

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.144.31>

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ПРОВЕДЕНИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ

Научная статья

Белова Е.А.^{1,*}

¹ Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина, Москва, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (kate1999eb[at]gmail.com)

Аннотация

События, происходящие в стране и в мире, накладывают свой отпечаток, как на правовую систему в целом, так и на отдельные отрасли права. Отрасль трудового права не является исключением. В данной статье рассматриваются изменения в трудовом законодательстве в связи с проведением специальной военной операции. В статье анализируются нормативно-правовые изменения, внесенные в трудовое законодательство РФ в связи с возникновением чрезвычайной ситуации. Особое внимание уделяется правам и обязанностям работодателей и работников в условиях данной ситуации. Проводится анализ действующих норм и принятых изменений, особенности регулирования трудовых отношений в период проведения специальной военной операции. Эта тема представляет практический интерес для специалистов в области трудового права и государственного управления.

Ключевые слова: специальная военная операция, трудовое законодательство, модификация источников трудового права, формирование новых юридических конструкций, новые основания дифференциации правовых норм.

CHANGES IN THE LABOUR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION IN RELATION TO THE SPECIAL MILITARY OPERATION

Research article

Belova E.A.^{1,*}

¹ Gubkin Russian State University of Oil and Gas, Moscow, Russian Federation

* Corresponding author (kate1999eb[at]gmail.com)

Abstract

The events taking place in the country and in the world put their imprint both on the legal system as a whole and on individual branches of law. The labour law industry is no exception. This article examines the changes in labour legislation in relation to the special military operation. The paper analyses the regulatory and legal changes made to the labour legislation of the Russian Federation in connection with the emergence of an emergency situation. Special attention is paid to the rights and obligations of employers and employees in this situation. The analysis of existing norms and adopted changes, the peculiarities of regulation of labour relations during a special military operation is carried out. This topic is of practical interest for specialists in the field of labour law and public administration.

Keywords: special military operation, labour legislation, modification of sources of labour law, formation of new legal constructions, new grounds for differentiation of legal norms.

Введение

В настоящее время в современном мире стремительно происходят различные изменения и события, которые накладывают отпечаток на все сферы деятельности человека. В различные отрасли права периодически вносятся изменения с целью адаптации правовых норм под происходящие в стране изменения. Не является исключением и трудовое законодательство. Как пример можно привести пандемию коронавируса, которая случилась четыре года назад, и потребовала длительной изоляции людей друг от друга и от общества, что не могло не найти своего отражения в трудовом законодательстве в виде более детальной правовой регламентации дистанционного труда. Эта тема уже является достаточно изученной учеными трудового права [1, С. 3-8].

Основная часть

Новым вызовом современности является проведение специальной военной операции, которая началась 24 февраля 2022 года, и продолжается по настоящее время. В данной статье нами будут рассмотрены основные изменения трудового законодательства, которые произошли с началом проведения специальной военной операции.

К России присоединены новые территории, которые получили статус субъектов РФ, с территории бывшей Украины эвакуировано население, осуществлена частичная мобилизация трудоспособного населения России, западные государства ввели санкции против российских предприятий. В результате указанных событий законодательная база Российской Федерации стала нуждаться в корректировке. Все эти глобальные геополитические изменения сказались на различных отраслях права, включая и трудовое. В законодательство сферы труда внесены изменения, происходит процесс его корректировки [5].

В настоящее время перед нашим государством стоят обновленные задачи, связанные с проведением специальной военной операции. Во-первых, необходимо урегулировать порядок замещения работников, которые были мобилизованы или покинули рабочие места в связи с заключением контракта о прохождении военной службы, а также работников, добровольно принявших решение участвовать в специальной военной операции. На сегодняшний

день многим пришлось покинуть свои рабочие места по причине участия в боевых действиях. Во-вторых, государству требуется создать необходимые правовые условия для того, чтобы указанные работники могли вернуться на свои рабочие места. И наконец, в третьих, необходимо мобилизовать силы и ресурсы предприятий оборонно-промышленного комплекса, так как в сложившейся ситуации требуется наращивание ресурсов, обеспечивающих обороноспособность страны. Около 6 миллионов человек из бывших республик ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областей оказались жителями России, и для полноценного присоединения жителей указанных территорий к законодательству Российской Федерации требуется переходный период.

Далее рассмотрим произошедшие в связи с проведением специальной военной операции изменения в сфере трудовых правоотношений.

Модернизация закона в сфере труда ознаменовалась способом, который ранее не применялся в сфере трудового права. Указанный способ характеризуется следованием в четырех вошедших в состав России субъектах нормативно-правовым актам другого государства [2, С. 11-18].

С момента присоединения к Российской Федерации новых субъектов на их территории не прекратили действовать нормативно-правовые акты бывшей Украины. Это означает, что в указанных субъектах, помимо законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые правоотношения, также начали применяться уже действовавшие на 30.09.2022 г. в Донецкой и Луганской Народных республиках, Запорожской и Херсонской областях, законы и прочие нормативно-правовые акты.

Однако следует отметить, что применение вышеуказанных законов и нормативно-правовых актов возможно при следующих условиях:

- они должны соответствовать Конституции РФ, федеральным законам и другим нормативно-правовым актам, регулирующим отношения по труду и действующим в Российской Федерации. Т.е. нормативно-правовые акты присоединенных территорий не должны противоречить вышестоящим законам Российской Федерации;

- они не должны применяться к отношениям, законодательное регулирование которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ осуществляет федеральный орган государственной власти [12];

- в случаях, когда в законодательстве Российской Федерации и законодательстве присоединенных субъектов имеются различия по уровню предоставляемых работникам гарантий и компенсаций, применяются те условия, которые более выгодны для работника.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что в трудовом законодательстве существует правовое двоевластие. Но необходимо отметить, что законодателем установлен срок до 1 января 2026 г. для приведения нормативных актов присоединенных субъектов в соответствие с законодательством Российской Федерации.

Рассмотрев нормы законодательства присоединенных территорий можно ответить, что некоторые действующие Кодексы присоединенных субъектов во многом соответствуют Трудовому законодательству Российской Федерации. Например, действующий на территории Луганской Народной Республики Трудовой кодекс от 30.04.2015 г., очень сильно схож с Трудовым Кодексом РФ, но имеет и свои особенности. Например, отличается от Российского календарь праздничных дней, которые считаются нерабочими: в Трудовом кодексе Луганской Народной Республики имеется два религиозных праздника – Пасха и Троица (ст. 115 ТК ЛНР). Предусмотрено право на дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, которые имеют детей. Согласно ст. 142 ТК ЛНР отпуск им предоставляется продолжительностью 10 календарных дней, в которые не включаются праздничные нерабочие дни. В сравнении с нормами, которые установлены Трудовым кодексом РФ, нормы ТК ЛНР улучшают положение работников и формируют временную дифференциацию трудового законодательства исходя из территориального признака.

Следует отметить тот факт, что порядок применения нормативно-правовых актов другого субъекта, а не российского законодательства, определяется не законом. Данный вопрос регулируется нормативным актом исполнительного органа власти [9]. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что Правительство Российской Федерации, оперативно реагируя на вызовы современности, имеет право вопреки положениям ст. 5 Трудового кодекса РФ, изменять правила, которые установлены кодексом. Ранее в трудовом законодательстве подобного не встречалось.

Другой пример дифференциации по территориальному признаку – это правила, касающиеся повышенных размеров компенсаций и особых способов подтверждения расходов. Указанные правила определены постановлением Правительства РФ от 28 октября 2022 года №1915 «Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» [7]. Для направленных сотрудников устанавливаются существенные отличия компенсации командировочных расходов. Можно отметить, что размеры и условия компенсации командировочных для указанных работников являются более выгодными, чем те, которые устанавливаются Трудовым кодексом РФ. Так, сохраняется средняя заработная плата сотрудника в двойном размере, оплата суточных – 8480 руб., компенсация расходов по аренде жилья осуществляется исходя из фактических затрат, которые необходимо документально подтвердить, до 7210 руб. в сутки. В случаях аренды жилого помещения у физических лиц, в подтверждение найма можно предоставить расписку или договор оказания услуг. Если данные документы отсутствуют, можно предоставить служебную записку.

Таким образом, можно сделать вывод, что в связи с проведением специальной военной операции законодательство в сфере отношений по труду претерпело значительные изменения. Территориальный критерий различий в законодательном регулировании отношений по труду приобрел новую окраску. Ранее дифференциация труда зависела лишь от природно-климатических условий. В настоящее время критерий различий в законодательном регулировании отношений по труду зависит и от чрезвычайной ситуации, которая складывается в связи с проведением на территории некоторых субъектов России специальной военной операции. Еще одной особенностью подобной дифференциации является ее временный характер. По окончании военных действий необходимость в данной дифференциации отпадет [2, С. 11-18].

В связи с происходящими изменениями у законодателя возникла необходимость внесения в трудовое право новых юридических конструкций. Указанное было обусловлено потребностью привлечения дополнительных ресурсов для проведения частичной мобилизации, службы по контракту, а также в добровольческих формированиях.

К примеру, Постановление Правительства Российской Федерации [8] ввело в трудовое законодательство и такую правовую конструкцию, как временный перевод работника к другому работодателю. Согласно ст. 348.4 ТК РФ, ранее временный перевод работника к другому работодателю был возможен только в отношении спортсменов. Согласно данному нормативному акту, Правительства РФ, для осуществления временного перевода необходимо приостановить деятельность (работу) у основного работодателя. Это осуществляется при посредничестве службы занятости населения [15, С. 151-159].

Благодаря введению в трудовое законодательство указанной юридической конструкции стало возможно эффективное правовое регулирование отношений в сфере трудового права. Временный перевод работника к другому работодателю приводит к балансу в трудовых правоотношениях. У основного работодателя не возникает обязанности оплаты вынужденного простоя, у временного работодателя решаются проблемы по недостатку кадров, а работник в свою очередь, стабильно получает полную заработную плату [3, С.17-18].

Приостановление трудового договора – это еще одна из новых конструкций, которые используются в законодательстве о труде. Указанный механизм в настоящее время используется в установленных ситуациях:

1. В случаях, установленных Постановлением Правительства РФ № 511, временного перевода на работу к другому работодателю при заключении трудового договора на определенный срок;

2. Применение в отношении сотрудников, мобилизованных на военную службу, заключивших контакт на прохождение военной службы либо сотрудников, которые приняли решение о содействии в выполнении военных задач на добровольной основе (ст. 351.7 ТК РФ). На время выполнения указанными работниками военной службы действие трудового договора приостанавливается до их возвращения;

3. В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 2571 в отношении сотрудников, которые после 30.09.2022 г. были эвакуированы на основании решения высших исполнительных органов власти с территорий Донецкой и Луганской Народных Республик, Запорожской и Херсонской областей.

Работодателем издается приказ о временном приостановлении трудового договора. Для приостановления трудового договора работнику необходимо подать работодателю заявление и приложить копии подтверждающих документов (например, повестку). Во время отсутствия работника его место может занять другой специалист, с которым будет заключен договор на определенный срок. Весь период приостановки учитывается в стаж работы, что дает право на отпуск [4, С.2-5].

Приостановленный трудовой договор возобновляет свое действие в день возвращения работника на рабочее место. Об этом он обязан уведомить работодателя не позднее, чем за три рабочих дня. Следует отметить, что в случае невыхода работника на работу по окончании службы или действия контракта в течение трех месяцев, его могут уволить по отдельному основанию.

Если в период приостановления трудового договора работодатель расторг его в связи с истечением срока, то работник в течение трех месяцев по возвращении с военной службы имеет преимущественное право устройства на работу в ранее занимаемую должность.

Для обеспечения выполнения задач специальной военной операции на предприятиях оборонно-промышленного комплекса потребовалась определенная адаптация институтов рабочего времени и времени отдыха. В связи с этим статья 252 Трудового кодекса Российской Федерации была дополнена новой нормой, согласно которой Правительство Российской Федерации имеет право устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений на отдельных предприятиях, когда вводятся специальные экономические меры [13].

В период специальной военной операции не требуется получение согласия на сверхурочную работу от работников оборонных предприятий, за исключением определенных категорий, таких как инвалиды, родители многодетных семей, женщины, у которых есть дети до трех лет, матери и отцы, которые воспитывают в одиночку детей до 14 лет.

Данная дифференциация обосновывается специфическим характером деятельности оборонно-промышленных организаций в условиях проведения специальной военной операции. С оборонно-промышленными организациями активно заключаются государственные контракты, которые связаны с выполнением государственного оборонного заказа в период, когда Правительством РФ введены особые экономические меры [6].

Утверждение списка оборонно-промышленных организаций, их структурных подразделений и производственных объектов осуществляется Минпромторгом России по согласованию с Минобороны России, Госкорпорацией по атомной энергии «Росатом» и Госкорпорацией по космической деятельности «Роскосмос».

С целью развития указанного Постановления Правительства РФ Минпромторгом России и Минтрудом России был издан совместный приказ [10]. Данный приказ содержит рекомендации для работодателей по осуществлению реализации Постановления Правительства на основании локального нормативного акта – приказа или распоряжения. Указанный локальный акт должен содержать в себе перечень работников, на трудовые отношения с которыми распространяется специальное регулирование, дату начала и окончания действия, процедуры информирования работников о графиках сменности, их уведомления о возможном отзыве из отпуска и другое. Таким образом, можно сделать вывод, что роль локальных нормативных актов, которые регулируют трудовые и смежные с ними отношения, значительно возросла.

Кроме того, работодатели обладают правом внесения во внутренние акты организации положений, которые направлены на обеспечение сохранения работоспособности сотрудников: уменьшение утомляемости, минимизацию риска получения травм, создание условий для совмещения работы с семейными обязанностями. Также следует предусмотреть и ряд дополнительных мероприятий, таких как предоставление бесплатного питания, продуктов,

организация дополнительного медицинского обслуживания, возможность лечения в профилакториях и санаториях для сотрудников и членов их семей, организация отдыха детей сотрудников во время каникул.

Заключение

Таким образом, изменения в трудовом праве, связанные с проведением специальной военной операции, можно охарактеризовать по трем ведущим аспектам.

Во-первых, произошла модификация источников трудового права, применение нормативно-правовых актов нероссийского происхождения. Также можно заметить, что возросла роль локальных нормативных актов.

Во-вторых, сформировались новые юридические конструкции, а также произошло изменение старых конструкций, уже ранее известных (приостановление трудового договора, временный перевод к другому работодателю).

В-третьих, произошло усиление дифференциации трудового законодательства временного характера с появлением новых оснований дифференциации.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — №3. — С. 3-8.
2. Головина С.Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вопросов современности / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — №3. — С. 11-18.
3. Гусева Т.С. Достижение баланса интересов участников рынка труда – ключевое условие повышения эффективности правового регулирования занятости / Т.С. Гусева, Ю.И. Клепалова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — №4. — С. 17-18.
4. Лушников А.М. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — №1. — С. 2-5.
5. Лютов Н.Л. Трудовое право в условиях больших вызовов / Н.Л. Лютов, Н.В. Черных. — Москва: Проспект, 2023. — 176 с.
6. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах: Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. №1365 // СЗ РФ. — 2022. — №32. — Ст. 5839.
7. Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской области: Постановление Правительства РФ от 28 октября 2022 г. №1915 // СЗ РФ. — 2022. — №45. — Ст. 7703.
8. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах: Постановление Правительства РФ от 30 марта 2022 г. № 511 // СЗ РФ. — 2022. — №15. — Ст. 2459.
9. Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области: Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. №2571 // СЗ РФ. — 2023. — №2. — Ст. 524.
10. Об утверждении методических рекомендаций по порядку применения Постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. №1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»: Приказ от 2 сентября 2022 г. №3750/508 // Солидарность. — 2022. — 21-28 сентября.
11. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики: [от 30 апреля 2015 г. №23-II]. — URL:<https://base.garant.ru/405436009> (дата обращения: 23.01.2024)
12. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: [от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 14.02.2024)] // СПС КонсультантПлюс.
13. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: [от 07 октября 2022 г. №376-ФЗ].
14. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: [от 14 июля 2022 г. №273-ФЗ] // СПС КонсультантПлюс.
15. Черных Н.В. Трудовое законодательство vs коронавирус: кто победит? / Н.В. Черных // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т.15. — №5. — С. 151-159.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Golovina S.Ju. Pandemija koronavirusnoj infekcii (COVID-19) kak novyj vyzov trudovomu pravu [Coronavirus infection pandemic (COVID-19) as a new challenge to labour law] / S.Ju. Golovina // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labour Law in Russia and Abroad]. — 2020. — №3. — P. 3-8. [in Russian]
2. Golovina S.Ju. Transformacija trudovogo prava v jepohu global'nyh politiko-jekonomicheskikh voprosov sovremennosti [Transformation of labour law in the era of global political and economic issues of the present] / S.Ju. Golovina // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labour Law in Russia and Abroad]. — 2023. — №3. — P. 11-18. [in Russian]
3. Guseva T.S. Dostizhenie balansa interesov uchastnikov rynka truda – kljuchevoe uslovie povyshenija jeffektivnosti pravovogo regulirovanija zanjatosti [Achieving a balance of interests of labour market participants is a key condition for increasing the effectiveness of legal regulation of employment] / T.S. Guseva, Ju.I. Klepalova // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labour Law in Russia and Abroad]. — 2022. — №4. — P. 17-18. [in Russian]
4. Lushnikov A.M. Sovremennoe rossijskoe trudovoe pravo: global'nye vyzovy v kontekste riska i neopredelennosti [Modern Russian labour law: global challenges in the context of risk and uncertainty] / A.M. Lushnikov, M.V. Lushnikova // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labour Law in Russia and Abroad]. — 2023. — №1. — P. 2-5. [in Russian]
5. Ljutov N.L. Trudovoe pravo v uslovijah bol'shikh vyzovov [Labour law in the face of great challenges] / N.L. Ljutov, N.V. Chernyh. — Moscow: Prospekt, 2023. — 176 p. [in Russian]
6. Ob osobennostjakh pravovogo regulirovanija trudovykh otnoshenij v otdel'nykh organizacijah, ih strukturnykh podrazdelenijah i na otdel'nykh proizvodstvennykh ob'ektah: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 1 avgusta 2022 g. №1365 [On the specifics of the legal regulation of labour relations in certain organizations, their structural subdivisions and at certain production facilities: Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1365 of 1 August 2022] // SZ RF [CL RF]. — 2022. — №32. — Art. 5839. [in Russian]
7. Ob otdel'nykh voprosah, svjazannykh s komandirovaniem na territorii Doneckoj Narodnoj Respubliki, Luganskoj Narodnoj Respubliki, Zaporozhskoj i Hersonskoj oblasti: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 28 oktjabrja 2022 g. №1915 [On certain issues related to business trips on the territory of the Donetsk People's Republic, Lugansk People's Republic, Zaporozhye and Kherson regions: Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1915 of 28 October 2022.] // SZ RF [CL RF]. — 2022. — №45. — Art. 7703. [in Russian]
8. Ob osobennostjakh pravovogo regulirovanija trudovykh otnoshenij i inyh neposredstvenno svjazannykh s nimi otnoshenij v 2022 i 2023 godah: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 30 marta 2022 g. № 511 [On specifics of legal regulation of labour relations and other directly related relations in 2022 and 2023: Resolution of the Government of the Russian Federation of 30 March 2022 No. 511] // SZ RF [CL RF]. — 2022. — №15. — Art. 2459. [in Russian]
9. Ob osobennostjakh primenenija trudovogo zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii, inyh normativnykh pravovykh aktov, Soderzhashhih normy trudovogo prava, na territorijah Doneckoj Narodnoj Respubliki, Luganskoj Narodnoj Respubliki, Zaporozhskoj oblasti i Hersonskoj oblasti: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 31 dekabrja 2022 g. №2571 [On specifics of application of labour legislation of the Russian Federation, other normative legal acts containing norms of labour law, on the territories of the Donetsk People's Republic, Lugansk People's Republic, Zaporozhye region and Kherson Oblast: Resolution of the Government of the Russian Federation of 31 December 2022 № 2571.] // SZ RF [CL RF]. — 2023. — №2. — Art. 524. [in Russian]
10. Ob utverzhdenii metodicheskikh rekomendacij po porjadku primenenija Postanovlenija Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 1 avgusta 2022 g. №1365 «Ob osobennostjakh pravovogo regulirovanija trudovykh otnoshenij v otdel'nykh organizacijah, ih strukturnykh podrazdelenijah i na otdel'nykh proizvodstvennykh ob'ektah»: Prikaz ot 2 sentjabrja 2022 g. №3750/508 [On approval of methodological recommendations on the procedure of application of the Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1365 dated 1 August 2022 "On the specifics of the legal regulation of labour relations in certain organizations, their structural subdivisions and at certain production facilities": Order No. 3750/508 dated 2 September 2022] // Solidarnost' [Solidarity]. — 2022. — September 21-28. [in Russian]
11. Trudovoj kodeks Luganskoj Narodnoj Respubliki: [ot 30 aprelja 2015 g. №23-II] [Labour Code of the Lugansk People's Republic: [dated 30 April 2015 No. 23-II]]. — URL:<https://base.garant.ru/405436009> (accessed: 23.01.2024) [in Russian]
12. Rossijskaja Federacija. Zakony. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: feder. zakon: [ot 30.12.2001 №197-FZ (red. ot 14.02.2024)] [Russian Federation. Laws. Labour Code of the Russian Federation: federal law: [from 30.12.2001 №197-FZ (ed. from 14.02.2024)]] // SPS Konsul'tantPljus [SPS ConsultantPlus]. [in Russian]
13. Rossijskaja Federacija. Zakony. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: feder. zakon: [ot 07 oktjabrja 2022 g. №376-FZ] [Russian Federation. Laws. On introducing amendments to the Labour Code of the Russian Federation: federal law: [from 07 October 2022 No. 376-FZ]]. [in Russian]
14. Rossijskaja Federacija. Zakony. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: feder. zakon: [ot 14 ijulja 2022 g. №273-FZ] [Russian Federation. Laws. On Amending the Labour Code of the Russian Federation: federal law: [of 14 July 2022, No. 273-FZ]] // SPS Konsul'tantPljus [SPS ConsultantPlus]. [in Russian]
15. Chernyh N.V. Trudovoe zakonodatel'stvo vs koronavirus: kto pobedit? [Labour legislation vs coronavirus: who will win?] / N.V. Chernyh // Aktual'nye problemy rossijskogo prava [Topical Problems of the Russian Law]. — 2020. — Vol.15. — №5. — P. 151-159. [in Russian]