

Продление срока срочного трудового договора: некоторые теоретические и практические вопросы

Extension of a fixed-term employment contract: some theoretical and practical issues

Кичигин С.В.

юрисконсульт Государственного бюджетного физкультурно-спортивного учреждения
«Региональный центр спортивной подготовки по боксу», г. Кемерово
e-mail: 76-42-50@mail.ru

Kichigin S.V.

Legal Advisor, Regional Boxing Sports Training Center, Russian Federation, Kemerovo, 650070
e-mail: 76-42-50@mail.ru

Аннотация

Проблема внесения изменений в срочный трудовой договор в части изменения (продления) его срока является насущной прикладной проблемой в работе кадровых служб, часто возникающей в процессе их практической работы. Аргументированное, основанное на сложившейся судебной практике, решение данной проблемы создаст ясность в применении норм Трудового кодекса РФ.

Нормы Трудового кодекса РФ не содержат запрета на применение к срочным трудовым договорам положений ст. 72 ТК РФ. Однако до настоящего времени нет единого аргументированного мнения о том, возможно ли изменение срока срочного трудового договора, и если возможно, то при каких условиях? По этому вопросу существуют полярные мнения. Как суды, так и органы государственной власти не раз меняли свою позицию по этому вопросу вплоть до диаметрально противоположной.

В настоящей работе автор делает попытку дать ответ на данный вопрос на основе имеющейся судебной практики и понимания судами соответствующих положений Трудового кодекса РФ, мнений федеральных органов власти РФ, а также собственных попыток толкования норм закона, и делает вывод о возможности изменения срока срочного трудового договора, при наличии соблюдения необходимых условий, диктуемых нормами Трудового кодекса РФ, сложившейся правоприменительной практикой.

Ключевые слова: срочный трудовой договор, изменение срока, продление срока, условия трудового договора, судебная практика.

Abstract

The problem of introducing changes to a fixed-term employment contract in terms of amending (extending) its term is an urgent applied problem in the work of personnel services, which often arises in the course of their practical work. Argued, based on established judicial practice, the solution to this problem will create clarity in the application of the norms of the Labor Code of the Russian Federation.

The norms of the Labor Code of the Russian Federation do not contain a ban on the application of the provisions of art. 72 of the Labor Code of the Russian Federation. However, to date there is no single, reasoned opinion on whether it is possible to change the term of a fixed-term employment contract, and if possible, under what conditions? On this issue, there are polar opinions. Both the courts and state authorities have repeatedly changed their position on this issue, right up to the diametrically opposite.

In this paper, the author attempts to answer this question on the basis of the existing judicial practice and the courts understand the relevant provisions of the Labor Code of the Russian Federation, the opinions of the federal authorities of the Russian Federation, as well as their own attempts to interpret the provisions of the law, and concludes that the term of a fixed-term labor contract in the presence of compliance with the necessary conditions dictated by the norms of the Labor Code of the Russian Federation, established law enforcement practice.

Keywords: fixed-term employment contract, change of term, extension of term, employment conditions, arbitration practice.

1. Введение

Трудовым кодексом РФ срочный трудовой договор выделен из общей массы трудовых договоров уже тем, что необходимым условием для его заключения является невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). Однако ст. 59 ТК РФ, конкретизируя положения о необходимых условиях для заключения срочного трудового договора, уже менее категорична и говорит не только о ситуациях, когда срочность обусловлена объективной невозможностью заключения бессрочного договора (ч. 1 ст. 59 ТК РФ), но и о ситуациях, когда помимо основания срочности необходимо также соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). В рамках настоящего исследования это интересно тем, что предусматривает необходимость выражения согласованной воли сторон на установление срочного характера заключаемого договора, т.е. фактически ст. 59 ТК РФ поделила основания срочности на а) основания, при наличии которых возможно заключение только срочного трудового договора и б) основания, при наличии которых возможно как заключение срочного, так и бессрочного трудового договора. В последнем случае выбор вида договора предоставлен сторонам и определится ими в договорном порядке.

Однако, заключив, например, срочный договор с работником – внешним совместителем (п. 9 ч. 2 ст. 59 ТК РФ), у сторон в процессе действия договора может возникнуть необходимость и желание увеличения или уменьшения срока его действия. Эта практическая ситуация достаточно часто возникает в работе кадровых служб. К моменту истечения срока действия договора стороны взаимно желают продолжить трудовые отношения, при этом основание срочности договора не было утрачено. При наличии актуального основания для установления срочности и наличии воли сторон на продление срока, эта ситуация порождает ряд вопросов. Вправе ли стороны путем заключения дополнительного соглашения изменить (продлить) срок договора? Не станет ли в этом случае срочный договор бессрочным? Сколько раз можно продлять срочный договор без опасности переквалификации его в бессрочный? Или сторонам следует пройти через расторжение существующего срочного трудового договора с последующим заключением нового срочного договора?

2. Подходы к решению вопроса о продлении срока срочного трудового договора

2.1. Судебная практика

Парадоксально, но проблема возможности или невозможности изменения срока срочного трудового договора до настоящего времени является дискуссионной не только в профессиональной среде кадровых специалистов. По вопросу применимости положений ст. 72 ТК РФ к срочному трудовому договору, в части продления срока его действия, длительное время единое мнение отсутствовало, в том числе и у судов.

На настоящий момент многие сотрудники кадровых служб твердо стоят на позиции, что продление срока срочного трудового договора по общему правилу не допускается. А в случае желания сторон продолжить трудовые отношения на тех же условиях, сторонам следует расторгнуть трудовой договор, срок которого истек, и заключить новый трудовой договор на тот же или иной срок [1; 2; 3]. Эта позиция строится на представлении о том,

что срочный трудовой договор это особый вид трудового договора, и определяющее условие о сроке отличается от рядовых условий договора, которые могут быть изменены соглашением сторон [4].

В профильной литературе можно встретить позицию о том, что продолжение работы за пределами первоначально установленного срока следует понимать, как работу в ситуации, когда ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора в связи с истечением его срока, а, следовательно, существующий между сторонами трудовой договор уже не срочный, бессрочный (ч. 4 ст. 58 ТК РФ) [5; 6; 7]. Нам такое мнение представляется скорее апологетикой неоправданного вмешательства третьей стороны в договорные отношения, чем стремлением не допустить ухудшения положения работника.

Суды, до недавнего времени при установлении факта продления срока срочного договора, полагая, что это нарушает права работника (ч. 6 ст. 58 ТК РФ), постановляли считать такой договор заключенным на неопределенный срок [8; 9; 10].

При этом, для понимания тупиковости такого подхода, следует иметь в виду разъяснения, данные в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [11] по вопросу расторжения действующего срочного трудового договора в связи с истечением срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и заключения нового срочного трудового договора: «при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок». Т.е. данное поведение работодателя по умолчанию понимается как нарушение требований ч. 6 ст. 58 ТК РФ, которая запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Противоправные мотивы и умысел на уклонение от предоставления работнику прав и гарантий, они в данном случае, видимо, презюмируются.

Верховный суд РФ в определении от 27.06.2014 г. № 41-КГ14-10, перевернув с ног на голову принцип *ubi jus incertum, ibi nullum* («разрешено все то, что не запрещено законом»), выразил свою позицию по рассматриваемому вопросу следующим образом: «Поскольку ТК РФ не предусмотрена возможность продления срока срочного трудового договора (кроме случая, предусмотренного ч. 8 ст. 332 ТК РФ), продление срока договора означает признание работодателем этого договора бессрочным и влечет за собой последствия, предусмотренные ч. 2 ст. 58 ТК РФ» [12]. Т.е. Верховный суд занял в этом случае довольно странную позицию: поскольку закон не содержит прямого указания на возможность продления сроков срочного трудового договора, продлять сроки действия срочного договора нельзя.

Рассуждая в рамках приведенного подхода, получается, что и продление срока срочного договора ухудшает положение работника, и расторжение старого срочного трудового договора с последующим заключением нового тоже ухудшает положение работника. При этом не играет какого-либо значения наличие актуального основания срочности договора, как оказывается несущественной и действительная воля сторон на продление или заключение в этих условиях именно срочного трудового договора.

Из сказанного пока можно предварительно сделать вывод о том, что срочный трудовой договор может заключаться однократно (либо со значительными временными перерывами между истечением срока одного договора и заключением нового) и срок его не может быть продлен сторонами. Верно ли это утверждение?

Действительно, положения ТК РФ (ст.ст. 58, 59, 79 ТК РФ) прямо не предусматривают возможность продления срочных трудовых договоров, и здесь следует согласиться с мнением Верховного суда РФ. Но ведь Трудовой кодекс РФ не содержит также и запрета на продление срока срочного трудового договора!

Путаницу в вопрос вносит еще и тот факт, что законодателем предусмотрены отдельные случаи, когда продление срока действия срочного трудового договора возможно (ст. 261, ст. 332, ст. 336.2., ст. 348.4., ст. 350 ТК РФ). Но важны ведь не намеки и полутона, а то, что закон не содержит указания запрета применения к срочным трудовым договорам положений ст. 72 ТК РФ в случае достижения обоюдного соглашения между работником и работодателем [13].

Через месяц после вынесения Верховным судом РФ приведенного выше определения, уже Костромским областным судом было высказано прямо противоположное мнение: вывод о том, что трудовое законодательство не предусматривает возможности продления срочного трудового договора, за исключением специальных случаев, является ошибочным, основанным на неправильном толковании норм материального права и противоречащим ст. 57-59 ТК РФ [14].

Судебная практика и далее пошла вразрез с приведенным выше мнением Верховного суда РФ, что в данной конкретной ситуации следует признать благом. Т.е. судебная система и ее конкретные представители на местах нашли в себе силы для того, чтобы руководствоваться своим внутренним убеждением и смыслом, заложенным в норму закона, в том числе при наличии противоречащего им мнения Верховного суда РФ (право это все же искусство добра и справедливости, а не искусство субординации).

Практика по вопросу продления срока срочного трудового договора, сложившаяся на настоящий момент в судах общей юрисдикции, является единообразной и непротиворечивой. Возможно, именно с этим фактом связано отсутствие после 2014 г. высказанного Верховным судом РФ измененного мнения относительно возможности продления сроков срочных трудовых договоров (суды правильно применяют норму, поправлять их не в чем).

В судебных постановлениях возможность продления сроков срочных трудовых договоров, как правило, обосновывается отсутствием противоречий между ст.ст. 58, 59, 79 ТК РФ и ст. 72 ТК РФ [15; 16; 17]. Однако имеются и судебные акты с интересными правовыми рассуждениями. Например, акты Верховного суда Республики Татарстан [18] и Омского областного суда [19], в которых суды указывают на то, что ст. 72 ТК РФ предусматривает возможность изменения по соглашению сторон определенных сторонами условий трудового договора вне зависимости от его вида (срочный или бессрочный). Рассуждая таким образом, суды полагают условие о сроке срочного трудового договора рядовым существенным условием, которое стороны, при наличии на то их обоюдной воли, свободны изменять по своему усмотрению [20; 21; 22].

2.2. Толкование общих положений Трудового кодекса РФ

К мнению судов можно добавить выводы из общих положений Трудового кодекса РФ. Статья 1 ТК РФ определяет всего три цели трудового законодательства: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2) создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей.

Если принять за правило невозможность изменения (продления) сроков срочного трудового договора, то положение и работника и работодателя оказывается хуже, чем в ситуации, когда они своей волей могли бы внести изменение в положение договора о его сроке. В последнем случае работник непрерывно имеет работу, у работодателя не пропадает работник и нет нужды проходить через процедуру увольнения с последующим приемом обратно, также пропадает риск признания договора бессрочным ввиду многократности перезаключения. В чем проявляются цели трудового законодательства на создание благоприятных условий труда и защиту прав и интересов работников и работодателей в случае запрета продления сроков действия трудового договора можно только догадываться.

Далее, в ст. 2 Трудового кодекса РФ в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений указано сочетание государственного и договорного

регулирования трудовых отношений. Что мешает сторонам в договорном порядке, действуя своей волей в своем интересе, при отсутствии императивной нормы закона, запрещающей внесение изменений в условие о сроке срочного трудового договора, заключить дополнительное соглашение и продлить срок действия трудового договора? По нашему мнению, данное действие вполне укладывается в логику целей и принципов трудового законодательства, не вызывая никакого противоречия ни с одним из них.

Статья 9 Трудового кодекса РФ, определяющая порядок договорного регулирования трудовых отношений, гласит, что такого рода регулирование осуществляется в том числе «путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями [...] трудовых договоров», которые не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. И здесь снова нужно констатировать, что при условии добросовестности поведения сторон, продление срока договора по соглашению сторон не может привести ни к ограничению прав, ни к снижению уровня, определенных законом гарантий работников [23]. Это понимание положений общих положений ТК РФ представляется верным в особенности с учетом, отмеченной нами ранее, возможности выбора сторонами вида договора по соглашению между собой, при наличии основания срочности, предусмотренного ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

2.3. Подход Федеральной службы по труду и занятости (Роструд)

Стоит отметить, что и профильный орган исполнительной власти – Роструд (а именно на его письма в массе ориентируются кадровые работники при неясности норм закона) не был последователен в своем понимании возможности или невозможности продления срока срочного трудового договора. В письме от 31.10.2007 г. N 4413-6 Роструд совершенно спокойно и позитивно отнесся к возможности продления срока действия срочного трудового договора и рекомендовал изменять условие о сроке действия трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к нему.

Однако, чуть более чем через год Роструд поменял свое мнение на прямо противоположное. В письме от 08.12.2008 г. № 2742-6-1 Роструд указал, что не имеется правовых оснований для продления срочного трудового договора на новый срок без его расторжения. В этом же письме Роструд также указал, что исключение из данного правила установлено законом только для определенных категорий работников (в частности, для беременных женщин и педагогов – ч. 2 ст. 261 ТК РФ и ч. 8, ч. 9 ст. 332 ТК РФ, соответственно).

А 24.10.2018 г. Роструд еще раз поменял свое мнение на противоположное и высказался о возможности и правомерности продления срочного трудового договора при условии, что сохраняется (не изменяется) основание, по которому был заключен срочный трудовой договор, а также общий срок трудового договора не превысит 5 лет [24].

Необходимо добавить, что 28.02.2019 г. на федеральном портале проектов нормативных правовых актов Министерством труда и социальной защиты РФ был размещен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предлагающий дополнить ст. 58 ТК РФ частью седьмой следующего содержания: «До истечения срока трудового договора его действие по соглашению сторон трудового договора может быть продлено один раз на новый срок, но не более пяти лет, включая ранее установленный срок трудового договора, по указанному в трудовом договоре основанию его заключения» [25]. Не может не удивлять противоречивость подходов федерального министерства (Минтруд РФ) и федерального органа исполнительной власти (Роструд), находящийся в ведении названного министерства.

В названном проекте Минтруд, по-видимому, предпринял попытку создания некоего компромисса между полярными мнениями о возможности и о невозможности продления срока срочного трудового договора. Пояснительная записка к проекту содержит

следующее логически противоречивое: «Трудовой кодекс не содержит общей нормы, разрешающей сторонам продлевать срок трудового договора даже в тех обстоятельствах, когда это отвечает интересам сторон, обусловлено объективными основаниями и упрощает оформление кадровых решений» [26], т.е. даже признавая наличие объективных оснований для продления срока и соответствие этой сделки интересам сторон, Минтруд, тем не менее, оказывается не в состоянии позволить сторонам самостоятельно определять количество сделок по продлению срока договора в рамках предельного 5-летнего срока. Предположить, что более чем однократное продление срока каким-бы то ни было образом ущемит права работника сложно, поскольку даже в той же пояснительной записке Минтруд говорит, что «срочный характер трудового договора не ограничивает и не ущемляет общих прав и гарантий работников, предоставляемых им в соответствии с трудовым законодательством» [26].

Признать этот подход удачным никак нельзя, поскольку он идет вразрез с устоявшейся практикой судов и исходит от порочного основания «что не разрешено, то запрещено», не позволяя работнику и работодателю действовать свободно, опираясь на свои интересы и хозяйственные потребности. Принятие предложенных Минтрудом изменений в текст ст. 58 ТК РФ, по нашему мнению, приведет скорее к росту злоупотреблений со стороны работодателя при увольнении в ситуации, когда срок действующего договора выйдет за рамки потребности в данном работнике. Названную потребность, особенно на уровне микропредприятий, сложно точно прогнозировать. А в условиях возможности только однократного продления, срок действия заключаемого или продляемого договора будет ставиться с «запасом» (вопрос, изменяя срок договора в сторону уменьшения, обойден вниманием как в тексте ТК РФ, так и в тексте проекта Минтруда).

На настоящий момент названный проект находится на стадии размещения текста проекта на федеральном портале и не направлен на рассмотрение в Правительство РФ, которое, в случае утверждения проекта, уже выступит с законодательной инициативой.

3. Результаты

Суммируя, на наш взгляд взвешенное, конструктивное нормативно и логически обоснованное мнение Роструда от октября 2018 г. и сложившуюся достаточно единообразную судебную практику, можно сделать вывод о том, что практика правоприменения допускает возможность внесения изменений в условие срочного трудового договора о сроке его действия в порядке, определенном ст. 72 ТК РФ, при соблюдении следующих условий [27]:

- соблюдение письменной формы соглашения об изменении срока (ст. 72 ТК РФ);
- наличия действующего основания для заключения (продления) срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ);
- общий срок срочного трудового договора не может превышать 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

4. Заключение

Признавая объективную необходимость вмешательства государства в сферу трудовых отношений, в том числе с целью обеспечения охраны прав и интересов работника, как слабой стороны трудового договора, законодателю нужно не в меньшей степени ориентироваться на расширение свободы и работника и работодателя в части совместного ими определения условий трудового договора. А в части нормотворчества тон должен задаваться практикой применения норм права, научной работой в области развития и совершенствования трудового права.

Нормы Трудового кодекса РФ на настоящий момент не содержат положений, ограничивающих стороны в изменении ими определенных ранее условий трудового договора. И по нашему мнению, законодателю нужно следовать уже сформировавшимся тенденциям понимания и применения положений Трудового кодекса РФ в части изменения срока срочного трудового договора.

Литература

1. *Чиканова Л.А.* Трудовой договор // СПС Консультант Плюс. 2006.
2. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.10.2018 г. по делу N 33-20709/2018. Режим доступа: https://sankt-peterburgsky-spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=23314643&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 13.06.2019)
3. *Уткин С.* Продление срочного трудового договора // "Кадровик. Трудовое право для кадровика". – 2010. – № 3.
4. *Ефремов А.В.* О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора // СПС Консультант Плюс. 2013.
5. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие под ред. Т.Ю. Коршуновой // СПС Консультант Плюс. 2015.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (7-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского // СПС Консультант Плюс. 2015.
7. *Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Настольная книга кадровика: юридические аспекты (3-е издание) под ред. Ю.П. Орловского // СПС Консультант Плюс. 2018.
8. Определение Московского городского суда от 06.02.2012 г. № 4г/3-114/12 // СПС Консультант Плюс.
9. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 02.05.2012г. по делу № 33-1380/12 // СПС Консультант Плюс.
10. Апелляционное определение Омского областного суда от 26.08.2015 г. по делу № 33-6106/2015. Режим доступа: https://oblsud--oms.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1152762&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=955411 (дата обращения: 28.02.2019)
11. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Режим доступа: <http://www.supcourt.ru/documents/own/8223/> (дата обращения: 28.02.2019)
12. Определение Верховного суда РФ от 27.06.2014 г. № 41-КГ14-10. Режим доступа: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=598206 (дата обращения: 28.02.2019)
13. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 14.06.2013 по делу № 33-1697/2013. Режим доступа: https://vs--kar.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=283494&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=87042 (дата обращения: 28.02.2019)
14. Апелляционное определение Костромского областного суда от 28.07.2014 г. по делу № 33-1209/2014. Режим доступа: https://oblsud--kst.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=604128&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=458105 (дата обращения: 28.02.2019)
15. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 14.07.2016 по делу N 33-97/2016. Режим доступа: https://oblsud--chao.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=146565&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=138283 (дата обращения: 28.02.2019)
16. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 25.05.2017 по делу № 33-84/2017. Режим доступа: https://oblsud--chao.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=156030&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=154537 (дата обращения: 28.02.2019)
17. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28.06.2017 по делу № 33-2429/2017. Режим доступа: <https://vs-->

- jak.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=608541&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=387237 (дата обращения: 28.02.2019)
18. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.07.2015 по делу № 33-11283/2015. Режим доступа: https://vs-tat.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=9049743&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 28.02.2019)
 19. Апелляционное определение Омского областного суда от 13.01.2016 по делу № 33-102/2016. Режим доступа: https://oblsud-oms.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=2575756&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=1366674 (дата обращения: 28.02.2019)
 20. Определение Верховного суда Республики Коми от 28.09.2015 по делу № 33-5175/2015. Режим доступа: https://vs-komi.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=2993576&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=435941 (дата обращения: 28.02.2019)
 21. Решение Суоярвского районного суда Республики Карелия от 24.03.2011 по делу № 2-132/2011. Режим доступа: https://suoyarvsky-kar.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=8013698&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 28.02.2019)
 22. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.07.2016 по делу № 33-12125/2016. Режим доступа: https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&srv_num=1&number=11737411&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 28.02.2019)
 23. Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=88941> (дата обращения: 13.06.2019)
 24. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Режим доступа: https://www.kadrovik-praktik.ru/novosti_trudovogo_zakonodatelstva/obsuzhdayutsya_vazhnye_popravki_v_tk_rf/ (дата обращения: 13.06.2019)
 25. Апелляционное определение Омского областного суда от 09.08.2017 по делу № 33-5484/2017. Режим доступа: https://oblsud-oms.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=4190017&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=4055294 (дата обращения: 28.02.2019)
 26. «Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2018 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований» (утв. Рострудом). Режим доступа: http://static.consultant.ru/obj/file/doc/rostrud_241018.pdf (дата обращения: 28.02.2019)
 27. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.09.2015 по делу № 33-3390/2015. Режим доступа: https://vs-kar.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=3046855&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=2046584 (дата обращения: 28.02.2019)