

**УДК 349.2**

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СУДЕБНОЙ ФОРМЫ ЗАЩИТЫ В СИСТЕМЕ  
КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ  
ПРАВЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ**

*Агашев Д. В.*

*Крымский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»*

Статья посвящена рассмотрению проблемы развития судебной формы защиты в системе коллективных правоотношений. На основе положений действующего законодательства и судебной практики приводятся примеры использования указанного механизма, моделируются перспективные способы защиты и варианты его применения. Озвучены некоторые предложения по совершенствованию норм российского трудового права в целях расширения альтернативы в вопросах эффективного обеспечения прав и интересов участников коллективных правоотношений в современных условиях.

**Ключевые слова:** трудовое право, иск, способ защиты, субъект, суд, защита, коллективные правоотношения, исковая давность.

Отчасти сама постановка проблемы обеспечения надлежащей реализации прав и обязанностей субъектов коллективного трудового права, включая возможность их судебной защиты, находится в некотором диссонансе с принятым в отечественном трудовом законодательстве подходом (ст. 23 ТК РФ) к характеристике социального партнерства как некоей самоуправляемой, самореализуемой системы взаимодействия, ставя во главу угла интересы участников и идеи консенсуса.

В этом смысле права, обязанности субъектов и их юридические гарантии предстают как некая процедурная условность, «побочный продукт», будто бы явление производное, не требующее специального теоретического анализа. Вероятно, по этой причине данный вопрос крайне редко становится предметом внимания исследователей.

Тем не менее, в ряде современных исследований по трудовому праву совершенно обоснованно отмечается, что интересы (экономические, производственные и др.) сторон партнерства представляют собой ни что иное, как предмет правового регулирования в рамках коллективного трудового права [1, с. 257-259], а частное взаимодействие участников под воздействием соответствующих норм порождает особые (коллективные) правовые отношения со всеми характерными для этой категории атрибутами [2, с. 45-48].

Несомненно, в коллективных правоотношениях концепция примирительного взаимодействия и разрешения разногласий является предпочтительной в организационно-экономическом, в методическом и в психологическом плане. В литературе даже высказываются предложения о ее расширении за счет третейской и медиационной моделей [3, с. 57; 4, с. 87-93].

Однако, эти варианты, как правило, не предполагают принудительной защиты и восстановления для тех прав (материальных и процедурных), которые вытекают из

системы правовой регламентации отдельных видов отношений в рамках социального партнерства (ст. 27 ТК РФ).

Конечно, юридическое принуждение свойственно и административной форме защиты, которая в рамках действующего законодательства уже сейчас реализуется в коллективных правоотношениях (ст. 5.28-5.34 КоАП РФ). Но ее эффективность в этой области является предметом для дискуссии, учитывая, помимо прочего, невозможность в существующей парадигме административной ответственности применение соответствующих мер к представителям работников. К тому же всегда полезна разумная альтернатива в развитие положений ст. 46 Конституции РФ и абз. 15 ст. 2 ТК РФ.

Одной из слабых сторон ТК РФ в целом нужно считать отсутствие в нем специальных статей, аналогичных ст. 12 ГК РФ, где закреплялась бы единая система способов защиты права, причем не только коллективных, но и индивидуальных. Рассматривать же в таком качестве ст. 352 ТК РФ нет достаточных оснований с доктринальной точки зрения, поскольку в данном случае недопустимо смешиваются понятия «форма» и «способ» защиты, что уже отмечалось в отраслевой литературе [5, с. 9-10].

Обнадешивает то, что в ТК РФ сейчас отсутствует прямой запрет на использование судебного механизма в коллективных правоотношениях, а отдельные положения трудового законодательства и правоприменительная практика подтверждают реализацию именно в таком порядке защиты и восстановления прав субъектов.

Так, согласно ч. 4 ст. 413 ТК РФ работодатель вправе требовать *признания забастовки незаконной*, если она объявлена с нарушением правил и процедур, предусмотренных законодательством. То, что речь идет именно о способе защиты права не может быть сомнений, но его, очевидно, нужно отличать от мер по отложению не начавшейся или приостановлению начавшейся забастовки (ч. 7 ст. 413 ТК РФ), поскольку указанные инструменты относятся к процессуальным мерам обеспечения иска (ст. 140 ГПК РФ).

Далее, в соответствии со ст. 417 ТК РФ работодатель имеет право на *возмещение убытков*, причиненных забастовкой, которая не была прекращена после признания ее судом незаконной. Тем не менее, уже имеющиеся в арсенале трудового права способы защиты, безусловно, не достаточны, а некоторые требуют совершенствования, на что в дальнейшем будет обращено внимание.

Судебная форма разрешения разногласий сторон социального сотрудничества также ассоциируется со ст. 29 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [6].

Подчеркнем, что указанная статья фиксирует вариант защиты именно прав (а не интересов!) профсоюзов, что в системном единстве норм ст. 11, 16, 17, 19 этого Закона и отдельных положений ТК РФ (ч. 2 ст. 36, ч. 7 ст. 37, ч. 9 ст. 39, ч. 2 ст. 40, ч. 8 ст. 47, ч. 2 ст. 51, ст. 377 и других) свидетельствует о признании предпосылками для таких разбирательств самых разных материальных и процедурных нарушений, допускаемых контрагентами в рамках коллективных правоотношений.

Как показывает судебная практика, в настоящее время в большом числе случаев судебная защита прав профсоюзов связана с вопросами взыскания профсоюзными организациями членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в связи с ненадлежащим исполнением работодателем обязанностей по их перечисле-

нию. Отнесение этих споров к компетенции арбитражных судов ввиду наличия в них экономического содержания [7], на наш взгляд, не изменяет правовую природу предшествующих судебному разбирательству правоотношений.

Они, очевидно, имеют коллективный характер, поскольку в целом связаны с созданием условий для функционирования деятельности первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 377 ТК РФ). Вместе с тем, например, в части обязанности предоставления работодателем помещения профсоюзу (ч. 1 и 2 ст. 377 ТК РФ) судебной практикой сформулирован иной подход [8], согласно которому такого рода споры в силу отсутствия в них экономического содержания не относятся к компетенции арбитражных судов.

Однако, проблема компетенции в этом плане вторична, имеет формальный характер. Более важно другое: судебной практикой зафиксирован непоименованный в ТК РФ способ защиты прав в коллективных правоотношениях – *понууждение к исполнению обязанности (совершению определенных действий)*.

Указанный прием целесообразно транслировать и на другие случаи, когда речь идет, например, о необходимости стороны исполнить некоторые процедурные требования, например, ч. 2 ст. 36 ТК РФ о вступлении стороны в коллективные переговоры или ч. 7 ст. 37 ТК РФ (особенно, если это касается представителей работников). В практическом контексте при реализации этих норм могут возникнуть, как минимум, две проблемы.

С одной стороны, возможно уклонение контрагента от вступления в переговоры. Если в отношении работодателя определенным стимулом становится административная ответственность (ст. 5.28 КоАП РФ), то для представителей работников она не установлена.

С другой стороны, вступление сторон в переговоры еще не означает, что возникшее процедурное правоотношение начнет реализовываться в заданном режиме. В данном случае проблема обнаруживается в норме ч. 9 ст. 37 ТК РФ, предполагающей необходимость согласования *регламента работы* сторон, утверждение которого вполне может растянуться на неопределенное время.

При этом, как представляется, уклонения работодателя от участия в переговорах формально (в смысле ст. 5.28 КоАП РФ) не будет, как в итоге может не оказаться и подписанного протокола разногласий по этому несогласованному регламенту, который необходим представителю работников для перехода к процедуре коллективного трудового спора (ст. 38 ТК РФ).

Такая ситуация вновь указывает на назревшую необходимость законодательного закрепления в ТК РФ принципов недопустимости злоупотребления правом и добросовестности.

Тем не менее, в указанных случаях может возникнуть нарушение нескольких принципов именно коллективного трудового права (абз. 3, 4, 6 ст. 24 ТК РФ), обеспечению исполнения которых в настоящее время препятствует скудность отраслевого правового инструментария.

Надо иметь в виду, что даже удовлетворенное судом требование о понуждении к исполнению обязанности (совершению определенных действий) может оказаться не достаточной мерой воздействия на сторону, учитывая, что принудительное исполнение судебного решения, как правило, занимает некоторое время.

Кроме этого, ст. 105 Федерального закона «Об исполнительном производстве» [9] устанавливает лишь общие условия исполнения, что требует от суда скрупулезной работы по конкретизации в резолютивной части решения и исполнительном документе требуемых от ответчика действий. Применение же приставом исполнительского сбора за несвоевременное исполнение далеко не всегда эффективно, учитывая возможность его оспаривания в суде, когда размер может быть уменьшен или ответчик может быть полностью от него освобожден.

В этом плане в дополнение к ранее названному способу защиты целесообразно предусмотреть в трудовом законодательстве неустойки в пользу контрагента в качестве вспомогательных мер, в частности, за счет адаптации к этим ситуациям гражданско-правовой модели *астрента* (ст. 308.3 ГК РФ).

В таком случае понуждение к исполнению обязанности (совершению определенных действий) будет подкреплено имущественной санкцией, что лишь подчеркнет расширение частноправовых начал в коллективном трудовом праве.

Это, полагаю, также создаст мощный стимул для сторон, станет действенным гарантийным механизмом реализации принципа заинтересованности в социальном партнерстве.

Оценивая содержание ст. 417 ТК РФ, нельзя не обратить внимание на следующие спорные моменты. Считаем, законодателем не вполне оправданно выбрана схема прямого применения гражданско-правового способа защиты (ст. 15, 393 ГК РФ) без должного внимания к деталям.

Дело в том, что в данном случае идет речь не о гражданско-правовом обязательстве со свойственной ему персонализацией и предметом, а о массовых выступлениях работников с экономическими требованиями в рамках особых социальных отношений.

Например, при указании на орган, возглавляющий забастовку, не учтено возможное различие в его правовом положении: этот орган может иметь или не иметь статус юридического лица. Очевидно, что в первом случае ответчиком становится организация как самостоятельный субъект.

Во втором же случае, учитывая несколько «размытую» формулировку ст. 417 ТК РФ должна, вероятно, возникнуть солидарная ответственность физических лиц (ст. 322 ГК РФ), сформировавших этот орган.

Такой вывод подтверждается ч. 2 ст. 41 Федерального закона «Об общественных объединениях» [10]. Полагаем, подобное отождествление организационной формы представителей работников, допущенное в ст. 417 ТК РФ, является необоснованным и требует корректировки.

Одновременно нужно принимать во внимание целый комплекс правовых условий возмещения убытков, содержащихся в ГК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 г. № 25 [11] на этот счет, включая презумпцию вины должника, что не вполне коррелирует со спецификой социального партнерства.

При этом мнение о том, что на практике работодатели или прокуратура по ст. 417 ТК РФ убытки не взыскивают [12], вряд ли является достаточной гарантией: такая практика может резко измениться при определенном векторе развития экономической ситуации в стране.

Все это свидетельствует не столько о необходимости корректировки нормы ст. 417 ТК РФ, сколько о пересмотре всей концепции обеспечения прав и интересов сторон коллективного правоотношения в указанных случаях. Прежде всего следует ограничить объем возмещения реальным ущербом, а также перераспределить бремя доказывания по этим делам, возложив его на истца, поскольку речь идет не о стандартном гражданском обороте и обеспечении прав частных лиц, а о правоотношениях особого типа и иной отраслевой природы.

Вместе с тем, поскольку принципиальный подход законодателя заключается в обеспечении оптимального согласования интересов субъектов и их равноправия, это требует внимания к правовым возможностям представителя работников и прежде всего профсоюза.

По этой причине в ТК РФ необходимо предусмотреть его право на *возмещение реального ущерба*, причиненного неисполнением или несвоевременным исполнением обязанностей работодателем, вытекающих, в частности, из ст. 377 ТК РФ, с возложением бремени доказывания на истца и выполнением обычных требований в части уплаты государственной пошлины.

Например, речь может идти о нарушении работодателем обязанности по предоставлению профсоюзу помещения, когда у последнего возникают затраты на аренду такого помещения у третьего лица или иные подобные расходы.

В целях обеспечения равенства прав профсоюзов и иных представителей работников на судебную защиту следует дополнить ст. 31 ТК РФ нормой о распространении на последних ст. 29 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с установлением обязанности прокурора подавать иск по требованию и в интересах представителя работников, не являющегося юридическим лицом.

Кроме этого, необходимо закрепление такого способа защиты как признание *недействительными отдельных условий коллективного договора, соглашения*. В настоящее время стороны этой возможности лишены.

Прежде всего, это касается работодателя (учредителя), который не может оспорить положения, создающие опасность его экономической устойчивости и грозить банкротством вследствие необоснованных или злонамеренных действий руководителей (управляющих). Этому есть конкретные практические примеры [13]. Предлагаемый механизм будет направлен на воплощение принципа реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами (абз. 10 ст. 24 ТК РФ), который в настоящее время в целом имеет несколько декоративный характер.

Однако развитие данной идеи поднимает целый пласт смежных проблем, в частности, о возможной квалификации коллективных договоров в качестве крупных сделок со всеми вытекающими из этого последствиями.

Одновременно это, вероятно, потребует обновления отдельных концептуальных положений ТК РФ, включая признание и введение в трудовое законодательство категории «трудовая сделка», потребность в чем очевидна и обосновывается в литературе [14, с. 457-459; 15].

Еще один существенный момент связан со сроками принудительной защиты права в коллективных правоотношениях. В настоящее время в ТК РФ этот вопрос в целом оставлен без внимания. В отношении ст. 417 ТК РФ, по всей видимости, подлежит применению общий срок исковой давности (п. 1 ст. 196 ГК РФ).

В других случаях все не так очевидно. Полагаем, есть необходимость в установлении в ТК РФ специальных сокращенных сроков исковой давности в интервале от трех-шести месяцев (понуждение к исполнению обязанности, астрент, взыскание ущерба и др.) до одного года (признание недействительными условий коллективного договора, соглашения), учитывая функцию способа защиты, потребность в оперативном воздействии на контрагента для быстрого и эффективного разрешения спора как условий оптимального согласования интересов сторон. Обоснованием для этого может служить правовая позиция, выраженная в п. 5 Постановления Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П [16].

Вариативность защиты в контексте коллективных правоотношений – явление необходимое и неизбежное, поскольку это объективно вытекает из природы соответствующих общественных связей и особенностей механизма их правового регулирования.

При этом имеющая место в отдельных случаях декларативность норм коллективного трудового права не может быть преодолена при использовании только государственных принудительных мер. Совершенно очевидно, что отечественное трудовое право все ещё ограничено в инструментарии, который бы в полной мере соответствовал объективной необходимости более полного учета частного элемента, в том числе в рамках социального партнерства. Проведенный в настоящей статье анализ показывает, что работа по совершенствованию трудового законодательства обеспечения прав субъектов коллективных правоотношений должна включать решение следующих задач:

- корректировку имеющихся правовых средств и их расширение за счет новых мер, а именно: возмещение причиненного незаконной забастовкой ущерба; понуждение к исполнению обязанности; взыскание ущерба, причиненного работодателем представителю работников; астрент; признание недействительными отдельных условий коллективного договора, соглашения;
- нормативное закрепление в ТК РФ системы коллективных средств и способов защиты, реализуемых в судебной форме;
- более четкое определение субъектов права на иск;
- установление особенностей при распределении бремени доказывания;
- закрепление сокращенных сроков исковой давности по делам, вытекающим из коллективных правоотношений.

Безусловно, представленное исследование не претендует на полноту и бесспорность, поскольку главным образом было ориентировано на постановку проблемы и примерные варианты ее решения. Однако озвученная в ее рамках модель защиты прав сторон коллективных правоотношений в случае ее реализации может оказаться полезной.

Представляется целесообразной также широкая дискуссия представителей научного сообщества и правоприменительной системы о включении в отраслевое законодательство предлагаемого в настоящей работе юридического инструментария.

#### Список литературы:

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

2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. 1151 с.
3. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России//Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №3. С. 54-57.
4. Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: монография. – М.: Юрлитинформ, 2016. 176 с.
5. Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Воронеж, 2015. 22 с.
6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/) (дата обращения - 17.10.2022).
7. Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 09 января 1998 г. № 25 «О подведомственности арбитражным судам споров профсоюзных организаций о взыскании с юридических лиц – работодателей, не перечисливших на счет профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://vs.rf/documents/arbitration/17608/> (дата обращения - 17.10.2022).
8. Постановление ФАС Московского округа от 7 апреля 2008 г. № КГ-А40/2440-08 по делу № А40-22283/07-57-162//СПС «Консультант Плюс».
9. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_71450/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71450/)(дата обращения - 15.10.2022).
10. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6693/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/)(дата обращения - 12.10.2022).
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 г. № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_181602/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181602/) (дата обращения - 17.10.2022).
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/ отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт. 2019. X. 254 с.
13. Решение Арбитражного суда Краснодарского края от 23 июля 2012 г. по делу № А32-50074/2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/0e0fd429-268e-48b4-9194-ee62a7e2c1cf> (дата обращения - 17.10.2022).
14. Головина С.Ю. Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства// Ст. в кн. «Кодификация российского частного права 2019» / Под ред. Д.А. Медведева; Исслед. центр частн. права им. С. С. Алексеева при Президенте РФ. – М.: Статут. 2019. 492 с.
15. Агашев Д.В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестн. Том. гос. ун-та. Право. 2012. № 2 (4). С. 55–66.
16. Постановления Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_309836/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_309836/) (дата обращения - 17.10.2022).
- 17.

**Agashev D.V. Problems of development of the judicial protection form in the system of collective legal relations in Russian labor law: current status and promising models** // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical Science. – 2022. – T. 8 (74). № 3. – P. 350-358.

The article is devoted to the development problem of the judicial protection form in the collective legal relations system. On the basis of current legislation and court practice, examples of the use of this mechanism are given, and promising methods of protection and options for its application are modeled. Some proposals to improve Russian labour law and expand the options of the judicial protection for participants in order to expand alternatives in matters of effective enforcement of the rights and interests in collective legal relationship in modern conditions are announced.

**Keywords:** labor law, lawsuit, method of protection, subject, court, protection, collective legal relations, statute of limitations.

#### Spisok literatury:

1. Lebedev V.M., Mel'nikova V.G., Nazmetdinov R.R. Trudovoe pravo: opyt sravnitel'no-pravovogo issledovaniia/ red.: Lebedev V.M. – M.: Norma Infra-M, 2018. 480 s.
2. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: Uchebnik: V 2 t. T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Protssesual'noe trudovoe pravo. – M.: Statut, 2009. 1151 s.
3. Soshnikova T.A. Problemy sovershenstvovaniia zakonodatel'stva o trudovykh sporakh v sovremennoi Rossii//Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2011. №3. S. 54-57.
4. Kniazeva N.A. Pravovye sredstva i formy zashchity trudovykh prav rabotnikov: monografiia. – M.: IurLit-inform, 2016. 176 s.
5. Kniazeva N.A. Pravovye sredstva i formy zashchity trudovykh prav rabotnikov: avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk. – Voronezh, 2015. 22 s.
6. Federal'nyi zakon ot 12 ianvaria 1996 g. № 10-FZ «O professional'nykh soiuзах, ikh pravakh i garantiakh deiatel'nosti» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/) (data obrashcheniia - 17.10.2022).
7. Informatsionnoe pis'mo Prezidiuma VAS RF ot 09 ianvaria 1998 g. № 25 «O podvedomstvennosti arbitrazhnym sudam sporov profsoiuznykh organizatsii o vyzkaniu s iuridicheskikh lits – rabotodatelei, ne perechislivshikh na schet profsoiuznykh organizatsii chlenskie profsoiuznye vzosy, uderzhannye iz zarabotnoi platy rabotnikov» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: URL: <https://vs.rf/documents/arbitration/17608/> (data obrashcheniia - 17.10.2022).
8. Postanovlenie FAS Moskovskogo okruga ot 7 apreliia 2008 g. № KG-A40/2440-08 po delu № A40-22283/07-57-162/SPS «Konsul'tant Plus».
9. Federal'nyi zakon ot 2 oktiabria 2007 g. № 229-FZ «Ob ispolnitel'nom proizvodstve» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_71450/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71450/) (data obrashcheniia - 15.10.2022).
10. Federal'nyi zakon ot 19 maia 1995 g. № 82-FZ «Ob obshchestvennykh ob"edineniiakh» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6693/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/) (data obrashcheniia - 12.10.2022).
11. Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi)/ otv. red. Iu.P. Orlovskii. 8-e izd., ispr., dop. i pererab. – M.: Kontrakt. 2019. X. 254 s.
12. Reshenie Arbitrazhnogo suda Krasnodarskogo kraia ot 23 iulia 2012 g. po delu № A32-50074/2011 [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/0e0fd429-268e-48b4-9194-ee62a7e2c1cf> (data obrashcheniia - 17.10.2022).
13. Golovina S.Iu. Ispol'zovanie chastnopravovykh konstruksii pri kodifikatsii rossiiskogo trudovogo zakonodatel'stva// St. v kn. «Kodifikatsiia rossiiskogo chastnogo prava 2019» / Pod red. D.A. Medvedeva; Isled. tsentr chastn. prava im. S. S. Alekseeva pri Prezidente RF. – M.: Statut. 2019. 492 s.
14. Agashev D.V. O probleme formirovaniia instituta sdelok v trudovom prave Rossii // Vestn. Tom. gos. un-ta. Pravo. 2012. № 2 (4). С. 55–66.

15. Postanovleniia Konstitutsionnogo Suda RF ot 25 oktiabria 2018 g. № 38-P «Po delu o proverke konstitutsionnosti chasti pervoi stat'i 127 i chasti pervoi stat'i 392 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii v sviazi s zhalobami grazhdan M.V. Danilova, K.V. Kondakova i drugikh» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_309836/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_309836/) (data obrashcheniia - 17.10.2022).