

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2024.160.3.135-149

С. В. Парамонова\*

## Особенности правового регулирования отношений в сфере труда при введении военного положения и специальных мер в сфере экономики: проблемы и перспективы гармонизации

**Аннотация.** Необходимость противодействия внешним угрозам национальной безопасности России предопределила в 2022 г. разработку новых и совершенствование действующих нормативных положений. Оценка и сравнительный анализ имеющихся в сфере труда правовых средств и нововведений подтвердили, что существует объективная потребность в комплексном правовом регулировании трудовых отношений при событиях чрезвычайного характера. При рассмотрении особенностей организации трудовой деятельности в период военного положения и действия специальных мер в сфере экономики выявлены понятийная неопределенность, расхождения в порядке, содержании и пределах воздействия на сферу труда, сложности применения и спорные моменты нововведений, отмечены отсутствие общей концепции и однородности регулирования труда в условиях чрезвычайных обстоятельств. Упорядочить нормативные положения предложено через их ориентирование на то, что противодействие угрозам национальной безопасности является системообразующим основанием дифференциации правового регулирования отношений в сфере труда.

**Ключевые слова:** национальная безопасность; национальные интересы; трудовые отношения; военное положение; специальные меры в сфере экономики; основания дифференциации в сфере труда; режим трудовой деятельности; труд в условиях чрезвычайных обстоятельств; события чрезвычайного характера; ежегодный отпуск.

**Для цитирования:** Парамонова С. В. Особенности правового регулирования отношений в сфере труда при введении военного положения и специальных мер в сфере экономики: проблемы и перспективы гармонизации // Актуальные проблемы российского права. — 2024. — Т. 19. — № 3. — С. 135–149. — DOI: 10.17803/1994-1471.2024.160.3.135-149.

---

© Парамонова С. В., 2024

\* Парамонова Светлана Владимировна, старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева  
Комсомольская ул., д. 21, г. Екатеринбург, Россия, 620137  
paramonovasv@mail.ru

## Peculiarities of Labor Relations Regulation amid Imposition of Martial Law and Special Economic Measures: Problems and Prospects for Harmonization

Svetlana V. Paramonova, Senior Lecturer, Department of Labor Law, Ural State Law University named after V.F. Yakovlev, Ekaterinburg, Russian Federation  
paramonovasv@mail.ru

**Abstract.** The need to counter external threats to Russia's national security predetermined the development of new and improvement of existing regulations in 2022. An assessment and comparative analysis of the legal means and innovations available in the field of labor confirmed that there is an objective need for comprehensive legal regulation of labor relations during emergency events. Considering the features of the organization of labor activity amid imposition of martial law and the operation of special economic measures, the author exposes conceptual uncertainty, discrepancies in the order, content and limits of impact on the sphere of labor, difficulties in applying and controversial issues of innovations were revealed, the lack of a general concept and uniformity of labor regulation in the conditions of emergency circumstances. It is proposed to streamline the regulations by focusing on the fact that countering threats to national security is the system-forming basis for the differentiation of the legal regulation of relations in the sphere of labor.

**Keywords:** national security; national interests; labor relations; martial law; special economic measures; grounds for differentiation in the world of work; working hours; work under emergency circumstances; emergency events; annual leave.

**Cite as:** Paramonova SV. Peculiarities of Labor Relations Regulation amid Imposition of Martial Law and Special Economic Measures: Problems and Prospects for Harmonization. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2024;19(3):135-149. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2024.160.3.135-149

Реальные угрозы национальной безопасности России сегодня требуют сосредоточения особых усилий на обеспечении мер адекватного реагирования. Правовую основу решений, принимаемых в области национальной безопасности, в частности по противодействию внешним угрозам причинения ущерба национальным интересам России, наряду с Конституцией Российской Федерации, образуют Федеральный закон от 28.12.2010 № 390-ФЗ «О безопасности»<sup>1</sup> и Федеральный закон от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне»<sup>2</sup>. Защита целостности и неприкосновенности территории России, а также использование Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов за пределами ее территории для целей, которые определены в ст. 10 Закона «Об обороне», в том числе посредством проведения контртеррористических и иных операций, производятся в случаях прямой агрессии

или ее угрозы, вооруженных конфликтов, то есть реальных рисков необратимых последствий для безопасности государства и его граждан.

Степень и характер опасности, местонахождение очага опасности, усилия и ресурсы, которые затрачиваются на защиту и преодоление последствий отражения угроз, определяют применение и содержание особых мер, направленных на организацию деятельности и удовлетворение потребностей государства и нужд населения в подобных особых ситуациях. При некоторых условиях требуется проведение мобилизационных мероприятий в соответствии с Федеральным законом от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»<sup>3</sup>, включая перевод органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций, экономики на работу в условиях военного времени.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2011. № 1. Ст. 2.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1996. № 23. Ст. 2750.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1997. № 9. Ст. 1014.

Федеральным конституционным законом от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении»<sup>4</sup> предусмотрено, что в период действия военного положения на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях может быть временно изменен режим трудовой деятельности. При осуществлении контртеррористических и иных операций за пределами государства до 2022 г. правовые основания влияния на трудовую деятельность на территории России для удовлетворения потребностей в особой организации производства отсутствовали. В том числе по этой причине были приняты два федеральных закона. Федеральным законом от 14.07.2022 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>5</sup> Закон «Об обороне» дополнен статьей 26.1. Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ<sup>6</sup> в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены корреспондирующие изменения.

После принятия в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей Указом Президента РФ от 19.10.2022 № 756<sup>7</sup> в новых субъектах введено военное положение. Получается, что на текущий момент оба основания влияния на трудовую деятельность на территории России применимы. В одном случае обстоятельством, которое может потребовать в том числе особой организации производства и, как следствие, корректировки правил трудовой деятельности, является факт введения военного положения, а в другом случае — факт осуществления контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации.

В статье 7 Закона «О военном положении» перечислены меры, применяемые на территории, на которой введено военное положение. Среди них указано привлечение граждан в порядке, установленном Правительством РФ, к выполнению работ для нужд обороны, ликви-

дации последствий военных действий. Запрещаются забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций. Может быть введен особый режим работы отдельных объектов (транспорта, коммуникации и связи, энергетики, объектов, представляющих повышенную опасность). Меры применяются на основании соответствующего указа Президента РФ. Изменение режима трудовой деятельности относится к иным мерам, перечисленным в ст. 8 данного Закона. Эта мера не требует принятия отдельных решений первым лицом государства и может быть применена как на территории, на которой введено военное положение, так и на территориях, на которых военное положение не введено.

Нормы, касающиеся особенностей правового регулирования труда в период военного положения, присутствуют в ТК РФ. Согласно ст. 4 ТК РФ работа, выполнение которой обусловлено введением военного положения, не является принудительным трудом. В условиях военного положения не требуется согласия работника на привлечение его к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением отдельных категорий работников (ст. 99 и 113). Ограничена самозащита трудовых прав работников в случае задержки выплаты заработной платы, приостановление работы в данном случае не допускается (ст. 142). Военные действия являются основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83). Являются незаконными и не допускаются забастовки (ст. 413).

Согласно ТК РФ, в принципе не допускаются забастовки в отдельных случаях, когда это влияет или создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, в том числе в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства. При этом

<sup>4</sup> СЗ РФ. 2002. № 5. Ст. 375.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 2022. № 29 (ч. III). Ст. 5239.

<sup>6</sup> СЗ РФ. 2022. № 29 (ч. III). Ст. 5240.

<sup>7</sup> Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 19.10.2022.

некоторая степень неопределенности в вопросе ограничения права на забастовку на тех территориях, где военное положение не введено, без принятия дополнительных уточняющих решений все-таки сохраняется, равно как и неочевидность пределов действия норм ст. 142 и 83 ТК РФ.

Казалось бы, не требуют принятия отдельных актов нормы ТК РФ о сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни в период введения военного положения. Однако здесь возникает аналогичный вопрос относительно их применения на тех территориях, где военное положение не введено, а также в отношении, например, всех работодателей без исключений. Формулировка «при производстве работ (для выполнения работ), необходимость которых обусловлена введением военного положения» достаточно размыта. С одной стороны, это позволяет снять какие-либо ограничения, но, с другой стороны, очевиден простор для широкого толкования, что может привести к злоупотреблениям. В этой связи также нуждается в обсуждении вопрос содержания понятия «режим трудовой деятельности».

Режим — синоним слова «порядок». Трудовая деятельность — понятие многогранное и сложное. Его содержание зависит от сферы применения и контекста употребления. В самом общем виде под трудовой деятельностью, как правило, понимают осознанную деятельность человека, в процессе которой он воздействует на какие-либо объекты или взаимодействует с ними с целью удовлетворения индивидуальных или общественных потребностей. С учетом этого в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>8</sup> сформулировано понятие «занятость». К слову, в проекте нового федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» понятие занятости сужено до деятельности, осуществляемой в целях производства

товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленной на получение дохода<sup>9</sup>.

Для целей официальной статистики используется следующее понятие трудовой деятельности. В соответствии с утвержденной приказом Росстата от 31.12.2015 № 680 Официальной статистической методологией формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда<sup>10</sup>, трудовая деятельность означает любую деятельность в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования. В целях измерения на основе предполагаемого назначения продукции и характера сделки, лежащей в основе обмена, выделяется пять взаимоисключающих форм трудовой деятельности: трудовая деятельность для собственных нужд, занятость, неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, трудовая деятельность волонтеров, другие виды, в том числе неоплачиваемые общественные услуги и работа, выполняемая в местах лишения свободы по приговору суда.

Гораздо чаще, конечно, понятие «трудовая деятельность» ассоциируется с трудовыми отношениями. В соответствующем контексте и значении данное понятие используется в нормативных правовых актах, в том числе в ТК РФ. В каком контексте и в каком значении, какого конкретно объема понятие используется в тексте Закона «О военном положении», вопрос спорный. В широком понимании трудовой деятельности, даже находясь в границах сферы наемного труда, можно предположить, что в условиях введения военного положения, в принципе, может быть изменен порядок правового регулирования труда, включая порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

<sup>8</sup> СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>9</sup> Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 09.08.2023).

<sup>10</sup> Документ опубликован не был. Доступен в СПС «КонсультантПлюс».

Скорее всего, а с учетом использованных формулировок так оно и есть, законодатель имел в виду порядок выполнения работы в определенные промежутки времени и предоставление времени отдыха. Тогда содержание понятия «режим трудовой деятельности» сужается чуть ли ни до понятия «режим рабочего времени». По смыслу Закона «О военном положении» трудовое законодательство в данной части может быть скорректировано. При наличии отдельных норм в ТК РФ они могут быть дополнены и уточнены применительно к ситуации. По изменению режима трудовой деятельности должен быть принят соответствующий федеральный закон и иной нормативный правовой акт Российской Федерации.

По-видимому, вторым актом должно быть постановление Правительства РФ, в котором будут установлены особенности режима рабочего времени и времени отдыха. Следует отметить, что без промежуточных формальностей определены особенности 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 31.12.2022 № 2571<sup>11</sup> принято не в связи с введением военного положения и в соответствии с Законом «О военном положении», а на основании соответствующих федеральных конституционных законов о новых субъектах, что в принципе согласуется с нормами ст. 5 ТК РФ, но всё же может являться поводом для дискуссии, в том числе в свете положений части шестой этой же статьи.

В научной литературе отмечается, что приостановление действия правовых норм должно относиться к прерогативе органа, который их

принял, либо, если это предусмотрено законом, — вышестоящего органа (существует два механизма приостановления действия правовых норм: аутентичное и субординационное приостановление)<sup>12</sup>. Указанный подзаконный акт в стандартные рамки не укладывается. Решая одну из основных задач (поэтапная адаптивная смена порядка правового регулирования), он при сохранении частичной возможности временного действия прежнего национального порядка не только приспособливает применение российских норм, но и временно по некоторым вопросам приостанавливает их действие. Кроме этого, постановление Правительства РФ от 31.12.2022 № 2571 определяет отдельные особенности трудовой деятельности в условиях действия особого правового режима.

К ним, в частности, относятся следующие: возможность приостановления действия трудового договора на период эвакуации, возможность прекращения трудовых отношений в тех случаях, когда не представляется возможности сделать это в установленном порядке, возможность приема на работу при отсутствии документов об образовании и (или) о квалификации, трудовом стаже, если они были утрачены в связи с ведением военных действий, включая подтверждение стажа и квалификации в особом порядке. Организациям, расположенным на территории новых субъектов, предоставлено право принимать решения, сроком действия до 1 января 2025 г., о доведении графиков сменности до работников не позднее чем за три календарных дня до введения их в действие (вместо одного месяца согласно ст. 103 ТК РФ), об уведомлении работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, не позднее чем за две недели,

<sup>11</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «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» // СЗ РФ. 2023. № 2. Ст. 524.

<sup>12</sup> Кузнецова О. А. Механизмы начала, приостановления, восстановления и прекращения действия во времени правовых норм // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2023. № 2 (151). С. 123, 126–127.

если меньший срок не предусмотрен Трудовым кодексом РФ (вместо двух месяцев по общему правилу согласно ст. 74 ТК РФ). В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ работнику должна быть выплачена дополнительная компенсация в размере полуторамесячного заработка (вместо выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка согласно ст. 178 ТК РФ).

Через внесение отдельным федеральным законом изменений в ТК РФ решен вопрос установления особенностей правового регулирования трудовых отношений при введении специальных мер в сфере экономики. В новой редакции ст. 252 ТК РФ закреплены особые полномочия Правительства РФ. Кроме необходимости корреляции с нормами Закона «Об обороне», думается, что такие изменения на основании части первой ст. 252 ТК РФ всё равно должны были состояться в силу того, что установление особенностей правового регулирования труда при событиях чрезвычайного характера, как правило, так или иначе связано со снижением уровня гарантий, ограничением прав работников.

Научное сообщество всё чаще обращает внимание, что трудовое законодательство не позволяет оперативно реагировать на обстоятельства, отклоняющиеся от стабильной социально-экономической ситуации. В связи с этим данные нововведения учеными оцениваются как один из способов обеспечения гибкости трудового законодательства<sup>13</sup>. При этом К. Д. Крылов справедливо указывает на то, что правовой основой для совершенствования национального правового регулирования должна стать Рекомендация МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия»<sup>14</sup>. Рекомендация дает конкретные ориентиры относительно мер, применяемых в кризисных ситуациях, которые возникли по причине конфликтов и бедствий. Предусматри-

вая расширение возможностей правительств, включая региональные и местные органы власти, Рекомендация призывает учитывать характер кризиса и масштабы его последствий, принимать меры сообразно обстоятельствам, придерживаться соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, других прав человека и других соответствующих международных трудовых норм, в том числе при организации волонтерской работы.

В отличие от нормативных положений, применяемых в сфере труда при введении военного положения, порядок действий при введении специальных мер в сфере экономики может показаться теперь более определенным. Определенно ясно, кто, как и в каких границах может повлиять на сферу труда. Вместе с тем есть основания полагать, что поводы для размышлений присутствуют. Прежде всего, вызывает определенные вопросы условие, при котором Правительством РФ могут быть приняты соответствующие решения. По факту в правовое поле введено новое понятие «специальные меры в сфере экономики», с которым стоит разобраться, поскольку из-за него, собственно, возникает недопонимание и большая часть сложностей.

В пояснительной записке к законопроекту № 155680-8<sup>15</sup> более чем четко было указано, что целью внесения изменений в Закон «Об обороне» является предоставление Правительству РФ полномочий: 1) принимать решения о введении специальных мер в сфере экономики; 2) при введении специальных мер в сфере экономики устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений. Формулирование предложений и структура текста записки позволяют вполне однозначно понять основную мысль. Из текста ст. 26.1 Закона «Об обороне» (структура текста и формулировки в этой части не изменились в процессе принятия законопроекта) можно сделать вывод, что уста-

<sup>13</sup> Крылов К. Д. Современная трансформация российского и международного трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 5 ; Чиканова Л. А. Модернизация законодательства о труде: актуальные проблемы // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 75.

<sup>14</sup> Документ доступен в СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> Система обеспечения законодательной деятельности // URL: [https://sozd.duma.gov.ru/bill/155680-8#bh\\_histras](https://sozd.duma.gov.ru/bill/155680-8#bh_histras) (дата обращения: 09.08.2023).

новление особенностей правового регулирования трудовых отношений, по сути, является одной из специальных мер в сфере экономики.

В Законе «О безопасности» под национальной безопасностью понимается безопасность государства, общественная безопасность, экологическая безопасность, безопасность личности, иные виды безопасности, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Для обеспечения национальной безопасности, исходя из ее основных принципов, могут применяться политические, организационные, социально-экономические, информационные, правовые и иные меры. Далее в ст. 4 Закона указано, что государственную политику России в области обеспечения безопасности, кроме перечисленных, также образуют военные, специальные и иные меры. Деятельность по обеспечению безопасности включает в себя, среди прочего, применение специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности.

Согласно ст. 8 и 14 рассматриваемого Закона Президент РФ по предложению, которое готовит Совет Безопасности, может принять решение о применении специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности. Порядок действий в данном случае регламентирован Федеральным законом от 30.12.2006 № 281-ФЗ «О специальных экономических мерах и принудительных мерах»<sup>16</sup>, где закреплено, что специальные экономические меры применяются в случаях возникновения совокупности обстоятельств, требующих безотлагательной реакции на международно-противоправное деяние либо недружественное действие иностранного государства или его органов и должностных лиц, представляющее угрозу интересам и безопасности Российской Федерации и (или) нарушающее права и свободы ее граждан.

В соответствии со ст. 3 Закона «О специальных экономических мерах и принудительных мерах» к специальным экономическим мерам относятся запрет на совершение действий в отношении иностранного государства и (или) иностранных организаций и граждан, а также лиц без гражданства, постоянно проживающих на

территории иностранного государства, и (или) возложение обязанности совершения указанных действий и иные ограничения. Специальные экономические меры носят временный характер и применяются независимо от других мер, направленных на защиту интересов Российской Федерации, а также на защиту прав и свобод ее граждан.

Из обозначенного следует, что безопасность государства и безопасность его граждан вне зависимости от характера и вида угроз — это элементы общей национальной безопасности. Национальная безопасность обеспечивается разными мерами, перечень которых открытый и неклассифицированный, не увязанный с конкретными видами безопасности. Содержание мер, порядок принятия решений об их применении, порядок их реализации не всегда конкретизированы, за исключением частных случаев, например специальных экономических мер. Специальные меры в сфере экономики, исходя из того, что речь идет про производство, распределение, обмен и потребление товаров и услуг, думается, что охватывают целый комплекс инструментов, которые могут быть применены в материальном производстве и непромышленной области в случае любых угроз национальной безопасности.

При таком понимании специальные экономические меры, как минимум при определенных видах угроз, можно рассматривать как разновидность специальных мер в сфере экономики. Правовые меры в области национальной безопасности могут применяться как самостоятельные способы реагирования на угрозу или способы предотвращения угроз, в составе и наряду с иными мерами, а также могут реализовываться, если того требует применение иных мер. При абстрагировании от отдельных нюансов, выявленных в том числе в законотворческом процессе, с этой точки зрения часть вторая ст. 252 ТК РФ не выглядит противоречивой, в ней выбран один из вариантов применения правовых мер.

Однако уязвимость выбранного варианта кроется в отсутствии однозначного понимания

<sup>16</sup> СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 44.

того, что подразумевается под специальными мерами в сфере экономики, могут ли они быть связаны с особыми правовыми режимами и другими чрезвычайными обстоятельствами и только ли с ними, а также во многоступенчатости на пути к принятию решений в сфере труда. Решение о применении специальных мер в сфере экономики, по идее, должно быть по каким-то правилам отдельно оформлено, пусть даже в документах ограниченного доступа. Только в том случае, если между этими мерами и функционированием сферы труда есть связь, может быть скорректировано правовое регулирование. В дополнение к тому, что новые положения ст. 252 ТК РФ заведомо неоднозначны с точки зрения их применения во взаимосвязи с иными нормами, в частности со ст. 26.1 Закона «Об обороне» (применять нормы независимо друг от друга означает пренебречь их изначальным предназначением), имеет смысл отметить, что они хотя и вынужденно приняты в оперативном порядке, но всё же имеют признаки «заплаточного» решения.

Если посмотреть на ситуацию иначе, в другом масштабе, в том числе принимая во внимание пережитые в период пандемии COVID-19 трудности, то вместо использования в нормативных положениях нового термина и неустоявшегося понятия «специальные меры в сфере экономики», тем более пока привязанного только к осуществлению контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации, в ст. 252 ТК РФ можно прямо сослаться на необходимость противодействия угрозам национальной безопасности, что соотносится с частью третьей ст. 3 ТК РФ. При этом потребуются уточнить отдельные положения ТК РФ, определиться с понятием «чрезвычайные обстоятельства» и отделить от таковых локальные события чрезвычайного характера (производственная авария, несчастный случай на производстве и др., если они не влекут воз-

никновение обстоятельств с соответствующими признаками).

Оценивая массив российского законодательства в соответствующей области, М. В. Филиппова и Е. Б. Хохлов обнаруживают в нем отсутствие легальных взаимосвязей и, несмотря на критику МОТ в отношении положений ТК РФ, о которой упоминают, приходят к выводу, что родовым понятием является «чрезвычайная ситуация»<sup>17</sup>. Поскольку данное понятие явилось причиной хаоса, в том числе затрудняет определение лиц, которые должны принять решение о статусе экстраординарных событий, думается, что за основу все-таки нужно взять международные нормы. В Конвенции МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»<sup>18</sup> под чрезвычайными обстоятельствами понимаются войны или бедствия или угрозы бедствия, как то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и вообще обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения. Наличие чрезвычайных обстоятельств подтверждается введением особых правовых режимов, режимов повышенной готовности и чрезвычайных ситуаций, принятием иных соответствующих решений уполномоченными органами и должностными лицами.

Под национальной безопасностью, согласно Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента России от 02.07.2021 № 400<sup>19</sup>, следует понимать состояние защищенности национальных интересов Российской Федерации от внешних и внутренних угроз. Угроза национальной безопасности — совокупность условий и факторов, создающих прямую или косвенную возможность причинения ущерба национальным интересам Российской Федерации, то есть

<sup>17</sup> Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. О механизме принятия решений в чрезвычайных ситуациях // Ежегодник трудового права : сборник научных статей / Санкт-Петербургский государственный университет. 2021. С. 12–13, 20.

<sup>18</sup> Документ доступен в СПС «КонсультантПлюс».

<sup>19</sup> Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 03.07.2021.

объективно значимым потребностям личности, общества и государства в безопасности и устойчивом развитии. С учетом этого для определения направления систематизации и упорядочивания норм, предусматривающих особенности правового регулирования труда при чрезвычайных обстоятельствах, в ст. 252 ТК РФ необходимо указать соответствующие виды угроз.

Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ внесены изменения не только в ст. 252 ТК РФ, но и в ряд иных его статей, касающихся сверхурочной работы и ее оплаты, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, графиков сменности, еженедельного отдыха, порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Примечательно, что при осуществлении контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации отсылка к порядку принятия особого решения по отпускам, графикам сменности, еженедельному отдыху теперь включена в текст ТК РФ, а при введении, в частности, военного положения этого не предусмотрено. Сомнительно, что подобные оговорки вообще нужны в данном случае, тем более выборочно. Кстати, оказалась нерешенной проблема конкуренции норм, когда действуют два условия: военное положение и осуществление операций за пределами России.

При введении военного положения границы установления особенностей правового регулирования труда, а точнее сказать — только режима трудовой деятельности, определены территорией, на которой введено такое положение, и территорией, на которой такое положение не введено. Последнее явно нуждается в отдельном обосновании и уточнении в конкретной ситуации. При осуществлении контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации предпринята попытка сразу и непосредственно в ТК РФ определить пределы действия особенностей. Особенности правового регулирования труда в этом случае могут устанавливаться только в отдельных орга-

низациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах.

Видится неудачным и тот, и другой подход. В одном случае имеет место крайняя степень изначальной неопределенности и непрогнозируемость окончательных решений, а в другом — привязка к сроку действия специальных мер в сфере экономики, который, в свою очередь, зависит от срока действия вызвавших их причин, а также излишняя конкретизация и детализация, почему-то с глубиной до структурных элементов организации. Представляется, что порядок установления особенностей правового регулирования в сфере труда как правовых мер реагирования на угрозы национальной безопасности должен быть единообразен, понятен при любых чрезвычайных обстоятельствах. Как на этот счет подчеркивается в научных публикациях, работа, несмотря на кризис, должна вестись по заранее определенным специальным технологиям, с четким алгоритмом действий и в заранее очерченных границах<sup>20</sup>.

Поскольку в обоих анализируемых случаях и в принципе при угрозах национальной безопасности, связанных с обороной страны, безопасностью государства, сохранением жизни и здоровья его граждан, речь идет о ситуациях, отклоняющихся от стандартных (каждая из таких ситуаций уникальна, сопряжена со множеством изменяющихся во времени факторов), правовые основания реагирования на уровне ТК РФ должны предусматривать не сами пределы, а порядок установления пределов действия особенностей правового регулирования отношений в сфере труда, в том числе по времени, по территории, по кругу лиц. На отсутствие акцента на временном характере установления особенностей обратили внимание ученые, к слову, не исключаящие особого порядка применения и других норм, кроме тех, что пока выбраны Правительством РФ<sup>21</sup>. Стоит согласиться, что конкретизация как раз таки допустима и оправдана на уровне подзаконного акта, принимаемого с учетом реальной ситуации.

<sup>20</sup> Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Указ. соч. С. 9, 21.

<sup>21</sup> Чиканова Л. А. Указ. соч. С. 75–76.

В постановлении Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365<sup>22</sup>, которым были утверждены в соответствии со ст. 252 ТК РФ особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах (далее также — Особенности), применен двухуровневый способ конкретизации. Первый уровень — это выделение организаций оборонно-промышленного комплекса, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа. Второй уровень — это составление отдельного перечня таких организаций Министерством промышленности и торговли Российской Федерации. Перечень — документ с ограниченным доступом.

Месяцем позже приказом Минпромторга России № 3750 и Минтруда России от 02.09.2022 № 508<sup>23</sup> были утверждены методические рекомендации по применению Особенности. В данных рекомендациях обнаруживается еще один уровень конкретизации сферы действия Особенности. Применение постановления Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365 рекомендуется осуществлять на основе локального нормативного акта работодателя (приказа или распоряжения), содержащего перечень работников, на которых распространяется особое регулирование трудовых отношений, дату начала действия, период действия, другие положения, не противоречащие трудовому законодательству, с учетом Особенности.

Аналогичный прием законодатель использовал недавно при уточнении положений гл. 49 ТК РФ. С. Ю. Головиной замечено, что в ст. 312.9 ТК РФ законодателю, допустившему «нормативный конфуз» вследствие отсутствия дефиниции понятия «локальный нормативный акт», следо-

вало дифференцировать положения, связанные с организацией труда работников, на нормативные (составляющие содержание локального нормативного акта) и организационно-распорядительные (предназначенные для издания приказа или распоряжения)<sup>24</sup>. Думается, в обоих случаях «нормативный конфуз» возник еще и по причине того, что неудачно подобраны словосочетания для выражения мысли о круге работников, на которых распространятся акт. Слово «список» действительно указывает на поименное перечисление, а слово «перечень» применяется в отношении неодушевленных предметов, явлений, сущностей, в отношении людей его использовать некорректно.

В отличие от перевода работников на удаленную работу при чрезвычайных обстоятельствах, приведенного в качестве примера, ни Особенности, ни методические указания по их применению не предусматривают учета мнения представительного органа работников при принятии указанных локальных нормативных актов. В методических указаниях говорится лишь об участии профсоюзов в разъяснительной работе в трудовых коллективах по применению Особенности, что не в полной мере согласуется с Рекомендацией МОТ № 205. Возможно, таких упущений было бы проще избежать, если не допускать делегирования предоставленных «особых нормотворческих полномочий»<sup>25</sup> отраслевым ведомствам, если это прямо не оговорено в ТК РФ, что по факту привело к регулированию принципиальных вопросов в оспоримой с точки зрения обязательности применения форме.

Содержательно Особенности и методические рекомендации к ним весьма лаконичны, сведены к тем вопросам, которые перечислены в ст. 252 ТК РФ и по которым внесены уточнения в текст ТК РФ, а также к отдельным указаниям

<sup>22</sup> СЗ РФ. 2022. № 32. Ст. 5839.

<sup>23</sup> Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>24</sup> Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 1 : Общие проблемы современного трудового права. М. : Норма, 2022. С. 195.

<sup>25</sup> Особые нормотворческие полномочия органов исполнительной власти при чрезвычайных ситуациях, введении режима повышенной готовности предлагалось закрепить в ТК РФ еще до новой редакции ст. 252 ТК РФ. См.: Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 5.

относительно социальной поддержки работников. В сравнении с постановлением Правительства РФ от 31.12.2022 № 2571 в Особенности предусмотрена только одна сходная мера — сокращение срока доведения до работников графиков сменности. Среди положительных моментов Особенности следует обозначить попытку привести к одному знаменателю нормы ст. 99 и 113 ТК РФ в части повышенных гарантий для отдельных категорий работников, что имеет смысл учесть в дальнейшем при совершенствовании трудового законодательства.

В Особенности закреплён единый перечень работников, привлечение которых к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Кроме того, в перечень дополнительно включены работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей. Спорно, правда, что уместно требование к наличию медицинского заключения в отношении работников, имеющих особый социальный статус по причинам, не связанным с их состоянием здоровья.

Среди неоднозначных моментов Особенности в части их применения стоит отметить порядок предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков. Особенности предусматривают случаи и порядок перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия. Основанием перенесения отпуска является нарушение организацией срока или возникновение риска нарушения срока исполнения государственного контракта. Для того чтобы применить основание, требуется наличие прямой связи между выполняемой работником трудовой функцией и исполнением государственного контракта, что доказать в некоторых случаях непросто. Преодолеть данную проблему, видимо, предполагалось через локальный нормативный акт, где должен быть определен

круг работников, задействованных в исполнении государственных контрактов.

Практически повсеместно по разным причинам работодатели имеют проблемы с «неотгулянными» отпусками. Оборонно-промышленный комплекс не исключение. Обстоятельства, требующие сосредоточить усилия на противодействии угрозам национальной безопасности, усугубляют эти проблемы. Безусловно, всем известно, что оплачиваемые отпуска должны предоставляться работникам ежегодно, должны быть исключены ситуации накопления отпуска и выборочного предоставления отпуска за разные периоды. В каких случаях по общему правилу возможно перенесение отпуска, указано в ст. 124 ТК РФ. Количество переносов отпуска не ограничено, но определены пределы сдвигов: отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

К моменту вступления в силу постановления Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365, то есть к 13 августа 2022 г. (а если руководствоваться методическими рекомендациями, то к дате, определенной работодателем), у работника теоретически может быть максимум два неиспользованных отпуска. Отпуск подлежит планированию, поэтому процедура перенесения отпуска, хотя порядок ее реализации и не регламентирован законом, может состояться только в случае, если известны даты отпуска. Особенности могут быть применены, если отпуск работнику предоставляется в период их действия (запланирован в графике отпусков, был ранее перенесен в установленном порядке).

По вопросу правил перенесения отпуска в научной литературе была высказана позиция, что в отличие от международных стандартов национальное правовое регулирование предусматривает лучшие гарантии для работников<sup>26</sup>. В особых обстоятельствах Правительство РФ пошло на то, чтобы снизить эти гарантии, и вос-

---

<sup>26</sup> Кучина Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. № 5 (98). С. 65.

пользовалось нормами Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках»<sup>27</sup>, допускающими отсрочку отпуска на полтора года. В случае с неиспользованными отпусками при применении Особенности следует учитывать, что так или иначе отпуск должен быть использован не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Таким образом, отпуск, который к моменту начала действия Особенности не был использован в течение 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он должен был быть предоставлен, может быть перенесен только в пределах полугода.

В силу громоздкости предложения в пп. «д» Особенности, наличия в нем большого количества знаков препинания и союза «либо», имеющего значение взаимоисключения перечисляемых вариантов действий (указывающего на возможность выбора), на практике неоднозначными в толковании могут оказаться нормы о замене отпуска денежной компенсацией. Независимо от того, о каком отпуске идет речь (использованном ранее или текущем), сокращение гарантированной минимальной продолжительности отпуска до 21 дня вместо 28 (скорее всего, в Особенности пропущено слово «календарного» и указание на основной отпуск) и выплата денежной компенсации за оставшуюся часть отпуска, как представляется, допустимы только при определенных условиях.

К данным условиям, применяемым в совокупности, относятся следующие: 1) производится перенесение отпуска по причинам, указанным в Особенности; 2) отпуск переносится в пределах допустимых законодательством 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется; 3) имеется взаимное согласие работника и работодателя на замену отпуска денежной компенсацией. Следует обратить внимание, что несмотря на то, что в Особенности не сделано отдельной оговорки, по смыслу ст. 126 ТК РФ в новой редакции сохраняются указанные в ней ограничения на замену отпуска денежной компенсацией, равно как по

смыслу ст. 124 ТК РФ в новой редакции сохраняются запреты на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

Отсутствует однозначное решение в той ситуации, когда особое правовое регулирование не позволяет избежать нарушения права работника на отпуск путем непредоставления его в порядке и сроки, которые предусмотрены трудовым законодательством. Другими словами, к моменту начала действия особых правил все допустимые пределы перенесения отпуска были исчерпаны или даже нарушены настолько, что нет возможности воспользоваться положениями данных правил. В этом случае применение рассматриваемых Особенности ограничено, потому что перенесение отпуска состояться априори уже не может, соответственно, отсутствуют основания для уменьшения минимальной продолжительности отпуска и выплаты денежной компенсации за оставшуюся часть отпуска.

Согласно ст. 12 ТК РФ в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие. В статье 55 Конституции РФ провозглашено, что в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина. Там же указано, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В соответствии с позицией Конституционного Суда РФ, изложенной в постановлении от 25.10.2018 № 38-П<sup>28</sup>, право на отпуск не подлежит прекращению, в том числе после истечения допустимого срока его использования. Отсрочка предоставления отпуска является гарантийной мерой, чтобы отпуск не отклады-

<sup>27</sup> СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

<sup>28</sup> Официальный интернет-портал правовой информации. URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru). 30.10.2018.

вался на неопределенный срок и тем самым не нарушалось право работника на отдых, она не может рассматриваться как установление пределов реализации работником его права. По смыслу Конвенции МОТ № 132 приоритет отдается предоставлению отпуска в натуре, выплата денежной компенсации допускается лишь в случае прекращения трудовых отношений. В статье 9 Конвенции определено, что любая часть ежегодного отпуска сверх установленной минимальной продолжительности (не менее трех рабочих недель за один год работы) может быть отложена на период свыше 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск, но только при согласии работника.

В истории России есть опыт полной отмены отпусков и замены их денежной компенсацией в военное время<sup>29</sup>. Сегодня такое не представляется возможным. Для исключения дискриминации и достижения целей, ради которых вводится особое правовое регулирование в новых реалиях, оно должно отдельно предусматривать специальные правила для тех случаев, когда право, в частности на отпуск, не было реализовано, а особый порядок вводит временные ограничения. Необходимо понимать, как работают ограничения, иначе вопрос неиспользованного отпуска, право на который уже наступило, подвисает в воздухе. Единственным выходом, не противоречащим международным стандартам, является легализация расширения пределов переноса отпуска, но без установления минимальной продолжительности отпуска, которая не подлежит перенесению или ограничена в перенесении, велик риск бесосновательного оправдания ранее совершенных правонарушений.

В качестве итога размышлений над поднятыми проблемами следует отметить следующее. Новые реалии, безусловно, требуют перемен, но это не означает, что перемены должны производиться в отрыве от фундаментальных основ и принципов, иногда достаточно переосмысле-

ния. Чрезвычайные обстоятельства, вызванные конфликтами и бедствиями, свидетельствуют об угрозе национальной безопасности. Необходимость противодействия угрозе национальной безопасности влечет потребность в особой организации трудовой деятельности, значит, является основанием дифференциации правового регулирования в сфере труда. Чрезвычайные обстоятельства обуславливают новые правила выполнения работы на основании изменения ее значения, обстановки и условий, при которых работа выполняется, могут повлечь потребность выполнения другой работы, а иногда вынуждают приостанавливать работу в силу невозможности ее выполнения или необходимости исполнения государственных обязанностей, в некоторых случаях с прекращением трудовых отношений. Представляется, что на это и стоит ориентироваться при совершенствовании правового регулирования.

Можно выделить следующие характерные черты специальных норм, применяемых при чрезвычайных обстоятельствах: 1) специальные нормы служат приспособлению общих правил к специфическим условиям, а также предусматривают как изъятия из общих правил, так и дополнения, они преимущественно связаны с ограничениями, но могут предусматривать компенсацию за них; 2) специальные нормы могут предусматривать правила абсолютные (независимые от ситуации, других факторов и статичные) и относительные (учитывающие ситуации, другие факторы и динамичные); 3) специальные нормы имеют временный характер, их существование и (или) применение ограничено периодом действия чрезвычайных обстоятельств и устранения их последствий; 4) специальные нормы могут быть закреплены в документах уровня не ниже подзаконного акта, если последнее предусмотрено законом.

В порядке установления особенностей правового регулирования труда в период военно-

<sup>29</sup> Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1941 «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917–1967 гг.). Т. 3. С. 37–38. Электронная библиотека исторических документов. URL: <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/212792-ukaz-prezidiuma-verhovnogo-soveta-sssr-o-rezhime-rabocheho-vremeni-rabochih-i-sluzhaschih-v-voennoe-vremya-26-iyunya-1941-g> (дата обращения: 09.08.2023).

го положения и действия специальных мер в сфере экономики выявлены следующие закономерности, которые справедливо распространить на другие чрезвычайные обстоятельства. Адаптация нормативных положений к новым реалиям происходит за счет ситуационного регулирования. Адаптация сопряжена как с дифференциацией, так и с возникновением новых правил и правовых категорий, преобразованием правовых конструкций, а также порой, например, меняет традиционные механизмы обеспечения действия самих правовых норм. Такой подход не должен стать правилом, но в происходящем имеет смысл найти ценность. Так, в очередной раз подтверждается социальная и экономическая обоснованность конструкции

приостановления трудового договора. При научном обсуждении данной темы в новом свете уже звучат предложения о внесении изменений в ТК РФ с увеличением количества случаев применения<sup>30</sup>. В механизме приостановления действия правовых норм, получается, должно присутствовать не только аутентичное и субординационное приостановление, но и координационное. При чрезвычайных обстоятельствах такой инструмент, как приостановление действия норм, востребован в сфере труда, но в силу специфики отрасли требует тщательной научной проработки. Полномочия органа исполнительной власти на приостановление действия трудовых норм при чрезвычайных обстоятельствах должны найти свое закрепление в ТК РФ.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 3. — С. 3–7.
2. Кичигин С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 4. — С. 91–98.
3. Кучина Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. — 2014. — № 5 (98). — С. 60–68.
4. Крылов К. Д. Современная трансформация российского и международного трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 4. — С. 5–6.
5. Кузнецова О. А. Механизмы начала, приостановления, восстановления и прекращения действия во времени правовых норм // Вестник Саратовской государственной юридической академии. — 2023. — № 2 (151). — С. 116–128.
6. Мазурова Т. А. Приостановление трудового договора в контексте межотраслевых категорий «договор» и «приостановление» // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 1. — С. 35–37.
7. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 1 : Общие проблемы современного трудового права. — М. : Норма, 2022. — 608 с.
8. Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. О механизме принятия решений в чрезвычайных ситуациях // Ежегодник трудового права : сборник научных статей / Санкт-Петербургский государственный университет. — 2021. — С. 7–23.

<sup>30</sup> См., например: Кичигин С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 4. С. 91–98 ; Мазурова Т. А. Приостановление трудового договора в контексте межотраслевых категорий «договор» и «приостановление» // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 35–37 ; Шуралева С. В. Приостановление трудового договора: признаки и классификация // Российский юридический журнал. 2023. № 1 (148). С. 159–171.

9. Чиканова Л. А. Модернизация законодательства о труде: актуальные проблемы // Журнал российского права. — 2022. — № 12. — С. 70–84.
10. Шуралева С. В. Приостановление трудового договора: признаки и классификация // Российский юридический журнал. — 2023. — № 1 (148). — С. 159–171.

*Материал поступил в редакцию 10 августа 2023 г.*

#### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Golovina S. Yu. Pandemiya koronavirusnoy infektsii (COVID-19) kak novyy vyzov trudovomu pravu // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2020. — № 3. — S. 3–7.
2. Kichigin S. V. Priostanovlenie deystviya i priostanovlenie ispolneniya trudovogo dogovora // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. — 2020. — Т. 15. — № 4. — S. 91–98.
3. Kuchina Yu. A. Problemy implementatsii norm konventsiy Mezhdunarodnoy organizatsii truda ob otpuskakh v rossiyskoe zakonodatelstvo // Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal. — 2014. — № 5 (98). — S. 60–68.
4. Krylov K. D. Sovremennaya transformatsiya rossiyskogo i mezhdunarodnogo trudovogo prava // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2022. — № 4. — S. 5–6.
5. Kuznetsova O. A. Mekhanizmy nachala, priostanovleniya, vosstanovleniya i prekrashcheniya deystviya vo vremeni pravovykh norm // Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii. — 2023. — № 2 (151). — S. 116–128.
6. Mazurova T. A. Priostanovlenie trudovogo dogovora v kontekste mezhotraslevykh kategoriy «dogovor» i «priostanovlenie» // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2021. — № 1. — S. 35–37.
7. Trudovoe pravo: natsionalnoe i mezhdunarodnoe izmerenie: monografiya / pod red. S. Yu. Golovinoy, N. L. Lyutova. T. 1: Obshchie problemy sovremennogo trudovogo prava. — M.: Norma, 2022. — 608 s.
8. Filippova M. V., Khokhlov E. B. O mekhanizme prinyatiya resheniy v chrezvychaynykh situatsiyakh // Ezhegodnik trudovogo prava: sbornik nauchnykh statey / Sankt-Peterburgskiy gosudarstvennyy universitet. — 2021. — S. 7–23.
9. Chikanova L. A. Modernizatsiya zakonodatelstva o trude: aktualnye problemy // Zhurnal rossiyskogo prava. — 2022. — № 12. — S. 70–84.
10. Shuraleva S. V. Priostanovlenie trudovogo dogovora: priznaki i klassifikatsiya // Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal. — 2023. — № 1 (148). — S. 159–171.