

УДК 349.2
МРНТИ 10.63.01

DOI: <https://doi.org/10.37788/2021-1/57-64>

А.К. Касымова¹, М.С. Жандельдинова^{1*}

¹Инновационный Евразийский университет, Казахстан

* (e-mail: meruyert0912@gmail.com)

К вопросу о сфере применения трудового законодательства в Республике Казахстан

Аннотация

Основная проблема: В настоящей статье авторы рассматривают особенности сферы применения трудового законодательства и отмечают, что степень распространения норм трудового законодательства на различные виды трудовых отношений различна. В связи с этим вопрос о сфере действия трудового законодательства, а также границах его использования при урегулировании трудовых отношений различных категорий граждан приобретает свою актуальность.

Цель: Целью настоящей статьи является изучение проблем, связанных со сферой применения трудового законодательства.

Методы: В настоящем исследовании использованы общепринятые в юридической науке и науке трудового права методы: диалектический, системно-структурный, исторический методы, метод сравнительного анализа. Среди применяемых специально-юридических методов следует выделить формально-юридический метод научного познания.

Результаты и их значимость: Сфера действия трудового законодательства – это, прежде всего, круг общественных отношений, определенная территория, а также круг субъектов, на которые распространяется действие его норм. Трудовой кодекс не может регулировать все отношения по реализации права на труд. Это сфера регулирования Конституции Республики Казахстан. Трудовое законодательство может регулировать лишь те отношения по поводу реализации права на труд, которые возникают на основании трудового договора.

Авторы приходят к выводу о том, что трудовое законодательство регулирует не только трудовые отношения, составляющие предмет трудового права. Оно также регулирует некоторые другие виды трудовых отношений в случаях, если это прямо предусмотрено законом. При этом необходимо отметить, что действие трудового законодательства распространяется на другие виды трудовых отношений только в пределах, определенных специальным законом. Трудовое законодательство не применяется в случаях, когда работа выполняется физическим лицом или членами личного крестьянского хозяйства в этом хозяйстве, а также когда физическое лицо выполняет обязанности члена наблюдательного совета акционерного общества, исполнительного органа хозяйственного общества, других соответствующих органов управления юридических лиц, если эти обязанности выполняются на других основаниях, чем трудовой договор, и если физическое лицо выполняет обязанности по гражданскому договору, предусматривающему выполнение им определенной работы в пользу другой стороны договора.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые отношения, трудовая деятельность, сфера применения трудового права, трудовое право.

Введение

Закрепление в статье 24 Конституции Республики Казахстан [1] права граждан на выбор профессии и рода трудовой деятельности предполагает возможность законодательного регулирования этих отношений.

Известно, что отношения к реализации гражданами своих способностей к труду в сферах деятельности различные по своему характеру, они могут иметь и другие основания возникновения. Поэтому неудивительно, что эта группа отношений может регулироваться различными отраслями законодательства: трудовым, гражданским, административным и др. В сфере применения труда существует две группы отношений: те, которые урегулированы нормами трудового законодательства; и те, что урегулированы нормами других отраслей законодательства. Вместе с тем такое разделение является достаточно условным, поскольку в некоторых случаях нормы трудового законодательства распространяются на отдельные группы отношений, являющихся предметом урегулирования других отраслей. Отсюда следует, что степень распространения норм трудового законодательства на различные виды трудовых отношений неодинакова. Именно поэтому актуальным является вопрос о сфере действия трудового законодательства, а также границах его использования при урегулировании трудовых отношений различных категорий граждан.

Материалы и методы

В процессе исследования использован ряд методов, общепринятых в юридической науке в целом и науке трудового права, в частности. Из общенаучных методов применялись диалектический, системно-

структурный, исторический и метод сравнительного анализа, а из специальных – формально-юридический метод научного познания.

Результаты

Основной отраслью законодательства, регулирующего отношения в различных сферах приложения труда, является трудовое законодательство. Это объясняется предметом трудового права, значимостью и значением общественно-трудовых отношений, регулируемых нормами данной отрасли [2; 57]. Прежде чем перейти к определению понятия «Сфера действия трудового законодательства», нам необходимо определить понятие «Трудовое законодательство». В науке трудового права оперируют двумя терминами «Трудовое законодательство» и «Законодательство о труде». Относительно этого необходимо сделать ряд замечаний. Термин «Законодательство о труде» использовался в советский период, данное определение неоднократно подвергалось критике, в связи с чем более приемлемым, на наш взгляд, является термин «Трудовое законодательство».

В Трудовом кодексе РК (далее ТК РК) в ст. 2 под термином «Законодательство» понимают Конституцию Республики Казахстан, Трудовой кодекс, законы Республики Казахстан и иные нормативные правовые акты Республики Казахстан. В то же время в ТК РК отмечается, что трудовые отношения также могут быть урегулированы коллективным и трудовым договорами, а в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями и коллективными договорами, трудовые отношения могут регулироваться нормативными актами работодателя.

Термин «Трудовое законодательство» можно толковать в узком смысле: как законы РК, акты Президента РК и Правительства РК, акты центральных органов исполнительной власти. Другой подход позволяет широко толковать указанное понятие, к нему можно отнести также акты местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, коллективные соглашения и договоры, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Для более полного раскрытия проблемы сферы действия трудового законодательства мы будем употреблять термин «Трудовое законодательство» в широком смысле.

Известно, что в теории права существует понятие «Действие законодательства в пространстве, во времени и по кругу лиц». В то же время понятие «Сфера действия законодательства» широко используется в различных отраслях права, в частности, в гражданском и административном. Поэтому эту проблему можно отнести к межотраслевым объектам выяснения. Прежде всего, необходимо определиться с термином «Сфера действия».

В юридической энциклопедии даются трактовки понятий «Действие нормативно-правового акта» и «Действие права». Под действием нормативно-правового акта понимают обязательность или формальную возможность его осуществления. Пределы действия акта определяются временем, пространством и кругом субъектов. Под действием права понимают фактическое влияние права на общественные отношения для их упорядочения [3; 114, 232]. В литературе находим и другое толкование термина «Действие нормативно-правового акта». Под ним понимают обязательность его исполнения в течение определенного времени, на определенной территории и к конкретному кругу лиц, органов, организаций [4; 450].

Если же поддержать позицию, что сфера – это пространство и круг лиц, то можно прийти к выводу о том, что сферу действия законодательства можно выделить, как пространственное его распространение (по территории и по кругу общественных отношений), а также как распространение правовых норм на круг лиц (субъектов). К аналогичному выводу пришла и В.М. Толкунова, которая сферу действия трудового права сводит к определению границ распространения трудового законодательства [5; 18]. Соответствующие соображения высказывает также и В.И. Миронов [6; 25]. Поэтому сфера действия трудового законодательства - это, прежде всего, круг общественных отношений, определенная территория, а также круг субъектов, на которые распространяется действие его норм.

Некоторые ученые сферу действия трудового права рассматривают значительно шире. В частности, определяют ее по кругу лиц, а также во времени и пространстве. Такой подход представляется совершенно необоснованным, поскольку сфера действия предусматривает пространственное распространение права, а действие во времени не зависит и не связано с пространством. Действие во времени предполагает начало и окончание его распространения на те или иные отношения, а также направления такого распространения.

Рассмотрим сначала распространение сферы действия трудового законодательства на отдельные группы общественных отношений. Дискуссия о сфере действия трудового законодательства имеет свою долгую историю. Все взгляды ученых разделяются на сторонников так называемой «широкой сферы действия» и сторонников «узкой сферы действия» трудового законодательства.

Представители концепции «широкой сферы действия» трудового законодательства в середине XX в. считали, что, кроме отношений наемного труда, законодательство о труде распространяется на трудовые отношения членов колхозов, производственных кооперативов [7; 42]. Сторонники концепции «узкой сферы действия» трудового законодательства отрицают возможность распространения сферы действия на указанные группы отношений, обосновывая это наличием двух самостоятельных форм организации труда: колхозно-кооперативной и государственной [8; 15]. Дискуссия увенчалась победой сторонников «узкой сферы» действия трудового законодательства, поскольку по КЗоТ Казахской ССР

регулированию подлежали только трудовые отношения рабочих и служащих. Отношения же членов колхозов, в той редакции регулировались уставами колхозов. В то же время кодекс не запрещал применять трудовое законодательство к лицам, которые не являются членами колхозов, но работали в них по трудовому договору. Таким образом, трудовое законодательство советского периода регулировало трудовые отношения наемных работников на государственных предприятиях, учреждениях, организациях (поскольку другого в то время не существовало), а также лиц, работавших по трудовому договору в колхозах и кооперативах.

В связи с этим сфера применения трудового законодательства по кругу отношений определялась основанием их возникновения. Трудовое законодательство распространялось только на отношения, основанием возникновения которых был трудовой договор. Однако сторонники широкой сферы действия законодательства о труде выражали надежду, что в будущем трудовое законодательство вступит широкую сферу действия [9; 169]. Сторонники «широкой сферы действия» трудового законодательства даже предлагали распространить его на договоры подряда, поручения и авторского договора, а также любых договоров о труде, предусматривающих выполнение работ независимо от их формы оплаты [9; 171].

В.И. Никитинский и Т.Ю. Коршунова предложили концепцию трудовых отношений работающих собственников, не основанных на наемном труде, которые должны регулироваться трудовым правом. Они считают, что в хозяйственных обществах трудовые отношения работающих владельцев возникают из сложного фактического состава, предусматривающего трудовой договор и договор членства или акт принятия в члены. Хотя трудовые отношения, основанные на членстве, имеют свои особенности, но по своей природе остаются трудовыми [10; 54-55].

Необходимо заметить, что указанная концепция имеет ряд недостатков. В частности, ее авторы почему-то объединяют в одно целое отношения собственности и трудовые отношения. Отношения собственности являются по своей природе гражданско-правовыми и к трудовому праву никакого отношения не имеют. Трудовые отношения в этом случае могут только отличаться по способу их возникновения. В корпоративных объединениях они могут возникать на основании членства, например, в кооперативе или на основании заключения трудового договора или в хозяйственном обществе. Если трудовые отношения членов кооператива будут регулироваться его уставом, то в хозяйственном обществе эти трудовые отношения регулируются трудовым законодательством.

При заключении трудового договора с членом производственного кооператива, например, если его отношения должны регулироваться трудовым законодательством, противоречит самой природе кооператива. Если трудовые отношения наемных работников в кооперативе регулируются трудовым законодательством, то это понятно, поскольку они возникают на основании трудового договора. Отношения же членства не возникают на основании трудового договора, а потому не могут регулироваться трудовым законодательством. Они должны регулироваться законодательством о кооперативах или их локальными нормативно-правовыми актами.

Таким образом, представляется, что Трудовой кодекс не может регулировать все отношения по реализации права на труд. Это сфера регулирования Конституции Республики Казахстан. Трудовое законодательство может регулировать лишь те отношения по поводу реализации права на труд, которые возникают на основании трудового договора.

Обсуждение

Действие норм Трудового кодекса не распространяется если:

- работа выполняется физическим лицом - субъектом предпринимательской деятельности - самостоятельно;
- работа выполняется членами личного крестьянского хозяйства в этом хозяйстве;
- физическое лицо выполняет работу по гражданско-правовому договору.

Ученые сферу действия трудового законодательства отождествляют с предметом трудового права [11; 88-106].

Представляется, что предмет трудового права и сфера действия трудового законодательства не являются тождественными понятиями и отличаются, прежде всего, не по форме, а по содержанию. Например, вряд ли можно отрицать, что действие трудового законодательства распространяется на отношения, которые составляют предмет трудового права.

Необходимо отметить, что некоторые отношения, составляющие предмет трудового права, могут регулироваться и другим законодательством, не трудовым. Так, в частности, отношения по разрешению коллективных трудовых споров могут регулироваться гражданским процессуальным законодательством. Очевидно, что порядок обращения в этом случае регулируется нормами гражданского процессуального законодательства.

Однако сфера действия трудового законодательства не ограничивается отношениями, составляющими предмет трудового права. Это отмечает А.М. Лушников, доказывающий необходимость разграничения понятий «Предмет отрасли трудового права» и «Сфера применения норм трудового права» [12; 398]. Если обратиться к ст. 9 ТК РК, то можно найти подтверждение тому, что сфера действия трудового законодательства не ограничивается отношениями, составляющими предмет трудового права. Так, в сферу действия трудового законодательства могут подпадать также отношения

непосредственно связанные с трудовыми, отношения социального партнерства, отношения по безопасности и охране труда [13]. В частности, законодательство об охране труда полностью распространяется на названные группы отношений, хотя они не относятся к предмету трудового права.

Интересным, в этой связи, является вывод В.М. Лебедева, который допускает возможность взаимного субсидиарного применения норм различных отраслей права и отмечает, что использование норм трудового права административного, аграрного и другими отраслями вовсе не свидетельствует о расширении предмета трудового права, а лишь расширяет сферу его действия [14; 23-24]. К аналогичному выводу пришел и И.Я. Киселев, который назвал распространение норм трудового законодательства на другие виды отношений, составляющими предмет других отраслей права (гражданского, административного, уголовно-исполнительного) экспансией трудового права [15; 80]. С такими подходами можно соглашаться с некоторыми исключениями. Многие нормы трудового законодательства через ст. 9 ТК РК распространяются и на отношения членства в кооперативах, например, в части гарантий занятости, охраны труда, труда женщин, молодежи, инвалидов, предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовое законодательство регулирует не только трудовые отношения, составляющие предмет трудового права. Оно также регулирует некоторые другие виды трудовых отношений в случаях, если это прямо предусмотрено законом. При этом необходимо отметить, что действие трудового законодательства распространяется на другие виды трудовых отношений только в пределах, определенных специальным законом.

Такое распространение трудового законодательства обусловлено, прежде всего, тем, что есть объективная необходимость защиты трудовых прав субъектов административных и других отношений. Трудовые права этих лиц могут быть урегулированы только нормами трудового законодательства. Это, прежде всего, касается рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, заработной платы.

Очевидно, что сфера действия трудового законодательства определяется не только трудовым законодательством, но и актами других отраслей законодательства, которые допускают возможность применения этого законодательства к трудовым отношениям, которые возникают по другим основаниям. Но, важно отметить, такое применение, это исключение из общего правила.

Мы можем наблюдать два способа распространения трудового законодательства на отношения, которые не составляют предмета трудового права. Во-первых, сфера действия трудового законодательства определяется им самим, что мы наблюдаем на примере ст. 9 ТК Республики Казахстан. Во-вторых, сфера действия трудового законодательства определяется также и актами специального законодательства, которое допускает распространение трудового законодательства на отношения, которые являются предметом регулирования других отраслей права, например, административного. Как исключение, сфера действия трудового законодательства может определяться также и правоприменительными органами при наличии пробелов или коллизий в трудовом праве.

Проблема пробелов в праве не является новой, поскольку ускоренное развитие общественных отношений и, в частности, трудовых привело к появлению неурегулированных или частично урегулированных нормами трудового законодательства ситуаций, за которыми трудно успеть даже при идеальной постановке нормотворческой деятельности [16; 3]. В.В. Лазарев подчеркивает, что любой пробел является пробелом в смысле действующей системы права. Значит необходимо доказать, что соответствующие нормы не охватывают собой всех общественных отношений, которые они должны регулировать [16; 4-5]. В теории права под пробелами понимают или пропуск в регулировании определенных отношений [4; 369], или отсутствие конкретной нормы, необходимой для регламентации отношений, входящих в сферу правового регулирования [17; 390].

Пробелы в законодательстве существуют по следующим причинам:

- в результате появления новых общественных отношений, которые на момент принятия закона не существовали и не могли быть учтены законодателем;
- из-за упущения при разработке и принятии законов [17; 391].

Как отмечается в литературе по теории права, единственным средством устранения пробелов является порождение деятельности государственных органов [18; 370]. В тех случаях, когда быстрое принятие необходимых правовых норм невозможно, правоприменительные органы используют специальные средства: аналогию закона, аналогию права, субсидиарное применение правовых норм. С помощью аналогии можно урегулировать конкретную ситуацию, но не определенную группу отношений. Суть метода правовой аналогии заключается в том, что, устранив пробел, правоприменительный орган решает конкретное юридическое дело на основании имеющихся в законодательстве предписаний.

Правовая аналогия может применяться при наличии соответствующих условий:

- применять аналогию нельзя в тех случаях, которые прямо предусмотрены другим законом;
- случаи, в которых применяется правовая аналогия, должны быть подобными случаям, непосредственно предусмотренным законом, подлежащим применению;
- применение аналогии может иметь место только в отношении тех фактов, которые находятся в сфере общественных отношений и подлежат правовому регулированию;

– применение аналогии предусматривает поиск необходимой нормы сначала в актах той же отрасли законодательства и только в случае их отсутствия возможно обращение к другой области законодательства [19; 462-463].

При применении правовой аналогии субъект правоприменительной деятельности, решая конкретное дело, самостоятельно принимает решение о применении конкретной нормы соответствующей отрасли законодательства. В случае урегулирования трудовых отношений он может применить другую норму трудового законодательства (аналогия закона) или норму другого законодательства, например, гражданского (аналогия права), то есть он самостоятельно устанавливает сферу применения этого законодательства. При этом необходимо отметить, что применять аналогию правоприменительные органы должны только в пределах своей компетенции, а также исходя из общих принципов правового регулирования.

При определении размера материального ущерба, причиненного работниками самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.д.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, нужно исходить из того, что такой ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях вред должен возмещаться в полном объеме, включая и неполученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования этих технических средств. Что же касается распространения трудового законодательства в пространстве, то необходимо отметить, что оно может распространяться на всю территорию Республики Казахстан. Так, Трудовой кодекс РК распространяется на всю территорию РК. В ст. 9 проекта Трудового кодекса отмечается, что акты трудового законодательства обязательны для применения на всей территории Республики Казахстан, если ими не предусмотрено иное.

В контексте исследуемой проблемы важно определить сферу действия коллективных договоров и локальных нормативно-правовых актов. Известно, что действие последних распространяется только на работников конкретного предприятия, учреждения, организации. Однако в научной литературе высказывалось предложение о расширении действия локальных нормативно-правовых актов и лиц, работающих на условиях гражданско-правового договора [20; 172-73]. С такими выводами трудно согласиться, ведь юридическая природа этих отношений в данном случае носит гражданско-правовой характер.

Заключение

Подводя итог, можно сказать, что к понятию «Трудовое законодательство» относятся Трудовой кодекс РК, законы, акты Президента РК и Правительства РК, акты центральных органов исполнительной власти, акты местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, коллективные договоры, а также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Анализ действующего трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что трудовое законодательство не распространяется на следующие категории лиц:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов совета директоров, правлений и других руководящих органов, за исключением лиц, работающих на условиях трудового договора;
- лиц, работающих на условиях гражданско-правовых договоров;
- лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел и приравненных к ним, за исключением аттестованных работников этих органов, которые работают на условиях трудового договора.

Трудовое законодательство не применяется в случае, когда работа выполняется физическим лицом самостоятельно или работа выполняется членами личного крестьянского хозяйства в этом хозяйстве, а также в случаях, когда физическое лицо выполняет обязанности члена наблюдательного совета акционерного общества, исполнительного органа хозяйственного общества, других соответствующих органов управления юридических лиц, если эти обязанности выполняются на других основаниях, чем трудовой договор, и если физическое лицо выполняет обязанности по гражданскому договору, предусматривающего выполнение им определенной работы в пользу другой стороны договора.

Что же касается отношений, связанных с прохождением воинской службы в Вооруженных силах РК, в органах внутренних дел, органов противодействия коррупции, таможенных органах, предусматривается их регулирование трудовым законодательством в пределах, предусмотренных соответствующими специальными законами. Работа лиц, отбывающих уголовное наказание в виде лишения свободы, должна регулироваться трудовым законодательством в части, предусмотренной специальным законом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Конституция Республики Казахстан. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.). – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029.
- 2 Хамзин А.Ш. Источники трудового законодательства Республики Казахстан / А.Ш. Хамзин. – Астана: ИП «Сытин Н.И.», 2009. – 256 с.
- 3 Тихомиров М.Ю., Тихомиров Л.В. Юридическая энциклопедия / М.Ю. Тихомиров, Л.В. Тихомиров. – М.: Издание г-на Тихомирова М.Ю., 1997. – 526 с.
- 4 Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Проблемы теории государства и права: Учебник / А.Н. Головистикова, Ю.А. Дмитриев. – М.: Эксмо, 2005. – 832 с.
- 5 Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Издательство «Велби», 2002. – 320 с.
- 6 Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов. – М.: «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.
- 7 Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А.Е. Пашерстник. – М.: Наука, 1985. – 156 с.
- 8 Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С. Андреева. – М.: Юридическая литература, 1971. – 512 с.
- 9 Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
- 10 Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников / В.И. Никитинский, Т.Ю. Коршунова // Государство и право. – 1992. – № 6. – С. 60-69.
- 11 Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. – 526 с.
- 12 Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права М.В. Лушников, А.М. Лушников. – СПб.: Юридический центр «Пресс», 2006. – 940 с.
- 13 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.01.2021 г.). – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832.
- 14 Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву / В.М. Лебедев. – Томск, 2001. – Вып. 2. – 289 с.
- 15 Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 586 с.
- 16 Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения / И.Я. Лазарев. – М.: Юридическая литература, 1974. – 258 с.
- 17 Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: НОРМА-ИНФРА М, 1998. – 570 с.
- 18 Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России / Е.А. Ершова. – М.: Статут, 2008. – 668 с.
- 19 Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм / П.Е. Недбайло. – М.: Госюриздат, 1965. – 536 с.
- 20 Ершова Е.А. Трудовое право в России: Монография / Е.А. Ершова. – М.: Статут, 2007. – 620 с.

REFERENCES

- 1 Konstituciya Respubliki Kazahstan. Konstituciya Respubliki Kazahstan (prinyata na respublikanskom referendumе 30 avgusta 1995 goda) (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 23.03.2019 g.) [The Constitution of the Republic of Kazakhstan. The Constitution of the Republic of Kazakhstan (adopted at the republican referendum on August 30, 1995) (with amendments and additions as of 23.03.2019)] (n.d.). online.zakon.kz. Retrieved from https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 [in Russian].
- 2 Khamzin, A.S. (2009). Istochniki trudovogo zakonodatel'stva Respubliki Kazahstan [Sources of labor legislation of the Republic of Kazakhstan]. Astana. IP "Syтин N.I." [in Russian].
- 3 Tikhomirov, M.Yu., Tikhomirov, L.V. (1997). Yuridicheskaya enciklopediya [Legal Encyclopedia]. Moscow [in Russian].
- 4 Golovistikova, A.N., Dmitriev, Yu.A. (2005). Problemy teorii gosudarstva i prava: Uchebnik [Problems of the theory of state and law: Textbook]. Moscow. Eksmo [in Russian].
- 5 Tolkunova, V.N. (2002). Trudovoe pravo: Kurs lekcij [Labor law: Course of lectures]. Moscow. Velbi [in Russian].
- 6 Mironov, V.I. (2005). Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik [Labor law of Russia: Textbook]. Moscow. Upravlenie personalom [in Russian].
- 7 Pasherstnik, A.E. (1985). Teoreticheskie voprosy kodifikacii obshchesoyuznogo zakonodatel'stva o trude [Theoretical questions of codification of the all-Union labor legislation]. Moscow. Nauka [in Russian].
- 8 Andreev, V.S. (Eds.). (1971). Sovetskoe trudovoe pravo: Uchebnik [Soviet labor law: Textbook]. Moscow. Yuridicheskaya literatura [in Russian].

- 9 Livshic, R.Z. (1989). *Trudovoe zakonodatel'stvo: nastoyashchee i budushchee* [Labor legislation: present and future]. Moscow. Nauka [in Russian].
- 10 Nikitinskij, V.I., Korshunova, T.Yu. (1992). *Pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij rabotayushchih sobstvennikov* [Legal regulation of labor relations of working owners]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*, 6, 60-69 [in Russian].
- 11 Mavrin, S.P., Hohlov E.B. (Eds.). (2002). *Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik* [Labor law of Russia: Textbook]. Moscow. Yurist [in Russian].
- 12 Lushnikova, M.V., Lushnikov, A.M. (2006). *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays on the theory of labor law]. Saint Petersburg. Yuridicheskij centr "Press" [in Russian].
- 13 *Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 22.01.2021 god)* [Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V (with amendments and additions as of 22.01.2021)]. (n.d.). *online.zakon.kz*. Retrieved from https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 [in Russian].
- 14 Lebedev, V.M. (2001). *Lekcii po trudovomu pravu* [Lectures on labor law]. Issue 2. Tomsk [in Russian].
- 15 Kiselev, I.Ya. (2005). *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnyh stran. Mezhdunarodnye normy truda* [Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards]. Moscow. Eksmo [in Russian].
- 16 Lazarev, V.V. (1974). *Probely v prave i puti ih ustraneniya* [Gaps in law and ways to eliminate them]. Moscow [in Russian].
- 17 Korel'skoiy, V.M., Perevalov, V.D. (Eds.). (1998). *Teoriya gosudarstva i prava: Uchebnik* [Theory of State and Law: Textbook]. Moscow. NORMA-INFRA M. [in Russian].
- 18 Ershova, E.A. (2008). *Trudovye pravootnosheniya gosudarstvennyh grazhdanskih i municipal'nyh sluzhashchih v Rossii* [Labor legal relations of state civil and municipal employees in Russia]. Moscow. Statut. [in Russian].
- 19 Nedbajlo, P.E. (1965). *Primenenie sovetskikh pravovyh norm* [The application of Soviet legal norms]. Moscow. Gosyurizdat [in Russian].
- 20 Ershova, E.A. (2007). *Trudovoe pravo v Rossii: Monografiya* [Labor law in Russia: Monograph]. Moscow. Statut [in Russian].

А.К. Касымова¹, М.С. Жандельдинова^{1*}

¹ Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан

Қазақстан Республикасында еңбек заңнамасын қолдану саласы туралы мәселеге

Осы мақалада авторлар еңбек заңнамасын қолдану саласының ерекшеліктерін қарастырады. Авторлар еңбек заңнамасы нормаларының әртүрлі еңбек қатынастарына таралу дәрежесі әр түрлі екенін айтады. Осыған байланысты, еңбек заңнамасының қолданылу саласы, сондай-ақ азаматтардың әртүрлі санаттарының еңбек қатынастарын реттеу кезінде оны пайдалану шекаралары туралы мәселе өзекті болып отыр.

Осы баптың мақсаты еңбек заңнамасын қолдану саласына байланысты проблемалар болып табылады.

Бұл зерттеуде заң ғылымы мен еңбек құқығы ғылымында жалпы қабылданған әдістер қолданылды. Сонымен, Диалектикалық, жүйелік-құрылымдық, Тарихи әдістер, сондай-ақ салыстырмалы талдау әдісі сияқты жалпы ғылыми әдістер қолданылды. Арнайы құқықтық әдістердің ішінде ғылыми танымның ресми-құқықтық әдісін бөліп көрсету керек.

Еңбек заңнамасының қолданылу аясы, ең алдымен, қоғамдық қатынастар шеңбері, белгілі бір аумақ, сондай – ақ оның нормалары қолданылатын субъектілер шеңбері болып табылады.

Еңбек кодексі еңбек құқығын іске асыру жөніндегі барлық қатынастарды реттей алмайды. Бұл Қазақстан Республикасының Конституциясын реттеу саласы. Еңбек заңнамасы еңбек шартының негізінде туындайтын еңбек құқығын іске асыруға қатысты қатынастарды ғана реттей алады.

Авторлар еңбек заңнамасы еңбек құқығының тақырыбын құрайтын еңбек қатынастарын ғана реттемейді деген қорытындыға келеді. Сондай-ақ, ол заңмен тікелей қарастырылған жағдайларда еңбек қатынастарының басқа да түрлерін реттейді. Бұл ретте еңбек заңнамасының күші еңбек қатынастарының басқа да түрлеріне тек арнаулы заңда айқындалған шектерде ғана қолданылатынын атап өту қажет.

Еңбек заңнамасы жұмысты жеке тұлға орындаған жағдайларда қолданылмайды – кәсіпкерлік қызмет субъектісі дербес немесе жұмысты осы шаруашылықтағы жеке шаруа қожалығының мүшелері орындайды, сондай-ақ жеке тұлға акционерлік қоғамның Байқаушы кеңесі мүшесінің, шаруашылық қоғамның атқарушы органының, заңды тұлғалардың басқа да тиісті басқару органдарының міндеттерін орындаған жағдайларда, егер бұл міндеттер еңбек шартына қарағанда басқа негіздерде орындалса және жеке тұлға белгілі бір жұмысты Шарттың екінші тарапының пайдасына орындауды көздейтін азаматтық шарт бойынша міндеттерді орындаса.

Түйін сөздер: еңбек заңнамасы, еңбек қатынастары, еңбек қызметі, еңбек құқығын қолдану саласы, еңбек құқығы.

A.K. Kasymova¹, M. S. Zhandeldinova^{1*}
¹Innovative University of Eurasia, Kazakhstan

On the issue of the scope of application of labor legislation in the Republic of Kazakhstan

In this article, the authors consider the features of the scope of application of labor legislation. The authors note that the extent to which the norms of labor legislation apply to different types of labor relations varies. In this connection, the question of the scope of labor legislation, as well as the limits of its use in the settlement of labor relations of various categories of citizens, becomes relevant.

The purpose of this article is to address issues related to the scope of application of labor legislation.

In this study, the methods generally accepted in the legal science and the science of labor law is used. Thus, such general scientific methods as dialectical, system-structural, historical methods, as well as the method of comparative analysis were used. Among the special legal methods used, it is necessary to distinguish the formal legal method of scientific knowledge.

The scope of the labor legislation is, first of all, the circle of public relations, a certain territory, as well as the circle of subjects to which its norms apply.

The Labor Code cannot regulate all relations concerning the exercise of the right to work. This is the sphere of regulation of the Constitution of the Republic of Kazakhstan. Labor legislation can regulate only those relations concerning the exercise of the right to work that arise on the basis of an employment contract.

The authors come to the conclusion that labor legislation regulates not only labor relations, which are the subject of labor law. It also regulates certain other types of employment relations in cases where this is expressly provided for by law. At the same time, it should be noted that the labor legislation applies to other types of labor relations only within the limits defined by a special law.

Labor legislation does not apply in cases where the work is performed by an individual – a business entity independently or the work is performed by members of a personal peasant farm in this farm, as well as in cases where an individual performs the duties of a member of the supervisory board of a joint-stock company, the executive body of a business company, or other relevant management bodies of legal entities; if these duties are performed on other grounds than an employment contract, and if an individual performs the duties under a civil contract providing for the performance of certain work in favor of the other party to the contract.

Keywords: labor legislation, labor relations, labor activity, scope of application of labor law, labor law.

Дата поступления рукописи в редакцию: 22.02.2021 г.