

## Проблемы временного перевода работника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ): практический аспект

А. В. Завгородний<sup>1</sup>, О. Рымкевич<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

<sup>2</sup> Университет Модены и Реджо-Эмилия, фонд «Марко Бьяджи», Италия, 41121, Модена, ул. Ларго Марко Бьяджи, 10

**Для цитирования:** Завгородний, Александр В., Рымкевич, Ольга. 2022. «Проблемы временного перевода работника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ): практический аспект». *Ежегодник трудового права* 12: 222–231. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.117>

В статье рассматриваются различные проблемы, которые могут возникнуть при реализации предоставленного ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ права на трансформацию соглашения о временном характере перевода работника на другую работу в перевод работника на постоянной основе. Формулировка ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ весьма неудачна, поскольку не предусматривает обязанность работодателя предупреждать работника об окончании срока временного перевода. В подобной ситуации работник фактически лишается права на свободу труда, а также на своевременное получение сведений о возможной трансформации его временного перевода на перевод на постоянной основе. Обращается внимание, что на время временного перевода работника прежнее трудовое правоотношение, соответствующее зафиксированным в его трудовом договоре условиям, «приостанавливается» и возобновляется по истечении срока перевода, когда работнику будет предоставлена прежняя работа. Иначе ставится под сомнение действие принципа стабильности трудового правоотношения и создается угроза применения труда работника в принудительном порядке по другой должности (работе), о переводе на которую он дал согласие только на определенный срок, но не на постоянной основе. Отсутствии согласия работника на его перевод на постоянной основе на должность, которую он замещал временно, является нарушением конституционного принципа свободы личности в распоряжении собой, включая распоряжение своими способностями к труду. Следует принять во внимание, что понятие «считается» весьма расплывчатое и абстрактное. Сложно представить, что условие соглашения о временном характере перевода «утрачивает» силу и «считается» постоянным. Любой перевод, а тем более на постоянной основе, должен быть подкреплен конкретными действиями как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, изменение трудового договора, временный перевод, согласие, перевод на постоянной основе.

### 1. Введение

Заклячая трудовой договор, стороны не вправе снижать уровень трудовых прав и гарантий, установленных законодательством, как не могут исключить их или заменить. Это одна из особенностей трудового законодательства, которая свидетельствует о его социальной направленности.

Под изменением трудового договора следует понимать прежде всего различного рода новации содержания и субъектного состава трудового договора, включая переводы на другую работу. Перевод на другую работу определяется законодателем как изменение определенных сторонами условий трудового договора. Вместе с тем не всякое изменение содержания трудового договора является переводом на другую работу, равно как и перевод на другую работу не всегда связывается с изменением содержания трудового договора.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ<sup>1</sup> условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме. Порой можно встретиться с практикой заключения нового трудового договора в связи с изменением одного или нескольких условий трудового договора (например, при переводе на другую работу). Подобная практика не может считаться правильной, поскольку остается открытым вопрос о судьбе прежнего трудового договора. Чтобы заключить новый трудовой договор, стороны должны предварительно прекратить действие старого трудового договора, что вряд ли оправдано.

Общий принцип стабильности трудового правоотношения распространяет свое действие и на случаи временных переводов на другую работу. Это означает, что, как правило, изменение содержания трудовой функции и (или) обусловленного договором места применения труда осуществляется исключительно по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ). Перевод на другую работу — это двухсторонний юридический факт. В этом случае возникает новое трудовое правоотношение, а прежнее прекращается (Лебедев, Мельникова и Назметдинов 2018, 335). Тем не менее возможен временный перевод по инициативе работодателя и без согласия работника (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Остановимся подробнее на проблемах временного перевода работника на другую работу у того же работодателя в соответствии с ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ.

## 2. Основное исследование

Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, временные переводы допускаются по соглашению сторон, заключенному в письменной форме в пределах установленного законом срока. Срок такого перевода не должен превышать одного года. Подобный перевод может осуществляться как на вакантную должность до поступления на эту должность постоянного работника, так и для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

И в том, и в другом случае перевод может осуществляться только по письменному соглашению сторон. При этом в соглашении должна быть достигнута договоренность относительно самого перевода, указан срок такого перевода и отражены другие вопросы, связанными с переводом.

Если стороны достигли соглашения о переводе на какой-то определенный срок, то этот срок не может быть впоследствии изменен в одностороннем порядке. Закон не предусматривает возможности прекратить досрочно действие соглашения

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские нормативные правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 09.02.2022).

о временном переводе по желанию лишь одной стороны трудового договора (работника или работодателя). Поэтому работник не может в одностороннем порядке расторгнуть достигнутое соглашение о сроке его временного перевода, как он это может сделать при исполнении им наряду со своей основной работой другой работы в порядке совмещения должностей. Однако это не исключает права работника при временном переводе также расторгнуть трудовой договор с работодателем по собственному желанию в соответствии с правилами, установленными ст. 80 ТК РФ, если у работника возникнет необходимость прекратить трудовые отношения по своей инициативе.

В случае перевода работника *на вакантную должность* возникает вопрос, почему в этом случае перевод на другую работу осуществляется только на определенный срок, а не на общих основаниях — на неопределенный срок. Высказывалась точка зрения, что раз законодатель запрещает устанавливать испытание при переводе работника на другую работу, то ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ о временных переводах позволяет обойти установленный запрет путем заключения между сторонами соглашения о временном переводе работника на такую работу. При нежелании оставить работника на новой должности (работе) работодатель сможет по истечении срока временного перевода вернуть работника на прежнюю должность (работу) (Долова 2009, 138). С подобной точкой зрения можно согласиться. Будучи недостаточно проработанной, ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ действительно предоставляет такую возможность работодателю в обход императивных норм трудового законодательства. Подобный временный перевод работника на вакантную должность можно рассматривать как установленное работодателем своеобразное испытание работнику, длящееся в течение всего срока временного перевода.

Перевод для замещения *временно отсутствующего работника* является частным случаем временных переводов и осуществляется на основании общих правил, установленных законодателем для подобных переводов.

Для замещения отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, в случае временной нетрудоспособности, в период отпуска, повышения квалификации, командировки), временный перевод осуществляется до выхода этого работника на работу. В подобных случаях срок перевода зависит от времени выхода на работу замещаемого работника.

Следует отметить, что на практике это правило далеко не всегда соблюдается. Встречаются случаи, когда в соглашении и приказе о переводе на другую работу делается следующая запись: «...перевести на должность... на срок до одного года». Подобную практику нельзя признать правомерной, ибо она не соответствует ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, где прямо говорится о сроке такого перевода (Орловский, Нуртдинова и Чиканова 2011, 238). Кроме того, это ставит работника в весьма неопределенное положение в течение длительного периода перевода.

В случае замещения работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ч. 1 ст. 256 ТК РФ), срок временного перевода может превысить один год. Однако в этом случае в приказе о переводе указывается, что работник временно переводится на другую работу на период нахождения, например, женщины-работницы в отпуске по уходу за ребенком. В данном случае конкретный срок не указывают, предполагая, что женщина-работница имеет право в любой момент прервать свой отпуск и выйти на работу. Согласия работодателя на

выход на работу не требуется, так как на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Если по окончании срока временного перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать на новом месте, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. В данном случае не вполне ясно, как может условие соглашения о временном характере перевода «утратить» силу, а перевод — «считаться» постоянным (Ершова 2007, 333). Как мы видим, закон исходит из того, что работодатель может и не предоставлять прежнюю работу, если это в его интересах. Вместе с тем работник, для того чтобы перейти на прежнюю работу, должен потребовать это от работодателя. При этом неясно, как работник должен потребовать предоставления прежней работы: написать заявление или обратиться устно с таким требованием? В течение какого срока должно последовать данное обращение? Должен ли работник, переведенный на другую работу, продолжать выполнять ее в период, в течение которого работодатель принимает решение о предоставлении ему прежней работы? Будет ли считаться временный перевод на другую работу постоянным, если работник на момент истечения срока временного перевода отсутствовал на работе по объективным (уважительным) причинам? (Нуртдинова и Чиканова 2019, 57).

Следует признать, что подобная формулировка (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ) весьма неудачна, поскольку не предусматривает обязанность работодателя предупреждать работника об окончании срока временного перевода. В этой ситуации работник фактически лишается права на свободу труда, а также на своевременное получение сведений о возможной трансформации его временного перевода на перевод на постоянной основе.

По окончании определенного сторонами срока временного перевода на другую работу по требованию работника работодатель обязан предоставить ему прежнюю работу. В этом случае оформлять приказ о переводе работника на прежнюю должность (работу) не требуется.

На наш взгляд, оформление приказа о переводе на основное место работы имеет смысл только в том случае, когда конкретный срок перевода не был установлен дополнительным соглашением и приказом о временном переводе, например для замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком. Если женщина прерывает свой отпуск и выходит на работу, то, естественно, нужен приказ работодателя о возвращении работника, временно переведенного на ее место, на его основную работу, указанную в трудовом договоре.

Как мы видим, законодатель допускает временные переводы на достаточно длительный срок. В этой связи возникает вопрос: гарантировано ли переведенному работнику сохранение его прежнего места работы (должности)? Законом прямо не установлена такая гарантия, но по косвенным признакам мы можем сделать предположение о праве работника претендовать на прежнее место работы по окончании срока перевода. Такой вывод основан на норме ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, устанавливающей правило: если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (Головина и Молодцов 2008, 189).

Существует и несколько иная точка зрения, позволяющая судить о том, что прежнее место для временно переведенного работника может и не сохраняться. По мнению С. М. Петрова, одного из авторов официального комментария ТК РФ, если прежняя работа работнику не может быть предоставлена по окончании срока перевода, то в этом случае работодатель обязан предоставить работнику равноценную, ранее замещаемую им должность (работу). Предоставленная в этом случае должность должна учитывать указанную в трудовом договоре работника его трудовую функцию и условия оплаты труда (Комментарий 2006, 252).

На наш взгляд, более предпочтительной является точка зрения, что сохранение прежнего места работы за работником должно быть присуще любым его временным переводам независимо от срока перевода. В противном случае утрачивается суть временного перевода и его свобода и искажается воля сторон трудового договора (Бугров 2013, 372). Представляется, что на время временного перевода работника прежнее трудовое правоотношение, соответствующее зафиксированным в его трудовом договоре условиям, «приостанавливается» и возобновляется по истечении срока перевода, когда работнику будет предоставлена прежняя работа. Иначе ставится под сомнение действие принципа стабильности трудового правоотношения и создается угроза применения труда работника в принудительном порядке по другой должности (работе), о переводе на которую он дал согласие только на определенный срок, но не на постоянной основе. Отсутствие согласия работника на его перевод на постоянной основе на должность, которую он замещал временно, является нарушением конституционного принципа свободы личности в распоряжении собой, включая распоряжение своими способностями к труду.

По окончании определенного сторонами срока временного перевода на другую работу работодатель может, а по требованию работника обязан предоставить ему прежнюю работу. Однако если срок временного перевода истек, а работник не настаивает на предоставлении прежней работы и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу. В этом случае работа по должности (профессии, специальности), на которую работник был временно переведен, считается для него постоянной, и работодатель не вправе без согласия работника перевести его на прежнюю или другую работу.

Поэтому трудно согласиться с мнением, что если работодатель все же примет решение предоставить работнику прежнюю работу, но уже после истечения срока временного перевода, то данное решение будет для работника обязательным, поскольку приоритет отдается той трудовой функции, которая была ранее определена сторонами в трудовом договоре до его изменения в связи с временным переводом (Курушин 2008, 41).

В то же время и работник не вправе требовать перевести его на другую работу в случае, если по окончании срока временного перевода он не выразил такого желания в письменной форме.

С какого же дня такой перевод считается постоянным — со дня окончания временного перевода или с первого его дня?

Представляется, что здесь можно применить аналогию в соответствии с ч. 4 ст. 58 ТК РФ. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает выполнять свои обязанности, то условие о срочном характере трудового договора

утрачивает силу, и трудовой договор теперь считается заключенным на неопределенный срок. Следовательно, в рассматриваемом случае срочный трудовой договор признается договором, заключенным на неопределенный срок, начиная с первого дня его действия.

Следует согласиться с точкой зрения, что аналогичные выводы применимы и к трансформации временного перевода на другую работу в постоянный перевод (Долова 2009, 140). В подобных случаях перевод на другую работу следует признавать постоянным с момента его начала, а не с момента окончания срока временного перевода работника на другую работу. В ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ речь идет об одном и том же переводе, который первоначально был временным, а в результате «считается постоянным».

Однако и в этом случае работодатель должен соблюдать порядок перевода работника на другую работу, установленный в ст. 72.1 ТК РФ, понимая, что перевод — это прежде всего новация содержания трудового договора.

Трудовой кодекс не устанавливает конкретного срока продолжения работы переведенного работника после истечения срока временного перевода, для того чтобы перевод стал постоянным. Однако продолжительность этого периода принципиального значения не имеет. Главное, чтобы работник продолжал выполнять трудовую функцию по другой работе и после окончания срока его временного перевода.

Таким образом, сам факт допуска работника к работе после наступления даты, обозначенной в соглашении о переводе в качестве момента окончания срока перевода, означает достижение сторонами нового соглашения о том, что временная работа теперь является для работника постоянной.

На наш взгляд, в подобных случаях важна не столько длительность продолжения работы, сколько тот факт, что прежняя работа работнику не была предоставлена и, главное, он этого не потребовал.

Также законодателем не установлено, до какого момента у работника сохраняется право требовать предоставления ему прежней работы. Представляется, что работодатель все же должен предупредить работника о том, что срок временного его перевода заканчивается, и если работник не изъявит желания вернуться на прежнее место работы, а работодатель не настаивает на этом, то только в этом случае временная работа для работника может «считаться постоянной».

Нельзя также исключать ситуацию, когда работодатель забудет предупредить работника об окончании срока временного перевода или умышленно не станет этого делать. В подобном случае трансформация временного перевода работника в постоянный перевод будет осуществлена лишь по причине истечения срока временного перевода. При этом следует иметь в виду, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). В данном случае письменное согласия работника было получено только на временный перевод. Поэтому необходимо получить письменное согласие работника на выполнение этой (ранее для него временной) работы на постоянной основе.

В силу ст. 72 ТК РФ обязательным является заключение письменного дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе работника на другую работу на постоянной основе. Прежнее соглашение о временном переводе перестает действовать, и к прежней работе, предусмотренной трудовым договором, работник

уже не возвращается. На основании дополнительного соглашения, заключенного между работником и работодателем, издается приказ руководителя организации о переводе работника на другую работу на постоянной основе. Данный приказ признает утратившим силу условие о временном характере перевода и должен содержать те условия, о которых стороны договорились при признании временного перевода постоянным. Нормативными правовыми актами не установлено, в какой срок нужно издать такой приказ. Во избежание претензий со стороны контролирующих органов приказ желательно оформить после того, как заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, но не позднее того дня, с которого перевод для работника будет являться постоянным.

С приказом о переводе надо ознакомить работника под подпись.

В случае признания временного перевода работника постоянным в тексте дополнительного соглашения необходимо прямо указать, что условие о срочном характере перевода теряет свою силу, в связи с чем работник считается переведенным на эту работу на постоянной основе (с указанием даты постоянного перевода).

Возможность трансформации временного перевода работника в постоянный перевод может оказаться нежелательной как для работодателя, так и для работника в зависимости от интересов обоих в сложившейся ситуации.

Так, если работник пожелает вернуться на прежнее место работы, необходимо будет за несколько дней до истечения срока временного перевода (например, за три рабочих дня) в письменной форме обратиться к работодателю с требованием о предоставлении ему прежней работы. Данное требование может быть оформлено в виде письменного заявления работника к руководителю организации, из текста которого должно явно следовать желание работника после истечения срока временного перевода приступить к своей прежней работе.

В свою очередь, и работодатель может негативно относиться к изменению характера перевода работника. Поэтому работодатель самостоятельно должен отслеживать срок действия временного перевода и своевременно предоставить работнику его прежнюю работу. Если работодатель предоставил работнику прежнюю работу по истечении срока временного перевода, а работник не желает к ней приступить, то будет правомерным привлечение работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей, установленных трудовым договором. Законодателем не предусмотрено права работника отказаться от возвращения к выполнению прежней работы после истечения срока его временного перевода.

### 3. Выводы

Если по окончании срока временного перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать на новом месте, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Как мы видим, законодатель выделяет некоторые условия, при соблюдении которых временный перевод работника трансформируется в перевод на постоянной основе:

- истечение срока временного перевода;
- выполнением работником работы по временно замещаемой им должности и после истечения срока временного перевода;
- отсутствие требования работника предоставить ему возможность возвращения к работе, указанной в трудовом договоре и выполняемой до перевода.

На наш взгляд, понятие «считается» весьма абстрактное. Как может условие соглашения о временном характере перевода «утратить» силу и «считаться» постоянным? Любой перевод, а тем более на постоянной основе, должен быть подкреплен конкретными действиями, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Прежде всего, должна быть установлена специальная и вполне конкретная процедура, определяющая порядок временного перевода работника на другую работу и возвращения его на прежнюю работу, а также порядок трансформации временного перевода в перевод на постоянной основе.

Представляется, что временный перевод на другую работу должен осуществляться по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. Не позднее чем за три календарных дня до истечения срока временного перевода работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме. По истечении срока временного перевода работодатель обязан предоставить работнику его прежнюю работу. Работник может быть переведен на постоянной основе на работу (должность), которую он временно выполнял (замещал), но только на основе письменного соглашения сторон в соответствии с требованиями ст. 72 ТК РФ.

## Библиография

- Бугров, Леонид Ю. 2013. *Трудовой договор в России и за рубежом*. Пермь: Издательство Пермского государственного национального исследовательского университета.
- Головина, Светлана Ю., и Мстислав В. Молодцов, ред. 2008. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва: Норма.
- Долова, Анжела З. 2009. *Юридические факты в трудовом праве*. Москва: Проспект.
- Ершова, Елена А. 2007. *Трудовое право в России*. Москва: Статут.
- Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. 2006. Отв. ред. А. Л. Сафонов. М.: МЦФЭР.
- Курушин, Андрей А. 2008. «Готов ли работодатель к трудностям перевода?» *В курсе правового дела* 5: 41–45.
- Лебедев, Владимир М., Валентина Г. Мельникова и Рустем Р. Назметдинов. 2018. *Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования*. Москва: Инфра-М.
- Нуртдинова, Алия Ф., и Людмила А. Чиканова. 2019. «Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений.» *Журнал российского права* 9: 80–99.
- Орловский, Юрий П., Алия Ф. Нуртдинова и Людмила А. Чиканова. 2011. *Настольная книга кадровика. Юридические аспекты: практическое пособие*. Москва: Контракт Инфра-М.

Статья поступила в редакцию 25 октября 2021 г.;  
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.



Контактная информация:

Завгородний Александр Васильевич — канд. юрид. наук, доц.; a.zavgorodniy@spbu.ru

Рымкевич Ольга — ст. науч. сотр.; orymkevitch@unimore.it

## Problems of temporary transfer of an employee (part 1 of Art. 72.2 of the Labor Code): A practical aspect

A. V. Zavgorodniy<sup>1</sup>, O. Rymkevich<sup>2</sup>

<sup>1</sup> St Petersburg State University,

7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

<sup>2</sup> University of Modena and Reggio Emilia, Marco Biagi Foundation,

10, via Largo Marco Biagi, Modena, 41121, Italy

**For citation:** Zavgorodniy, Alexander V., Rymkevich, Olga. 2022. “Problems of temporary transfer of an employee (part 1 of Art. 72.2 of the Labor Code): A practical aspect”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 222–231. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.117> (In Russian)

This article discusses various problems that may arise regarding the realization of the right to transform an agreement regarding an employee’s temporary transfer to another job being made permanent (Part 1 of the Art. 72.2 of the Labor Code of the Russian Federation). In the authors’ opinion the wording provided in this article is unfortunate, as it does not regulate the employer’s obligation to warn the employee about the end of the period of temporary transfer. In such a situation, the employee is actually deprived of the right to freedom of labor, as well as to receive timely information about the possible transformation of his temporary transfer to a transfer on a permanent basis. Particular attention is drawn to the fact that for the duration of a worker’s temporary transfer, the former labor legal relationship, which corresponds to the conditions fixed in his labor contract, is “suspended” and resumes at the expiration of the transfer period, when the worker will be given at the previous job. Otherwise the effect of the principle of stability of the employment legal relationship is called into question and the threat of the employee being forced to work in another position (job) to which he/she has agreed to be transferred only for a certain period of time, but not on a permanent basis, is created. The absence of the employee’s consent to his transfer on a permanent basis to a position that he was temporarily replacing represents a violation of the constitutional principle of the freedom of the individual, including the disposal of his abilities to work. It should be taken into account that the concept of “deemed” is vague and abstract. It is difficult to imagine that an agreement on the temporary nature of a transfer “loses” force and “counts” as permanent. Any transfer, especially on a permanent basis, must be supported by specific actions, both on the employer’ and the employee’ part.

*Keywords:* employee, employer, temporary transfer, consent, agreement, transfer on a permanent basis.

## References

- Bugrov, Leonid Yu. 2013. *Labor contract in Russia and abroad*. Perm: Perm State University Press. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Yu. 2008. *Labor law of Russia*. Moscow: Norma Publ. (In Russian)
- Comments of official bodies on the Labor Code of the Russian Federation*. 2006. Ed. by A. L. Safonov. Moscow: MCFER Publ. (In Russian)
- Dolova, Angela Z. 2009. *Legal facts in labor law*. Moscow: Prospect Publ. (In Russian)

- Ershova, Elena A. 2007. *Labor Law in Russia*. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Kurushin, Andrei A. 2008. "Is an Employer Prepared for the Difficulties of Transfer?" *V kurse pravovogo dela* 5: 41–45. (In Russian)
- Lebedev, Vladimir M., Valentina G. Melnikova and Rustem R. Nazmetdinov. 2018. *Labor law: the experience of comparative legal research*. Moscow: Infra-M Publ. (In Russian)
- Nurtdinova, Aliya F., and Lyudmila A. Chikanova. 2019. "Procedural norms in the mechanism of legal regulation of labor relations." *Zhurnal rossiyskogo prava* 9: 80–99. (In Russian)
- Orlovsky, Yuri P., Aliya F. Nurtdinova and Lyudmila A. Chikanova A. 2011. *Handbook of Personnel Managers. Legal Aspects*. Moscow: Kontrakt Infra-M Publ. (In Russian)

Received: October 25, 2021  
Accepted: December 14, 2021

Authors' information:

Alexander V. Zavgorodniy — PhD in Law, Associate Professor; a.zavgorodniy@spbu.ru  
Olga Rymkevich — Senior Researcher; orymkevitch@unimore.it