

А.Б. Жумабаева\*<sup>1</sup>, А.М. Куренной<sup>2</sup>, А.М. Нурмагамбетов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан;

<sup>2</sup>Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия  
(E-mail: aigerim.zhumabayeva92@mail.ru, amkk@mail.ru, amanzhol\_nur@mail.ru)

## Вопросы правовой категории «обязанность» в сфере труда

Целью настоящей статьи является рассмотрение вопросов места и роли правовых категорий в системе права, значения исследования категории «обязанность» в трудовом праве. Изучение правовых категорий позволяет применять структурированный и системный подходы в методах исследования правовых теоретико-правовых концепций. Указанный выше метод познания позволил авторам прийти к следующим выводам и результатам. Категория «обязанность» применительно к трудовому праву тесно связана с механизмом трудовых правоотношений. Особую сложность представляет выработка конкретно-определенного понятийного аппарата категории «обязанность» в трудовом праве, поскольку данная категория включает в себя такие понятия, как «трудовые обязанности», «трудовая функция», «обязанности в сфере труда», «трудовые обязательства» и т.п. «Обязанность», как правовая категория, претерпевает значительные изменения, особенно в сфере трудового права. Переход страны на рыночные рельсы экономики, всеобщая демократизация, гласность и глобализация общества, с одной стороны, придали импульс для динамического развития всех сфер общественно-социальной жизни, определили новый вектор развития трудовых отношений, основанных на свободе договорных отношений. С другой — возрастающее влияние гражданско-правовых, договорных элементов взаимодействия между работником и работодателем приводит к тому, что фундаментальные категории, как «обязанность», в сфере труда постепенно растворяются.

*Ключевые слова:* категория права, обязанность, обязательства, трудовое право, трудовые правоотношения, обязательства в сфере труда, трудовые обязательства, трудовая функция, трудовой договор, работник, работодатель.

### Введение

Понятие «категория» берет свои истоки от мыслителей древнего мира. Традиционно подобного рода явления занимали умы древнегреческих и древнеримских философов и мыслителей. Аристотель рассматривал категории как общепринятые предикаты или наиболее общие родовые термины. С развитием науки, процессов познания, общим мировым прогрессом изменились подходы к пониманию многих общеправовых категорий. Так, по мнению Канта, суждения играли определяющую роль в построении категориальных конструкций. Познавательные и гносеологические функции категорий мыслитель напрямую связывал с процессом «суждения». Немного иного взгляда придерживался Гегель, считая, что через цепь превращений «логическая идея–природа–дух» мысль становилась категорией, неким абсолютным умозаключением. Главным, по мнению ученого, являлся предмет, содержание и сущность того или иного явления, подлежащего категоризации [1; 197].

Юридическое понятие категории было дано В.О. Теннебаумом, согласно которому категории представляют собой, кроме общих форм мышления, такие фундаментальные понятия, имеющие возможность «максимально обобщить особенное, специфическое в объекте данной науки» [2; 9].

А.М. Васильев полагает, что рассмотрение и изучение теории права с точки зрения ее многочисленных категорий дает возможность определять теорию права как уникальную, органичную теоретическую систему знаний, «позволяющую воспроизвести в научном сознании объективно существующее содержание, структуру внутренних связей и элементов правовой формы социальной действительности» [3; 14]. А.Б. Венгерова, соглашаясь с А.М. Васильевым, справедливо считает, что категории представляют собой закрепление изученных закономерностей правовых явлений [4; 8]. И.Д. Андреев, проводя параллели с так называемыми частнонаучными понятиями, понимал категорию как явление, вбирающее в себя свойства, связи, отношения, которые могут быть общими для всех явлений, изучаемыми данной наукой [5; 77].

\* Автор-корреспондент. E-mail: aigerim.zhumabayeva92@mail.ru

В данном случае представляется немаловажным исследование категорий с точки зрения их соотношения с различными отраслями права. Дифференциация понятий по различным отраслям научного знания, по мнению П.С. Баринаова, имеет особое значение, поскольку позволяет осуществлять классификацию всей системы категорий по отдельным направлениям [6; 30]. Принимая во внимание тот факт, что категория, как явление философской мысли, может носить признаки и общего и частного, тем не менее, считаем, что правовая категория также может быть самостоятельно рассмотрена в узком смысле в рамках той или иной отрасли права. Исследование правовой категории «обязанность» влечет за собой необходимость установления места и роли явления «обязанности» как правовой категории в системе трудовых и связанных с ними правоотношений.

Так, общая категория «обязанность» в рамках трудовых правоотношений сужается до категории «трудовой обязанности», что по своей специфике отличается от общей категории «обязанность», присущей всем отраслям права. В данном случае возникает вопрос: «Может ли категория «трудовой обязанности» отличаться от категории «обязанность» и рассматриваться в качестве независимой категории?». На наш взгляд, дифференциация правовых категорий по областям права имеет место быть, поскольку разные отрасли права имеют те особенные характеристики, которые придают узконаправленным категориям права специфические черты (к примеру, общее понятие обязанности и «обязанность трудиться» по советскому трудовому праву).

Вместе с тем интеграция родственных понятий не позволяет углубиться в изучение тех или иных правовых категорий только с точки зрения их определенной направленности в конкретной правовой отрасли. Традиционно, явление интеграции можно наблюдать у родственных, близких по предмету правовых наук [7; 10–38]. К примеру, в науке гражданского права интеграционными категориями являются договор, обязательство, сделка, иск, возмещение вреда, право собственности и др. В уголовно-правовых дисциплинах — преступление, наказание, уголовная ответственность и т.п. Такие категории, как правило, называются междисциплинарными.

Необходимо отметить, что в настоящее время наблюдаются тенденции взаимопроникновения и интеграции таких междисциплинарных категорий, как обязанность в сфере труда и гражданско-правовое обязательство. В научных кругах поднимается вопрос о существовании в сфере трудовых правоотношений такого понятия, как трудовое обязательство. Так, С.Ю. Головина отмечает, что существует закономерная связь гражданского и трудового законодательства, предопределившая рецепцию гражданско-правовых норм в трудовом законодательстве, в частности, по вопросам возникновения трудовых правоотношений, юридической ответственности сторон, способов защиты нарушенных прав и др. [8]. О возможности применения термина «трудовое обязательство» высказывались А.М. и М.В. Лушниковы, которые полагают, что «в качестве родовых понятий в трудовом праве, наряду с трудовыми сделками, можно предложить уже апробированные договоры о труде либо трудовые обязательства, учение о которых пока не разработано» [9; 451–453]. Под трудовым обязательством, по мнению С.В. Степанова, понимается защищенная нормами трудового права юридическая мера должного поведения обязанной стороны относительно, координационного правоотношения, состоящая в необходимости совершения определенных действий или воздержания от их совершения, которой корреспондирует право требования управомоченной стороны правоотношения [10; 11]. При этом автор указывает, что не любая обязанность в трудовом праве является трудовым обязательством.

Таким образом, исследование «обязанности» в качестве категории трудового права обуславливает необходимость определения структуры, содержания, конструкции и сущности понятия «обязанности» как в широком, так и в узком смысле.

#### *Методы и материалы*

При исследовании вопросов категории «обязанность» в трудовом праве использовались следующие общенаучные методы: метод научного анализа и синтеза, общие научные индуктивный и дедуктивный методы.

В представленной статье проанализированы и исследованы научные труды Л.С. Таля, С.Б. Крымского, В.О. Тененбаума, А.М. Васильева, А.Б. Венгерова, И.Д. Андреева, П.С. Баринаова, С.Ю. Головиной, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, К.А. Абжанова, Х. Кельсена и других.

*Обсуждение*

Изучение любого правового явления, в том числе отдельной категории права, невозможно без определения его понятия. Так, в понятии отражаются не все качества и признаки, присущие предмету, явлению или действию, а лишь общие, основные, наиболее существенные, которые и позволяют отличить один предмет или явление от другого [11; 52].

Понятие «обязанность» представляет собой сложную, многоуровневую систему методов, способов и подходов в изучении права, в целом, или отдельной отрасли права, в частности.

Как правило, разделяют понятия общей, правовой и юридической обязанности. По мнению А.Н. Жеребцова, правовая обязанность представляет собой выраженное в норме права необходимое должностное поведение субъекта права и является по своей природе необходимым вариантом будущего поведения лица, в то время как юридическая обязанность находит выражение в конкретном поведении человека и осуществляется в рамках конкретно-определенного правоотношения [12; 49]. С.С. Алексеев указывает, что юридические обязанности «не замыкаются рамками правоотношений, а выступают по своему содержанию и значению в качестве явлений, более богатых, многогранных, обладающих самостоятельной ценностью, нередко выходящих за рамки правовых связей как таковых» [13; 258].

Категория «обязанность» в трудовом праве, безусловно, является неотъемлемой частью трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее ТК РК) дает понятие трудовых отношений (п. 21 ч. 1 ст. 1 ТК РК), а также отношений, непосредственно связанных с трудовыми (п. 22 ч. 1 ст. 1 ТК РК). К последним относятся отношения, связанные с трудоустройством, разрешением трудовых споров и т.п., т.е. все, что, в целом, составляют трудовые правоотношения. Н.Г. Александров в предмет трудового права включает, наряду с общепринятыми на тот момент институтами, отношения по материальному обеспечению в старости, отношения по надзору за охраной труда, отношения по рассмотрению трудовых споров и т.п. [14; 20]. Исследуя природу трудового договора, как основание возникновения трудовых правоотношений, К. Абжанов справедливо указывает, что трудовой договор предопределяет характер и изменение правоотношений, встречающихся в других институтах трудового права (например, правоотношение по государственному социальному страхованию, дисциплине труда, трудовым спорам и т.д.) [15; 11]. Таким образом, категория «обязанность» в трудовом праве включает в себя не только непосредственные обязанности работника и работодателя, оговоренные трудовым договором, указанные в ТК РК как трудовые обязанности (п. 28 ч. 1 ст. 1 ТК РК), но и иные обязанности, связанные с иными отношениями, непосредственно связанными с трудовыми.

Так, согласно Закону Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. № 211–V ЗРК, профсоюзы обязаны информировать работодателя в течение трех рабочих дней со дня избрания или переизбрания о членах выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы. Данная обязанность корреспондирует другой обязанности работодателя учитывать мнение профсоюзного органа при увольнении работника по ст. 52 ТК РК. Обобщение судебной практики по трудовым спорам наглядно демонстрирует взаимозависимость обязанности работодателя, представителей работников в трудовых отношениях между работником и работодателем. Согласно Нормативному постановлению Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 г. № 9, отсутствие мотивированного мнения органа профессионального союза на момент расторжения трудового договора по инициативе работодателя или привлечения к дисциплинарной ответственности члена выборного профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, является безусловным основанием для удовлетворения иска о восстановлении на работе.

В.Н. Скобелкин в содержание «трудовых правоотношений» вкладывал четыре группы связей, отмечая, что при использовании термина трудовые отношения (правоотношения) необходимо уточнять, какие именно связи имеются в виду. К таким связям относятся: 1. Отношения, возникающие при любом виде трудовой деятельности, регулируемые любой отраслью права (трудовые в общем смысле). 2. Отношения, возникающие как в связи с трудом рабочих и служащих (наемных работников), так и с иной деятельностью, регулируемой нормами трудового права (трудовые — в широком смысле). 3. Связанные только с трудом рабочих и служащих (трудовые в узком смысле). 4. Возникающие в самом процессе трудовой деятельности (трудовые в прямом смысле слова) [16; 61, 62]. Подобная необходимость в обособлении и уточнении некоторых аспектов трудовых правоотношений связана, в первую очередь, с неоднородностью предмета трудового права.

По субъекту «обязанность» в сфере труда, как меру должного или необходимого поведения, можно условно разделить на более или менее наглядно отличающиеся друг от друга категории: 1. Обязанности работника. 2. Обязанности работодателя. 3. Обязанности государства. 4. Обязанности иных участников трудовых и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Рассмотрим некоторые из них.

### *Результаты*

В первую группу входят все обязанности работника по трудовому и иному законодательству, которые работник, как наемное лицо, обязан исполнять непосредственно в силу требований ТК РК, трудового договора, коллективного договора, соглашений и иных правовых актов, в рамках трудовых правоотношений. В ТК РК прямое обозначение обязанностей работника встречается в ст. 22 «Основные права и обязанности работодателя», ст. 107 «Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда».

В силу п. 1 ч. 2 ст. 22 ТК РК, работник «обязан» выполнять «трудовые обязанности» в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя. В данном случае представляется интересным применение термина «обязанность» по отношению к «трудовым обязанностям». Кажущаяся тавтология, на наш взгляд, обусловлена, в первую очередь тем, что под трудовыми обязанностями в приведенном примере законодатель понимает трудовую функцию работника. Это подтверждается указанием следующей обязанности работника соблюдать трудовую дисциплину. Действительно, обособление в ст. 22 ТК РК обязанности исполнять трудовые обязанности, обязанность соблюдать трудовую дисциплину и требования наглядно демонстрирует иную природу «трудовых обязанностей», чем это указано в понятийном аппарате ТК РК. Под трудовыми обязанностями понимаются обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами РК, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым, коллективным договорами. При этом трудовыми обязательствами являются обязанности работника в сфере охраны труда, имущественные обязательства и т.п. Считаем, что для единообразного и целостного понимания трудовых обязанностей, во избежание путаницы в трактовке терминов, необходимо в понятийный аппарат ввести определение трудовой функции, как работы, непосредственно выполняющей работником по трудовому договору, соглашению, коллективному договору, составляющей предмет трудового договора, соглашения, коллективного договора.

В данной группе можно выделить отдельную подгруппу обязанностей потенциальных работников, поскольку их обязанности, хотя и не носят прямо трудовой характер, регламентируются трудовым законодательством и указаны в ТК РК. В основном, к ним относятся обязанности потенциального работника предоставить определенные документы для трудоустройства, предпринять определенные действия, к примеру, пройти предварительное медицинское освидетельствование и т.п.

Вторую группу обязанностей составляют обязанности работодателя. Они закреплены п. 2 ст. 23, ст. 108 ТК РК. Подавляющее количество обязанностей в области охраны труда, помимо перечисленных выше, в ТК РК и других правовых актах посвящены обязанностям работодателя, поскольку в самом понятии трудовых правоотношений, трудового договора и охраны труда заложена обязанность работодателя обеспечивать условия труда для безопасной работы работника. Л.С. Таль, исследуя сущность трудовых правоотношений между работником и работодателем, справедливо указывал, что из трудового договора вытекает обязанность работодателя ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйской среде, насколько последний сам не может избежать их [17; 141].

ТК РК обязывает работодателя за счет собственных средств проводить организацию периодических медицинских осмотров и обследований работников, при условии, что данные работники заняты на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 185 ТК РК). Порядок таких медосмотров регламентируется Приказом и.о. министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 г. (далее Приказ), согласно которому, обязательным периодическим медицинским осмотрам подлежат не только работники, занятые на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но и другие работники. В частности, работники торговли, учебных заведений начального, среднего общего, высшего образования и т.п.

Основная цель проведения периодических обязательных медицинских осмотров заключается в том, чтобы обеспечить динамичное наблюдение за состоянием здоровья работников, вовремя определить начальные признаки заболеваний, предупредить появление как общих, так и профессиональных

заболеваний, в том числе инфекционных и паразитарных. Для этого работникам должны создаваться условия и обеспечиваться соответствующие гарантии со стороны работодателя. Согласно п. 7 ст. 86 Кодекса РК № 360–VI ЗРК, работодатели создают условия для прохождения работниками медицинских осмотров, а также обязаны беспрепятственно отпускать работников для их прохождения в период рабочего времени с сохранением места работы (должности), заработной платы. Однако в ТК РК такие гарантии работникам не предусмотрены. Сохранение места работы (должности) и средней заработной платы гарантируется только на время прохождения периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 125 ТК РК). То же касается обязанностей работника проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, предсменное и иное медицинское освидетельствование, а также по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, в том числе при переводе на другую работу. В данном случае нормы Кодекса 360–VI ЗРК прямо противоречат нормам ТК РК. В целях приведения законодательства к единообразию, необходимо внести изменение в ст. 125 ТК РК и исключить из текста статьи словосочетание «за счет средств работодателя».

### Выводы

Несмотря на относительную устойчивость и консервативный характер правовых категорий, они подлежат периодическому пересмотру, подвержены утрате своего ценностного содержания или напротив его обогащению [10; 72]. Ценность категории «обязанность» в трудовом праве напрямую связана с ценностью трудовой деятельности, труда, его организации и распределения. Важность выделения и исследования обязанности как самостоятельной категории трудового права представляется обоснованной, поскольку обязанности играют ключевую роль в трудовых правоотношениях, пронизывают систему отношений в сфере труда. Вместе с тем понятие обязанности в трудовом праве, понятие трудовых обязанностей представляют собой многогранную и сложную конструкцию, вpleтающую в себя множество значений разных отраслей права. Обязанность, как правовая категория, претерпевает значительные изменения, на ход которых влияет историческое развитие государства, политика, подходы и методы законодательной и правоприменительной практики. В связи с чем, необходимость исследования обязанности в сфере трудового права в качестве правовой категории, очевидна.

### Список литературы

- 1 Крымский С.Б. Системы знания и проблема их категориальной определенности / С.Б. Крымский // Логико-философский анализ понятийного аппарата науки. — Киев, 1977. — С. 165–199.
- 2 Тененбаум В.О. Государство: система категорий / В.О. Тененбаум. — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1971. — 212 с.
- 3 Васильев А.М. Правовые категории: методологические аспекты разработки системы категорий теории права / А.М. Васильев. — М., 1976. — 264 с.
- 4 Венгеров А.Б. Теория государства и права / А.Б. Венгеров. — Ч. II. Теория права. — Т. I. — М.: Юристъ, 1996. — 166 с.
- 5 Андреев И.Д. Проблемы логики и методологии познания / И. Д. Андреев. — М.: Наука, 1972. — 320 с.
- 6 Баринов П.С. Обесценивание правовых категорий: дис. ... канд. юрид. наук: Специальность 12.00.01 — «Теория и история права и государства; история правовых учений» / П.С. Баринов. — Саратов: Саратов. гос. юрид. акад., 2019. — 189 с.
- 7 Чепиков М.Г. Интеграция науки / М.Г. Чепиков. — М., 1981. — 276 с.
- 8 Головина С.Ю. Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства / С.Ю. Головина, В.В. Витрянский, Б.М. Гонгалов и др.; под ред. Д.А. Медведева // Кодификация российского частного права. — М.: Статут, 2019. — С. 434, 435.
- 9 Лушников А.М. Курс трудового права / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Т. 1. — М., 2009. — С. 451–453.
- 10 Степанов С.С. Система обязательств в российском трудовом праве: дис. ... канд.юрид. наук: 12.00.05 — «Трудовое право; право социального обеспечения». — М.: МГУ им. М.В.Ломоносова, 2021. — 235 с.
- 11 Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права / С.Ю. Головина. — Екатеринбург, 1997. — 179 с.
- 12 Жеребцов А.Н. Общая теория публично-правовой обязанности. — СПб.: Изд-во «Юридический центр-Пресс», 2013. — 405 с.
- 13 Алексеев С.С. Проблемы теории права / С.С. Алексеев. — Свердловск, 1972. — Т.1. — 396 с.
- 14 Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров, А.Е. Пашерстник. — М.: Юрид. лит., 1952. — 448 с.
- 15 Абжанов К.А. Избранные труды по трудовому праву / К.А. Абжанов. — Астана: ТОО «Мастер По», 2019. — 182 с.

16 Hans Kelsen Pure Theory of Law. 2nd edition. Transl. from German by Mikhail Antonov and Sergey Loesov. — St. Petersburg: Alef Press Publishing House, 2014. — 542 p.

17 Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. — М., 2006. — 537 с.

А.Б. Жумабаева, А.М. Куренной, А.М. Нурмагамбетов

## Еңбек саласындағы «міндеттілік» құқықтық санатының мәселелері

Мақаланың мақсаты құқық жүйесіндегі құқықтық санаттардың орны мен рөлі, еңбек құқығындағы «міндет» санатын зерттеудің мәні сияқты мәселелерді қарастыру. Құқықтық санаттарды зерттеу құқықтық теориялық және құқықтық тұжырымдамаларды зерттеу әдістерінде құрылымдық және жүйелік тәсілдерді қолдануға болады. Жоғарыда аталған таным әдісі авторларға келесі тұжырымдар мен нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік берді. Еңбек құқығына қатысты міндет санаты еңбек қатынастарының механизмімен тығыз байланысты. Еңбек құқығындағы «міндет» санатындағы белгілі бір тұжырымдамалық аппаратты әзірлеу ерекше қиындық тудырады, өйткені бұл санатқа «еңбек міндеттері», «еңбек атқарымы», «еңбек саласындағы міндеттер», «еңбек міндеттемелері» және т.б. сияқты ұғымдар кіреді. «Міндет» құқықтық санат ретінде, әсіресе еңбек құқығы саласында айтарлықтай өзгерістерге ұшырайды. Ел экономикасының нарықтық рельефтерге көшуі, жалпыға бірдей демократияландыру, жариялылық және қоғамның жаһандануы бір жағынан қоғамдық-әлеуметтік өмірдің барлық салаларының динамикалық дамуына серпін берді, шарттық қатынастар еркіндігіне негізделген еңбек қатынастарын дамытудың жаңа бағытын анықтады. Екінші жағынан, қызметкер мен жұмыс берушінің өзара әрекеттесуінің азаматтық-құқықтық, шарттық элементтерінің ықпалының артуы еңбек саласындағы «міндет» ретінде іргелі санаттардың біртіндеп жойылуына әкеледі.

*Кілт сөздер:* құқық санаты, міндеттеме, міндеттемелер, еңбек құқығы, еңбек құқықтық қатынастары, еңбек саласындағы міндеттемелер, еңбекқұқықтық міндеттемелер, еңбек функциясы, еңбек шарты, қызметкер, жұмыс беруші.

A.B. Zhumabayeva, A.M. Kurennoy, A.M. Nurmagambetov

## Issues of the legal category "duty" in the labor field

The purpose of this article is to consider the issues of the place and role of legal categories in the system of law, the significance of the study of the category "duty" in labor law. The study of legal categories makes it possible to apply structured and systematic approaches in the methods of studying legal theoretical and legal concepts. The above method of cognition allowed the authors to come to the following conclusions and results. The category of obligation in relation to labor law is closely related to the mechanism of labor relations. Of particular difficulty is the development of a specific conceptual apparatus of the category of "duty" in labor law, since this category includes such concepts as "labor duties", "labor function", "duties in the field of work", "labor obligations", etc. "Obligation" as a legal category is undergoing significant changes, especially in the field of labor law. The country's transition to a market economy, general democratization, openness and globalization of society, on the one hand, have given impetus to the dynamic development of all spheres of public and social life, and have determined a new vector for the development of labor relations based on freedom of contractual relations. On the other hand, the growing influence of civil law, contractual elements of interaction between the employee and the employer leads to the fact that the fundamental categories, like "duty" in the labor sphere, are gradually dissolving.

*Keywords:* category of right, duty, obligations, labor law, labor relations, labor obligations, labor function, employment contract, employee, employer

## References

- 1 Krymskii, S.B. (1977). Sistemy znaniia i problema ikh kategorialnoi opredelennosti [Systems of knowledge and the problem of their categorical certainty]. Logical and philosophical analysis of the conceptual apparatus of science. Kiev [in Russian].
- 2 Tenenbaum, V.O. (1971). Gosudarstvo: sistema kategorii [State: category system]. Saratov: Izdatelstvo Saratovskogo universiteta [in Russian].
- 3 Vasilev, A.M. (1976). Pravovye kategorii: metodologicheskie aspekty razrabotki sistemy kategorii teorii prava [Legal categories: methodological aspects of the development of a system of categories of the theory of law]. Moscow [in Russian].

- 4 Vengerov, A.B. (1996). *Teoriia gosudarstva i prava: Chast II. Teoriia prava*. [Theory of State and Law: Part II. Theory of Law]. Moscow, 1 [in Russian].
- 5 Andreev, I.D. (1972). *Problemy logiki i metodologii poznaniia* [Problems of logic and methodology of knowledge]. Moscow: Nauka [in Russian].
- 6 Barinov, P.S. (2019). *Obestseniwanie pravovykh kategorii* [Depreciation of legal categories: dis. ...PhD in Law]. Saratov: Saratovskaia gosudarstvennaia yuridicheskaia akademiia [in Russian].
- 7 Chepikov, M.G. (1981). *Integratsiia nauki* [Integration of science]. Moscow [in Russian].
- 8 Golovina, S.Yu. (2019). *Ispolzovanie chastnopravovykh konstruktii pri kodifikatsii rossiiskogo trudovogo zakonodatelstva*. [Use of private law structures in the codification of Russian labor legislation]. Codification of Russian private law. Moscow: Statut [in Russian].
- 9 Lushnikov, A.M., & Lushnikova, M.V. (2009). *Kurs trudovogo prava* [Labor law course]. Moscow, 1, 451–453 [in Russian].
- 10 Stepanov, S.S. (2021). *Sistema obiazatelstv v rossiiskom trudovom prave* [System of obligations in Russian labor law]. *Dis. ... PhD in Law*. Moscow: Moskovskii gosudarstvennyi universitet imeni M.V. Lomonosova [in Russian].
- 11 Golovina, S.Yu. (1997). *Poniatiiinyi apparat trudovogo prava* [Conceptual apparatus of labor law]. Ekaterinburg [in Russian].
- 12 Zherebcov, A.N. (2013). *Obshchaia teoriia publichno-pravovoi obiazannosti* [General theory of public law duty]. Saint Petersburg: Izdatelstvo «Yuridicheskii tsentr-Press» [in Russian].
- 13 Alekseev, S.S. (1972). *Problemy teorii prava* [Problems of the theory of law]. Sverdlovsk, 1 [in Russian].
- 14 Aleksandrov, N.G., & Pasherstnik, A.E. (1952). *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law]. Moscow: Yuridicheskaia literatura [in Russian].
- 15 Abzhanov, K.A. (2019). *Izbrannye trudy po trudovomu pravu* [Selected works on labor law]. Astana: LLP «Master Po» [in Russian].
- 16 Hans, Kelsen Pure (2014). *Theory of Law*. 2nd editon. Transl. from German by Mikhail Antonov and Sergey Loesov. St. Petersburg: Alef Press Publishing House.
- 17 Tal, L.S. (2006). *Trudovoi dogovor: tsivilisticheskoe issledovanie* [Employment contract: a civilistic study]. Moscow [in Russian].