

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: [http://www.enu.kz/ru/nauka/ nauka-i-obrazovanie/](http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/), 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

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.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

1. Сарыарқа Самалы, Павлодар облыстық газеті «ДСҰ: ұтарымыз һәм ұтыларымыз қайсы?» 25.06.2015.
2. <http://kaznews.kaztrk.kz> «ДСҰ-ға мүше болу – Қазақстанның жеңісі». 22.11.2015
3. ДСҰ: жаңа мүмкіндіктер көкжиегі// Егемен Қазақстан. 02.12.2015. №9163
4. ДСҰ - Қазақстан экономикасы үшін бәсекелестіктің жаңа сатысы// Алаш айнасы. 17.07.2015. №71585
5. <http://www.akorda.kz/ru>

УДК 349.222.2

УСЛОВИЕ О НЕКОНКУРЕНЦИИ – НОВЕЛЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Жулгалиева Мадина Нурланкызы

madina.zhulgalieva@gmail.com

Студентка 3 курса юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – Д.Б. Толеуханова

Одно из важнейших условий, без которого право не может быть эффективным инструментом реализации общественных отношений в государстве – это соответствие законов современным реалиям. Те нормативные установки, которые не охватывают всех аспектов взаимодействия субъектов права в определенной сфере, не будут работать на практике хотя бы потому, что не предусматривают всех ситуаций, которые могут сложиться в ходе развития этих отношений.

Иначе говоря, для того, чтобы законы соблюдались и способствовали при этом развитию общественных отношений, любое значительное изменение экономической, политической или социальной ситуации в стране требует усовершенствования тех основ, которые законодательно их регулируют. Именно поэтому в рамках определенного президентом Н. А. Назарбаевым в 2015 году Плана нации – “100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ”, в настоящее время совершенствуется законодательство Республики Казахстан.

Так, в соответствии с 83 шагом, предусматривающим либерализацию трудовых отношений, с 1 января 2016 года вступил в силу новый Трудовой Кодекс. Кроме того, вступление Казахстана в Всемирную Торговую Организацию и Евразийский Экономический союз предполагают приведение внутреннего законодательства в соответствие с более высокими стандартами в контексте развития свободы движения товаров, капитала, услуг и рабочей силы [1].

Одной из таких новелл Трудового Кодекса РК является условие о неконкуренции. И если для казахстанского права это, безусловно, новелла, то в законодательствах зарубежных государств, таких как Великобритания, Франция, США, Италия, Бельгия, подобная практика уже довольно давно и успешно существует.

Внедрение условия о неконкуренции в Трудовой Кодекс РК можно назвать правовой интеграцией, имплементацией или рецепцией, а также другими схожими по значению терминами, отражающими процесс сближения правовых систем, однако в контексте данной работы уяснение смысла и содержания указанной новеллы представляется более важным, чем теоретическое разграничение этих понятий.

В Трудовом Кодексе РК условие о неконкуренции закреплено в небольшой по объему статье 29, в соответствии с которой по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. Буквальное толкование данной правовой конструкции позволяет сделать

вывод о том, что условие о неконкуренции следует оформлять в виде отдельного письменного соглашения между работником и работодателем.

Казахстанский законодатель не дает конкретного перечня должностей работников, с которыми можно заключать соглашения о неконкуренции, предоставляя работодателю право самому определять круг таких работников [2]. Обычно работодатели включают в эти перечни ключевых сотрудников, которые обладают важной для деятельности предприятия информацией, доступом к каким-либо базам данных, например, к клиентским базам или спискам поставщиков.

Отсутствие указания на круг работников, с которыми возможно заключить соглашение о неконкуренции, по нашему мнению, может привести к злоупотреблениям со стороны работодателей, которую будут подписывать подобные соглашения со всеми работниками подряд. Считаем, что в Трудовом Кодексе следовало уточнить, что данное условие о неконкуренции касается только тех работников, которые так или иначе связаны с конфиденциальной или иной ценной информацией, которая может повлиять на положение компании на рынке.

Нераскрытым остается вопрос и о содержании соглашения о неконкуренции - казахстанский законодатель говорит лишь об «ограничениях и условиях их принятия» работником.

В узком смысле соглашение о неконкуренции сводится к обязательству работника не трудоустраиваться в организации, осуществляющие конкурентную по отношению к работодателю деятельность, в течение определенного периода времени во время и/или после прекращения трудовых отношений сторон (в том числе путем создания конкурирующей организации) [3].

Некоторые российские авторы полагают, что указанное ограничение в виде запрета на трудоустройство к конкурентам во время трудовых отношений (совместительство) и/или после прекращения трудовых отношений является прямым нарушением статьи 37 Конституции РФ, устанавливающей «свободу труда», согласно которой каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, в связи с чем ими делается вывод о невозможности внедрения соглашения о неконкуренции в российское законодательство [4].

Данная точка зрения представляется нам спорной. И в этом отношении определенный интерес представляет французский опыт применения соглашения о неконкуренции, где также провозглашен принцип свободы трудовой деятельности (примечательно, что Трудовой Кодекс Франции не содержит норм, регламентирующих условие о неконкуренции, последнее предусматривается либо коллективными соглашениями, либо трудовым договором).

Изначально условие о неконкуренции во Франции содержалось в приложениях к трудовым договорам с представителями коммерческих структур и преследовало целью сохранить клиентуру работодателя, которую работник мог «переманить» после своего увольнения. Впоследствии условие о неконкуренции распространилось и на инженеров и работников технических специальностей, обладающих определенным багажом знаний и умений, и могущих повлиять на конкуренцию между прежним и новым работодателем.

Еще в шестидесятых годах прошлого века Жерар Лион-Каен подверг критике условие о неконкуренции, в 1990 году его поддержал Жан Пелисье, назвав условие о неконкуренции «юридически неприемлемым, социально несправедливым и экономически абсурдным» [5].

Долгое время французский законодатель не давал разъяснений о правомерности включения условий о неконкуренции в трудовой договор, предоставляя это право судам, вплоть до 1992 года, когда Кассационный суд Франции установил, что условие о неконкуренции должно быть направлено на необходимую защиту законных интересов организации [6].

Немного позже, 10 июля 2002 года, три решения Кассационного суда Франции (решение № 2723 – № обжалования 00-45135 по делу M. Salembier против Ste. Mondiale SA,

решение № 2724 – № обжалования 00-45387 по делу M. Barbier против Ste. Maine Agri SA, решение № 2725 – № обжалования соответственно 99-43334, 99-43335, 99-43336 по делам M. Moline, M. Petrovic, M.meRabito против Ste. MSAS cargo international), наконец, окончательно определили условия правомерности включения условия о неконкуренции в трудовой договор: помимо того, что оно должно быть разумным, оно должно быть ограничено во времени и по территориальному признаку; работодатель обязан выплачивать работнику определенное вознаграждение за выполнение данных требований, которое должно соответствовать размеру накладываемых на последнего ограничений, и не может быть символическим [7].

Одно из вышеуказанных решений Кассационного суда установило, что условие о неконкуренции вступает в противоречие с фундаментальным принципом свободы осуществления профессиональной деятельности в случае, если оно не предусматривает финансового вознаграждения.

К сожалению, в соответствии со статьей 29 Трудового Кодекса РК компенсация не является обязательным условием договора о неконкуренции, в том время как во многих зарубежных странах отсутствие вознаграждения в связи с принятием определенных ограничений может повлечь его недействительность.

Полагаем, что следовало бы обратить внимание на опыт Англии, где применяется *garden leave* (дословно — «отпуск в саду»). Данное ограничение означает, что период времени после направления уведомления об увольнении до момента фактического увольнения работник должен по требованию работодателя провести в оплачиваемом отпуске вместо осуществления его обычной деятельности, но и не работать в этот период на конкурента.

Цель такого отстранения от работы перед увольнением — удалить работника из данного сегмента рынка на период времени, достаточный для того, чтобы информация, которой обладает работник, устарела, или дать возможность преемнику работника адаптироваться, в частности выстроить отношения с клиентами, а также защитить деловую репутацию [8].

Внедрение схожего правового механизма, когда работник находится в оплачиваемом отпуске до момента фактического увольнения, в казахстанское законодательство, позволит, с одной стороны, избежать споров об ограничении конституционного права на свободу труда, с другой стороны, эффективно защитить интересы как работника, так и работодателя. Более того, действующий Трудовой Кодекс не ограничивает максимальный предел ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков [2].

Помимо запрета на трудоустройство в конкурирующие организации соглашение о неконкуренции может также предусматривать, к примеру, запрет извлекать личную выгоду из информации, ставшей известной работнику в результате осуществления им трудовой функции у данного работодателя; обязанность по неразглашению конфиденциальной информации и др.

Необходимо пояснить, что обязанность работника не разглашать служебную и коммерческую тайну и до введения в действие нового Трудового Кодекса РК была предусмотрена частью 2 статьи 126 Гражданского Кодекса РК. Так, служащие, разгласившие служебную и коммерческую тайну вопреки трудовому договору, обязаны возместить причиненный ущерб [9]. Статья 1017 Гражданского Кодекса РК охраняла «нераскрытую» информацию, к которой относится техническая, организационная или коммерческая информация, в том числе секреты производства (*ноу-хау*), неизвестные третьим лицам [10].

Кроме того, разглашение работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей, является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пп.15) п. 1 ст.52 ТК РК) [2].

В контексте соглашения о неконкуренции речь, на наш взгляд, идет об иных сведениях конфиденциального характера, которые не относятся ни к коммерческой, ни к

иной охраняемой законом тайне (связи с клиентами, методы ведения бизнеса, технологические приемы). Это могут быть сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них; либо сведениях о технических секретах, не получивших статуса охраняемых результатов интеллектуальной деятельности. Кроме того, речь может идти о тех профессиональных знаниях, умениях и навыках, которые делают работника высококвалифицированным, конкурентоспособным, можно даже сказать, потенциально опасным в конкурентной борьбе с бывшим работодателем [11].

Абсолютно верно, на наш взгляд, высказалась по этому поводу В.В. Липовская: «...особенность соглашения о неконкуренции заключается в его способности регулировать те аспекты отношений между работником и работодателем, которые не могут быть урегулированы в рамках законодательства о коммерческой тайне» [12].

Немаловажным, на наш взгляд, является и установление в Трудовом Кодексе РК продолжительности действия соглашения о неконкуренции, и эта продолжительность должна зависеть не только от рода деятельности работника, как, например, в Испании, где самый большой порог – два года – установлен для работников технических специальностей [3], но и от сроков трудового договора. Было бы справедливым заключать соглашения о неконкуренции только с теми работниками, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок.

Резюмируя вышесказанное, хотелось бы отметить, что в зарубежных странах соглашения о неконкуренции являются эффективным механизмом защиты работодателя от конкуренции в любой форме со стороны бывшего работника, практика их применения давно и успешно отработана. Казахстанский законодатель, внедрив данный правовой институт в трудовое законодательство, не смог, к сожалению, оформить соглашение о неконкуренции как цельную концепцию, наделенную общим набором признаков, характерных для рассматриваемой конструкции в зарубежных странах.

Очевидно, что данный подход законодателя не сможет эффективно защитить ни экономические интересы работодателя, ни работника. Необходимо внести дополнения в действующий Трудовой Кодекс РК, четко обозначив, во-первых, круг работников, с которыми возможно заключить соглашение о неконкуренции; во-вторых, максимальный период его действия в зависимости от рода деятельности работника и срока действия самого трудового договора; в-третьих, определить содержание ограничений, принимаемых работником, будь то обязательство не трудоустраиваться в конкурирующие организации или обязательство не раскрывать конфиденциальную информацию; в-четвертых, предусмотреть обязательную денежную компенсацию работнику в связи с принятием на себя ограничений по соглашению о неконкуренции.

Список использованных источников

1. План нации - 100 шагов: современное государство для всех // Казахстанская правда от 20.05.2015, №92 (27968).
2. Трудовой Кодекс Республики Казахстан // "Казахстанская правда" от 25.11.2015 г., № 226 (28102).
3. Липовская В. Зарубежный опыт применения соглашения о неконкуренции // Трудовое Право в России и за рубежом. 2010, № 2.
4. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009.
5. Jean-Pierre Le Crom. La liberté du travail en droit français. Essai sur l'évolution d'une notion à usages multiples. Diritto romano attuale, 2006, 15, pp.139-162.
6. Cass. soc., 14 mai 1992, n° 89-45.300 : Juris-Data n° 1992-001055 ; D. 1992, somm. p. 350, note Y. Serra ; JCP G 1992, II, 21889, note J. Amiel-Donat ; RJS 1992, n° 735 ; Dr. soc. 1992, p. 967, note D. Corrigan-Carsin. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mai 1992, 89-45.300.

7. Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.387 : Juris-Data n° 2002-015270.- Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.135 : Juris-Data n° 2002-015269.- Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 99-43.334 à 99-43.336 : Juris-Data n° 2002-015271 ; Sem. Soc. Lamy, 10/2002, n° 1094, p. 7 et 3/2003, n° 112, p. 70 ; JCP E 2002, 1422, note S. Béal ; D. 2002, somm. p. 2491, note Y. Serra et p. 3111, obs. J. Pelissier ; JCP G 2002, II, 10162, note F. Petit ; JCP E 2002, 1511, note D. Corrigan-Carsin.
8. Легашова Е.С., Муксинов А.Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность // Закон. - 2010. - № 4. - С. 51 – 60.
9. Гражданский Кодекс Республики Казахстан (общая часть) // Ведомости Верховного Совета Республики Казахстан, 1994 г., N 23-24 (приложение).
10. Гражданский Кодекс Республики Казахстан от 1 июля 1999 года № 409 (Особенная часть) // "Казахстанская правда" от 17 июля 1999 года № 172-173.
11. Чудинов О.Р. Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура, история, философия, право. 2014. N 2. С. 71 — 77.
12. Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук, - М.. 2011.

УДК 343.13

СЛЕДСТВЕННЫЙ СУДЬЯ В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Жулгалиева Мадина Нурланкызы

madina.zhulgalieva@gmail.com

Студент 3 курса юридического факультета Евразийского Национального Университета им.
Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – к. ю. н., и.о. профессора Сембекова Б.Р.

Защита прав граждан и обеспечение реализации и охраны их законных интересов, являясь одной из важнейших функций любого правового государства, реализуются и посредством его правоохранительной системы. Ключевым звеном в ней является уголовное судопроизводство, от эффективной организации которого во многом зависит достижение этих целей. Продуманная модель уголовного процесса должна состоять из таких правовых норм, принципов и институтов, которые обеспечивают реальное правосудие в стране. Именно на это направлены все изменения и новшества, проводимые Республикой Казахстан. Так, одним из важнейших изменений в отечественном уголовном процессе стало внедрение судебного контроля на досудебной стадии производства в лице следственного судьи.

Необходимость внедрения в казахстанское законодательство института надзора следственного судьи продиктована стремлением нашей страны к высоким стандартам в защите прав и свобод человека. Введение этого института расширяет судебный контроль в пределах досудебного производства, тем самым повышая эффективность правосудия. Включая санкционирование тех следственных действий, которые ограничивают права и свободы участников процесса, в компетенцию независимого от сторон уголовного судопроизводства суда, а именно, в компетенцию следственного судьи - является еще одним шагом в построении правового государства. Такое расширение судебного контроля обеспечивает независимый и профессиональный подход государства к защите прав и свобод человека и гражданина.

Реформирование в области санкционирования мер пресечения судом в Республике Казахстан началось еще со внесением изменений в статью 16 Конституции РК, которая ограничивает срок задержания лица без санкции суда до 72-ух часов. Она также включает санкционирование ареста и содержания под стражей в исключительную компетенцию суда, что с 30 августа 2008 года реализовалось в уголовно-процессуальном законодательстве [1]. Введение новой фигуры – следственного судьи – можно назвать очередным шагом в