



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

Қолданылған қайнар көздердің тізімі:

1.Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы № 858 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат Тұжырымдамасы.

2.Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу.Облыстық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдарының жинағы – Регулирование социально-трудовых отношений. Сборник материалов областной научно-практической конференции. 2014 жылғы 21 қараша / Ішкі саясат басқармасының басшысы Н.Б. Рыстиннің және з.ғ.д., профессор Е.Н. Нұрғалиеваның редакциясымен. – Қарағанды: 2014. – 154 с.

3.Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 кадам. "Егемен Қазақстан", 2012 ж. 10 шілде

4. Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права / под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996. Т.1. С. 263.

УДК 349.2: 331

САМОЗАЩИТА - КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Камзина Ж.С.

студентка 4-го курса юридического факультета

Евразийского Национального университета им Л.Н.Гумилева, г. Астана

zhuldyz_k.s@mail.ru

Научный руководитель: Шалбаев Е.Ж., старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин ЕНУ им. Л.Н. Гумилева

В ч. 2 ст.12 Конституции РК указана правовая база для существования самозащиты: каждый может защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом [1]. По своей правовой природе данное право следует отнести к группе естественных прав, закрепленных в Конституции РК, среди которых устанавливают права на жизнь, здоровье и т.д.

Частью 14 ст. 22 Трудового кодекса РК предусмотрено право каждого работника на защиту своих прав и законных интересов, а также право на защиту этих прав всеми не противоречащими закону способами [2]. Следует указать на то, что данная норма служит основой для самозащиты трудовых прав. Так как формулировка данного понятия не нашла отражение среди 80 основных понятий трудового кодекса, указанных в ст. 1 ТК РК.

Так как нами поставлена цель в первую очередь определить, что такое самозащита, думаем, будет правильным, для начала, попытаться дать определение данному понятию, приведя в пример мнения ученых. Ведь для того, чтобы применять его в трудовом праве, необходимо проанализировать его сущностные характеристики.

В науке трудового права отсутствует всестороннее комплексное исследование самозащиты работниками трудовых прав. Термин «самозащита» используется в различных отраслях права: в уголовном, административном, гражданском праве и других. В широком смысле под самозащитой понимаются любые действия лица, обладающего субъективным правом, направленные на защиту данного права от противозаконного нарушения. В узком, это действия лица, направленные на пресечение нарушения и ликвидацию его последствий. Во многом достижение цели самозащиты трудовых прав зависит от того, какой способ самостоятельной защиты своих прав изберет работник. Однако нужно знать пределы такой защиты, так как в противном случае работник сам может стать правонарушителем.

Самозащита – это ответные действия работника, предпринимаемые им для восстановления своих прав, нарушенных работодателем. Они не могут носить вооруженный характер, так как работник не имеет права иметь оружие на территории организации. Эти действия не связаны с обязанностью предварительного использования мирных процедур, что

придает самозащите сходство с самообороной. Момент начала оборонительных действий работник определяет сам [3].

По мнению Е.Е. Богдановой, самозащита - это особая форма защиты, специфика которой проявляется в том, что субъект права непосредственно своими действиями может защитить нарушенное право [4]. Основанием самозащиты является нарушение права, например, на своевременную выплату заработной платы. Нет нарушения - не нужна и самозащита.

Под защитой права в юридической науке понимается в первую очередь устранение препятствий в его реализации либо восстановление нарушенного права и возмещение причиненного этим нарушением ущерба. В понятие защиты субъективных трудовых прав включается также деятельность уполномоченных компетентных государственных органов по предупреждению и пресечению нарушений этих прав. Поэтому защита трудовых прав работника представляет собой совокупность правовых мер и способов, направленных на пресечение и предупреждение нарушений трудового законодательства и восстановление нарушенных трудовых прав граждан [5].

С.Н. Братусь рассматривает самозащиту как оперативное воздействие, которое применяется к нарушителю гражданских прав непосредственно самим управомоченным лицом как стороной в гражданском правоотношении, не прибегая к помощи государственных юрисдикционных органов [6, 25].

В.П. Грибанов к мерам самозащиты относит только фактические действия, направленные на охрану личных или имущественных прав и интересов управомоченных лиц, в том числе действия в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости [7, 117-132]. Представляется, что не только действием, но и бездействием можно осуществить самозащиту. Подобные действия или бездействия субъекта, защищающие свои права в пределах ч. 1 ст. 13 Конституции РК, будут носить юридический характер, вызывая возникновение правоотношения, поскольку они облечены в правовую форму, установленным законом.

М.Н. Мальцев под самозащитой понимает совершаемые без посторонней помощи прямо не запрещенные законодательством действия (бездействие) физических или юридических лиц, направленные на предупреждение или пресечение нарушений своих субъективных прав [8, 798].

Из вышесказанного, самозащита сводится к совершению работником действий (бездействий), в результате которых возникают отношения по защите трудовых прав, эти отношения возникают без участия каких-либо органов, а совершаемые работниками действия официально не оформляются. Следовательно, основным признаком самозащиты является самостоятельная процессуальная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию работника. А поскольку законодательство не исключает возможность одновременного использования самозащиты и другого способа защиты трудовых прав и свобод, то во втором случае заключение о наличии или отсутствии нарушения может сделать полномочный орган, к которому обратиться работник.

Также данное понятие включает в себя:

- 1) субъектами осуществления самозащиты трудовых прав является работник и работодатель;
- 2) сообщение стороне трудового договора о допущенном ею действительном или мнимом нарушении трудовых прав;
- 3) использование соответствующих законодательству способов самозащиты трудовых прав;
- 4) работник вправе прибегнуть к самозащите при наличии нарушения его трудовых прав, либо угрозы жизни и здоровью работника.

Думаем, что первый пункт, то есть субъекты самозащиты понятны и видим необязательным на нем останавливаться подробно.

Сообщение стороне трудового договора о допущенном его действительном или мнимом нарушении трудовых прав. Так, согласно п.2 ст.22 ТК РК, где перечислены основные права и обязанности работника, работник имеет право требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, также п. 19 ст. 22 ТК РК, на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя. Ведь согласно ст. 61 ТК РК трудовой договор подлежит прекращению, вследствие нарушения условий заключения трудового договора [2].

Использование соответствующих законодательству способов самозащиты трудовых прав. Здесь возникает вопрос: Какие способы и формы самозащиты существуют? Так как в отечественном законодательстве нет понятия самозащиты, соответственно теоретически нет и определенных форм и способов самозащиты. Для определения их, мы хотим привести пример с ТК РФ, где формам самозащиты посвящена отдельная статья. Согласно ст. 379 ТК РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ или иными федеральными законами [9].

Как видно, законодатель устанавливает требования, что самозащита работником своих трудовых прав может осуществляться только в одной форме – отказа от работы, не уточняет – с расторжением или без расторжения трудового договора и приводя при этом только два случая, в которых работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника (за исключением тех случаев, когда это не предусмотрено в трудовом договоре).

Согласно ст. 48 ТК РК, в случае письменного отказа работника от продолжения работы, в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса. Также п. 6 ст. 51, где четко написано, что отказ работника от продолжения трудовых отношений, являются основанием для прекращения трудового договора. Ст. 59 перечисляет случаи, при которых трудовой договор с работниками подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений:

- 1) отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
- 2) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- 3) отказа работника от продолжения работы при реорганизации работодателя - юридического лица;
- 4) отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством.

Также п. 2 данной статьи, прописывает, что прекращения трудового договора допускается только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений [2].

Как нами было замечено, отказ от работы, а именно отказ работника в письменной форме хоть и считается официальной формой самозащиты в российском законодательстве, в отечественном трудовом праве письменный отказ, является больше основанием для прекращения трудового договора, что больше на руку работодателю, нежели работнику.

Ведь защищая себя в такой форме работник может в большей степени остаться без работы, соответственно сомневаемся, что работник станет так рисковать, прибегнув к самозащите.

При этом следует отметить на словосочетания «отказ от продолжения работы» и «отказаться от выполнения работ», так как согласно п.3 ст. 311 ТК РК, отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности. При этом в п. 5 ст. 314, где предусмотрено, что отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, должен проводиться в виде письменного извещения об этом непосредственного руководителя или работодателя [2].

Здесь становится более ясно, что работник все же может отказаться от выполнения работ в письменной форме, что и будет считаться самозащитой и не грозит увольнением.

При этом, следует отметить, что в отечественном законодательстве нет нормы, которая на прямую предусматривала бы отказ работника от выполнения работ, не предусмотренными трудовым договором. Но думаем, что отсутствие нормы, не обозначает, что работник не может отказаться от выполнения работы, не предусмотренным трудовым договором. Ведь в Трудовом кодексе РК устанавливаются множество прав и гарантий для работника, которые при их нарушении могут превращаться в формы самозащиты де-факто, но которые не являются как установленные формы самозащиты де-юре. Можно, используя взгляд, направленный на поиск иных форм самозащиты, пересмотреть некоторые права и гарантии, установленные ТК РК.

Например, работник может выбрать как возможные формы самозащиты:

- отказ от выполнения дополнительной работы (ст. 40-1 ТК РК);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда (ст. 44 ТК РК);
- отказ работника от временного перевода на другую работу (п.3 ст. 45 ТК РК);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (подп. 1 п. 1 ст. 59 ТК РК) и др [2].

По этому поводу, считаем, что формы перечисляемые в ТК РФ, не совсем раскрывают и не дают полного перечня самозащиты, соответственно брать его в пример при создании нормы, посвященной самозащите в отечественном законодательстве, не совсем правильно.

В связи с тем, что подробно-детального анализа признаков, принципов и условий самозащиты трудовых прав в науке трудового права не приводится, попробуем позаимствовать их из теории гражданского права и в результате постараемся дать полную формулировку данному понятию.

Нами была проделана попытка найти понятие самозащиты и её формы в казахстанском законодательстве. Так, к примеру, в п. 3 ст. 9 говорится, что в случае специально предусмотренных законодательными актами, защита гражданских прав может осуществляться непосредственными фактическими и юридическими действиями лица, право которого нарушено (самозащита) [10].

Следовательно, в гражданском праве самозащита – это фактические и юридические меры, которые управомоченное лицо само принимает для защиты своих прав. Самозащита права – это допускаемые законом односторонние действия заинтересованного лица, направляемые на то, чтобы обеспечить неприкосновенность права, его осуществление и ликвидацию последствий его нарушения [11, 357]. Способы и интенсивность самозащиты должны быть соразмерны нарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения. По-мнению С.В. Сарбаша, для самозащиты характерны три признака:

- 1) исключительность мер и чрезвычайность ситуаций;
- 2) противоправность действий нарушителя;
- 3) невозможность осуществления защиты в судебном или административном порядке [12, 171]. Примерами самозащиты являются действия в условиях необходимой обороны (ст.919 ГК).

Исходя из вышесказанного можно определить самозащиту как действие (бездействие), не запрещенное законодательством по форме, основанию и порядку применения, направленное на защиту работником нарушенных трудовых прав, свобод и законных интересов работодателя (его представителя) без участия других субъектов.

Используя это определение, можно отличить самозащиту от злоупотребления работником своего права, от самоуправства или от самовольного прекращения работы как средства разрешения коллективного или индивидуального трудового спора.

Опираясь на изложенное, приходим к выводу, что самозащита трудовых прав работника – это самостоятельные активные действия работника (отказ от выполнения трудовых обязанностей) по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности).

К самозащите обычно прибегают при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, указанного в законе. Однако далеко не все работники готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав. Отчасти это связано с нежеланием работников обострять отношения с работодателем, особенно в присущей многим организациям обстановке, в которой работники не только не высказывают свои претензии работодателю, но и вынуждены скрывать от него свое недовольство.

Есть и другое объяснение правовой пассивности работников. Среди них бытует мнение, что меры по защите их трудовых прав обязаны принимать государственные органы, которые должны пресекать нарушения независимо от реакции на них работников. Но государственные органы не всегда знают о нарушениях, совершаемых работодателем, не всегда предпринимают необходимые меры, поэтому инициатива в защите своих законных интересов, самозащита нарушенных прав может быть даже более эффективным способом защиты и восстановления нарушенного права.

Стоит отметить, что самозащита предполагает применение целого спектра мер как «силового», так и «мирного» характера. В этой связи считаем, что самозащиту трудовых прав следует начинать именно с «мирных» мероприятий по урегулированию разногласий с работодателем и прежде всего с переговоров, так как консенсус позволяет быстрее достичь цели защиты трудовых прав.

Таким образом, сказанное позволяет, на наш взгляд, сделать вывод о необходимости законодательного регулирования основных вопросов самозащиты, путем отнесения указанных норм в отдельную главу. Вместе с тем, обеспечить на законодательном уровне исполнение работодателем законных требований работников, использующих самозащиту, а также вступивших в законную силу предписаний органа государственного надзора и контроля.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года // ИПС «Әділет» по состоянию на март 2015 года. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251// ИПС «Әділет» по состоянию на март 2015 года. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_
3. Шкатулла, В.И. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Текст]: 5-е издание, переработанное / В.И. Шкатулла. – М.: Норма, 2007
4. Богданова, Е.Е. Формы и способы защиты гражданских прав и интересов [Текст]: статья / Е.Е.Богданова //Журнал российского права. – 2003. - №6
5. Куренной, А.М. Трудовое право России [Текст]: учебник / А.М. Куренного, Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др. - М.: Юристъ, 2004. - 493 с
6. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М., 1976. С. 25

7. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М., 2000. С. 117 – 132
8. Мальцев М.Н. Самозащита субъективных прав по российскому законодательству (теоретико-правовое исследование): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2006. С. 7, 15.6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд. М.: ТК "Велби", Изд-во "Проспект", 2006. С. 798.
9. «Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)» от 30.12.2001 N 197-ФЗ действующая редакция от 31.12.2014, интернет ресурс: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
10. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 251// ИПС «Әділет» по состоянию на март 2015 года. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_
11. Ю.Г.Басин. Избранные труды о гражданском праву. Академия юриспруденции – ВШП «Әділет». Алматы 2009. С. 357
12. В.С.Сарбаш Право удержания как способ обеспечения исполнений обязательств. М. 1998 с.171

УДК 342:339.9

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Махмұтулы Олжас

olzhasm@mail.ru

студент 2 курса ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Адышев Б.Т.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста – для гражданина; организационных предпосылок, хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности – для организаций) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя) своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Характерной особенностью трудовой правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гражданской правосубъектностью, поскольку труд зачастую осуществляется в рамках единой кооперации, в т.ч. и собственников – в акционерном обществе, хозяйственном товариществе или кооперативе. На этом фоне еще одной научной и практической проблемой является то, что не получила достаточной правовой регламентации трудовая правосубъектность акционеров-работников.

Поэтому вполне естественно, что анализ нашей темы лежит на стыке трудового и гражданского законодательства.

Так, юридическим лицом признается организация, которая имеет на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления обособленное имущество и отвечает этим имуществом по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридическое лицо должно иметь самостоятельный баланс или смету (ст. 33 Гражданского кодекса РК) [1].