

Абсолютная свобода действий со стороны нанимателей-владельцев онлайн-платформ ввиду отсутствия реального механизма их правового регулирования создает общественно-социальный дисбаланс, вынуждая более слабую сторону нетипичных трудовых отношений силой добиваться соблюдения своих прав, навязывая неофициальным работодателям определенные обязанности, вытекающие из таких прав. Рассматривая вопрос причин стремительного роста числа работающих в сфере нетипичной занятости, Eurofound приходит к выводу, что причиной такого роста во многом является стремление к гибкости при одновременном снижении стоимости труда и смещении риска от работодателя [245].

Согласно пп.2 п.2 ст.23 ТК РК, работодатель обязан при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками. Данная обязанность, как правило, не соблюдается, если работающие лица осуществляют свою деятельность в сфере нетипичной занятости. В большинстве своем между сторонами заключается гражданско-правовой договор оказания услуг. В таком случае лица, получившие работу через онлайн-платформы, лишаются большого количества прав и гарантий, предусмотренных для работников трудовым законодательством. Условия труда подавляющего большинства работников платформы представляются плохими, независимо от выполняемой работы [246]. Так, бастующие курьеры службы доставки Wolt изъявили желание стать сотрудниками Wolt и вступить с компанией в трудовые отношения вместо существующих партнерских, поскольку в сложившейся ситуации они не защищены трудовым законодательством. Так, согласно ст.23 ТК РК, работодатель обязан своевременно выплачивать заработную плату (т.е. вознаграждение за труд); обеспечивать работникам условия труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств; осуществлять обязательное социальное страхование работников; страховать работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей; предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск; вести учет рабочего времени; возмещать вред, причиненный жизнью и здоровью работника и т.п. В частности, курьеры указывают на такие проблемы, как отстранение от работы путем прекращения соглашения в одностороннем порядке, связывая данное обстоятельство тем, что «Wolt может делать все, что захочет, и не понесет никаких убытков и наказаний». В силу гражданскоправового характера отношений между курьерской фирмой «Wolt» и нанятыми курьерами утрачивается обязанность по соблюдению порядка увольнения работника по инициативе работодателя. Еще более сложная ситуация у сотрудников службы доставки «Glovo». Недовольные сотрудники высказывались о таких проблемах, как отсутствие надлежащей экипировки, транспортных средств, оплата бензина за счет средств самих курьеров, отсутствие механизмов компенсации за превышение веса. Кроме того, митингующие работники указывали на абсолютную незащищенность их жизни и здоровья со стороны компании. Гибель курьеров и иной вред их здоровью считается риском самих курьеров, обязанности у компании – посредника по охране и безопасности труда не имеется.

Наиболее резонансным является конфликт, возникший вокруг интернетплатформы службы такси «Яндекс Go», в частности споры между водителями и собственниками платформы. В случае если в Казахстане недовольство водителей сводилось к низким заработкам, то в ряде других стран Содружества независимых государств (СНГ), к примеру в России, имеется пример попытки признать отношения между водителями и службой «Яндекс.Такси» трудовыми, однако до настоящего времени подобная судебная практика не сложилась. Так, Решением Тушинского районного суда г. Москвы в иске о признании трудовых отношений между службой такси «Яндекс.Такси» и водителем было отказано [247]. Суд руководствовался гражданско-правовой природой договора оферты и признания водителя в качестве самозанятого согласно Федеральному закону Россиийской Федерации «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход» [248]. Примечательно, что суд исходил из того, что деятельность самозанятого по своей правовой природе является самостоятельной, осуществляемой на свой риск деятельностью, направленной на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг, т.е. является предпринимательской деятельностью. При ведении такой деятельности самозанятые не имеют работодателя. Таким образом, поскольку нет работодателя, т.е. одной обязательной стороны трудовых отношений, нет и работника и, соответственно, трудовых отношений.

Согласно пп.133 п.1 ст.1 СК РК, под независимым работником понимается физическое лицо, самостоятельно осуществляющее деятельность по производству (реализации) товаров, работ и услуг с целью извлечения дохода без государственной регистрации своей деятельности, за исключением индивидуальных предпринимателей, лиц, занимающихся частной практикой, учредителей (участников) хозяйственного товарищества и учредителей, акционеров (участников) акционерного общества, членов производственного кооператива. Касательно водителей службы такси «Яндекс Go», то согласно действующему законодательству Казахстана, водители – таксисты являются или должны быть индивидуальными предпринимателями. Частные лица могут оказывать услуги такси путем уведомления государственного органа о начале соответствующей деятельности, в противном случае наступает административная ответственность. В таком случае встает вопрос о требованиях, предъявляемых к индивидуальному предпринимателю – таксисту или частному лицу – перевозчику такси. Так, в силу п.25-2 Закона РК «Об автомобильном транспорте» от 4 июля 2003 года № 476-II [249], перевозчик такси – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, оказывающие услуги по перевозке пассажиров и багажа такси. Об этом также свидетельствует официальный Ответ Председателя Комитета государственных доходов Министерства финансов РК от 16 декабря 2019 года на вопрос от 10 декабря 2019 года №584718/1 [250]. Согласно вышеуказанному ответу, таксист, как перевозчик такси, не вправе признаваться плательщиком единого совокупного платежа. Иными словами, таксисты, если они не работают непосредственно в самой службе такси по трудовому договору, не подпадают под категорию независимого работника. Однако, перевозчик такси и водитель такси, на наш взгляд, понятия разного характера. Согласно Закону РК «Об автомобильном транспорте», перевозчик такси как ИП или юридическое лицо несет соответствующие обязанности, как то: использовать для перевозок пассажиров и багажа такси, имеющие единую цветовую гамму и отличительные обозначения; обеспечить прохождение предрейсового технического осмотра автотранспортных средств предрейсового и послерейсового медицинского осмотра водителей такси; обеспечить соблюдение режима труда и отдыха водителей такси и т.п. Очевидно, что физические лица, владельцы частных автомобилей, в частности таксисты приложения «Яндекс Go», не могут рассматриваться в качестве перевозчика такси, поскольку не могут нести обязанности, которые накладывает на них транспортное законодательство РК. Действительно, не представляется возможным собственнику транспортного средства прохождение послерейсового медицинского осмотра без соответствующей отчетности, поскольку данная обязанность связана с институтом охраны и безопасности труда, гигиены труда и обеспечивается возложением на работодателя - перевозчика такси соответствующей обязанности и ответственности за ее невыполнение.

Полагаем, что в законодательстве РК упущено понятие частного лица, осуществляющего услуги такси, а понятие перевозчика такси, которое включает в себя понятие и ИП, и юридического лица, регламентирует правовой статус владельца таксопарка, который по сути своей является работодателем, поскольку из самого законодательства следует наличие у него соответствующих признаков. При этом, считаем сомнительным нежелание государства участвовать в законодательном регулировании частного извоза и законодательного дозволения частным лицам в качестве ИП осуществлять услуги такси, не будучи частью официального таксопарка. Подобное положение позволяет интернет платформам подобно «Яндекс Go» заключать гражданско-правовые договоры с собственниками автомобилей, основываясь на их предпринимательском риске, избегая обязанности подписывать с физическими лицами трудовой договор. При этом, принцип работы интернет платформ подобно «Яндекс Go» носит явный характер трудовых отношений. К таким характеристикам относится подчиненный, зависимый статус водителей по отношению к собственникам интернет платформы. Интернет платформа «Яндекс Go» позиционирует себя как некий посредник – программа, которая лишь связывает клиентов – физических лиц с услугодателем – таксистом. В Законе РК «Об автомобильном транспорте» не имеется понятия посредника либо интернет/онлайн платформ. Имеется понятие мобильного приложения заказа такси, под которым понимается программный продукт, используемый на абонентском устройстве сотовой связи и предоставляющий доступ к заказу такси и аренде транспортного средства с экипажем посредством услуг сотовой связи или Интернета. Информационно-диспетчерской службой такси является служба, создаваемая перевозчиком или иным лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом Республики Казахстан, для обработки заказов клиентов и передачи их на исполнение перевозчику такси, в том числе с применением аппаратно-программного комплекса и (или) мобильного приложения заказа такси. Однако не представляется возможным позиционировать «Яндекс Go» как информационно-диспетчерские службы, поскольку информационно-диспетчерские службы, исходя из толкования норм транспортного законодательства, заключает договоры с перевозчиками такси, которые не могут позиционироваться как частные таксисты, а также с ИП и юридическими лицами при обязательном условии обеспечения ими соблюдения режима труда и отдыха водителей такси. Кроме того, несмотря на отсутствие фиксированной заработной платы, именно «Яндекс Go» формирует цену, диктует условия получения процента от поездки, устанавливает условия труда, формирует маршрут и т.п.

Регулирование интернет-платформ на наш взгляд может осуществляться по нескольким направлениям. Одним из которых является включение субъектов правоотношений, использующих онлайн – платформы (платформенная занятость), в систему трудовых отношений. Международная практика трудовых споров показывает, что установление трудовых отношений в сфере платформенной занятости возможна лишь путем предъявления исковых требований в суд. Так, в 2021 году Верховный Суд Великобритании признал трудовыми отношения между водителями и интернет платформой Uber [251]. Суд указал, что водители, работающие на агрегаторе такси Uber, являются его полноправными сотрудниками, не подрядчиками, что значит наличие у них таких же прав на минимальную заработную плату, отпускные и перерывы на отдых, как и у всех работающих в штате компании. Несмотря на то, что до решения суда в Великобритании, также как в Казахстане, водители Uber считаются самозанятым населением. Примечательно, что суд Великобритании, признавая водителей сотрудниками Uber, указывает, что гражданско-правовой договор подряда между компанией Uber и самозанятыми водителями носит 117 формальный характер, тогда как на самом деле между вышеупомянутым субъектами заключены трудовые отношения. Подобного мнения придерживается суд Франции [252], упомянув, что при подключении к платформе Uber между водителем и компанией устанавливаются отношения субординации, а потому водитель предоставляет услуги не как самозанятое лицо, а как сотрудник. В США Верховный суд Пенсильвании определил критерии, позволяющие отграничить трудовые и гражданско-правовые отношения, к которым относятся: фактор контроля, фактор независимости работника [253], признав за водителями Uber статус сотрудников. В Казахстане не имеется практики рассмотрения подобных трудовых споров, в связи с чем законодательная политика страны рассматривает вопросы платформенной занятости с точки зрения отношений, непосредственно связанных с трудовыми или «около трудовыми» отношениями. Согласно СК РК, платформенная занятость представляет собой вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости. При этом субъектами платформенной занятости будут являться: 1) оператор интернет-платформы – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, обеспечивающее функциональную работоспособность интернет платформы и обработку размещенной в ней информации для оказания посреднических услуг, зарегистрированным в ней заказчикам и исполнителям; 2) заказчик – физическое или юридическое лицо, зарегистрированное на платформе, размещающее на интернет-платформе заказ на оказание услуг или выполнение работ; 3) исполнитель – физическое лицо, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, зарегистрированное на интернет платформе, оказывающее заказчикам услуги или выполняющее работы с использованием интернет-платформ на основании публичного договора. Отношения между вышеуказанными субъектами будут регулироваться нормами гражданского законодательства. Иными словами, позиция законодательных органов такова, что самозанятым или иным зависимым от интернет платформ лицам не предполагается защита трудовых прав. Не предусматриваются трудовые отношения как таковые, несмотря на уже существующую международную практику.

Спорным также представляется инициатива законодателя предоставлять право исполнителям, в пользу которых оператором интернет-платформы осуществляются удержания и перечисления объединенного платежа (индивидуальный подоходный налог, обязательные пенсионные взносы, социальные отчисления, отчисления на обязательное социальное медицинское страхование), на получение пенсионных выплат из единого накопительного пенсионного фонда, социальных выплат и на медицинскую помощь в системе обязательного социального медицинского страхования, без указания полной обязанности оператора интернет-платформы обеспечить данное право. Так, СК РК предусматривает отчисление оператором интернет платформы объединенного платежа в пользу исполнителя при условии, если последний не является индивидуальным предпринимателем. В таком случае из уравнения выпадают водители службы такси «Яндекс Go», и на них не распространяется обязанность оператора по выплате объединенного платежа, хотя СК РК ему такие права предоставлены.

Кроме того, считаем нормы СК РК являются прямой попыткой на законодательном уровне подменить трудовые отношения гражданско-правовыми договорами подряда, оказания иных услуг и т.п. Он содержит понятие интернет-платформы, под которой понимается электронная онлайн площадка, обеспечивающая взаимодействие между зарегистрированными в ней заказчиком и исполнителем по оказанию услуг и выполнению работ. Оператор интернет платформы является налоговым агентом и обязан платить объединенный платеж, т.е. традиционный работодатель, создав онлайн платформу и заплативший объединенный платеж, может скрыть факт трудовых отношений и избежать обязанностей, наложенных трудовым законодательством на работодателя.

В случае, если позиция государства по непризнанию платформенной занятости в качестве трудовых отношений останется неизменной, полагаем необходимым пересмотреть позицию профессиональных союзов, как единственного способа защиты работникам своих прав, а также соответствующего внедрения института коллективного договора в систему законодательства о платформенной занятости.

Влияние цифровой экономики на трудовые отношения в стране влечет свои сложности, касающиеся, в том числе, обработки и хранения персональных данных. В таком случае встает вопрос об ответственности за потерю персональных данных. К примеру, трудовыми обязанностями медицинских и фармацевтических работников является, наряду с другими, соблюдать и хранить тайну медицинского работника, не разглашать сведения о болезнях, интимной и семейной жизни пациента. Все вышеуказанные сведения содержатся в электронном виде на серверах учреждений. В случае повреждения сервера и соответствующего повреждения информации или ее утечки в результате кибератаки невозможно вменить медицинскому работнику вину за нарушение трудовых обязанностей, поскольку утечка и распространение информации, составляющих медицинскую тайну, не связана с личными действиями этого работника. Однако отстраненность в разделении ответственности между медработником и искусственным интеллектом, программой, базой данных, привнесет к «неработающей» в будущем норме. Неясны и пределы самой тайны медицинского работника. Например, тайну медицинского работника составляет диагноз заболевания пациента. С момента, когда работнику стала известна конкретная информация, на работника начала распространяться обязанность по ее сохранению. Поскольку информация о диагнозе вносится в общую базу данных, то вопрос ответственности медработника за информацию, содержащуюся на сервере, вне видимости медработника остается открытым. Законодательство освобождает от ответственности за нарушение тайны медицинского работника, если данные о здоровье пациента стали общедоступными по причинам, не зависящим от медицинского работника. Под медицинским работником понимается физическое лицо, имеющее профессиональное медицинское образование и осуществляющее медицинскую деятельность.

Согласно п. 2 ст. 273 Кодекса «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI [99], не допускается разглашение сведений, составляющих тайну медицинского работника, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей. С появлением информационных баз данных программисты, IT-специалисты, системные администраторы, на наш взгляд, также становятся субъектами, на которых распространяется или, по крайней мере, должно распространяться требование о соблюдении тайны медицинского работника. Однако их правовой статус и следующая за этим ответственность не определенна по ряду факторов.

 Во-первых, сама формулировка «тайна медицинского работника» не совсем корректна, поскольку автоматически суживает круг лиц, на которых может быть распространена данная норма. Очевидно, что IT-специалист не является медицинским работником, однако в силу п. 2 ст. 273 Кодекса «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI, формально является «носителем» тайны медицинского работника, медицинским работником при этом не являясь, что само по себе противоречит смыслу формулировки «тайна медицинского работника». Во-вторых, п.7 ст.273 вышеуказанного кодекса не учитывает программистов, IT-специалистов, системных администраторов и т.п. как носителей тайны медицинского работника, однако это не исключает освобождения их от ответственности. Законодатель данной нормой связывает личную ответственность IT-специалиста с ответственностью медицинского работника, что противоречит принципу личной вины и ответственности. Действительно, не логично выглядит формулировка п.7 ст. 273, когда условный IT-специалист освобождается от ответственности, если причины нарушения тайны не связаны с медицинским работником. Иными словами, если работник медицинского учреждения с медицинским дипломом не виноват, то автоматически не виноват и условный IT-специалист.

В-третьих, считаем, что во многом причина выявленных противоречий кроется в том, что законодатель рассматривает условного IT-специалиста как технического работника, предоставляющего медицинскому учреждению некоторые услуги. Законодательство РК содержит понятие интеллектуального робота, который представляет из себя автоматизированное устройство, совершающее определенное действие или бездействующее с учетом воспринятой и распознанной внешней среды. В силу ст.18-1 Закона «Об информатизации» от 24 ноября 2015 года № 418-V [254], правоотношения между собственником и владельцем интеллектуального робота регулируются гражданским законодательством РК. Таким образом, учреждения заключают с IT-компаниями гражданско-правовые договоры, а потому условного IT-специалиста, имеющего доступ к информации о заболеваниях, нельзя считать работником вообще. Несмотря на гражданско-правовой характер исполнения той или иной работы, от обычного техперсонала их отличает прямой доступ к информации, доступ к получению, передаче и распространению информации, являющейся персональными данными пациента, целесообразно пересмотреть правовой статус вышеуказанных лиц. Считаем необходимым вместо «тайны медицинского работника» восстановить формулировку «медицинской тайны», что позволит избежать множество противоречий, возникающих вследствие действующей узкой формулировки.

В соответствии со ст.23 Всеобщей декларации прав человека, каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Право на труд подразумевает право человека быть участником трудовых отношений, а также обязанность сторон устанавливать трудовые отношения со всеми вытекающими из них гарантиями тогда, когда такие трудовые отношения возникли, независимо от характера их формального закрепления. В результате цифровизации (в том числе трудовых отношений) ожидается повышение эффективности производства за счет цифровой трансформации, что в свою очередь ожидаемо приведет к снижению издержек и повышению производительности, тем не менее, исследования ярко показывают, что цифровизация экономики, ускоряя экономическое развитие с одной стороны, повышает уровень квалифицированной рабочей силы. Однако с другой стороны запускаются процессы виктимизация низкоквалифицированных и средних рабочих [255]. Платформенная занятость, по мнению ряда исследователей, является катализатором развития так называемого «прекариата» [256], нового опасного для общества класса лиц, не обеспеченных рабочими местами, не получающих дополнительных социальных гарантий, т.е. лишенных определенных гражданских и трудовых прав, которые есть у других членов общества, что приводит к дальнейшей дестабилизации труда, коммерциализации и казуализации [257]. Если ранее к прекариату традиционно относили мигрантов, студентов и т.п., то в нынешнее время цифровой экономики нарастает тенденция расширения «прекариатской» прослойки общества за счет самозанятых, в том числе лиц, чья работа связана с интернет платформами (курьеры, водители такси и т.п.).

Законом РК «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы» от 01.07.2021 №61-VII [258] изменения дополнения ТК по совершенствования регулирования работы. коснулись обязанностей обеспечить необходимым (компьютер, интернет) т.е. создать необходимые условия труда. Работодатель обеспечивает необходимым, объектами в с РК информатизации, связи иными (п.4 ст.138 ТК РК). Тем не менее, когда дело касается материальной ответственности, то вышеуказанная обязанность на работодателя не распространяется. Согласно п.6 ст.123 ТК РК, работодатель обязан создать работникам необходимые условия для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. Однако положения п.6 ст.123 ТК РК не распространяются на дистанционных работников. Содержание вышеуказанной нормы может быть истолковано неоднозначно. С одной стороны, действительно, поскольку рабочее место при дистанционной работе ограничено личным пространством работника, то он несет все риски, связанные с эксплуатацией вверенного ему имущества, с учетом обязательного инструктажа по технике безопасности и других обязанностей работодателя по охране труда дистанционных работников. Работодатель не может воздействовать или контролировать рабочий процесс работника при дистанционном формате с точки зрения охраны и безопасности труда. Между работником и работодателем на основании принципа свободы труда предусмотрено заключение дополнительных соглашений, в которых они могут обговорить любые условия труда, необходимые дистанционному работнику для нормальной работы. С другой стороны, ТК РК не закрепляет понятий «нормальной работы», «необходимых условий нормальной работы». Под этими понятиями могут скрываться любые необходимые условия, в том числе обязанность работодателя обеспечить дистанционного работника тем же компьютером, офисной мебелью, оргтехникой и т.п. Кроме того, к необходимым условиям нормальной работы относится также обязанность работодателя проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств. Такая обязанность корреспондирует к праву работника, в том числе дистанционного работника, на безопасные условия труда, как гарантии «нормальной» работы. В таком случае нераспространение положений п.6 ст.123 ТК РК на дистанционных работников в части обеспечения необходимых условий для нормальной работы противоречит положениям ст. ст. 23, 138, 182 ТК РК, принципам трудового законодательства об обеспечении права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, приоритете жизни и здоровья работника. Кроме того, рассматриваемое положение противоречит сущности трудового договора, согласно которому работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РК. Целесообразным считаем внести изменение и дополнение в п.6 ст.123 ТК РК, уточнив его следующим образом: «Положение настоящего пункта *в части обеспечения полной сохранности вверенного работнику имущества* не распространяется на дистанционную работу, за исключением комбинированной дистанционной работы».

**3.2 Обязанность работника сохранять коммерческую тайну**

Обязанность не разглашать сведений, составляющих коммерческую тайну, ставшую ему известной в связи с выполнением трудовых обязанностей, является статутной обязанностью работника (пп.6 п.2 ст.22 ТК РК). ГК РК содержит определение коммерческой тайны, под которой понимается информация, имеющая действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности (п.1 ст.126 ГК РК). Ценность информации, по мнению О.А. Гаврилова, представляет собой комплексную систему, отражающую ее качества, мера пригодности для принятия решений в конкретной сфере [259, с.2]. Коммерческая ценность информации подразумевает ее пригодность (полезность) при принятии решений в процессе предпринимательской деятельности. Таким образом, составляющими элементами коммерческой ценности являются: достоверность информации; актуальность; полнота [260]. Немаловажным аспектом является наличие потенциальной или действительной коммерческой ценности и связанность коммерческой ценности с неизвестностью данной информации третьим лицам. Информация, сформированная в результате коммерческой (предпринимательской) деятельности, представляет ценность лишь в том случае, когда она скрыта от третьих лиц. Предполагается, что третьи лица могут получить указанную информацию только в результате нарушения законодательства либо в силу допущения умышленного или небрежного со стороны обладателя, носителя коммерческой тайны раскрытия тайны, утечки информации. Принятие превентивных мер в целях воспрепятствования доступу к скрываемой предпринимателем информации, представляющей коммерческую ценность, являют собой процесс введения режима коммерческой тайны.

ГК РК определяет коммерческую тайну, как тайну предпринимательской деятельности (предпринимательская тайна) (п.5 ст.10 ГК РК). ПК РК предусмотрены меры по охране коммерческой тайны, к которым относятся 1) определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну; 2) ограничение доступа к коммерческой тайне путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка; 3) учет лиц, получивших доступ к коммерческой тайне, и (или) лиц, которым эта информация была предоставлена или передана (п. 4 ст. 28). За разглашение коммерческой тайны или обладание подобной информации в результате противоправных действий предусмотрена гражданско-правовая ответственность (п. 2 ст. 126 ГК РК). Не разглашать сведения, которые хозяйственным товариществом объявлены коммерческой тайной обязаны участники хозяйственного товарищества (п. 2 ст. 61 ГК РК). Отсутствие законодательного регулирования института коммерческой тайны позволяет трактовать понятие коммерческой тайны в широком смысле. Любая информация, объявленная товариществом в качестве коммерческой тайны, согласно смыслу статьи, должна охраняться путем запрета членам товарищества передавать охраняемую законом информацию третьим лицам. Таким образом, информация, объективно не являющаяся информацией ограниченного доступа, тем не менее, может стать конфиденциальной коммерческой информацией, что может препятствовать законному получению некоторых данных в процессе правоприменительной практики. Согласно п.8 ст.35 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи», юридические лица обязаны в течение десяти рабочих дней дать письменный ответ на запрос адвоката, связанный с оказанием им юридической помощи. 123 Однако на практике юридические лица отказывают адвокатам в предоставлении информации, ссылаясь на коммерческую тайну, охрану персональных данных.

Рассмотрим пример из зарубежной практики [260]: Судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда РФ 10 июня 2021 года рассмотрена апелляционная жалоба по иску М., адвоката Т. к ООО «Яндекс.Такси» о признании незаконным отказа в предоставлении сведений на адвокатский запрос. ООО «Яндекс.Такси» в соответствии с коммерческой тайной, указанной в «Положении о коммерческой тайне ООО «Яндекс.Такси», отказал истцам в предоставлении запрашиваемых сведений. Истец в исковом заявлении указывал, что адвокатский запрос содержал требования, не являющиеся коммерческой тайной, а именно: сведения о транспортном средстве, его марке, регистрационном знаке, сведения о водителе указанного транспортного средства. Апелляционный суд поддержал решение суда первой инстанции об отказе в иске, ссылаясь, в том числе, на Приказ ООО «Яндекс.Такси» за №16/0 от 13.08.2020 года, которым утверждено «Положение о коммерческой тайне ООО «Яндекс.Такси», а также Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну ООО «Яндекс.Такси» [259]. Несмотря на то, что, в РК не имеется подобной судебной практики, тем не менее, аналогичный законодательный подход к самостоятельному определению некоторыми юридическими лицами содержания коммерческой тайны, имеет одинаковые правовые последствия. С одной стороны, реализуется право хозяйственного товарищества на самоопределение, охрану коммерческой информации, с другой, создается почва для злоупотребления некоторыми юридическими лицами своими гражданскими правами. Например, несмотря на то, что сведения, которые не были получены в результате адвокатского запроса, поскольку они хозяйственным товариществом были признаны коммерческой тайной, могут и должны быть переданы по запросу, решению суда, лицо, отказавшее в предоставлении информации, не может быть привлечено к административной ответственности по ст.668 КоАП РК ввиду отсутствия злого умысла.

Составляющими коммерческой тайны также являются сведения по биржевым сделкам, предметом которых выступает имущество, допущенное к обращению на бирже (п.4 ст.156 ГК РК). Гражданским законодательством по договору аренды предприятия предусмотрена обязанность арендодателя передать право на охраняемую коммерческую информацию (п.1 ст.573 ГК РК). Договор подряда предусматривает условие о конфиденциальности полученной сторонами информации. Так, сторона, которой в процессе исполнения обязательств по договору стало известно о новых решениях и технических знаниях другой стороны, предоставившей подобную информацию добровольно, обязана воздержаться от сообщения вышеуказанной информации третьим лицам (ст.638 ГК РК). Примечательно, что коммерческая тайна упоминается вместе с информацией о новых решениях, технических знаниях, в то время как данные сведения также могут составлять коммерческую тайну. Кроме того, неоднозначным кажется формулировка «*могут рассматриваться как 124 коммерческая тайна*», учитывая, что определение коммерческой тайны в ГК РК имеется. Подобная формулировка, с другой стороны, объясняет невозможность четкого определения того, что входит в коммерческую тайну. Содержание коммерческой тайны не может быть исчерпывающим ввиду разнообразности экономического и корпоративного интереса собственника обладателя коммерческой тайны. Понятие коммерческой информации встречается в содержании договора комплексной предпринимательской лицензии, согласно которому содержится обязанность предоставить комплексному лицензиату право использовать охраняемую коммерческую информацию (п.1 ст.896 ГК РК). Подобным договором также предусматривается использование определенного коммерческого опыта. Таким образом, можно рассуждать о том, что составными частями, определяющими коммерческую тайну, являются коммерческая информация, а также коммерческий опыт. К обязанностям лицензиата относится обязанность не разглашать секреты производства лицензиара и другой полученной от него конфиденциальной коммерческой информации (п.4 ст.899 ГК РК). Под конфиденциальностью (от англ. confidence) понимается необходимость предотвращения утечки (разглашения) какой-либо информации. Когда говорят о конфиденциальности той или иной информации, в том числе коммерческой тайны, подразумевают обязанность со стороны обладателей конфиденциальной информации сохранить подобные сведения в тайне. Согласно Закону РК «О доступе к информации», коммерческая тайна относится к информации ограниченного доступа (пп.8 ст.1). Под информацией же понимаются сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах, зафиксированных в любой форме (пп.1 ст.1). Словарь В. Даля определяет слово «тайна» как то, чего кто-либо не знает, все сокрытое, неизвестное, неведомое. Нечто скрытно хранимое, что скрывают от кого-либо с намерением. Необходимость сохранять какую-либо информацию, сведения, полученный опыт, становится обязанностью лица в силу самого определения слова «тайна». ГК РК к коммерческой тайне причисляет также секреты производства (ноу-хау), неизвестные третьим лицам (нераскрытая информация) (п.1 ст.1017 ГК РК). Для обозначения коммерческой тайны используются термины коммерческой информации, охраняемой законом, коммерческим опытом, а также понятие нераскрытой информации. Причем нераскрытая информация обретает статус коммерческой тайны при соответствии следующим условиям: 1) нераскрытая информация составляет действительную или потенциальную коммерческую ценность; 2) коммерческая информация не известна третьим лицам; 3) отсутствие законного свободного доступа к коммерческой информации; 4) наличие обязанности обладателя нераскрытой информации принимать меры для охраны и защиты конфиденциальности такой информации. Коммерческая тайна, как эксклюзивная, конфиденциальная информация предпринимателя, формируется из обязанности подобную информацию охранять, не разглашать. Коммерческая тайна без обязанности носителей информации ограниченного доступа, третьих лиц, государственных 125 должностных органов обеспечивать ее сохранность представляет собой нераскрытую информацию, которая сама по себе не может являться коммерческой тайной, на которую распространяется требования ГК РК, ПК РК и ТК РК, предусмотрена соответствующая материальная, гражданско-правовая ответственность. Обязанность лиц обеспечивать сохранность коммерческой тайны является одним из гарантов защиты предпринимательской деятельности. М.Е. Якутик указывала, что законодатель, устанавливая режим коммерческой тайны, преследует несколько целей, в том числе защиту прав лиц, которым в силу исполнения договора, предпринимательской деятельности, выполнения служебных, трудовых обязанностей стала известна определенная конфиденциальная информация. По мнению автора введение режима коммерческой тайны способствует упорядочению правовой регламентации отношений в сфере использования сведений, составляющих коммерческую тайну [261, с. 22].

Обязанность охраны и защиты коммерческой (предпринимательской деятельности) является, к тому же первентивной мерой предупреждения недобросовестной конкуренции. А.Ю. Грищенко, Е.В. Байкальская рассматривают конкуренцию как действия, в результате которых формируются отношения по борьбе между компаниями за наилучшие условия максимизации прибыли, установлению экономической стабильности, монополий, расширения сфер влияния, рынков сбыта [262, с.55-57]. Данное определение не раскрывает правовую сторону сущности конкурентной борьбы, поскольку не определяет степень правомерности и законности вышеуказанных действий. Однако одно лишь состязание частных интересов не в полной мере отвечает условиям конкуренции, поскольку данное определение не учитывает соотношение частных интересов, возможность их совпадения. ПК РК под добросовестной конкуренцией понимает деятельность, направленную на ограничение или устранение конкуренции, ущемление прав и законных интересов потребителей. Под недобросовестной конкуренцией понимаются любые направленные на приобретение преимуществ в предпринимательской деятельности действия субъекта рынка (группы лиц) или нескольких субъектов рынка (группы лиц), которые противоречат законодательству РК, обычаям делового оборота, требованиям добропорядочности, разумности и справедливости и причинили или могут причинить ущерб другим субъектам рынка – конкурентам либо нанесли или могут нанести вред их деловой репутации (п.1 ст.177 ПК РК). Неправомерное использование информации, составляющей коммерческую тайну, относится к признакам недобросовестной конкуренции (пп.12 п.2 ст.177 ПК РК).

Воля носителя и обладателя коммерческой тайны выражается путем вынесения локальных актов, в том числе, перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, Положение о коммерческой тайне. В трудовых отношениях обладателем сведений, имеющих действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности третьим лицам, является работодатель, являющийся юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем. Именно работодатель определяет состав сведений, составляющих коммерческую тайну.

Обязанность работника не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, носит императивный, публично-правовой характер. Так, в трудовых отношениях с дистанционным работником обязательным является условие о сохранении и неразглашении информации работодателя, информации принимающей стороны, которое должно быть отражено в трудовом договоре, акте работодателя, акте принимающей стороны (п.8 ст.138 ТК РК). Интересы работодателя также находят свое отражение в обязанности сторон коллективного договора хранить в тайне сведения, имеющие коммерческую ценность, ставшие им известными в процессе коллективных переговоров (п.9 ст.156 ТК РК); аналогичной обязанности государственного инспектора труда (п.8 ст.194 ТК РК). В то же самое время, обязанность работника хранить коммерческую тайну может являться элементом частноправовых отношений путем включения в условие договора о неконкуренции, предусмотренном ст.29 ТК РК, либо заключении отдельного соглашения о неразглашении.

Краеугольным камнем обязанности не разглашать сведений, составляющих коммерческую тайну, является объем информации, составляющих коммерческую тайну, а также режим коммерческой тайны, введенный на предприятии. Обязательным элементом такого режима является перечень должностей, на которые распространяется обязанность хранить коммерческую тайну, этим же перечнем определяются лица, для которых предусмотрен доступ к конфиденциальной информации. Так, Усть-Каменогорский городской суд Восточно-Казахстанской области отказал ИП Луневу в удовлетворении иска о взыскании компенсации по Договору о неразглашении коммерческой тайны и неконкуренции [263], ссылаясь на отсутствие акта работодателя, утверждающего Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции. Между истцом и ответчиком было заключено соглашение о неразглашении коммерческой тайны и п.2.1 указанного договора (соглашения) предусматривалась обязанность работника не разглашать сведения, составляющие конфиденциальную информацию работодателя, ставшую ему известной в связи с работой в компании, а также защищать вышеуказанные сведения от посягательств и попыток их обнародовать третьими лицами. Истец в исковых требованиях указывал, что работник нарушил условия о конфиденциальности, однако суд посчитал, что нарушение п.3 ст.29 ТК РК, т.е. режима коммерческой тайны, является основанием для отказа в иске. Таким образом, можно говорить о том, что режим коммерческой тайны, устанавливаемый работодателем через управленческую, организационно-распорядительную деятельность, представляет собой один из элементов трудового распорядка, дисциплины труда. К примеру, доступ к информации ограниченного характера может сопровождаться последовательностью определенных действий (особый пропускной режим, график работы с документами, содержащими коммерческую тайну, отдельное делопроизводство и т.п.). Так, НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова» утверждено Положение об обеспечении сохранности коммерческой и служебной тайны, находящийся в открытом доступе [264]. Согласно данному положению определяется: порядок приема, учета и работы с документами, имеющими гриф «Конфиденциально» осуществляется в соответствии с законодательством РК, Уставом (п.9.1); документы, содержащие конфиденциальную информацию Общества, должны храниться у вице-президентов по отраслям деятельности, в служебных помещениях в надежно запираемых и несгораемых сейфах, металлических шкафах (ящиках), обеспечивающих их физическую сохранность (п.9.2); не допускается оставление должностными лицами, имеющими доступ к коммерческой тайне, на рабочих столах, сетевых принтерах и ксероксах оригиналов и копий документов, содержащих коммерческую тайну (п.9.5); с документами, решениями и источниками информации, затрагивающими права и интересы сотрудников, могут знакомиться только сотрудники, чьи права и интересы затрагиваются, а также лица, имеющие право доступа к такой информации (п.4.4); на документах, делах и изданиях, содержащих конфиденциальную информацию, в целях предотвращения доступа к ним посторонних лиц, проставляется гриф «Конфиденциально» (п.4.5); Общество обеспечивает доступ к документам, информации (материалам) по месту его нахождения (п.6.1); структурное подразделение по работе с персоналом ведет соответствующий список работников Общества, имеющих доступ к охраняемым сведениям, в соответствии с предложениями вице-президентов (п.6.4) и т.п. [264].

Заключая трудовой договор, а также договор о неразглашении коммерческой тайны, договор о неконкуренции, содержащий условие о неразглашении конфиденциальной коммерческой информации, работник добровольно обременяет себя обязанностями широкого спектра.

Так, 03.03.2020 года Турксибским районным судом города Алматы рассмотрен иск ТОО «Elif Chemicals» к Тастанову Н.К. о взыскании компенсации за нарушение договора о неконкуренции и неразглашении конфиденциальной информации [265]. Материалами гражданского дела установлено, что между ТОО «Elif Chemicals» и Тастановым между сторонами были заключены: Договор о полной материальной ответственности и Договор о неконкуренции и неразглашении конфиденциальной информации. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, определялся Дополнительным соглашением к трудовому договору. Приказом директора ТОО «Elif Chemicals» должность инженера-технолога, которую занимал Тастанов, была включена в перечень должностей, с которыми заключается вышеуказанные договоры. Пункт 3.1.6 Договора о неконкуренции и неразглашении конфиденциальной информации налагает обязанность работника строго сохранять доверенные ему сведения, относящиеся к коммерческой тайне и/или конфиденциальной информации, в период трудовых отношений и в течение 5 лет после их прекращения. Дополнительным соглашением утверждена обязанность работника не разглашать третьим лицам коммерческую тайну и/или конфиденциальную информацию и иную информацию, которая охраняется работодателем. В перечень сведений, составляющих коммерческую тайну ТОО «Elif Chemicals», входят в числе прочих характеристики разрабатываемых продуктов и применяемые оригинальные алгоритмы, сведения об особенностях используемых и разрабатываемых технологий к специфике их применения, а также сведения о рецептуре выпускаемой продукции. Суть претензий истцов состояла в том, что после увольнения из ТОО «Elif Chemicals», бывший работник устроился на работу в конкурирующую фирму, а также публиковал в открытом доступе объявление о том, что готов продать заинтересованным лицам рецептуру для изготовления сухих строительных смесей и лакокрасочной продукции, которые принадлежат истцу и стали известны Тастанову в период исполнения трудовых обязанностей в ТОО «Elif Chemicals». Ответчик-бывший сотрудник, отрицая вину, указывал, что сведения, размещенные им в интернете, которые ТОО «Elif Chemicals» определяет как коммерческую тайну, на самом деле представляют собой рецептуру, имеющуюся в открытом доступе. Рецепты строительных смесей, которые производит ТОО «Elif Chemicals» не запатентованы и не являются авторскими разработками компании. Поставщиком химических добавок для ТОО «Elif Chemicals» является ТОО «Альба Хим». Одновременно с химическими добавками ТОО «Альба Хим» предоставляет всем свои клиентам на общем основании рецепты для изготовления той или иной сухой строительной смеси с указанием пропорций добавления химических реагентов. Данные рецепты являются стандартными и базовыми для всех производителей сухих строительных смесей и не разрабатываются для каждого из клиентов в отдельности. Данная рецептура не является коммерческой тайной, поскольку находится в общем доступе. Суд первой инстанции удовлетворил требования истца, отнесясь критически к доводам Тастанова о том, что вся рецептура по изготовлению сухих строительных смесей предоставляется производителем ТОО «Альба Хим» каждому клиенту при приобретении им химических добавок, является стандартной (базовой), и находится в открытом доступе. ТОО «Elif Chemicals», как указывал суд, для этих целей имеет свою технически оснащенную лабораторию, и кадровый состав специалистов: химиков-лаборантов, инежененров-техногологов, которые занимаются разработкой собственной рецептуры продукции на основании предлагаемых стартовых. Апелляционный суд оставил вышеуказанное решение суда без изменения [266].

ВС РК, отказывая в пересмотре дела, подчеркивал, что рецепты сухих строительных смесей не являются разработкой ТОО «Elif Chemicals» и находятся в открытом доступе в сети интернет не являются основанием для отмены оспариваемого судебного акта, поскольку рецепты сухих строительных смесей не являются окончательной продукцией, и производители самостоятельно проводят лабораторные исследования и по своему усмотрению вносят изменения в их состав для достижения определённого качества производимого ими товара. Несмотря на то, что суд, подвергая критике довод ответчика о том, что рецептура, позиционирующаяся истцами как авторская технология, которая является коммерческой тайной ТОО «Elif Chemicals», ссылается на наличие у истцов возможности внесения авторских изменений в окончательную продукцию, мы считаем, что суд должен был основываться на прямом определении коммерческой тайны, а также ее правовой регламентации. Так, суд в мотивировочной части должен был указать на соответствие рецептуры производства строительных смесей ТОО «Elif Chemicals» требованиям ст.126 ГК РК [269]. Отсутствие патента или иного авторского права на рецептуру не может быть основанием непризнания такой рецептуры в качестве коммерческой тайны, поскольку одним из признаков коммерческой тайны являются действия работодателя по принятию мер к охране конфиденциальности коммерческой информации. К таким мерам относятся акты работодателя о признании рецептуры, технологии изготовления строительных смесей в качестве коммерческой тайны. Порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации, составляющей коммерческую тайну, определяются субъектом предпринимательства – в трудовых отношениях – работодателем (п.3 ст.28 ПК РК). Добровольно соглашаясь на трудовые отношения, работник обязуется подчиняться трудовому распордяку, соблюдать дисциплину труда и режим, установленный данным предприятием. К такому режиму относится в том числе режим коммерческой тайны. Особенностью обязанности работника неразглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, является длящийся характер такой обязанности.

Доводы о том, что подобное соглашение носит исключительно гражданско-правовой характер, мы считаем несостоятельными, поскольку обязанность работника не разглашать коммерческую и иную, охраняемую законом, тайну, ввиду ее включения в основные обязанности работника, является трудовой обязанностью работника. Несмотря на то, что трудовые отношения с работодателем были прекращены, трудовая обязанность, предусмотренная пп.6 п.2 ст.22 ТК РК, продолжает существовать, трансформируясь из статутной обязанности трудового законодательства и обязанности, вытекающей из трудоправового соглашения о неразглашении информации, в трудовую обязанность, исполнение которой гарантируется применением гражданско-правовой ответственности. Полагаем, что проникновение гражданско-правовых институтов в механизм регулирования трудовых отношений между работником и работодателем вследствие лоббирования интересов работодателей-предпринимателей, создало прецеденты остаточного функционирования некоторых обязанностей в сфере труда, в том числе трудовых обязанностей, даже после прекращения трудовых отношений. В частности, применительно к рассмотренному судебному делу [266], указывая на требования гражданско-правового договора о неконкуренции, суд ссылался на действия и законную силу актов работодателя. На наш взгляд, будет правильным, если суды при рассмотрении подобных гражданских дел, будут руководствоваться нормами трудового законодательства.

**3.3 Проблемные вопросы обязанностей в системе трудового законодательства Республики Казахстан**

Изучение правовой категории обязанности в трудовом праве неизбежно сопровождается анализом действующего трудового законодательства, поскольку реализация и исполнение обязанности, как законодательно закрепленного нормативного требования, отражает содержание и правовую ценность исследуемой категории. Ст. 48 ТК РК регламентируется обязанность работодателя отстранить работника от работы по определенным законодательством основаниям. Отстранение работника представляет собой необходимую меру реагирования работодателя на различные факты нарушений правопорядка, трудового распорядка, дисциплины труда и т.п. В тоже самое время отстранение от работы является жесткой мерой императивного воздействия работодателя, поскольку работник при отстранении утрачивает возможность трудиться, а также получать законное вознаграждение за труд, заработную плату, компенсационные выплаты. Усугубляет положение работников, отстраненных от работы, неопределенность срока отстранения. Так, отстранение работника осуществляется на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения (п.4 ст.48 ТК РК). В таком случае видится необоснованным отсутствие определенного порядка осуществления отстранения работника от работы. К одним из оснований отстранения работника по инициативе работодателя относится нахождение работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение (пп.1 п.2 ст.48 ТК РК).

Так, ТК РК предусматривает не в полной мере регламентированный порядок отстранения сотрудника. В силу п.7 ст.53 ТК РК, расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп. 9 п.1 ст. 52 ТК РК, должно быть подтверждено медицинским заключением. Таким образом, требования законодателя, предъявляемые к расторжению трудового договора по инициативе работодателя и отстранению сотрудника, разнятся. Отстранение работника осуществляется на основании акта работодателя (п.5 ст.48 ТК РК). К актам работодателя относятся приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков (пп.41 п.1 ст.1 ТК РК). При этом факт отстранения работника от работы не должен быть подтвержден медицинским заключением, а у работодателя отсутствует обязанность направить сотрудника, подозревающегося в нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения в соответствующее медицинское учреждение для подтверждения основания отстранения. Если рассматривать отстранение от работы по пп.1 п.2 ст.48 ТК РК в качестве одного из этапов перед расторжением трудовых отношений по пп. 9 п.1 ст. 52 ТК РК, то обязанность работодателя предоставить медицинское заключение подразумевается. Однако прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя является правом работодателя. Отстранение работника по пп.1 п.2 ст.48 ТК РК не обязательно влечет увольнение по инициативе работодателя с соблюдением порядка, предусмотренного п.7 ст.53 ТК РК.

В таком случае законодатель оставляет возможность злоупотребления своим правом со стороны работодателя. Отстранение от работы может стать инструментом давления на работника, поскольку «подозрения» на состояние алкогольного опьянения дозволительно к оформлению через акт работодателя, например, приказ, в одностороннем порядке. Вкупе с отсутствием обязанности оплачивать время вынужденного прогула в связи с отстранением, отсутствием четких сроков начала и окончания отстранения, порядка ознакомления с актом об отстранении и т.д. отстранение по ст.48 ТК РК может иметь значительные последствия для работника. Лишь в случае признания отстранения от работы незаконным работник на основании п.6 ст.48 ТК РК имеет право получить причитающиеся ему вознаграждения и выплаты. Однако формулировка «признание незаконным» означает признание действий работодателя либо акта работодателя не соответствующим закону. Исходя из требований пп.1 п.2 ст.48, п.5 ст.48 ТК РК, издание приказа об отстранении сотрудника, находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение, без соответствующего медицинского заключения, без направления на медицинское освидетельствование, без указания сроков отстранения формально являются законными.

Районным судом №3 Октябрьского района города Караганды рассмотрен встречный иск Красиковой к ТОО «Aman.food» о признании приказа об отстранении от работы незаконным [270]. В качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования, был приглашен государственный инспектор труда, который признал приказ об отстранении от работы незаконным. Государственный инспектор указывал на следующие нарушения: в приказе не указан срок, на который ответчик отстранена. Работодатель не затягивая процесс отстранения, должен был в кратчайшие сроки провести служебное расследование. Суд признал данные нарушения, отмечая, что работодателем при вынесении приказа об отстранении были нарушены нормы ст.ст.23, 48 ТК РК, а именно: отстранение от работы, без указания даты с какого именно числа до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения; неознакомление работника с приказом об отстранении. В данном конкретном случае суд встал на сторону работника и трактовал в его пользу пробелы и неточности трудового законодательства.

Так, обязанность работодателя об ознакомлении работника с актами работодателя (пп.6 п.2 ст.23 ТК РК) не содержит условия о сроках, в течение которых работник должен быть уведомлен. В каждом отдельном случае (порядок расторжения трудовых отношений, учета мнения представителей работников, изменения условий труда и т.п.) устанавливаются отдельные сроки.

Считаем необходимым дополнить ст.48 пунктом 7 ТК РК следующего содержания: «*Отстранение от работы по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 2 статьи настоящей статьи, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном Правилами проведения медицинского освидетельствования для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения (Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25 ноября 2020 года №ҚР ДСМ-203/2020)*».

Предлагается п.5 ст.48 ТК РК дополнить текстом следующего содержания: «*Работодатель, принимающая сторона обязаны незамедлительно ознакомить работника, работника направляющей стороны с актом работодателя, актом принимающей стороны об отстранении от работы. В случае невозможности незамедлительного уведомления, работодатель, принимающая сторона обязаны ознакомить работника, работника направляющей стороны с актом работодателя, актом принимающей стороны об отстранении от работы в течение трех рабочих дней со дня вынесения данного акта*».

Институт отстранения работника от работы, на наш взгляд, должен содержать указание на логический результат, последствия отстранения. Действующее трудовое законодательство фактически обособляет процесс отстранения работника от работы от его возможных последствий, превращая данный трудоправовой институт в карательный инструмент, близкий по моменту претерпевания определенных негативных последствий к мерам дисциплинарной ответственности.

В этой связи видится целесообразным указание в ТК РК о трех возможных результатах отстранения работника от работы:

1. Реабилитация работника, работника направляющей стороны. Восстановление нарушенного права работника осуществляется путем обязанности работодателя допустить реабилитированного работника к работе, отменить и (или) признать акты работодателя, принимающей стороны об отстранении от работы незаконными, выплатить компенсации, вынести соответствующие акты, решения комиссий, заключения внутренних, служебных расследований, свидетельствующих о невиновности работника. Данный процесс также может сопровождаться допуском, возвратом сотрудника на работу в силу устранения работником, работником направляющей стороны причин, послуживших основаниями для отстранения от работы, если эти причины не подлежат применению мер дисциплинарной ответственности, не являются основаниями для расторжения трудовых отношений по ст.52 ТК РК.

 2. Применение дисциплинарных взысканием с сохранением работы. В случае наличия установленного факта совершения работником, работником направляющей стороны дисциплинарного проступка, а также подтверждения противоправного деяния работника, работника направляющей стороны в результате проведенных служебных, внутренних расследований, работодатель подвергает провинившегося сотрудника дисциплинарной ответственности с соблюдением порядка, установленного ст.ст.65, 137-1 ТК РК.

3. Прекращение трудовых отношений. В случае наличия оснований для прекращения трудовых отношений по ст.52 ТК РК, работодатель расторгает трудовой договор по своей инициативе с соблюдением порядка, предусмотренного ст.53 ТК РК. Одностороннее прекращение трудовых отношений между работником направляющей стороны и принимающей стороной регулируется нормами ГК РК.

Предлагается дополнить п.5 ст.48 ТК РК текстом следующего содержания: «… *Результатом отстранения от работы должны быть либо допуск работника, работника направляющей стороны к работе с отменой акта об отстранении, либо привлечении работника, работника направляющей стороны к дисциплинарной ответственности, либо расторжении трудовых отношений по основаниям, предусмотренным ст.52 настоящего Кодекса. Одностороннее прекращение трудовых отношений между работником направляющей стороны и принимающей стороной регулируются нормами ГК РК*».

Полагаем, что вышеуказанные изменения в трудовое законодательство в целях совершенствования некоторых институтов обязанности работодателя, принимающей стороны способствуют гармонии правоприменительной практики, которая заключается в следующих аспектах:

- Наличие обязанности работодателя, принимающей стороны достичь определенного результата как следствие отстранения работника от работы служит, в том числе, интересам работодателя, принимающей стороны, поскольку предупреждает действия работника, работника принимающей стороны по обращению в суд в целях обжалования действий и актов работодателя, принимающей стороны. В связи с тем, что в ТК РК будут отражаться варианты последствий отстранения работника, работника направляющей стороны, объектом трудовых, гражданско-правовых споров будут выступать действия и акты, вынесенные работодателем, принимающей стороной в результате отстранения от работы (приказ об увольнении, приказ о наложении дисциплинарного взыскания).

- Обязанность работодателя, принимающей стороны принять одно из вышеуказанных решений в результате отстранения работника, работника направляющей стороны устраняет проблему отсутствия порядка отстранения работника, работника направляющей стороны. Так, работники и работники направляющей стороны защищены от злоупотребления правом со стороны работодателя, принимающей стороны.

В действующем ТК РК обязанность работодателя не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, исключена. Обязанность работодателя превратилось в право сторон трудового правоотношения договориться о порядке допуска пенсионеров, включив такой порядок в условия коллективного договора (пп.9 п.1 ст.157 ТК РК). Многие коллективные договоры, которые находятся в публичном доступе, содержат в себе требования к работодателю о недопущении к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста. Например, в соответствии с Типовой формой коллективного договора для организаций группы компаний АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ» [271], пенсионеры не могут быть допущены к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда. Положение о недопущении продления трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотрено Коллективным договором на 2021-2023 годы между АО «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом [272].

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями. Так, в соответствии с Отраслевым соглашением в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях РК на 2020-2021 годы, указывается право работодателя определять порядок допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста [273]. С учетом повышения пенсионного возраста, увеличения уровня смертности лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также самим условиями такого труда, возрастания нарушений со стороны работодателей трудового законодательства в области безопасности и охраны труда, возможность регулирования данного вопроса на усмотрение работодателя, на наш взгляд, представляется противоречащим принципу трудового законодательства, устанавливающего приоритет жизни и здоровья работника. В связи с чем, считаем необходимым вернуть п.5 ст.182 ТК РК, «*не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда работников, достигших пенсионного возраста в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан*», дополнив его абзацем следующего содержания: «*Допускается по усмотрению сторон продление трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, достигшими пенсионного возраста в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан, по письменному согласию работника, с обязательным согласием представителя работника, при наличии медицинского заключения на срок не более 5 (пяти) лет. Порядок допуска устанавливается коллективным договором*».

Обязанность работника возместить полный размер причиненного ущерба, в соответствии с нормами отечественного трудового законодательства, наступает, в том числе, в случае подписания им (работником) соответствующего договора, где он такие обязательства на себя принимает 135 (пп.1 п.8 ст.123 ТК РК). Особенностью данной нормы является тот факт, что возможность взыскать с работника сумму полного материального ущерба наступает только тогда, когда имеется отдельное письменное соглашение между работодателем и работником о полной материальной ответственности последнего (при условии, что иные подпункты п.8 ст.123 не применяются). При сравнении казахстанского ТК РК с ТК РФ [274] видна разница в подходе законодателей к применению материальной ответственности разных категорий работников. Так, в соответствии со ст.243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника, в случае если на него возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении им своих трудовых обязанностей. ТК РК не установлены пределы материальной ответственности работника, а также не указано право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника или уменьшения размера взыскиваемого материального ущерба.

К примеру, ст.ст.240, 241 ТК РФ предусмотрено право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника полностью или частично, с учетом определенных обстоятельств, при которых работником был причинен данный ущерб, также российский законодатель установил пределы материальной ответственности работника, который не должен превышать среднего месячного заработка. По трудовому законодательству РК такого права у работодателя нет, наоборот, п.8 ст.123 ТК РК возлагает на работодателя обязанность взыскать с работника полный материальный ущерб, не зависимо от размера его заработной платы, без возможности отказаться от взыскания или уменьшения размера взыскания. Тем не менее, необходимо указать, что и обеспечения исполнения данной обязанности законодательством также не предусмотрено, т.е. ответственности работодателя за не взыскание с работника полного материального ущерба не имеется. Законодатель фактически оставил все на усмотрение работодателя. В данном случае обязанность работодателя, которую вменил ему отечественный законодатель ст.123 ТК РК, не предоставив права на отказ или уменьшение размера причиненного вреда, рискует превратиться в злоупотребление работодателем своим правом на взыскание с работника материальной ответственности. Правоведами поднимался данный вопрос, однако до настоящего времени никаких заметных изменений не последовало. Так, к примеру, предлагалось законодательно закрепить нормы об ограничении пределов материальной ответственности работников пределами их средней заработной платы [275].

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Юридическая обязанность характеризуется наличием следующих признаков:

1. Обязательным элементом обязанности является необходимость как «надобность», «потребность» чего-либо. Через необходимость обязанность как определенное поведение лица соотносится с категориями долга, должного поведения, интереса.

2. Долженствование представляет собой необходимость исполнения обязанности. К ним относится необходимость определенного действия или бездействия со стороны обязанного в интересах управомоченного лица; обратной связи обязанного по отношению к требованиям уполномоченного; необходимости осознавать и нести соответствующую ответственность за неисполнение требований, установленных в нормах права в интересах управомоченного лица; необходимость предупреждать воспрепятствование другому лицу пользоваться своим правом. Данные долженствования корреспондируют элементам субъективного права.

3. Должное поведение, как оценка деяний обязанного лица, как надлежащее, правовое действие, является важнейшим элементом обязанности, раскрывающим содержание и суть обязанности, поскольку смысл установления обязанности содержится в должном поведении. Без должного поведения продекларированная обязанность превращается в мертвую правовую норму. Однако следует понимать, что обязанность не является должным поведением, но представляет собой некую необходимость должного поведения.

4. Юридическая обязанность обязательно корреспондирует субъективным правам, поскольку вкупе с правами и обязанностями представляют собой первоэлемент правоотношения, определяет правовой статус лица. Субъективные права не реализуются без соответствующих обязанностей.

5. В определенных правоотношениях публично-правового характера юридическая обязанность не всегда корреспондирует субъективным правам. При наличии публично-властного полномочия юридическая обязанность возникает не из цели реализации какого-либо субъективного права, а исходит из публичных, государственных интересов.

6. Категория интереса представляет собой важный элемент юридических обязанностей, раскрывающих природу ее возникновения и функционирования.

7. Юридическая обязанность гарантируется возможностью государственного принуждения. Таким образом, юридическая обязанность - это гарантированная возможностью применения мер государственного принуждения, обусловленная требованиями норм права, необходимость должного поведения, исполняемая обязанным лицом в целях реализации своих и (или) частных и(или) публичных интересов управомоченного лица. Соотношение категорий обязанность и ответственность состоит в следующем:

1. Категории «обязанность» и «ответственность» связаны между собой наличием необходимости в содержании этих понятий. Обязанность представляет собой необходимость должного поведения, ответственность не ограничивается необходимостью определенного действия, поведения лица. Юридическая ответственность предполагает необходимость бездействия через претерпевание. Это находит объяснение наличие категории обязанности в определении ответственности.

2. Категории «обязанность» и «ответственность» обеспечиваются силой государственного принуждения. При этом ответственность может выступать как мера государственного принуждения.

3. Несмотря на взаимосвязь категорий «обязанность» и «ответственность», не целесообразным видится отождествление вышеуказанных понятий.

4. Под стадиями юридической ответственности можно понимается порядок установления и возложения юридической ответственности субъектами соответствующих правовых отношений.

5. Вопросы выделения трудоправовой ответственности как отдельного вида юридической ответственности по отраслевому признаку остаются дискуссионными. Полагаем целесообразным рассматривать возможность определения трудоправовой ответственности в качестве научно-правовой категории.

6. Юридическая ответственность в трудовом праве может рассматриваться как реализуемое мерами государственного принуждения возложение на сторон трудовых отношений правовосстановительных, карательно-штрафных санкций в целях поддержания правопорядка в сфере трудовых отношений.

Понятие обязанности в трудовом праве содержит следующие элементы: Должное поведение в трудовом праве содержит в себе понятие обязанности трудиться и преследует цель исполнения основного назначения трудовых отношений и трудового права – реализация труда, его надлежащего правового регулирования.

*Обязанность трудиться представляет собой:*

1. Правовой статус граждан СССР.

2. Элемент конкретного трудового правоотношения.

3. В период с 1918 по 1922 годы обязанность трудиться, как должное поведение, выражалась в форме всеобщей трудовой повинности постоянного либо временного характера, трудовой мобилизации, симбиоза воинской и трудовой повинности.

4. Времена НЭПа характеризуются преобразованием и постепенной ликвидацией обязанности трудиться как трудовой повинности. КЗоТ 1922 года явился прообразом действующего трудового законодательства на территории бывших стран СССР за некоторыми исторически объективными исключениями.

5. Как общественно-правовая категория, правовой принцип и элемент формы общественного устройства обязанность трудиться в полной мере была закреплена в Конституции (Основной закон) СССР от 05.12.1936 года.

6. До Конституции СССР 1977 года, обязанность трудиться являлась правовым статусом, главным элементом общественного устройства, идеологическим фундаментом построения социалистического общества.

7. В настоящее время обязанность трудиться предстает как элемент содержания конкретного трудового правоотношения, а также метод принуждения.

8. Обязанность трудиться в контексте рыночных отношений может выражаться через: 1. Создание работником условий труда; 2.Обязанность иметь определенный стаж работы.

Обязанности и принципы трудового права соотносятся следующим образом: 1. Принципы трудового права опосредуются через долженствование, носят императивный характер. 2. Принципы трудового права выражаются посредством обычных правовых норм, норм-принципов, а также совокупностью норм. Некоторые исследователи относят нормы-принципы к нетипичным нормативно-правовым предписаниям. Нормы-принципы выражаются через нормативно-правовые предписания 3. Принцип недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере труда на практике ограничивается, в том числе через наложение на работников определенных обязанностей. 4. Обязанности, налагаемые на принимающую сторону, представляют собой своеобразный механизм восполнения утраченных трудовых прав работников принимающей стороны. 5. В настоящее время намечаются тенденции к расширению возможностей применения принудительного или обязательного труда.

С учетом последних изменений в Конституцию РК принудительный труд в РК допускается, несмотря на его очевидный запрет международным трудовым правом. В зависимости от правоотношений, охватываемых отраслью трудового права, обязанности подразделяются на:

1. Обязанности, относящиеся к трудовых отношениям.

2. Обязанности, вытекающие из отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Относительно субъектов трудового права обязанности в трудовом праве подразделяются на обязанности конкретных субъектов: обязанности работника; работодателя; работника направляющей стороны; государственных органов в сфере труда; представителей работников; представителей работодателей; принимающей стороны; направляющей стороны; субъектов учреждений в сфере занятости и трудоустройства; субъекты рассмотрения трудовых споров и т.п.

Обязанности в трудовом праве также могут быть разделены на: 1. Обязанности, установленные законодательством в сфере труда. 2. Обязанности, исходящие из договоров.

В свою очередь обязанности, установленные законодательством подразделяются на: 1. Основные (статутные) обязанности, установленные в законе в качестве общеобязательного правила (ст.ст.22, 23 ТК РК). 2. Частные статутные обязанности, установленные для отдельных категорий лиц. Обязанности в ТК РК, как основные, так и частные, встречаются в виде: 1. Обязанностей принципов. 2. Обязанностей, устанавливающих определенные нормы, стандарты 3. Обязанности, устанавливающие, указывающие на определенный порядок действий 4. Правообязанности 5. Обязанности, содержащие в себе уточнение, границы требований 6. Информативные обязанности 7. Обязанность заключения договора 8. Двойная, скрытая обязанность 9. Обязанности, связанные с отсутствием какого-либо права Договорные обязанности делятся на обязанности, вытекающие из: - договоров, регулируемых нормами трудового права (трудовой договор, коллективный договор, договор о дуальном обучении, договор обучения); - договоров, регулируемых нормами как трудового, так и иных отраслей права (договор о предоставлении персонала, договор о неконкуренции). По внедоговорным основаниям возникновения обязанностей обязанности в сфере труда подразделяются на: - обязанности, вытекающие из односторонних актов трудового права; - обязанности, вытекающие из односторонних административных актов; - обязанности, вытекающие из судебных актов; -обязанности, вытекающие из трудоправовых деликтов 110.

Предлагается внести следующие изменения и дополнения в действующее законодательство: 136 - в п.6 ст.123 ТК РК, уточнив его следующим образом: «Положение настоящего пункта в части обеспечения полной сохранности вверенного работнику имущества не распространяется на дистанционную работу, за исключением комбинированной дистанционной работы» - дополнить ст.48 пунктом 7 ТК РК следующего содержания: «Отстранение от работы по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 2 статьи настоящей статьи, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном Правилами проведения медицинского освидетельствования для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения (Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25 ноября 2020 года № ҚР ДСМ203/2020)». - п.5 ст.48 ТК РК дополнить текстом следующего содержания: «Работодатель, принимающая сторона обязаны незамедлительно ознакомить работника, работника направляющей стороны с актом работодателя, актом принимающей стороны об отстранении от работы. В случае невозможности незамедлительного уведомления, работодатель, принимающая сторона обязаны ознакомить работника, работника направляющей стороны с актом работодателя, актом принимающей стороны об отстранении от работы в течение трех рабочих дней со дня вынесения данного акта». - дополнить п.5 ст.48 ТК РК текстом следующего содержания: «… Результатом отстранения от работы должны быть либо допуск работника, работника направляющей стороны к работе с отменой акта об отстранении, либо привлечении работника, работника направляющей стороны к дисциплинарной ответственности, либо расторжении трудовых отношений по основаниям, предусмотренным ст.52 настоящего Кодекса. Одностороннее прекращение трудовых отношений между работником направляющей стороны и принимающей стороной регулируются нормами ГК РК». - вернуть п.5 ст.182 ТК РК, «не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда работников, достигших пенсионного возраста в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан», дополнив его абзацем следующего содержания: «Допускается по усмотрению сторон продление трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, достигшими пенсионного возраста в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан», по письменному согласию работника, с обязательным согласием представителя работника, при наличии медицинского заключения на срок не более 5 (пяти) лет. Порядок допуска устанавливается коллективным договором».

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана» от 1 сентября 2023 года // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37321590>. 15.02.2025.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. – М.: Проспект. - 2022. – 272 с.
3. Хасенов М.Х. Трудовое право Республики Казахстан: в 3 т. – Алматы. - 2023. – Т. 1. – 504 с.
4. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Концепции развития рынка труда на 2024-2029 годы: утв. 19 ноября 2023 года, №1050 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050>. 15.02.2025.
5. Сулейменов М.К. Правопреемство в гражданском праве: монография. – Алматы. - 2023. – 472 с.
6. Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года: утв. 15 октября 2021 года, №674 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>. 15.02.2025.
7. Нургалиева Е.Н. Концептуальные новации трудового кодекса Республики Казахстан // Юрист. – 2012. – №11. – С. 40-43.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года, No414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832>. 12.02.2025.
9. Кодекс Республики Казахстан. Социальный кодекс Республики Казахстан: принят 20 апреля 2023 года, №224-VII (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598>. 12.02.2025.
10. Васильев А.М. Правовые категории: методологические аспекты разработки системы категорий теории права. – М. - 1976. – 264 с.
11. Андреев И.Д. Проблемы логики и методологии познания. - М.: Наука. - 1972. – 320 с.
12. Венгеров А.Б. Теория государства и права. – М.: Юристъ. - 1996. – Т. 1. ч. 2. – 166 с.
13. Баринов, П.С. Обесценивание правовых категорий: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – М.. - 2012. – 220 с.
14. Алексеев В.П., Першиц А.И. История первобытного общества: учеб. - М.: Высш. шк. - 1990. – 351 с.
15. Steiner F. Taboo. – London: Cohen &West Ltd. 1956. 154 p.
16. Проблемы теории государства и права / под ред. B.C. Нерсесянца. - М. - 2002. – 832 с.
17. Явич Л.С. Право и социализм. – М. -1982. - 176 с.
18. Баймаханов М.Т. Избранные труды по теории государства и права. - Алматы: АЮ-ВШП «Әділет». - 2003. - 710 с.
19. Ибраева А.С. и др. Теория государства и права. - Изд. 3-е, доп. и изм. - Алматы: Жеті Жарғы. - 2017. - 344 с.
20. Теория государства и права / под ред. А.У. Бейсеновой. - Алматы: Атамура. - 2006. - 392 с.
21. Дулатбеков Н.О., Амандыкова С.К., Турлаев А.В. Основы государства и права современного Казахстана: учеб. пос. – Астана. - 2000. - 284 с.
22. Аюпова З.К. Теория государства и права. - Изд. 3-е, доп. и изм. - Алматы. - 2013. - 329 с.
23. Джиембаев Р.К. Теория государства и права: учеб. пос. - Караганды: Болашак-Баспа. - 2012. - 302 с.
24. Булгакова Д.А. Теория государства и права: учеб. пос. - Алматы: Нур-пресс. - 2020. – 114 с.
25. Еланидзе Т.В. Теория государства и права: учеб. пос. - Петропавловск. - 2021. - 155 с.
26. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. - М. - 1958. - 187 с.
27. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. - М. - 1955. - 176 с.
28. Ем В.С. Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. – М. - 1981. - 209 с.
29. Толстой Ю.К. К теории правоотношения. - Л. - 1959. - 88 с.
30. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. - М. - 2000. - 521 с.
31. Хохлова Е.М. Субъективное право и юридическая обязанность в механизме правового регулирования: монография. – Саранск. - 2014. - 112 с.
32. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка: в 4 т. / с нем. - М.: Прогресс. - 1987. - Т. 3. - 832 с.
33. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. - СПб.; М. - 1880. - Т.1. - 812 с.
34. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. - СПб.; М. - 1880. - Т.2. - 807 с.
35. Большой толковый словарь русского языка / сост. С.А. Кузнецов. – СПб. - 2000. - 1536 с.
36. Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029>. 12.02.2025.
37. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. – М. - 1910. - 805 с.
38. Фулье А. Отрывки из сочинений великих философов / пер. с фр. – М. - 1985. - 538 с.
39. Коршунова И.В. Обязанность как правовая категория: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Абакан. - 2004. - 179 c.
40. Ребрин В.А. Общественное благо и общественный долг. - М. - 1971. - 345 с.
41. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. - М. - 1979. - 229 с.
42. Радько Т.Н. Юридическая ответственность как общая форма реализации социальных функций права // Юридическая ответственность в советском обществе: тр. – Волгоград. - 1974. - Вып. 9. - С.11-23.
43. Каримова Р.Р. Юридические обязанности: сущность и проблемы реализации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Екатеринбург. - 2008. - 228 с.
44. Жеребцов А.Н. Общая теория публично-правовой обязанности. – СПб. - 2013. - 405 с.
45. Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 марта 2020 года на вопрос от 3 марта 2020 года №598687 // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32756957&pos=4;-91#pos>.12.02.2024.
46. Матузов Н.И. Возможность и действительность в российской правовой системе. - Саратов. - 2010. - 391 с.
47. Кодекс Республики Казахстан. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан: принят 31 октября 2015 года, № 377-V // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053>. 12.02.2025.
48. Воеводин Л.Д. Конституционные права и обязанности советских граждан. - М. - 1972. - 300 с.
49. Степанов С.В. Система обязательств в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. - М. - 2021. - 235 c.
50. Шайбеков Д.К. Трудовое правоотношение Республики Казахстан и рынок: монография. – Алматы. - 1997. - 128 с.
51. Сулейменов М.К. Право как система: монография. - Алматы: Зангер. - 2011. - 344 с.
52. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. - Изд. 2-е. - М.: Проспект. - 2009. - 344 c.
53. Гегель. Сочинения. – М. - 1956. - Т. 3. - 371 с.
54. Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. - СПб. - 1907. - Т.1. - 308 с.
55. Идрисова С.Б. Договор как метод регулирования социально-трудовых отношений. - Астана: Фолиант. - 2003. - 224 с.
56. Винокуров В.Н. Интересы как способ конкретизации непосредственного объекта преступления // Журнал российского права. - 2009. - №5. - С.85-91.
57. Коробова Е.А. Законные интересы личности в конституционном праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. – Челябинск. - 2005. - 218 с.
58. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. - М.: Статут. - 2000. - 411 с.
59. Субачев В.В. Законные интересы. - М.: Норма. - 2008. - 496 с.
60. Сабикенов С.Н. Об объективном характере интересов в праве // Советское государство и право. - 1981. - №6. - С.37-39.
61. Глезерман Г.Е. Интерес как социологическая категория // Вопросы философии». - 1966. - №10. - С.15-26.
62. Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та. - 1968. - 71 с.
63. Лукашева Е.А. Социалистическое правосознание и законность. – М., 1973. – 344с.
64. Чинакова Л. Об интересах, их объективности и субъективности // Экономические науки. - 1971. - №7. - С.8-13.
65. Малько А.В., Субачев В.В. Законные интересы как правовая категория. - СПб. - 2004. - 460с.
66. Братусь С.Н. Некоторые спорные вопросы общего понятия права // Вопросы современного развития юридической науки: матер. науч. конф., посв. 50-летию Советского государства и права. - Л. - 1968. - С.15-17.
67. Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. - Воронеж. - 2012. - 201с.
68. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. - М. - 1974. - 352с.
69. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. - СПб. - 1989. - 364с.
70. Тихомиров Ю.А. Публичное право: учеб. - М. - 1995. - 496с.
71. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях: принят 5 июля 2014 года, № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399>. 19.02.2025.
72. Столичные полицейские выявили несовершеннолетнего администратора пивного бара // [www.gov.kz](http://www.gov.kz).16.02.2023.
73. Лобанова Т.Н. Трудовые интересы в информационном сообществе: монография. - М.: Проспект. - 2023. - 128 с.
74. Решение Бостандыкского районного суда города Алматы № 7514-17-00-2/1997 от 28.05.2018 года // <https://office.sud.kz/>. 16.02.2025.
75. Постановление Судебной коллегии по гражданским делам Алматинского городского суда № 2а-6142 от 18.09.2018 года // <https://office.sud.kz/>. 16.02.2025.
76. Постановление Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Казахстан № 6001-19-00-3г/1744 от 15.04.2019 года // <https://office.sud.kz/>. 16.02.2025.
77. Решение Бостандыкского районного суда города Алматы №7514-18-00-2/11315 от 16.01.2019 года // <https://office.sud.kz/>. 16.02.2025.
78. Решение Районного суда №2 Алмалинского района города Алматы от 16.01.2019 года №7520-19-00-2/17127 от 10.02.2020 года; Решение Районного суда №2 Казыбекбийского района города Караганды Карагандинской области №3512-20-00-2/6665 от 25.12.2020 года; Решение Турксибского районного суда города Алматы №7519-19-00-2/3773 от 03.03.2020 года // <https://office.sud.kz/>. 16.02.2025.
79. Постановление судебной коллегии по гражданским делам Карагандинского областного суда №2а-992 от 13.03.2017 года <https://office.sud.kz/>. 16.02.2025.
80. Штринева Т.И. Современные принципы трудового права: автореф. … канд. юрид. наук: 12.00.05. - СПб. - 2001. - 25с.
81. Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве. - М.: Статут. - 2002. - 205с.
82. Самощенко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству. - М.: Юрид. литер. - 1963. - 286с.
83. Кожевников С.Н. Государственное принуждение: сущностные аспекты // Социально-политические науки. - 2017. - №3. - С.71-74.
84. Кант И. Метафизика нравов в двух частях // Сочинения: в 6 т. - М.: Мысль. - 1965. - Т.4. ч.2. - 478с.
85. Кант И. Метафизика нравов в двух частях // Кант И. Критика практического разума. - СПб.: Наука. - 1995. - С.354-356.
86. Иеринг Р. Цель в праве. - Т.1. - Спб. - 1881. - 412с.
87. Шеллинг Ф.В.И. Новая дедукция естественного права // Ранние философские сочинения. - СПб.: Наука. - 2000. - С.153-184.
88. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. - Томск: Томский гос. универ. - 1997. - 415с.
89. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь: в 2 т. / пер. с англ. – М.: АСТ. - 1999. - Т.2. - 543с.
90. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь / пер. с англ. - М.: Экономика. - 2004. - 620с.
91. Каплунов А.И. Административное принуждение, применяемое органами внутренних дел (системно-правовой анализ): дис. … док. юрид. наук: 12.00.14. - М. - 2005. - 498 с.
92. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву. - М.: МГУ. - 1981. - 240с.
93. Жетписбаев Б.А. Теоретические проблемы административно-правового принуждения в Республике Казахстан. - Алматы. - 2001. - 410 с.
94. Бабаев В.К. Презумпции в советском праве: учеб. пос. - Горький. - 1974. - 134 с.
95. Алексеев С. С. Теория права. - М. - 1993. - 223 с.
96. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. - М. - 1976. - 216 с.
97. Акулинин О.Г. Принуждение в трудовом праве: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. - Ярославль. - 2020. - 187 с.
98. Булатов Б.Б. Государственное принуждение в уголовном судопроизводстве. - Омск. - 2003. - 320 с.
99. Нохрин Д.Г. Государственное принуждение в гражданском судопроизводстве: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.15. - М. - 2006. - 199 с.
100. Жумагулов М.И. Государственное и административно-правовое принуждение: соотношение понятий // Доклад Национальной академии наук Республики Казахстан. - 2006. - №6. - С.99-102.
101. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2 Т. – Свердловский юридический институт. – Т.1. – Свердловск: Свердловский юридический институт. – 1972. – 396с.
102. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе. -М. -1971. - 223 c.
103. Кодекс Республики Казахстан. О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс): принят 25 декабря 2017 года, № 120-VI (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36148637>. 12.02.2025.
104. Нормативное постановление Конституционного Суда Республики Казахстан. О рассмотрении на соответствие Конституции Республики Казахстан подпункта 1) пункта 1 и пункта 2 статьи 610 Кодекса Республики Казахстан от 25 декабря 2017 года «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс)»: утв. 22 февраля 2023 года, №3 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/S2300000003>. 12.02.2025.
105. Закон Республики Казахстан от 20 марта 2023 года № 213-VII «О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс) и Закон Республики Казахстан «О введении в действие Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс)» // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33914914&pos=1;-16#pos=1;-16>. 12.02.2025.
106. Уголовный кодекс РСФСР: принят 3-й сессией ВС РСФСР 5-го созыва 27 октября 1960 года // <https://base.garant.ru/.> 12.02.2025.
107. Серегина В.В. Государственное принуждение по советскому праву. - Воронеж. - 1991. - 120с.
108. Запреты в праве и правовой политике; общетеоретический и отраслевой аспекты: монография / под ред. А.В. Малько. - М. - 2020. - 377 с.
109. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. - Изд. 2-е доп. испр. - Бишкек: Турар. - 2008. - 456 с.
110. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам ведения бизнеса: принят 6 апреля 2024 года, № 71-VIII // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36651733>. 12.02.2025.
111. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. - Изд. 2-е, перер. и доп. - М.: Статут. - 2009. - Т.1. - 879 с.
112. Дейч Н.И. Функции трудового права: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Томск. - 2006. - 28с.
113. Иванчина Ю.В. Функции трудового права как отражение социально-значимых потребностей: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. – Екатеринбург. - 2019. - 507 с.
114. Лебедев В.М. Философия трудового права: монография. - М.: Норма. - 2021. - 128 с.
115. Бутнев В.В. Реализация юридической ответственности в гражданском процессе. – Ярославль. - 1985. - 129 с.
116. Бахрах Д.Н. Советское законодательство об административной ответственности. – Пермь. - 1969. - 319 с.
117. Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1011031>. 12.02.2025.
118. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. - Пермь. - 1992. - 236 с.
119. Новикова О.И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. - М. - 2010. - 26 с.
120. Уваров В.Н., Уваров-Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан. - Изд. 3. - Алматы. - 2019. - 720 с.
121. Сборник международных документов по правам человека: в 11 т. / сост. Е.А. Жовтис. - Алматы: Фонд «XXI век». - 2003. - Т.3. ч.1. - 640 с.
122. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение: монография. - Наука. - М. - 1977. - 288с.
123. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (утверждена постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов Союза Советских Социалистических Республик от 5 декабря 1936 г.) // <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1936/red_1936/3958676/>. 12.02.2025.
124. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г.) // <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1977/>. 12.02.2025.
125. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. - М. - 2022. - Т.1. - 608с.
126. Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, №319-ІІІ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.02.2025 г.) // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319. 12.02.2025.
127. Приказ и.о. Министра науки и высшего образования Республики Казахстан. Об утверждении Правил направления специалиста на работу, возмещения расходов, понесенных за счет бюджетных средств, предоставления права самостоятельного трудоустройства, освобождения от обязанности или прекращения обязанности по отработке гражданами Республики Казахстан, обучавшимися на основе государственного образовательного заказа: принят 11 августа 2023 года, № 403 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033291>. 12.02.2025.
128. Конвенция Международной Организации Труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1010959>. 12.02.2025.
129. Хабриева Т.Я. Экономико-правовой анализ: методологический подход // Журнал российского права. -2010. - №12. - С. 5-26.
130. Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2000 г. № 120-II О ратификации Конвенции о принудительном или обязательном труде // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021025>. 12.02.2025.
131. Пелаэс В. Тюремная индустрия в США: большой бизнес или новая форма рабства? // http://index.org.ru/nevol/2008-15/usturma\_n15.html. 10.02.2024.
132. Малеин Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. - М.: Манускрипт. - 1992. - 215 с.
133. Чирков А.П. Ответственность в системе законодательства: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. - М. - 1989. - 28 с.
134. Лазарев В.М. Юридическая ответственность форма и средство реализации социальной справедливости в советском обществе: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. - М. - 1990. - 253 с.
135. Самощенко И.С, Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. - М.: Юрид. литер. - 1971. - 240 с.
136. Теория государства и права / под ред. В.Д. Перевалова. - Изд. 3-е, перер. и доп. – М.: Норма. - 2004. - 496 с.
137. Теория государства и права: Учебник / Под ред. А.У.Бейсеновой. – Алматы: Атамура. – 2006. – 392с.
138. Гражданское право / под ред. Е.А. Суханов. – Изд. 3-е, перер. и доп. – М., 2007. – Т. 1. – 669 с.
139. Лившиц Р. 3. Теория права. – М. - 1994. – 224 с.
140. Демидов Ю.А. Социальная ценность и оценка в уголовном праве. - М. - 1975. - 184 с.
141. Алексеев С.С. Общая теория права. – М. - 1981. – Т. 1. – 361 с.
142. Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части. – Алматы: Жеті Жарғы. - 2014. – 416 с.
143. Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики: автореф.…док.юрид. наук. – СПб. - 1993. – 29 с.
144. Тархов В.А. Гражданское право: общая часть. - Уфа. - 1998. - 330с.
145. Базылев Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). – Красноярск: Изд-во. Краснояр. ун-та. - 1985. - 120 с.
146. Чирков А.П. Ответственность в системе права: учеб. пос. – Калининград. - 1996. - 77 с.
147. Недбайло П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм // Правоведение. – 1971. – №3. – С. 44-53.
148. Назаров Б.Л. О юридическом аспекте позитивной социальной ответственности // Советское государство и право. – 1981. – №10. – С. 29-38.
149. Радько Т.Н. Теория государства и права: учеб. пос. – М. - 2001. – 413 с.
150. Гражданское право. Общая часть: курс лекц. / под ред. А.Г. Диденко. – Алматы: Нур-Пресс. - 2006. – 722 с.
151. Гражданское право: в 3 т. / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М. - 2003. – Т. 1. – 776 с.
152. Омарова Э.Б. Материальная ответственность наемных работников: проблемы теории и практики. – Астана: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева. - 2011. - 391с.
153. Общая теория прав человека / под ред. Е.А. Лукашевой. – М.: Норма. - 1996. – 520 с.
154. Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности: монография. – СПб. - 2003. – 387 с.
155. Горлач М.Ю. Права и обязанности субъектов юридической ответственности в современном российском законодательстве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – М. - 2002. – 162 c.
156. Шиндяпина М.Д. Стадии юридической ответственности. – М. -1998. – 168 с.
157. Уголовный кодекс Республики Казахстан: принят 3 июля 2014 года, № 226-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575252>. 12.02.2025.
158. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. … док. юрид. наук: 12.00.05. – М. - 2004. – 384 с.
159. Смирнова О.Г. Ответственность работника по трудовому праву: Современное состояние и перспективы развития: автореф. … канд. юрид. наук: 12.00.05. – СПб. - 2002. – 27 с.
160. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. литер. - 1990. – 173 с
161. Стависский П.В. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве – Киев; Одесса: Вища школа,1982. – 183 с.
162. Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: автореф. … канд. юрид. наук: 12.00.05. – Челябинск. - 2010. – 31 с.
163. Щенников В.А. Материальная ответственность работодателя перед работником: дис. … док. юрид. наук: 12.00.05. – М. - 2019. – 141 с.
164. Сулейменов М. Право как система. – М.: Статут. - 2016. – 360 с.
165. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. – Екатеринбург. - 1997. – 180 с.
166. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: сб. док. за 50 лет в 5 т. / сост. К.У. Черненко, М.С. Смиртюков. – М.: Политиздат, 1967. – Т. 1. – 780 с.
167. Конституция (Основной закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики: принята 5-м всероссийским съездом Советов 10 июля 1918 года // http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst. 10.02.2025.
168. Декреты Советской власти / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат. - 1957. – Т. 1. – 640 с.
169. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства за 1917-1918 гг. / Управ. Делами Совнаркома СССР. – М., 1942. – 1483 с.
170. Декреты Советской власти / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат. - 1968. – Т. 4. – М.: Политиздат, 1968. – 744 с.
171. Декреты Советской власти / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат. - 1975. – Т. 7. – 676 с.
172. Пашков А.С., Хрусталев Б.С. Обязанность трудиться по советскому праву. – М. - 1970. – 192 с.
173. Декрет Совета Народных Комиссаров. О порядке всеобщей трудовой повинности: утв. 29 января 1920 года // https://docs.historyrussia.org. 10.11.2023.
174. Декрет Совета Народных Комиссаров «О порядке всеобщей трудовой повинности» от 29.01.1920 г. // https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/157742-dekret-soveta-narodnyh-komissarov-locale-nil-o-poryadke-vseobschey-trudovoy-povinnosti-locale-nil-29-yanvarya-1920-g . 12.02.2025.
175. Декреты Советской власти / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат. - 1973. – Т. 6. – 584 с.
176. Борьба с трудовым дезертирством: сб. офиц. положений / Глав. Ком. По всеобщей трудовой повинности. – М. - 1920. – 16 с.
177. Декреты Советской власти / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М. - 1989. – Т. 13. – 574 с.
178. Постановление Совета Труда и Обороны. О роспуске граждан, родившихся в 1886-1888 гг., призванных по трудовой мобилизации: утв. 25 апреля 1921 года // https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/350285. 10.02.2025.
179. Образование СССР. 1917-1924: сб. док. / Институт истории АН СССР. – М.; Л.: Изд-во АН СССР. - 1949. – 472с.
180. Конституция (Основной закон) Киргизской (Казахской) АССР // Советские конституции. Хрестоматия. в 4 частях. Часть 2 / Сост. Д.В.Кузнецов. – Благовещенск: Благовещенский государственный педагогический университет. – 2015. Т.2. – С.70-79.
181. Конституция (Основной закон) СССР. Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года // <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm#1>. 12.02.2025.
182. Конституция (Основной Закон) Казахской Советской Социалистической Республики: принята 20 апреля 1978 года (прекратил действие) // https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id=1027292. 16.02.2025.
183. Абжанов К.А. Избранные труды по трудовому праву / К.А.Абжанов. – Астана: ТОО «Мастер По». – 2019. – 182с.
184. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учеб. – М.: Юрайт. - 2012. – 379 с.
185. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М. - 1948. – 337 с
186. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. – М.: Статут, 2009. – Т. 2. – 1151 с.
187. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения: принят 20 апреля 2023 года, №226-VII ЗРК // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000226. 21.04.2023.
188. Лившиц Р.З. Регулирование рынка труда // Правовое регулирование рыночных отношений в СССР: сб. – М. - 1990. – С. 16-24.
189. Нургалиева Е.Н., Хохлов Е.Б. Проблема трудового права в современных условиях. – Караганда. - 1994. – 196 с.
190. Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. – Алматы. - 1998. – 302 c.
191. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. – Алматы. - 1998. – 192 с.
192. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб. - 2006. – 940 с.
193. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. – Л. - 1924. – 176 с.
194. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – М. - 2002. – 456 с.
195. Хропанюк В.Н. Теория государства и права.. – М.: Интерстиль. - 2008. – 384 с.
196. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та. - 1992. – 236 с.
197. Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2004. – 620 с.
198. Карташов В.Н. Теория правовой системы общества: в 2 т. – Ярославль. - 2005. – Т. 1. – 547 с.
199. Смирнов Д.А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права: монография. – М.: Проспект. - 2021. – 152 с.
200. Лушников А.М. Теория государства и права. Базовый курс: учеб. пос. – М. - 2013. – 270 с.
201. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2 т. – М.-1982. – Т. 2. – 360 с.
202. Мицкевич А.В. Законы в системе нормативных актов Советского государства // В кн.: Законодательство и законодательная деятельность в СССР. – М. - 1972. – С. 50-79.
203. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. – М. - 1977. – 216 с.
204. Нургалиева Е.Н., Бухарбаева С.А. Принципы трудового права. – Алматы. – 2004. – 160 с.
205. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан. О дальнейшем усилении мер по предупреждению заболеваний коронавирусной инфекцией среди населения Республики Казахстан: утв. 2 сентября 2021 года, №38 // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36843002>. 12.02.2025.
206. Кодекс Республики Казахстан. О здоровье народа и системе здравоохранения: принят 7 июля 2020 года, No360-VI // <https://online.zakon.12.01.2025>.
207. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении перечня заболеваний, против которых проводятся обязательные профилактические прививки в рамках гарантированного объема медицинской помощи, правил, сроков их проведения и групп населения, подлежащих профилактическим прививкам: утв. 24 сентября 2020 года, №612 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2000000612>. 12.02.2025.
208. Постановление судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Республики Казахстан: утв. за 20 октября 2022 года, №6001-22-00-6ап/352 (ДСП) // https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id. 12.01.2025.
209. Решение специализированного межрайонного административного суда города Нур-Султан от 22 сентября 2021 года, №7194-21-00-4/571 (ДСП) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32625970>. 12.01.2025.
210. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан. О мерах профилактики коронавирусной инфекции в Республике Казахстан: утв. 25 марта 2022 года, №16 // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38629118>. 12.02.2025.
211. Закон Республики Казахстан. О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий: принят 20 июля 1999 года, №444-I // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000444>. 12.02.2025.
212. Лютов Н.Л. Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2022. – Т. 13. - вып. 4. – С. 1041-1057.
213. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в Конституцию Республики Казахстан: принят 8 июня 2022 года (принят на республиканском референдуме 5 июня 2022 года // [https://adilet.zan.kz/rus/docs. 12.02.2025](https://adilet.zan.kz/rus/docs.%2012.02.2025).
214. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях (июнь 2023 года) // [https://online.zakon.kz/Document. 12.01.2025](https://online.zakon.kz/Document.%2012.01.2025).
215. Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 6 апреля 2016 года, № 482-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.02.2023 г.) (утратил силу) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468>. 12.02.2025.
216. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан. О некоторых вопросах содействия занятости населения: утв. 14 июня 2016 года, №516 (утратил силу) // <https://adilet.zan.kz/rus/docs>. 12.02.2025.
217. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан: принят 4 июля 2014 года, № 231-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2024 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575852>. 12.02.2025.
218. Кодекс Республики Казахстан. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан: принят 5 июля 2014 года № 234-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.02.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577723>. 12.02.2025.
219. Чезаре С. Курс римского частного права / пер. с итал. – М.: БЕК, 2002. – 400 с.
220. Сборник международных документов по правам человека: в 11 т. / сост. Е.А. Жовтис. – Алматы: Фонд «XXI век». - 2003. – Т. 2. – 499 с.
221. Закон Республики Казахстан. О ратификации Конвенции о рабстве от 25 сентября 1926 года, Протокола о внесении изменений в Конвенцию о рабстве от 7 декабря 1953 года и Дополнительной Конвенции об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, от 7 сентября 1956 года: принят 5 февраля 2008 года, №19-IV // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z080000019\_. 12.02.2025.
222. Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. – 2007. – №4. – С. 86-96.
223. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. – 2018. – №5. – С. 5-15.
224. Марулина А.Х., Петрова А.В. Свобода труда или право на труд: поиск оптимальной законодательной формулировки в Российской Конституции // Гуманитарные и юридические исследования. – 2016. – №1. – С. 165-168.
225. Канакова А.Е. К вопросу соотношения категорий свобода труда и право на труд в конституционной доктрине и решениях конституционного суда Российской Федерации // Пробелы в юридическом законодательстве. Юридический журнал. – 2015. – №5. – С. 40-44.
226. Розова С.С. Классификационная проблема в современной науке. Новосибирск: Наука. - 1986. – 224 с.
227. Pearson K. The Grammar of Science. – NY.: Meridian Books, 1957. – 394 p.
228. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России: учеб. пос. – М. - 1997. – 298 с.
229. Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и Особенная части. – Алматы. - 2009. – 656 с.
230. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. – Изд. 4-е, испр. и доп. – М. - 2020. – 672 с.
231. Выводы суда апелляционной инстанции сделаны с нарушением норм материального закона, при неверном применении норм права, подлежащих применению // https://zakon.uchet.kz/rus/docs/I2200000039. 12.01.2025.
232. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам упрощения порядка разрешения трудовых споров и конфликтов: принят 15 февраля 2023 года, № 199-VII // <https://online.zakon.kz/>. 12.02.2025.
233. Закон Республики Казахстан. О противодействии коррупции: принят 18 ноября 2015 года, № 410-V «» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/>. 12.02.2025.
234. Лютов Н.Л. Трудовые инспекции в постсоветских государствах: деградация ради мифа об экономической эффективности? // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – №1(12). – С. 92-106.
235. Закон Республики Казахстан. О ратификации Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве: принят 7 мая 2001 года, №195-II // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000195_>. 12.02.2025.
236. Указ Президента Республики Казахстан. О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля с посещением в Республике Казахстан: утв. 26 декабря 2019 года, №229 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000229>.12.02.2025.
237. Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан. Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги "Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров": утв. 15 октября 2020 года, №ҚР ДСМ-131/2020 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443>. 16.02.2025.
238. Закон Республики Казахстан. О минимальных социальных стандартах и их гарантиях: принят 19 мая 2015 года, № 314-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.) // <https://online.zakon.kz/>. 12.02.2025.
239. Negroponte N. Being digital. – NY., 1996. – 272 р.
240. Stimulating digital innovation for growth and inclusiveness: The role of policies for the successful diffusion of ICT / OECD (2016) // https:// [www.oecd-ilibrary.org/science-and- technol](http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technol). 16.07.2024.
241. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Organisation. – Geneva, 2016. – 396 p.
242. New forms of employment / Eurofound. – Luxembourg, 2015. – 168 p.
243. Таксисты "Яндекса" устроили забастовку в Шымкенте // <https://ru.sputnik.kz/20211206/Taksisty-Yandeksa-ustroili-zabastovku-v.> 10.02.2025.
244. Таксисты "Яндекса" устроили забастовку в Петропавловске // [https://liter.kz/voditeli-iandeks-taksi-reshili-ustroit-zabastovku-v. 10.02.2025](https://liter.kz/voditeli-iandeks-taksi-reshili-ustroit-zabastovku-v.%2010.02.2025)
245. Third European survey on working conditions 2000 / Eurofund. – Dublin, 2001. – 86 p.
246. De Groen W., Maselli I. The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market: special report №138. – Brussels, 2016. – 34 р.
247. РТРСгМ. Д. 2-2238/19 (Решение по иску Я.И. Щербинина к ООО «Яндекс.Такси» от 26 июня 2019 года // <https://xn--90afdbaav0bd>. 10.02.2025.
248. Федеральный закон Российской Федерации. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход": утв. 27 ноября 2018, №422-ФЗ // <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/>. 12.02.2025.
249. Закон Республики Казахстан. Об автомобильном транспорте: принят 4 июля 2003 года, № 476-II (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/>. 12.02.2025.
250. Ответ Председателя Комитета государственных доходов Министерства финансов РК от 16 декабря 2019 года на вопрос от 10 декабря 2019 года №584718/1 // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34930151>. 12.02.2025.
251. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) // https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html. 10.02.2025.
252. La Cour de cassation publie son Rapport annuel pour l'année 2020 // https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2021/11/18/rapport-annuel-2020. 10.02.2025.
253. Appeal from the Order of Commonwealth Court entered on 01/24/2018 at No. 686 CD 2016 reversing and remanding the Order entered on 04/22/2016 by the Unemployment Compensation Board of Review at Nos. B-15-09-H-3978 and B-586362-A // <https://ballotpedia.org/Pennsylvania_Supreme_Court>. 12.02.2025.
254. Закон Республики Казахстан. Об информатизации: принят 24 ноября 2015 года, № 418-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.01.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/>. 12.05.2025.
255. Sarabdeen M., Alofaysan H. Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia // Economies. – 2023. – Vol. 11, №1. – Р. 12-1-12-14.
256. Vallas S., Schor J.B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy // Annual Review of Sociology. – 2020. – Vol. 46. – P. 273-294.
257. Hipp L. Precarious Work by Kalleberg, A.L., & Vallas, S.P. (Eds.). (2018) // Work and Occupations. – 2019. – Vol. 46, №1. – Р. 103-105.
258. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы: принят 1 июля 2021 года, №61-VII ЗРК // https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id=36842891. 12.02.2025.
259. Гаврилов O.A. Курс правовой информатики. – М. - 2000. – 432 с.
260. У-КГСВ-Ко. Д. 6310-21-00-2/1536 (Решение от 05.05.2021 года) // <https://office.sud.kz/courtActs/document.xhtml>. 10.02.2025.
261. Якутик М.Е. Права и обязанности работника по сохранению коммерческой тайны: дис. … канд. наук: 12.00.05. – М. - 2007. – 190 с.
262. Грищенко А.Ю., Бакальская Е.В. Понятие «конкуренция» и «ненадлежащая конкуренция» // Аллея науки. – 2017. – Т. 4. - №16. – С. 55-57.
263. Решение Усть-Каменогорский городской суд ВосточноКазахстанской области 6310-21-00-2/1536 от 05.05.2021 года // [https://office.sud.kz/courtActs/document.xhtml. 12.02.2025](https://office.sud.kz/courtActs/document.xhtml.%2012.02.2025).
264. НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова» Положение об обеспечении сохранности коммерческой и служебной тайны // 6\_sd-№5\_14.01.21\_polozhenie-ob-obespechenii-sohrannostitajny.pdf. 12.05.2025.
265. Решение Турксибского районного суда города Алматы за № 7519-19-00-2/3773 от 03.03.2020 года // <https://office.sud.kz/>. 12.02.2025.
266. Постановление судебной коллегии по гражданским делам за №7599-20-00-2а/4956 от 02.09.2020 года // <https://office.sud.kz/>. 12.02.2025.
267. Зенин И., Моргунова Е., Погуляев В. Что такое информация и как ее защищать // Закон. – 2002. – №12. – С. 15-19.
268. МГС. Д. 33-23070/2021 (Решение Московского городского суда от 07.06.2021 года/истец: Макаров И.Ю., адвокат Толкачев Г.В./ответчик: ООО "Яндекс.Такси) // https://actofact.ru/case-77OS0000-33-23070. 10.07.2024.
269. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть): принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2024) // <https://online.zakon.kz/>. 12.05.2025.
270. Решение Районного суда №3 Октябрьского района города Караганды за № 3571-21-00-2/757 от 02.02.2022 года // <https://office.sud.kz/>. 12.02.2025.
271. Корпоративные документы / АО "НК "КазМунайГаз" // https://www.kmg.kz/ru/?ysclid=m1i3fjeske655020912. 03.02.2025.
272. Коллективный договор на 2021-2023 годы между АО «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом // https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id=37474505. 03.02.2025.
273. Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2020-2021 годы // os\_ru\_2020.pdf. 03.02.2025.
274. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.03.2025 г.) // <https://continent-online.com/>. 12.02.2025.
275. Аширалиева С. Институт материальной ответственности в свете реформирования законодательства о труде Казахстана // Экономика Центральной Азии. – 2017. – №3. – С. 131-137.