

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.091-098

С. В. Кичигин*

Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора

Аннотация. В статье поднята проблематика процедуры приостановления действия трудового договора, выявлены значимые различия между основанием и порядком приостановления действия трудового договора в одностороннем и в договорном порядке, предложено терминологически разделить эти процедуры с целью предотвращения смешения понятий, отделив собственно приостановление действия трудового договора от одностороннего приостановления его исполнения. В работе значительное внимание уделено исследованию содержания термина «приостановление действия трудового договора», выявлению значимых характеристик процедуры и спорных моментов в формулировке законодательной нормы. На основании ключевых характеристик, выявленных смыслов понятия приостановления действия трудового договора, которые законодатель вкладывает в действующие в настоящий момент правовые нормы трудового законодательства, автором выдвинуто предложение о совершенствовании отечественного трудового законодательства, чтобы распространить действие данной процедуры на ряд случаев, в которых сегодня трудовой договор подлежит расторжению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Ключевые слова: трудовой договор; приостановление действия; приостановление исполнения; динамика трудовых отношений; отстранение от работы; правоприостанавливающий юридический факт; трудовые отношения; трудовые правоотношения; сделки в трудовом праве; трудовая сделка; служебный контракт; субсидиарное применение.

Для цитирования: Кичигин С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 4. — С. 91—98. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.091-098.

Termination of Validity and Termination of Performance of an Employment Contract

Sergey V. Kichigin, Legal Adviser, SBFSU CO “Boxing SOR named after V.P. Kuregeshev”
ul. Arochnaya, d. 41, Kemerovo, Russia, 650000
76-42-50@mail.ru

Abstract. The paper is devoted the problem of the procedure of termination of an employment contract, explains significant differences between the reason and procedure of termination of the employment contract in unilateral and consensual ways. It is suggested that these procedures should be separated terminologically in order to avoid

© Кичигин С. В., 2020

* Кичигин Сергей Владиславович, юриконсульт ГБФСУ КО «СШОР по боксу им. ЗТ СССР В. П. Курегешева»
ул. Арочная, д. 41, г. Кемерово, Россия, 650000
76-42-50@mail.ru

confusion. The actual termination of the employment contract must be differentiated from the unilateral suspension of the contract's performance. Considerable attention is paid to the study of the content of the term "termination of the employment contract," identification of significant characteristics of the procedure and disputable issues in the formulation of a legislative norm. On the basis of key characteristics, the author explains meanings of the concept of termination of the employment contract, which the law-maker invests in the current legal norms of employment laws, the author puts forward a proposal on improvement of domestic employment legislation in order to apply this procedure to a number of cases in which today an employment contract is subject to termination due to circumstances beyond the control of the parties.

Keywords: employment contract; termination of validity of the contract; termination of performance; dynamics of labor relations; suspension from work; suspensive legal fact; labor relations; labor relations; transactions in labor law; labor transaction; service contract; subsidiary application.

Cite as: Kichigin SV. Priostanovlenie deystviya i priostanovlenie ispolneniya trudovogo dogovora [Suspension of Validity and Suspension of Performance of an Employment Contract]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(4):91—98. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.113.4.091-098. (In Russ., abstract in Eng.).

В настоящее время Трудовым кодексом РФ для отдельной категории работников (спортсменов) предусмотрена необычная процедура — временный перевод их к другому работодателю и приостановление действия трудового договора (далее — ТД) на период перевода. Данная процедура, имея целью защиту интересов работника, позволяет «в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях» (ч. 1 ст. 348.4 ТК РФ), тем не менее обеспечить участие работника в соревнованиях при помощи временного его перевода к другому работодателю. В настоящем исследовании нас будет интересовать тот факт, что первоначальный ТД по основному месту приостанавливает свое действие на весь срок временного перевода.

Процедура приостановления действия ТД, закрепленная в ст. 348.4 ТК РФ и жестко увязанная с фактом временного перевода работника к другому работодателю, предполагает, что «стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора» (ч. 3 ст. 348.4 ТК РФ).

Интерес к данной процедуре вызывает не только ее относительная новизна, но также и то, что ТК РФ предполагает возможность применения названной процедуры только к одной, достаточно специфической категории работников — спортсменам. На практике сфера применения данной нормы оказалась еще уже: временный перевод и приостановление действия ТД, как правило, применяются в отношении спортсменов командных видов спорта. Узость сферы применения имеет следствием слабую проработанность правовой конструкции, а отсутствие в законе легального определения понятия приостановления действия ТД приводит к определенным сложностям в понимании содержания термина и его места в системе трудового законодательства.

До 2008 г. отечественное трудовое законодательство не знало понятия «приостановление действия трудового договора»: Кодексы законов о труде 1918, 1922, 1971 гг. ни в одной из своих редакций не применяли этого или аналогичного по смыслу понятия.

На страницах научных журналов интересующая нас процедура рассматривалась, как правило, только в контексте дискуссии о необходимости включения в нормы ТК РФ, наряду с заключением (гл. 11 ТК РФ), изменением (гл. 12 ТК РФ) и прекращением ТД (гл. 13 ТК РФ), также и четвертой стадии динамики ТД — его приостановления¹. В рамках этой дискуссии,

¹ Драчук М. А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. 2010. Вып. 1 (7). С. 68—73; *Избиено-*

рассуждая о значении термина «приостановление действия трудового договора», Л. Ю. Бугров, М. А. Драчук, А. М. Лушников и М. В. Лушникова высказывали мнение о том, что он является родовым понятием для таких его форм, как отпуск без сохранения заработной платы, приостановка работы до выплаты задержанной зарплаты, освобождение от работы с сохранением места работы на время исполнения работником государственных или общественных обязанностей², отстранение от работы, забастовки³, перерывы для кормления ребенка, нерабочие праздничные дни, а также дни, свободные от работы по социальным показаниям, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, время вынужденного прогула⁴.

М. Н. Вишнякова в своих работах дает следующее определение термина «приостановление действия ТД»: «временное приостановление обязанности работодателя обеспечивать работника работой (как входящей в трудовую функцию работника, так и любой другой) в силу причин, указанных в законодательстве, по своей инициативе, или по инициативе работника, или по инициативе третьих лиц»⁵. Данное определение, однако, остается в том русле правовой мысли, которое не делает различия между различными ситуациями, когда стороны ТД не исполняют своих обязанностей. Интересно отметить, что А. М. Лушников и М. В. Лушникова,

рассуждая в том же ключе, описывая процедуру приостановления действия ТД на примере отстранения работника от работы, применяют изящный термин «*приостановление исполнения трудового договора*»⁶. Данный термин, на наш взгляд, является наиболее корректным в отношении тех процедур, которые хотя и имеют определенное сходство с приостановлением действия ТД, но в отношении которых законодатель применяет иную терминологию. В рамках настоящего исследования именно этот термин мы предлагаем применять в отношении всех случаев, когда исполнение ТД приостанавливается в одностороннем порядке (по инициативе одной из сторон договора или по требованию третьих лиц).

От случаев приостановления исполнения ТД, которые законодатель в тексте ТК РФ именует самым разнообразным образом (отстранение от работы, приостановление работы, время обучения с отрывом от работы и др.) и которые носят односторонний характер, следует отличать приостановление именно действия ТД. Данный термин применен в ТК РФ только в одной статье и отличается от случаев приостановления исполнения ТД необходимостью договорного согласования применения данной процедуры сторонами приостанавливаемого ТД.

Упомянутые выше авторы (Л. Ю. Бугров, М. А. Драчук, М. А. Вишнякова и др.), приводя убедительные аргументы необходимости уни-

ва Т. А., Целищев А. А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения стабильности трудовых отношений // Трудовое право. 2009. № 8. С. 86—90 ; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : в 2 т. М. : ТК Велби, Проспект, 2004. Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. С. 608 ; Нестерова Т. А. Приостановление индивидуального трудового правоотношения и отстранение от работы по российскому законодательству о прокуратуре // Правоведение. 2002. № 1. С. 88—97.

² Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 112—124.

³ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М., 2009. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. С. 1151.

⁴ Драчук М. А. Указ. соч. С. 68—73.

⁵ Вишнякова М. А. Статика и динамика трудовых правоотношений // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6 (55). С. 145—150 ; Она же. Перерывы в трудовом праве: альтернативный подход к понятию и классификации // Юридический мир. 2016. № 6. С. 31—35.

⁶ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М., 2009. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. С. 1151.

фикации терминологии ТК РФ в части различных частных случаев приостановления исполнения и приостановления действия ТД, а также оправданности включения в гл. 12 ТК РФ систематизированных положений о приостановлении действия и исполнения ТД, к сожалению, не обратили внимание на волевой аспект данного института трудового права. Содержание ст. 348.4 ТК РФ ясно говорит о том, что приостановление действия ТД — это результат встречного согласованного волеизъявления сторон ТД. Используя терминологию гражданского права, можно сказать, что приостановление действия ТД является двухсторонней сделкой, в отличие от приостановления исполнения ТД, являющегося односторонней сделкой.

Применение к трудовым отношениям категории «сделка», отсутствующей в тексте ТК РФ, не должно смущать. Хотя учение о сделках возникло и сложилось в рамках науки гражданского права, понятие сделки органично включено и в науку трудового права. «Между отраслями права нет разделительной стены и взаимодействие и даже взаимопроникновение между ними неизбежно»⁷. Аналогичной позиции придерживается и ряд других исследователей⁸. Профессор В. М. Лебедев указывает, что «трудовая сделка — это <...> основание возникновения,

изменения или прекращения трудового правоотношения. ...Трудовая сделка может быть основанием, например, приостановления, возобновления или подтверждения наличия трудового правоотношения»⁹. Под трудовыми сделками в науке трудового права понимаются волевые действия сторон ТД, направленные на установление, изменение (а также приостановление) или прекращение трудовых прав и обязанностей¹⁰. Трудовая сделка как категория трудового права отличается присущими ей формой, содержанием, ролью в возникновении, изменении и прекращении социально-трудовых правоотношений¹¹. Односторонняя сделка, совершаемая в рамках правомерного поведения стороны ТД, вполне имеет право на существование.

В нормах ст. 348.4 ТК РФ необходимость письменного выражения работником согласия на приостановление действия ТД с ним выражена опосредовано — через требование выражения работником согласия на временный его перевод к другому работодателю, на срок которого и приостанавливается действие ТД по основному месту работы. Свое согласие на приостановление действия ТД должен также выразить и работодатель, ТД с которым приостанавливается. Срок приостановления зависит от срока временного перевода спортсмена и срока

⁷ Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. Ярославль : Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова, 2008. С. 432.

То, что авторы названной работы делают вывод об отсутствии в трудовом праве односторонних сделок, заменяя это понятие термином «односторонний акт реализации работодательской власти», для целей настоящего исследования не имеет принципиального значения, т.к. различия в процедурах приостановления действия и приостановления исполнения ТД от этого не утрачиваются.

⁸ Комков С. А. Сделки в российском трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2017. № 2. С. 43—47 ; Басала П. С. Трудовая сделка как институт трудового права // Актуальные проблемы российского права и законодательства : сборник материалов X Всерос. науч.-практ. конференции студентов, аспирантов, молодых ученых / сост. Е. В. Василенко. Красноярск, 2017. С. 154—157 ; Болдырев В. А. Категория «трудовая сделка» и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. № 4 (232). С. 56—64.

⁹ Лебедев В. М. Субсидиарное применение норм гражданского права // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 345. С. 120—121.

¹⁰ Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Понятие, система и структура трудового права // Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. М., 2007. С. 99—105.

¹¹ Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования. М. : Норма: Инфра-М, 2018. 480 с.

действия срочного ТД на новом месте. По нашему мнению, порядок действий при временном переводе, сроки и все существенные для сторон условия должны быть зафиксированы в трехстороннем соглашении между работником, прежним и будущим работодателями.

Важно отметить установленную законом обязанность работодателя по окончании срока временного перевода принять работника на прежнее место, которое сохраняется за ним на весь срок временного перевода. Действие первоначального ТД также может быть возобновлено досрочно в случае досрочного прекращения срочного ТД с новым работодателем.

Достаточно странно выглядит норма, определяющая условия, при которых работник вправе остаться у нового работодателя на условиях уже бессрочного ТД. Это условие сформулировано таким образом, что при буквальном прочтении текста может возникнуть мнение, что требовать расторжения ТД, заключенного на время перевода, и возобновления приостановленного ТД по первоначальному месту работы вправе оба работодателя. То есть по требованию прежнего работодателя подлежит расторжению трудовой договор, стороной которого он не является, а работнику надлежит вернуться к прежнему работодателю и при нежелании продолжать с ним трудовые отношения уволиться в обычном порядке.

Такое понимание текста ч. 7 ст. 348.4 ТК РФ, на наш взгляд, противоречит положениям ч. 1 и 2 ст. 37 Конституции РФ и ч. 1 ст. 2 ТК РФ, устанавливающим свободу труда. Совершенно неясно, почему одностороннее требование работодателя по первоначальному месту работы о прекращении ТД по новому месту работы должно приводить к расторжению срочного ТД по новому месту работы — при условии, что новый работодатель и сам работник желают продолжить трудовые отношения и работник не хочет возвращаться на прежнее место? Полагаем правильным и соответствующим смыслу, заложенному в норму закона, следующее понимание текста этой части ст. 348.4 ТК РФ: работник вправе по согласованию с работодателем по месту временного перевода продолжить работу за пределами срока срочного ТД. При этом ра-

ботодатель, ТД с которым был приостановлен, в ситуации, когда вопрос прекращения приостановленного ТД не был решен между ним и работником заранее (увольнение по собственному желанию работника или по соглашению сторон), вправе уволить его уже по своей инициативе ввиду отсутствия работника на рабочем месте.

Термин «приостановление действия служебного контракта» (специфической разновидности трудового договора, далее — СК) применяется также в ст. 7 Федерального закона от 27.07.2010 № 205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации» в отношении дипломатических работников. В названном Законе определено, что при направлении сотрудника дипломатической службы на временную работу в международной (межгосударственной, межправительственной) организации действие его СК приостанавливается на срок работы в этой международной организации. При этом период работы в международной организации, так же как и в случае со спортсменами, включается в трудовой стаж. В Законе, однако, не регламентированы вопросы порядка направления работника на работу в международную организацию (является ли это действие распорядительным актом со стороны нанимателя или необходимо двух- или трехстороннее соглашение), не определены вопросы документального оформления (требуется ли письменное согласие дипломатического работника), не указаны условия и порядок возобновления действия приостановленного СК. Применение в тексте названной статьи Закона термина «направление» дипломатического работника, которое производится представителем нанимателя, позволяет предположить, что основанием для приостановления действия СК в данном случае выступает распорядительное действие представителя нанимателя, что в отсутствие ответов на обозначенные выше вопросы ставит под сомнение обоснованность отнесения данной процедуры к приостановлению действия трудового договора (служебного контракта), а не к приостановлению его исполнения. Текст и содержание ст. 7 Федерального закона от 27.07.2010

№ 205-ФЗ следует признать неоправданно лаконичным, не содержащим ответов на целый ряд вопросов.

Дополнительно следует сказать о том, что процедура *приостановления служебного контракта* с 2004 по 2013 г. была предусмотрена ч. 1 ст. 39 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Однако данная процедура относилась скорее к приостановлению исполнения, а не действия СК, т.к. отсутствовало какое-либо ее договорное регулирование. Сформулирована данная норма была таким образом, что не давала представителю нанимателя возможности иного поведения, предписывая в определенных ситуациях приостанавливать исполнение СК. При этом та же норма давала возможность представителю нанимателя в одностороннем порядке принимать решение о возобновлении или невозобновлении исполнения СК. При устранении обстоятельств, явившихся основанием для приостановления СК, госслужащий мог быть в течение 3 месяцев вновь назначен на должность гражданской службы в рамках приостановленного СК. Если в этот срок назначения не происходило, то контракт подлежал прекращению, а государственный служащий — увольнению.

В рамках настоящего исследования представляются интересными те обстоятельства, при наличии которых Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ предписывал приостанавливать СК, — это обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Например: призыв работника на военную службу; восстановление по решению суда на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность; избрание или назначение работника на выборную должность в орган государственной власти или местного самоуправления; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с госслужбой. При этом госслужащий, СК с которым приостанавливался, освобождался от замещаемой должности, оставаясь в реестре государственных гражданских служащих, а также включался кадровый резерв.

При излишней выраженности властного элемента как в отношении регламентации дей-

ствий представителя нанимателя, так и в отношении предоставления ему полной свободы действий по возобновлению СК или отказу от возобновления следует признать принципиально верным сам вектор движения, заданный в данном случае законодателем, когда возникновение обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, не влечет за собой с неизбежностью прекращение ТД.

Из проведенного анализа положений действующего трудового законодательства в части приостановления действия ТД следует, что процедура приостановления действия ТД имеет своей целью повышение социальной защищенности работников и повышения уровня стабильности трудовых отношений.

Нормы части 348.4 ТК РФ хотя и вызывают некоторые вопросы, являются шагом в верном направлении — от жесткой регламентации и ожидания от государства максимально патерналистского поведения в отношении защиты прав работника к расширению сферы договорного регулирования трудовых отношений, когда обе стороны, действуя своей волей и в своем интересе, осознанно принимают решения.

Полагаем, что процедура приостановления действия ТД является перспективной и законодателю следует задуматься о возможности ее применения ко всем категориям работников с распространением на ситуации, в которых на настоящий момент закон требует непременно расторжения ТД по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

По нашему мнению, в случаях, предусмотренных ч. 1, 2, 4, 7—10 ст. 83 ТК РФ, сторонам ТД должно быть предоставлено право совместно принять решение о приостановлении действия ТД на срок действия этих обстоятельств — в качестве альтернативы прекращению ТД, требование которого в отсутствие соглашения о приостановлении действия ТД должно сохранить свою силу. Императивное требование закона в этих ситуациях расторгать ТД, по нашему мнению, не соответствует интересам сторон ТД.

Законом могут быть установлены предельные сроки приостановления действия ТД, обязанность работодателя принять работника на

прежнее место, сроки, в которые должно быть возобновлено действие ТД после окончания действия обстоятельств, препятствовавших трудовым отношениям сторон, процедура и условия возобновления приостановленного договора. Или же определение этих условий (или их части) может быть оставлено на усмотрение самих сторон ТД.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Басала П. С.* Трудовая сделка как институт трудового права // Актуальные проблемы российского права и законодательства : сборник материалов X Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых. — Красноярск, 2017. — С. 154—157.
2. *Болдырев В. А.* Категория «трудовая сделка» и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. — 2016. — № 4 (232). — С. 56—64.
3. *Бугров Л. Ю.* Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. — 2009. — № 1 — С. 112—124.
4. *Вишнякова М. А.* Перерывы в трудовом праве: альтернативный подход к понятию и классификации // Юридический мир. — 2016. — № 6. — С. 31—35.
5. *Вишнякова М. А.* Статика и динамика трудовых правоотношений // Актуальные проблемы российского права. — 2015. — № 6 (55). — С. 145—150.
6. *Драчук М. А.* Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. — 2010. — Вып. 1 (7). — С. 68—73.
7. *Избиенова Т. А., Целищев А. А.* Приостановление трудового договора как механизм обеспечения стабильности трудовых отношений // Трудовое право. — 2009. — № 8. — С. 86—90.
8. *Комков С. А.* Сделки в российском трудовом праве // Сибирский юридический вестник. — 2017. — № 2. — С. 43—47.
9. *Лебедев В. М.* Субсидиарное применение норм гражданского права // Вестник Томского государственного университета. — 2011. — № 345. — С. 120—121.
10. *Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р.* Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В. М. Лебедев. — М. : Норма: Инфра-М, 2018. — 480 с.
11. *Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.* Понятие, система и структура трудового права // Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). — Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. — М., 2007. — С. 99—105.
12. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права : в 2 т. — М., 2004. — Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. — 1151 с.
13. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. — М., 2009. — Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — 1151 с.
14. *Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н.* Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. — Ярославль, 2008. — 432 с.
15. *Нестерова Т. А.* Приостановление индивидуального трудового правоотношения и отстранение от работы по российскому законодательству о прокуратуре // Правоведение. — 2002. — № 1. — С. 88—97.

Материал поступил в редакцию 23 августа 2019 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Basala P. S. Trudovaya sdelka kak institut trudovogo prava // Aktualnye problemy rossijskogo prava i zakonodatelstva : sbornik materialov X Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii studentov, aspirantov, molodyx uchenyx. — Krasnoyarsk, 2017. — S. 154—157.
2. Boldyrev V. A. Kategoriya «trudovaya sdelka» i problema osparivaniya yuridicheskix aktov, opredelyayushhix sodержanie otnoshenij naemnogo truda // Zhurnal rossijskogo prava. — 2016. — № 4 (232). — S. 56—64.
3. Bugrov L. Yu. Priostanovlenie trudovogo dogovora // Rossijskij yuridicheskij zhurnal. — 2009. — № 1 — S. 112—124.
4. Vishnyakova M. A. Pereryvy v trudovom prave: alternativnyj podxod k ponyatiyu i klassifikacii // Yuridicheskij mir. — 2016. — № 6. — S. 31—35.
5. Vishnyakova M. A. Statika i dinamika trudovyx pravootnoshenij // Aktualnye problemy rossijskogo prava. — 2015. — № 6 (55). — S. 145—150.
6. Drachuk M. A. Priostanovlenie dejstviya trudovogo dogovora (v sootnoshenii s pravilami o vremeni otdyxa i discipline truda) // Vestnik Permskogo universiteta. — 2010. — Vyp. 1 (7). — S. 68—73.
7. Izbienova T. A., Celishhev A. A. Priostanovlenie trudovogo dogovora kak mexanizm obespecheniya stabilnosti trudovyx otnoshenij // Trudovoe pravo. — 2009. — № 8. — S. 86—90.
8. Komkov S. A. Sdelki v rossijskom trudovom prave // Sibirskij yuridicheskij vestnik. — 2017. — № 2. — S. 43—47.
9. Lebedev V. M. Subsidiarnoe primenenie norm grazhdanskogo prava // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. — 2011. — № 345. — S. 120—121.
10. Lebedev V. M., Melnikova V. G., Nazmetdinov R. R. Trudovoe pravo: opyt sravnitelno-pravovogo issledovaniya / pod red. V. M. Lebedev. — M. : Norma: Infra-M, 2018. — 480 s.
11. Lebedev V. M., Voronkova E. R., Melnikova V. G. Ponyatie, sistema i struktura trudovogo prava // Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudopravovogo komparativizma). — Kn. 1 / pod red. V. M. Lebedeva. — M., 2007. — S. 99—105.
12. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava : v 2 t. — M., 2004. — T. 2 : Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Individualnoe trudovoe pravo. — 1151 s.
13. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava : uchebnik : v 2 t. — M., 2009. — T. 2 : Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Processualnoe trudovoe pravo. — 1151 s.
14. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V., Tarusina N. N. Dogovory v sfere semi, truda i socialnogo obespecheniya. — Yaroslavl, 2008. — 432 s.
15. Nesterova T. A. Priostanovlenie individualnogo trudovogo pravootnosheniya i otstranenie ot raboty po rossijskomu zakonodatelstvu o prokurature // Pravovedenie. — 2002. — № 1. — S. 88—97.