



# ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ, АТҚАРУШЫЛЫҚ ІС ЖҮРГІЗУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ / ТРУДОВОЕ ПРАВО, ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ / LABOR LAW, ENFORCEMENT PROCEEDINGS AND SOCIAL PROTECTION ISSUES

УДК 349.2  
МРНТИ 10.63.01

**Ж.У. Смағұлов**

*Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан,  
г. Косшы, Республика Казахстан*

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОТДЕЛЬНЫХ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ КАЗАХСТАНА И ЗАРУБЕЖНЫХ ГОСУДАРСТВ

**Аннотация.** В данной статье автор проводит анализ трудового законодательства Казахстана и государств зарубежья. При этом автором уделяется особое внимание положениям, относящимся к регламентации в нем трудового договора. Это обусловлено тем, что данный документ представляется одним из основных правовых документов, определяющих основные правоотношения между работником и работодателем. Изучалось трудовое законодательство отдельных государств ближнего зарубежья, к которым автор относит государства, образовавшиеся на постсоветском пространстве, а затем - аналогичное законодательство отдельных государств дальнего зарубежья, в качестве которых автором выбраны Германия, Великобритания, США и Китай. В результате проведенного сравнительного исследования автором сформулированы выводы относительно имеющихся существенных различий, как относительно состояния трудового законодательства в целом, так и в части положений, относящихся к регламентации трудового договора.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство; правовой акт; заработная плата; трудовой договор; работодатель; срок; права работника; трудовые отношения.

**Ж.Ө. Смағұлов**

*Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясы,  
Қосшы қ., Қазақстан Республикасы*

## ҚАЗАҚСТАН МЕН ШЕТ МЕМЛЕКЕТТЕРДІҢ ЗАҢНАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ ЖЕКЕЛЕГЕН НОРМАЛАРЫН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ

**Аннотация.** Берілген мақалада автор Қазақстан мен шет мемлекеттердің еңбек заңнамасына талдау жүргізеді. Бұл ретте автор ондағы еңбек шартын реттеуге қатысты ережелерге ерекше назар аударады. Бұл еңбек шарты қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы негізгі құқықтық қатынастарды анықтайтын негізгі құқықтық құжаттардың бірі болып табылатындығына байланысты. Автор посткеңестікте құрылған мемлекеттерді, содан кейін Германия, Ұлыбритания, АҚШ және Қытай таңдалған алыс шетелдердің, жақын шетелдердің жекелеген мемлекеттерінің еңбек заңнамасын зерттеді. Салыстырмалы зерттеу нәтижесінде автор жалпы еңбек заңнамасының жай-күйіне қатысты да, еңбек шартын реттеуге қатысты ережелер бөлігінде де бар елеулі айырмашылықтарға қатысты тұжырымдар жасады.

**Түйінді сөздер:** еңбек заңнамасы; құқықтық акт; жалақы; еңбек шарты; жұмыс беруші; мерзім; жұмыскерлердің құқықтары; еңбек қатынастары.



Zh.U. Smagulov

The Law Enforcement Academy under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan,  
Kosshy c., the Republic of Kazakhstan

## COMPARATIVE ANALYSIS OF CERTAIN NORMS OF LABOR LAW UNDER THE LEGISLATION OF KAZAKHSTAN AND FOREIGN COUNTRIES

**Abstract.** In this article the author analyzes the labor legislation of Kazakhstan and foreign countries. The author pays special attention to the provisions regulating the employment contract. This is due to the fact that the employment contract is one of the main legal documents determining the basic legal relations between the employee and the employer. The author has chosen Germany, Great Britain, the United States of America and China for the study of the labor legislation of individual states of the near abroad, i.e. the states formed in the post-Soviet space, and then the labor legislation of individual states of the far abroad. As a result of the comparative study the author formulates conclusions on the existing significant differences both in the state of labor legislation in general, and in the provisions regulating the employment contract.

**Keywords:** labor legislation; legal act; salary; employment contract; employer; term; employee rights; labor relations.

DOI: 10.52425/25187252\_2024\_34\_55

*Введение.* 23 ноября 2015 года был принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК). Одновременно был утвержден перечень из 37 нормативных актов, принятие которых необходимо для реализации данного Кодекса. К таковым были отнесены соответствующие постановления Правительства РК и приказы министерств. Вкупе был сформирован взаимосогласованный нормативный правовой комплекс, поднявший на более высокий уровень организации систему управления государственного управления трудовыми отношениями.

Практика применения нового ТК РК, с момента которого прошло уже девять лет, показала соответствие или несоответствие его отдельных положений требованиям современности. В связи с этим относительно совершенства действующего ныне трудового законодательства можно обнаружить множество публикаций. Актуальность темы публикации заключается в том, что до настоящего времени в РК нет публикаций, посвященных сравнительному исследованию положений о трудовом договоре в законодательствах зарубежных государств.

*Материалы и методы.* Методологическую основу исследования составил диалектико-материалистический метод познания. В качестве общенаучного метода были

использованы логический, сравнительно-правовой, а также системно-структурный методы для исследования научной литературы, а также для анализа трудового законодательства зарубежных государств и национального трудового законодательства, который позволил выявить их наиболее существенные отличительные особенности.

*Результаты/обсуждение.* Анализ состояния современных трудовых отношений в мировой практике представляет большой интерес поскольку это позволяет, во-первых, определить степень развитости отечественного законодательства в сравнении с законодательством стран зарубежья; во-вторых, определить современные тенденции развития трудового права.

С учетом того, что спектр трудовых отношений слишком широк, целесообразно провести сравнительный анализ зарубежного трудового законодательства относительно положений о трудовом договоре, поскольку он является основным правовым документом, определяющим характер трудовых отношений между работником и работодателем.

В соответствии с пунктом 36) части 1 ТК РК «трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник



обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами РК и иными нормативными правовыми актами РК, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату»<sup>1</sup>.

По справедливому замечанию Д.Б. Разиевой, трудовой договор является правовым основанием взаимообусловленных действий работника и работодателя, совершаемых систематически или периодически для реализации во времени принадлежащих им прав, и осуществления принятых на себя обязанностей [1].

В этой связи представляет интерес трудовое законодательство зарубежных государств в целом, а также анализ положений, относящихся к трудовому договору.

При этом представляется рациональным провести сравнительное исследование путем дифференциации отдельных зарубежных государств на государства ближнего и дальнего зарубежья. Это обусловлено тем, что к государствам ближнего зарубежья уже традиционно стали относить государства, образовавшиеся после распада СССР. Длительное, (продолжительностью в семьдесят лет) нахождение в составе одного государства обусловило наличие у них одинаковых правовых систем и одинаковой нормативной правовой базы всех отраслей права. Впоследствии эти стартовые установки стали развиваться самостоятельно. Однако, в настоящее время трудовое законодательство характеризуется большой схожестью, имеются лишь некоторые отличительные особенности.

В государствах ближнего зарубежья основным правовым актом, регулирующим трудовые отношения, является ТК,

основанный на Конституции и признающий приоритет международных договоров. Ввиду того, что невозможно подетально изложить в ТК все вопросы по регулированию трудовых отношений в этих государствах в качестве источников трудового права признаются также:

- иные нормативные правовые акты, указы Президента, постановления Правительства, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с ТК Кыргызской Республики (далее – ТК КР);

- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, указы Президента, постановления правительства и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов, а также органов местного самоуправления в соответствии с ТК Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- другие акты законодательства о труде, коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством, трудовые договоры в соответствии с ТК Беларуси;

- соответствующие законы, нормативные правовые акты, принятые соответствующими органами исполнительной власти в рамках своих полномочий по ТК Азербайджана.

Еще одним одинаковым признаком, характеризующим ТК указанных государств, является использование в регулировании трудовых отношений разъяснений Верховного суда. В силу того, что правовые системы рассматриваемых государств относятся к романо-германской правовой системе, суды, в т.ч. Верховные, не наделены правом правотворчества. Однако в силу того, что именно в судебной системе накапливается богатый опыт правоприменения, Верховные Суды государств ближнего зарубежья наделяются правом толкования норм права.

Вопросам трудового договора в этих государствах уделяется большое внимание.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 05.08.2024).



Например, в ТК РК регламентации трудового договора отведена глава 4, состоящая из 38 статей. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года размещает положения о трудовом договоре в разделе III, состоящем из четырех глав, в котором содержится 36 статей. Глава седьмая Трудового кодекса КР от 04 августа 2004 года содержит также 36 статей, относящихся к регламентации трудового договора.

В государствах ближнего зарубежья трудовой договор должен быть заключен письменно и в нем должны быть четко прописаны: предмет трудового договора, условия, срок, основания изменения, прекращения договора и многие другие вопросы.

Следует обозначить одну общую для государств ближнего зарубежья особенность, относящуюся к трудовому договору – это запрет на заключение трудовых соглашений в порядке и на условиях гражданского договора. В государствах постсоветского пространства оформление трудовых отношений в порядке гражданского договора запрещается, а лица, нарушившие этот запрет, подвергаются административной ответственности (например, ч. 4 ст. 11 ТК РФ; ч. 1 ст. 10 ТК РК).

Например, в статье 6 ТК КР прямо прописано следующее: «В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства»<sup>2</sup>.

В РК запрет на заключение трудовых соглашений в порядке и на условиях гражданского договора получил выражение в установлении административной ответственности за соответствующее нарушение. Так, статья 86 Кодекса РК об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года предусматривает административную ответственность за допуск работодателем к работе лица без

заключения трудового договора.

Вполне очевидно, что нормы трудового права в целом, и нормы, относящиеся к регламентации трудового договора, исходят из общих принципов и положений гражданского права в целом, а также из положений гражданско-правового договора. Как справедливо отмечает А.М. Нурмагамбетов, трудовое право генетически связано с гражданским правом и, естественно, тяготеет к частноправовым началам. В условиях рыночной экономики и реализации принципа свободы труда это особенно заметно [2].

Тем не менее трудовой договор «отпочковавшись» от гражданско-правового договора приобрел очень много отличительных особенностей, которые предусматривают для сторон этого договора целый ряд специфических условий его заключения. Это обстоятельство обуславливает признание недобросовестным актом поведения работодателя, который вместо заключения трудового договора фактически трудовые отношения оформляет в виде гражданско-правового договора.

Ознакомление с трудовым законодательством отдельных государств дальнего зарубежья показывает, что в них отсутствует единый систематизированный правовой акт, который в государствах постсоветского пространства представлен в виде ТК.

По утверждению немецких исследователей, в Германии действует широкий перечень законов, регламентирующих отдельные аспекты трудовых отношений [3, 34 стр.]. Основу законодательства о труде составляют более 80 законов, регулирующих трудовые отношения [4].

Так, к основным правовым актам, регулирующим трудовые отношения, относятся следующие:

- Гражданский кодекс (BGB) §§611 до 630, Bürgerliches Gesetzbuch регулирует трудовые отношения, трудовой договор;
- Гражданский кодекс (BGB) §622 сроки увольнения, Bürgerliches Gesetzbuch, §622;

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Кыргызской Республики: от 4 авг. 2004 г. № 106 (с изм. и доп. по сост. на 23.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30296269](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269) (дата обращения: 05.08.2024).



- Закон о рабочем времени (ArbZG), Arbeitszeitgesetz; Закон регулирует продолжительность рабочего дня, перерывов, ночные смены и посменную работу, а также работу в определенных сферах деятельности;
- Закон о минимальном времени отпуска для работающих по найму, Bundesurlaubsgesetz;
- Закон о защите от увольнения (KSchG), Kündigungsschutzgesetz;
- Закон о равноправии (AGG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz;
- Закон о рабочем договоре с неполным рабочим временем и ограниченным по сроку действия, Teilzeit- und Befristungsgesetz;
- Закон о минимальной оплате труда (MiLoG), Mindestlohngesetz;
- Закон о судах по трудовым спорам (ArbGG), Arbeitsgerichtsgesetz;
- Закон о защите работающей молодежи (JArbSchG), Jugendarbeitsschutzgesetz<sup>3</sup>.

Примечательным является факт того, что порядок заключения трудового договора регулируется в рамках Германского гражданского уложения (ГГУ). Это означает, что на трудовые отношения распространяются общие положения и принципы гражданского права.

Наиболее приближенным к оформлению трудового законодательства государствами постсоветского пространства следует признать трудовое законодательство Франции.

В первую очередь схожесть определяется наличием во Франции ТК. Однако он отличается от кодексов стран ближнего зарубежья, которые представляют собой один объемный правовой акт. ТК Франции представляет собой свод всех законодательных и нормативных актов, относящихся к регулированию трудовых отношений и изложен в девяти следующих книгах:

- книга первая – объявление о работе: ученический труд, трудовой договор, коллективные соглашения, заработная

плата;

- книга вторая – регламентация труда: условия труда, отдых и отпуск, гигиена труда и техника безопасности, трудовая медицина, социальное обслуживание;

- книга третья – трудоустройство и занятость: трудоустройство, занятость, иностранная рабочая сила, безработные и др.;

- книга четвертая – профессиональные объединения, представительство, участие и трудовая мотивация наемных работников профсоюзов, делегаты персонала, комитет предприятия, мотивация и участие, экономическая, социальная и профсоюзная подготовка, право работников на свободное выражение мнений, фонды заработной платы;

- книга пятая – трудовые конфликты: индивидуальные споры и примирительные советы, конфликты коллективного характера;

- книга шестая – контроль за соблюдением трудового законодательства и регламентация труда: службы контроля, обязанности работодателей;

- книга седьмая – особые положения по некоторым профессиям из таких отраслей, как энергетика, добывающая, обрабатывающая промышленность, строительство и общественные работы, транспорт и средства связи, особенности, касающиеся отдельных специальностей;

- книга восьмая посвящена «заморским департаментам» Франции;

- книга девятая – вопрос непрерывной профессиональной подготовки<sup>4</sup>.

В Германии и Франции заключение трудового договора в письменной форме предусмотрено лишь для срочных трудовых договоров. В Германии договор заключенный в устной форме признается бессрочным.

Трудовое законодательство Великобритании и США имеет большое сходство. В этих государствах нет единого правового акта, являющегося подобием ТК.

Так, например, трудовое законодательство

<sup>3</sup> Übersicht über das Arbeitsrecht / Arbeitsschutzrecht 2014/2015. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Bildung und Wissen Verlag, 2015 [Electronic resource] – Access mode: [http://www.amazon.de/%C3%9Cbersicht-%C3%BCber-Arbeitsrecht-Arbeitsschutzrecht-2014/dp/3821472871/ref=sr\\_1\\_1?s=books&ie=UTF8&qid=1431301493&sr=1-1&keywords=Die+%C3%9Cbersicht+%C3%BCber+das+Arbeitsrecht%2F+Arbeitsschutzrecht](http://www.amazon.de/%C3%9Cbersicht-%C3%BCber-Arbeitsrecht-Arbeitsschutzrecht-2014/dp/3821472871/ref=sr_1_1?s=books&ie=UTF8&qid=1431301493&sr=1-1&keywords=Die+%C3%9Cbersicht+%C3%BCber+das+Arbeitsrecht%2F+Arbeitsschutzrecht) (Access data: 11.07.2024).

<sup>4</sup> Code du Travail de la France /Code du Travail 2011 (Partie Legislative) – Mode d'accès [Electronic resource] – Access mode: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/) (Access data: 12.07.2024).



Великобритании образуют следующие правовые акты:

- официальное руководство относительно беременности и родов (Official guidance on maternity provisions);
- закон о недискриминации инвалидов (1995) (Disability Discrimination Act);
- закон о правах в области найма (1996) (Employment Rights Act);
- закон о защите от преследований на рабочем месте (1997) (Protection From Harassment Act);
- закон о национальном минимальном размере оплаты труда (1998), (National Minimum Wage Act);
- закон о раскрытии публичных интересов (1998) (Public Interest Disclosure Act);
- закон о защите данных (1998) (Data Protection Act);
- закон о правах в области найма (разрешение споров) (1998) (Employment Rights (Disputes Resolution) Act);
- закон о правах человека (1998) (Human Rights Act);
- закон о трудовых отношениях (1999) (The Employment Relations Act);
- закон № 3312 (1999).

В приведенном перечне только некоторая часть правовых актов посвящена непосредственно трудовым отношениям. Остальные законы носят общий характер, без обособления применительно к сфере труда.

Законодательно не устанавливается обязательная форма трудового договора. Отличительной особенностью английского трудового права является наличие в нем положения, в соответствии с которым трудовой договор может быть не только «явно выраженным», но и «подразумеваемым», что означает исходящим из фактических обстоятельств. При этом явно выраженные договоры могут иметь устную форму и подразумевать косвенные условия. К примеру, если в договоре указано, что лицо принято на работу на условиях, устанавливаемых работодателем, наем считается состоявшимся вне зависимости от того, ознакомлен ли работник с условиями

работодателя или нет.

Британский законодатель устанавливает лишь минимум и предоставляет работодателям право расширения границ этого минимума по собственному усмотрению. В результате получается, что условия труда и отдыха в основном устанавливаются коллективными и индивидуальными договорами, а не законом. В таком подходе исследователи видят большую возможность для роста и развития компаний, поскольку ими самими выбирается наиболее оптимальные методы регулирования трудовых отношений.

К примеру, Е.Р. Радевич считает, что свойственная прецедентному праву гибкость оказывается особенно полезной на современном этапе развития трудового права, характеризующемся значительным многообразием форм занятости, уже не исчерпываемых стандартными трудовыми отношениями [5].

На наш взгляд, указанное регулирование трудовых отношений содержит в себе угрозу нарушений прав и законных интересов работников в результате злоупотреблений работодателями предоставленных им законом возможностей.

Одним из негативных характеристик американского трудового законодательства, на наш взгляд, является предоставление работодателю права увольнять работника по своей инициативе без объяснения причин и выплаты пособия, а также без заблаговременного предупреждения об этом.

Аналогичное право, т.е. право на увольнение без заблаговременного предупреждения работодателя предоставляется также работнику.

Закон не ограничивает срок срочного трудового договора. При отсутствии трудового договора трудовые отношения признаются созданными «по желанию», т.е. по волеизъявлению сторон. Договоры «по желанию» могут быть прекращены в любое время без объяснения причин<sup>5</sup>.

Р.Р. Назметдинов утверждает, что в настоящее время наметилась тенденция к постепенному отказу от применения найма «по желанию», что проявляется в том, что

<sup>5</sup> Constitution of the United States // Constitutionus [Electronic resource] – Access mode: <https://constitutionus.com/> (Access data: 12.07.2024).



в трудовые (или коллективные) договоры включается оговорка о том, что договор нельзя расторгнуть в одностороннем порядке без уважительной причины [6, 8 стр.].

Анализ трудового законодательства США и Великобритании показывает, что в этих государствах большими правами обладает работодатель. Права работника защищены в значительной степени меньше.

Очень сложно воспринимается существование в этих государствах устных трудовых договоров и подразумеваемых договоров. Эти формы трудовых договоров практически закрепляют произвол со стороны работодателя, поскольку при возникновении трудовых споров работник не имеет возможности предоставить документальные доказательства законности своих притязаний.

В этом плане трудовое законодательство Китая выглядит более прогрессивным с позиции четкости регламентации трудового договора, что несомненно обеспечивает гарантию по защите прав работников.

В первую очередь следует отметить, что в Китае 5 июля 1994 года был принят ТК, который вступил в силу 1 января 1995 года (далее – ТК КНР). Помимо этого, 27 июня 2007 года в КНР был принят самостоятельный Закон о трудовом договоре КНР (далее – Закон), который состоит из восьми глав. Это обстоятельство свидетельствует о наилучшей нормативной проработке всех вопросов, относящихся к трудовому договору. В нем прописаны основные принципы, на которых должно основываться заключение трудового договора. К таковым отнесены: законность, справедливость, равенство, свобода воли, единогласие, консультации на основе взаимного доверия [7].

Данный Закон предусматривает, что трудовые договоры делятся на трудовые договоры с фиксированными условиями, трудовые договоры, допускающие изменения и трудовые договоры, чье действие прекращается после выполнения определенной задачи (ст. 12 Закона).

Положительной отличительной особенностью Закона является регламентация взаимной информированности работника и

работодателя относительно существенных сведений, относящихся к выполнению работы.

Указанные положения, бесспорно, в большей степени вносят ясность и полную определенность заключаемых договоров по сравнению с устными и подразумеваемыми трудовыми договорами, предусмотренными трудовым законодательством Великобритании и США.

*Заключение.* Таким образом, проведенное исследование трудового законодательства отдельных государств ближнего и дальнего зарубежья на предмет регулирования трудовых отношений показало следующее:

- основными отличительными признаками трудовых законодательств государств ближнего и дальнего зарубежья являются: а) отсутствие единого систематизированного правового акта в государствах дальнего зарубежья, которое в государствах ближнего зарубежья и в Китае представлено в виде Трудовых кодексов; б) определение правового статуса основного документа, регулирующего трудовые отношения – трудового договора. В государствах ближнего зарубежья трудовые отношения устанавливаются исключительно трудовым договором, а их оформление в форме гражданско-правового договора запрещено и влечет административную ответственность. В государствах дальнего зарубежья не предусмотрено жесткое определение границ между трудовым договором и гражданско-правовым договором;

- в рассмотренном нами законодательстве государств дальнего зарубежья наблюдается слабая защищенность прав работников, обусловленная наличием в них норм, позволяющих работодателям заключать устные или подразумеваемые трудовые договоры;

- в целях дальнейшего совершенствования трудового законодательства РК представляется целесообразным заимствование опыта Китая, где нормы, регулирующие основания, условия и порядок заключения трудового договора сконцентрированы в самостоятельном законе, что обеспечивает наилучшую нормативную проработку всех вопросов, относящихся к трудовому договору.



По нашему мнению, лучшая проработка трудового законодательства с позиции защиты прав работников в государствах ближнего зарубежья и Китая обусловлена недавним прошлым, когда в этих государствах провозглашался приоритет прав и свобод трудящегося населения. Эти государства выстраивали политику в обеспечение лучшей жизни именно трудовому народу.

После распада СССР и приобретения республиками, входящими в его состав, независимости, трудовое законодательство подверглось множеству изменений. Однако в нем были сохранены и получили дальнейшее развитие лучшие правовые нормы предоставляющие гарантии защиты прав и интересов людей, занятых в сфере труда.

#### Список использованной литературы:

1. Разиева, Д.Б. Значение трудового договора в установлении характера трудовой ответственности / Д.Б. Разиева // Вестник Казахского гуманитарно-юридического инновационного университета. – 2020. – № 3 (47). – С. 17-23.
2. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права / К.Л. Томашевский. – Мн.: ИЦ «БГУ», 2009. – 336 с.
3. Мельникова, В.Г. Система трудового права Германии / В.Г. Мельникова // Российский ежегодник трудового права. – 2007. – № 3. – С. 473-476.

#### References:

1. Razieva, D.B. Znachenie trudovogo dogovora v ustanovlenii haraktera trudovoj otvetstvennosti / D.B. Razieva // Vestnik Kazahskogo gumanitarno-juridicheskogo innovacionnogo universiteta. – 2020. – № 3 (47). – S. 17-23.
2. Tomashevskij, K.L. Oчерki trudovogo prava / K.L. Tomashevskij. – Mn.: IC «BGU», 2009. – 336 s.
3. Mel'nikova, V.G. Sistema trudovogo prava Germanii / V.G. Mel'nikova // Rossijskij ezhegodnik trudovogo prava. – 2007. – № 3. – S. 473-476.

#### **АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS**

**Жаслан Өндірсұлы Смағұлов** – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының докторанты, заң ғылымдарының магистрі, e-mail: zhaslansmagulov2016@gmail.com.

**Смағұлов Жаслан Ундрусович** – докторант Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, магистр юридических наук, e-mail: zhaslansmagulov2016@gmail.com.

**Smagulov Zhaslan Undrusovich** – Doctoral Student of the Law Enforcement Academy under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan, Master of Law, e-mail: zhaslansmagulov2016@gmail.com.