

УДК 349.222 (510)

## Правовое регулирование прекращения трудового договора по законодательству Китайской Народной Республики

**Мурзина Елена Александровна**

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры гражданского права и процесса,  
Бурятский государственный университет,  
670000, Российская Федерация, Улан-Удэ, ул. Смолина, 24-а;  
e-mail: elena.murzina.57@mail.ru

### Аннотация

Статья посвящена исследованию трудового законодательства Китайской Народной Республики в части регулирования вопросов прекращения трудового договора. Акцентируется внимание на важности изучения национального трудового законодательства других стран, в частности, Китайской Народной Республики. Анализируется понятие «прекращение трудового договора». Правильное понимание содержания термина «прекращение трудового договора» способствует правильному толкованию правовых норм, закрепляющих случаи и порядок расторжения трудового договора, а также основания прекращения трудового договора. Изучение этих вопросов представляет значительный научный интерес, а также имеет важное практическое значение для соблюдения правоприменителями процедуры прекращения трудового договора по различным основаниям и защиты прав работника. В статье приведена классификация видов оснований прекращения трудового договора. При этом обращается внимание на существующие совпадения и различия в правовом регулировании прекращения трудового договора по законодательству Российской Федерации и Китайской Народной Республики. Правотворческий опыт КНР может быть частично использован в российском законодательстве.

### Для цитирования в научных исследованиях

Мурзина Е.А. Правовое регулирование прекращения трудового договора по законодательству Китайской Народной Республики // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 10А. С. 102-111.

### Ключевые слова

Трудовое законодательство Китайской Народной Республики, трудовой договор, прекращение трудового договора, трудовое право, право.

## Введение

Наилучшее понимание собственного национального трудового права, имеющихся в нем достоинств и недостатков достигается путем применения сравнительно-правового метода при исследовании национального трудового права других государств. Как правильно отметил Киселев И.Я.: это сильный источник интеллектуального стимулирования [Киселев, 1999, 13].

Сотрудничество Российской Федерации с Китайской Народной Республикой, расширение и укрепление взаимодействия с этой страной требуют целенаправленного сравнительно-правового исследования трудового права Китая, не только в целом, но и его отдельных институтов (подинститутов).

Китайская Народная Республика представляет собой динамично развивающееся государство, играющее все более важную роль на международной арене [Трощинский, 2012, 69]. Исследователями правовой системы Китая, его права и законодательства неоднократно отмечалась сложная и многоуровневая структура китайского законодательства [Ли Минян, 2009, 3]. С конца 1970-х годов одновременно с переориентацией экономики Китая претерпело заметные изменения и законодательство этой страны, включая трудовое законодательство Китайской Народной Республики [Ахмадова, 2016; Баженова, 2009; Румянцев, 2003; Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. Т.3, 2013; Чжан Сянго, 1999]. Высокие достижения этого государства стали возможными, в том числе, в силу совершенствования национальной правовой системы, несмотря на то, что, как отметил П.В. Трощинский в своей статье «Право, политика и идеология современного Китая», современное китайское право с формальной стороны носит ярко выраженный идеологический характер, идеологические постулаты содержатся не только в конституционном праве, но и в трудовом праве [Трощинский, 2016, 200].

В рамках изучения трудового законодательства Китайской Народной Республики является актуальным исследование такого института трудового права, занимающего центральное место в системе трудового права любого государства, как трудовой договор, включающий в себя нормы, регулирующие возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений. При этом следует отметить, что актуальным является исследование не только в целом самого института трудового договора, но и в отдельности каждой его составляющей, в частности, исследование правового регулирования прекращения трудового договора. Как показывает проведенный анализ имеющихся научных исследований в сфере трудового права Китая, эти вопросы не были предметом специального научного исследования.

### **Общая характеристика норм, регулирующих вопросы прекращения трудового договора**

Закрепленные в статье 42 Конституции КНР право граждан Китайской Народной Республики на труд и обязанность трудиться конкретизированы в Законе Китайской Народной Республики «О труде» или, как его еще называют, «Трудовой кодекс» (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года, введен в действие с 1 января 1995 года) и Законе КНР «О трудовом договоре» (принят на 28-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей десятого созыва 29 июня 2007 года, вступил в силу 1 января 2008 года) (в ред. 2012 года: изменения внесены 28.12.2012 г., вступили в силу с 01.07.2013 г.).

Оба этих законодательных акта регулируют трудовые отношения, но, учитывая разницу во времени их принятия, следует отметить, что в 90-е годы развитие трудового права в Китае проходило под лозунгом «социалистической модернизации». В новом кодифицированном акте о труде, каковым явился на то время Закон КНР «О труде» (далее – ЗоТ, Закон о труде, Трудовой кодекс), прослеживается намерение китайского законодателя изменить действовавшую ранее систему пожизненной занятости, при которой перемещение, увольнение значительной части работников допускались только с разрешения государственного органа. В статье 1 ЗоТ закреплены цели данного Закона, к которым отнесены защита законных прав и интересов трудящихся; регулирование трудовых отношений; созидание и защита системы труда, отвечающей потребностям социалистической рыночной экономики; содействие экономическому развитию и социальному прогрессу.

Как видим, на тот момент в этом Законе сохранены такие термины, как «трудящийся», «наниматель», ранее применяемые в китайских законодательных актах о труде. Этот закон как бы подвел итоги первого этапа реформ трудового права и создал платформу для дальнейшего развития трудового законодательства Китая.

Закон КНР «О трудовом договоре» (далее – Закон о трудовом договоре) детализировал нормы Закона о труде, регулирующие трудовой договор. Целью принятия этого закона указано совершенствование системы трудового договора, установление прав и обязанностей сторон трудового договора, защиты законных прав и интересов работников, становление и развитие гармоничных и стабильных трудовых отношений (статья 1). В этом законодательном акте стороны трудового договора именуется уже как работник и работодатель.

Оба эти закона подлежат применению, исходя из их взаимосвязи, поскольку Трудовой кодекс КНР содержит основы регулирования трудового договора, а Закон о трудовом договоре более детально регламентирует процессы заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Анализ китайского трудового законодательства показывает, что при определении обстоятельств, обуславливающих прекращение действия трудового договора, китайский законодатель использует разные термины: «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора». При этом в отличие от российского трудового законодательства эти два термина фактически четко разделены, что следует из названия главы IV Закона КНР «О трудовом договоре», которая так и называется: «Расторжение и прекращение трудового договора». При этом сначала в указанной главе изложены статьи, посвященные вопросам расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон трудового договора либо их обоюдному согласию, а затем в статье 44 перечислены основания прекращения трудового договора.

Общеизвестно, что юридические факты, выступающие основаниями прекращения трудового договора, могут быть двух видов:

1) Волевые действия, когда одна из сторон договора (трудящийся, наниматель) или обе его стороны, проявляют инициативу прекратить договор. Таким образом, в этих случаях имеет место волеизъявление. Из содержания правовых актов китайского Трудового кодекса следует, что при наличии случаев такого волеизъявления говорится о расторжении трудового договора.

2) События, которые наступают независимо от воли сторон трудового договора (например, смерть трудящегося, истечение срока действия трудового договора и т.п.).

Следует отметить, что в китайском трудовом законодательстве наряду с понятиями «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» применяется понятие «недействительность трудового договора». Последнее понятие существенно отличается от двух

предшествующих. В случае признания в установленном законом порядке трудового договора недействительным, он считается таковым с момента его заключения.

Вопросам недействительности трудового договора может быть посвящено отдельное самостоятельное исследование вне рамок данной статьи, поскольку здесь имеют место свои особенности и отличия от вопросов прекращения трудового договора, которым посвящена настоящая статья.

### **Основания прекращения трудового договора**

В Трудовом кодексе КНР вопросам прекращения действия трудового договора посвящена одна статья – 23, закрепляющая в качестве оснований прекращения действия трудового договора истечение срока трудового договора или возникновение оговоренных сторонами условий прекращения действия трудового договора.

Закон о трудовом договоре более развернуто закрепляет 5 оснований прекращения трудового договора:

- 1) истечение срока действия трудового договора;
- 2) работник согласно закону начал получать базовое пенсионное обеспечение;
- 3) смерть работника, либо признание народным судом работника безвестно отсутствующим или принятии народным судом решения об объявлении работника умершим;
- 4) объявление работодателя банкротом в соответствии с законом;
- 5) отзыв у работодателя Свидетельства о праве ведения хозяйственной деятельности, издание предписания о прекращении деятельности или досрочном роспуске организации-работодателя.

Помимо этого в шестом пункте названной статьи закреплено, что трудовой договор может быть прекращен и в иных случаях, предусмотренных законодательством, подзаконными актами.

Последнее положение свидетельствует о том, что перечень изложенных в названных законах случаев прекращения действия трудового договора не является исчерпывающим. Кроме того, подтверждает особую специфику источников китайского трудового права.

Отличием от российского трудового законодательства выступает норма, закрепляющая в качестве основания прекращения действия трудового договора факт начала получения работником согласно закону базового пенсионного обеспечения.

Такие основания, как объявление работодателя банкротом в соответствии с законом; отзыв у работодателя Свидетельства о праве ведения хозяйственной деятельности, издание предписания о прекращении деятельности или досрочном роспуске организации-работодателя, фактически говорят о ликвидации организации-работодателя и прекращении ее деятельности. В Трудовом кодексе Российской Федерации такое основание, как ликвидация организации-работодателя отнесено к основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В этом также прослеживается отличие китайского трудового законодательства от российского трудового законодательства.

Заслуживает внимания закрепленное в статье 45 Закона о трудовом договоре положение, поименованное как «Отсроченное прекращение действия трудового договора». Названное положение означает, что при наличии на момент окончания срока действия трудового договора одного из предусмотренных в статье 42 этого же Закона обстоятельства действие трудового договора должно быть продлено до того момента, пока это обстоятельство не отпадет.

Названный перечень обстоятельств, являющийся основанием для отсрочки прекращения действия трудового договора, носит открытый характер, поскольку подпунктом 6 статьи 42 Закона о трудовом договоре предусмотрено, что могут иметь место и иные случаи, предусмотренные законодательством, подзаконными актами.

Приведенные правовые нормы об отсрочке прекращения трудового договора свидетельствуют о том, что китайское трудовое законодательство уделяет достаточно большое внимание социальной защите работников.

### **Основания расторжения трудового договора**

Анализ правовых норм, регулирующих вопросы расторжения трудового договора, показывает, что основания для расторжения трудового договора можно разделить на три группы: соглашение сторон трудового договора; инициатива работника; инициатива работодателя.

Трудовой кодекс КНР и Закон КНР «О трудовом договоре» предусматривают возможность расторжения трудового договора, если заинтересованные стороны трудового договора (имеются в виду трудящийся и наниматель) по своему обоюдному согласию придут к единодушной договоренности об этом (соответственно статья 24 Трудового кодекса и статья 36 Закона о трудовом договоре).

Обоюдное согласие работника и работодателя о расторжении трудового договора является самостоятельным основанием для расторжения трудового договора. Оно предполагает совместное волеизъявление сторон этого договора об окончании трудовых отношений.

Трудовой договор заключается по соглашению сторон, поэтому и прекращен он может быть по соглашению сторон. Поскольку каких-либо ограничений для расторжения трудового договора в зависимости от его вида китайским трудовым законодательством не введено, то предполагается, что трудовой договор может быть расторгнут в любое время вне зависимости от того, на какой срок (определенный либо неопределенный) этот договор был заключен. В этом случае главным является наличие обоюдного согласия сторон трудового договора на его расторжение в оговоренный срок. Полагаем, что и аннулирование такой договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работника и работодателя.

По собственной инициативе трудящийся вправе расторгнуть трудовой договор, предварительно уведомив об этом нанимателя в письменной форме за 30 дней. В случае расторжения трудового договора по инициативе работника в период испытательного срока он должен уведомить об этом работодателя также в письменной форме за 3 дня до расторжения трудового договора. От обязанности предварительного уведомления работодателя работник освобождается в случаях, когда работодатель с помощью силы, угроз или противозаконного ограничения свободы принуждает работника к труду, либо работодатель нарушает правила, заставляет работника выполнять работу, которая несет опасность для его жизни и здоровья.

Важно отметить, что Трудовой кодекс КНР и Закон о трудовом договоре устанавливают право работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе только при наличии конкретных, указанных в законе, обстоятельств. К таким обстоятельствам китайским законодателем отнесены допускаемые работодателем нарушения: условий охраны труда или условий труда; несвоевременная и не в полном размере выплата заработной платы; требований закона, невнесение платежей по социальному страхованию работника; а также иные нарушения,

установленные законами и подзаконными актами, предусматривающими право работника на расторжение трудового договора по своей инициативе (статья 32 Трудового кодекса КНР, статья 38 Закона о трудовом договоре).

Из изложенного следует, что китайский законодатель ограничивает право работника на расторжение трудового договора по собственной инициативе в одностороннем порядке.

Закрепленные на законодательном уровне основания расторжения трудового договора в одностороннем порядке по инициативе работодателя можно классифицировать на несколько групп: 1) основания, связанные с экономическими причинами; 2) основания при отсутствии нарушений со стороны работника; 3) основания, связанные с нарушениями.

К экономическим причинам следует отнести основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (работодателя) в случаях:

– существенных изменений в объективной обстановке, действующей на момент заключения трудового договора, повлекших невозможность выполнения трудового договора, а стороны в ходе взаимных консультаций не пришли к соглашению по изменению трудового договора (п. 3 ст. 26 Закона о труде);

– применения мер по финансовому оздоровлению предприятия (п. 1 ст. 41 Закона о трудовом договоре);

– возникновения серьезных трудностей в хозяйственной деятельности предприятия (п. 2 ст. 41 Закона о трудовом договоре);

– изменения производства, существенного технического усовершенствования или изменения способа хозяйственной деятельности предприятия, однако необходимость сокращения штата после внесения изменений в трудовой договор сохраняется (п. 3 ст. 41 Закона о трудовом договоре);

– наличие иных существенных изменений в объективных обстоятельствах, на которые стороны опирались во время заключения трудового договора, что привело к невозможности выполнения трудового договора (п. 4 ст. 41 Закона о трудовом договоре).

Приведенные правовые нормы показывают, что причины экономического характера влекут, как правило, расторжение трудового договора путем сокращения штата. Здесь китайский законодатель также вводит определенные условия, согласно которым в случае необходимости сокращения штата трудового коллектива на 20 и более человек либо менее 20 человек, но составляющих более 10% от общей численности трудового коллектива, работодатель обязан не менее чем за 30 дней предварительно информировать профессиональный союз или весь трудовой коллектив о сложившейся ситуации, которые вправе дать работодателю определенные рекомендации. Затем у работодателя возникает обязанность подать в управление по труду проект о сокращении штата.

Общей с российским трудовым законодательством чертой является установление китайским трудовым законодательством условий преимущественного права оставления на работе в случае сокращения штата. Преимущество на сохранение рабочих мест имеют:

1) работники, заключившие с работодателем срочный трудовой договор со сравнительно длительным сроком;

2) работники, заключившие с работодателем бессрочный трудовой договор;

3) работники, на иждивении которых находятся пожилые люди или несовершеннолетние дети, при этом остальные члены домохозяйства являются безработными.

К отличиям в законодательном регулировании сокращения штата можно также отнести закрепление права работодателя на первоочередное сокращение сотрудников из числа

работников, принятых на работу в течение последних шести месяцев (часть 2 ст. 27 Трудового кодекса).

К основаниям, не связанным с виновным поведением работника, относятся случаи, когда работник заболел или получил производственную травму, срок лечения истек, а работник не может выполнять первоначальную работу, а также не может выполнять предлагаемую работодателем другую альтернативную работу; работник не справляется с работой, такая ситуация продолжается после проведения обучения, профессиональной подготовки работника или смены рабочего места; когда произошли существенные изменения в объективной обстановке, на которую стороны опирались во время заключения трудового договора, что привело к невозможности выполнения трудового договора, при этом работник и работодатель в ходе согласования не достигли соглашения по изменению трудового договора (ст. 26 Закона о труде, ст. 40 Закона о трудовом договоре). Оба названных законодательных акта закрепляют, что при таких обстоятельствах работодатель о предстоящем увольнении обязан уведомить работника в письменном виде за 30 дней и дополнительно выплатить сумму в размере месячной заработной платы.

К основаниям, связанным с виновным поведением работника, отнесены случаи, перечисленные в статье 39 Закона о трудовом договоре:

- 1) в период испытательного срока выясняется, что работник не отвечает условиям найма;
- 2) серьезно нарушается трудовая дисциплина или правила внутреннего трудового распорядка, установленные работодателем;
- 3) интересам работодателя наносится серьезный ущерб из-за нарушения работником своих обязанностей, коррупции, злоупотребления;
- 4) работник параллельно установил трудовые отношения с другим работодателем, что серьезно влияет на выполнение работником своих обязанностей у данного работодателя, либо работник отказывается разорвать трудовые отношения с другим работодателем по требованию данного работодателя;
- 5) трудовой договор считается недействительным в соответствии с пунктом 1 статьи 26 настоящего Закона (трудовой договор был заключен или изменен с применением обмана, угроз, принуждения или использования затруднительного положения, в котором оказался работник, в результате чего договор был заключен вопреки доброй воле одной из сторон);
- б) работник привлекается к уголовной ответственности.

Аналогичные основания содержатся и в статье 25 Закона КНР «О труде».

Несоответствие условиям найма может означать несоответствие работника предъявляемым требованиям по своим квалификационным, деловым качествам, которое выявилось в период испытательного срока. В отличие от китайского трудового законодательства, закрепляющего такое основание как «увольнение по причине нарушения», российское трудовое законодательство не относит такое обстоятельство к основаниям, связанным с виновным поведением работника, а квалифицирует, как неудовлетворительный результат испытания.

Пункты 2 и 3 статьи 39 Закона о трудовом договоре (соответствующие пункты 2 и 3 статьи 25 Закона о труде) закрепляют право работодателя на расторжение в одностороннем порядке по своей инициативе трудового договора в случае серьезного нарушения работником трудовой дисциплины или установленных работодателем правил внутреннего трудового распорядка, а также в случае нанесения серьезного ущерба интересам работодателя в результате грубого нарушения служебного долга, своих трудовых обязанностей, коррупции и злоупотреблений. Следует отметить, что законодателем подчеркивается обязательность наличия именно

серьезного нарушения в действиях работника. В Правилах об увольнении работников государственных предприятий за нарушение трудовой дисциплины 1986 г. было установлено, что к нарушениям трудовой дисциплины относятся: совершение кражи на предприятии; участие работников во время работы в азартных играх; постоянные конфликты с коллегами по работе и с клиентами; нарушение технических правил [Киселев, 1999, 436].

К нарушениям, дающим работодателю право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, китайским законодателем отнесена работа по совместительству у другого работодателя (п.4 ст.39 Закона КНР «О трудовом договоре»). Указанное обстоятельство расценивается как негативное влияние на добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей.

К основаниям увольнения по причине нарушения, дающего право работодателю в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор отнесено такое основание, как заключение трудового договора или его изменение с применением обмана, угроз, принуждения или использования затруднительного положения, в котором оказался работник, в результате чего договор был заключен вопреки доброй воле одной из сторон (пункт 1 статьи 26 Закона о трудовом договоре). В данном случае прослеживается некоторое несоответствие в законодательном регулировании оснований, связанных с нарушениями, допущенными работниками, которые дают работодателю право на одностороннее расторжение трудового договора по своей инициативе. Поскольку в пункте 1 статьи 26 Закона о трудовом договоре указано, в том числе, и на использование затруднительного положения, в котором оказался работник, что никоим образом не может быть отнесено к нарушениям, совершенным работником.

Привлечение работника к уголовной ответственности также отнесено китайским законодательством к нарушениям, дающим работодателю право в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор. Исходя из содержания этой правовой нормы, не имеет значения: по какой причине работник привлечен к уголовной ответственности, влияет ли это на выполнение им своих трудовых обязанностей. Главным является то, что работник привлечен к уголовной ответственности.

## Заключение

Подводя итоги проведенного исследования, можно сделать следующие основные выводы.

Закон Китайской Народной Республики «О труде» подвел итог первого этапа реформирования китайского трудового права и содержит основы правового регулирования трудовых отношений, возникающих между трудящимся и нанимателем.

Конкретизация института трудового договора осуществлена в Законе Китайской Народной Республики «О трудовом договоре».

При определении обстоятельств, обуславливающих прекращение действия трудового договора, китайский законодатель использует термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «недействительность трудового договора», которые по своему смысловому значению четко разделены между собою и имеют каждый свои особенности.

Перечни случаев прекращения действия трудового договора, приведенные в Законе КНР «О труде» и Законе КНР «О трудовом договоре», не являются исчерпывающими, поскольку законодателем закреплена возможность установления иных случаев прекращения трудового



договора другими законодательными и подзаконными актами. Указанное обстоятельство подтверждает особую специфику источников китайского права, включая китайское трудовое право.

По своему характеру, сложившимся обстоятельствам, исходящей инициативе основания прекращения и расторжения трудового договора делятся на отдельные группы.

### Библиография

1. Ахмадова М.А. Институт трудового договора в праве Китая // Право и экономика. 2016. № 9. С. 9.
2. Баженова Е.С. 30 лет реформ в КНР: итоги, проблемы, перспективы // Азия и Африка сегодня. 2009. № 2. С. 34-45.
3. Гудошников Л.М., Трошинский П.В. Современное право Китайской Народной Республики. М., 2012. Ч. 1. 200 с.; Ч. 2. 192 с.
4. Закон КНР «О труде». URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa>
5. Закон КНР «О трудовом договоре». URL: [https://chinalaw.center/labour\\_law/china\\_labour\\_contract\\_law\\_revised\\_2012\\_russian](https://chinalaw.center/labour_law/china_labour_contract_law_revised_2012_russian)
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело. 1999. 728 с.
7. Конституция Китайской Народной Республики. URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa>
8. Лафитский В.И. (ред.) Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. М.: Контракт, 2013. Т. 3. 704 с.
9. Ли Минян. Коллизионные проблемы в современном Китае: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 177 с.
10. Меликсетов А.В. (ред.) История Китая. М.: Высшая школа, 2002. 736 с.
11. Румянцев Е.Н. Острые проблемы китайской политики. М.: РУСИНА-ПРЕСС, 2003. 160 с.
12. Трошинский П.В. Основные этапы формирования правовой системы Китайской Народной Республики // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2012. № 4. С. 69-79.
13. Трошинский П.В. Право, политика и идеология современного Китая // Труды института государства и права РАН. 2016. № 4. С. 187-204.
14. Чжан Сянго. Модернизационные процессы в современном Китае: социальные аспекты. СПб., 1999. 153 с.

### The legal regulation of the employment contract termination under People's Republic of China legislation

**Elena A. Murzina**

PhD in Law,  
Associate Professor at the Department of Civil Law and Process,  
Buryat State University,  
670000, 24-a, Smolina st., Ulan-Ude, Russian Federation;  
e-mail: elena.murzina.57@mail.ru

### Abstract

The article is devoted to the research on the labor legislation of the People's Republic of China regarding the regulation of the issues of the employment contract termination. The article focuses on the importance of studying the national labor legislation of other countries, in particular, the People's Republic of China. The term "termination of the employment contract" is analyzed in the present work. A correct understanding of the content of the term "termination of employment contract" contributes to the proper interpretation of the legal norms that fix the cases and the procedure for the termination of the employment contract, as well as the grounds for termination of the employment contract. The study of these issues represents a considerable scientific interest, and

it has also a great practical importance for the enforcement of the termination procedure of an employment contract for various grounds carried out by the law enforcement specialists and as well as for the protection of employee rights. The article classifies the types of grounds for the termination of the employment contract. In addition, it draws attention to the similarities and differences in the legal regulation of the termination of the employment contract according to the legislation of the Russian Federation and under the laws of the People's Republic of China. Moreover, this lawmaking experience of the PRC can be partially used in the Russian legislation.

### For citation

Murzina E.A. (2018) Pravovoe regulirovanie prekrashcheniya trudovogo dogovora po zakonodatel'stvu Kitaiskoi Narodnoi Respubliki [The legal regulation of the employment contract termination under People's Republic of China legislation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (10A), pp. 102-111.

### Keywords

Labor law of the People's Republic of China, employment contract, termination of employment contract, labor law, law.

## References

1. Akhmadova M.A. (2016) Institut trudovogo dogovora v prave Kitaya [Institute of employment contract in the law of China]. *Pravo i ekonomika* [Law and Economics], 9, pp. 9.
2. Bazhenova E.S. (2009) 30 let reform v KNR: itogi, problemy, perspektivy [30 years of reforms in the PRC: results, problems and prospects]. *Aziya i Afrika segodnya* [Asia and Africa today], 2, pp. 34-45.
3. *Constitution of the People's Republic of China*. Available at: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> [Accessed 10/10/2018]
4. Gudoshnikov L.M., Troshchinskii P.V. (2012) *Sovremennoe pravo Kitaiskoi Narodnoi Respubliki* [Contemporary law of the People's Republic of China]. Moscow. Parts 1, 2.
5. Kiselev I.Ya. (1999) *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe parvo* [Comparative and international labor law]. Moscow: Delo Publ.
6. Lafitskii V.I. (ed.) *Sravnitel'noe pravovedenie: natsional'nye pravovye sistemy* [Comparative Jurisprudence: National Legal Systems]. Moscow: Kontrakt Publ. Vol. 3.
7. *Law of the PRC "On Labor"*. Available at: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> [Accessed 10/10/2018]
8. *Law of the People's Republic of China "On labor contract"*. Available at: [https://chinalaw.center/labour\\_law](https://chinalaw.center/labour_law) [Accessed 10/10/2018]
9. Li Mingyan (2009) *Kollizionnye problemy v sovremennom Kitae. Doct. Dis.* [Collision problems in modern China]. Moscow.
10. Meliksetov A.V. (ed.) (2002) *Istoriya Kitaya* [History of China]. Moscow: Vysshaya shkola Publ.
11. Rumyantsev E.N. (2003) *Ostrye problemy kitaiskoi politiki* [Acute problems of Chinese politics]. Moscow: RUSINA-PRESS Publ.
12. Troshchinskii P.V. (2012) Osnovnye etapy formirovaniya pravovoi sistemy Kitaiskoi Narodnoi Respubliki [The main stages of the formation of the legal system of the People's Republic of China]. *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya* [Journal of foreign legislation and comparative law], 4, pp. 69-79.
13. Troshchinskii P.V. (2016) Pravo, politika i ideologiya sovremennoho Kitaya [Law, politics and ideology of modern China]. *Trudy instituta gosudarstva i prava RAN* [Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences], 4, pp. 187-204.
14. Zhang Xiangguo (1999) *Modernizatsionnye protsessy v sovremennom Kitae: sotsial'nye aspekty* [Modernization processes in modern China: social aspects]. St. Petersburg.