

## К вопросу о правовой природе «нерабочих дней»

*М. В. Филиппова*

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

*Р. Е. Хохлов*

Холдинг RVI,  
Российская Федерация, 199004, Санкт-Петербург, Малый пр. В. О., 22А

Изменения в общественной жизни, вызванные пандемией коронавируса, породили множество проблем в самых разных сферах. Не стала исключением и сфера социально-трудовых отношений, которую эти события затронули, возможно, наиболее существенно. Среди разнообразных мер, предпринятых государством для снижения риска массового заражения, есть и такие, как приостановка деятельности организаций, а следовательно, и трудовой деятельности их работников. В нормативных правовых актах, которыми введены данные меры, такая приостановка работы названа «нерабочие дни». Поскольку никакой конкретизации эти нормативные акты не содержат, для практического применения соответствующих норм необходимо определить, к какой из известных трудово-правовых категорий относятся «нерабочие дни». В арсенале российского трудового законодательства есть категория, все признаки которой совпадают с признаками «нерабочих дней» — это освобождение от работы. Классификация видов освобождения от работы по разным критериям дает убедительные основания утверждать, что «нерабочие дни» являются одним из его видов. А это значит, что и все правовые последствия «нерабочих дней» совпадают с теми последствиями, которые влечет тот или иной вид освобождения от работы: это касается включения данного периода в разные виды стажа, сохранения за указанный период за работником места работы, а значит и невозможность без его согласия изменения условий трудового договора, включение сохраненного на этот период заработка в средний заработок и т. п. Подобные практические выводы стали возможны именно потому, что дана соответствующая правовая квалификация природы «нерабочих дней», даже несмотря на явно неудачное их наименование.

*Ключевые слова:* нерабочие дни, пандемия коронавируса, освобождение от работы, источник трудового права, трудовой договор, право на охрану здоровья.

### Введение

Среди многочисленных вызовов, брошенных COVID-19, немало тех, которые затронули правовую сферу. Будучи вынужденным принимать оперативные и нестандартные решения, нормотворец зачастую не задумывался, а может быть и не имел времени и возможности задуматься, над чистотой создаваемых им правовых конструкций. В результате появлялись правовые явления, не имеющие аналогов в действующем, в том числе и в трудовом, законодательстве, и неизбежно встал вопрос о том, как истолковать их содержание с учетом традиционных категорий. Типичным примером является термин «нерабочие дни», введенный Указом Президента РФ.

О механизме принятия экстраординарных решений в чрезвычайной ситуации мы уже писали ранее (Филиппова, Хохлов, 2020). В ходе этого анализа нами был

сделан вывод о том, что такого рода экстраординарные решения могут быть расчитаны на однократное применение, утрачивать силу при возвращении жизни общества в обычное, нормальное состояние, и тогда нет необходимости в их «встраивании» в общую правовую материю. Однако может быть и иначе, когда действие принятых в экстраординарных условиях решений выходит за временные границы данной чрезвычайной ситуации. В этом случае, как представляется, компетентным органом государственной власти должен быть принят соответствующий акт, официально вводящий такие решения в систему права России, в нашем случае — в Трудовой кодекс РФ (Филиппова, Хохлов, 2020, 162). Именно так и должно в перспективе произойти с конструкцией «нерабочие дни». Однако до тех пор, пока это не сделано (да и неизвестно, будет ли сделано!), необходимо соотнести «нерабочие дни» с какой-либо известной трудовому праву категорией.

Напомним, этот термин применительно к режиму обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия впервые был обозначен в Указе Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»<sup>1</sup>, а затем повторен еще в двух Указах, продлевающих соответствующий режим, — от 2 апреля 2020 г. № 239 и от 28 апреля 2020 г. № 294. Более того, нерабочие дни, но уже по иному поводу, были объявлены еще дважды — ч. 2 п. 5 ст. 2 Закона РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О поправке к Конституции Российской Федерации» и Указами Президента РФ от 29 мая 2020 г. № 345 «О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов и Парада Победы 24 июня 1945 г.» и от 1 июня 2020 г. № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменению в Конституцию Российской Федерации». Таким образом, считать этот термин случайным явлением и потому не придавать ему особого значения нет оснований.

Кроме того, несмотря на ограниченность «нерабочих дней» во времени (в общегосударственном масштабе «коронавирусные» нерабочие дни имели место с 30 марта по 8 мая, с перерывом на период с 1 по 5 мая, то есть всего 35 календарных дней, а иные нерабочие дни длились всего по 1 дню), они породили правовые последствия, которые будут проявляться неограниченный период времени. Например, учет полученных в этот период выплат в средний заработок будет актуальным как минимум в течение года, а порядок зачета таких дней в разные виды трудового стажа придется учитывать до тех пор, пока осуществляющие трудовую деятельность в данный период лица не приобретут все связанные со стажем права. Поскольку специального решения этих и иных подобных вопросов о правовых последствиях режима нерабочих дней законодатель не предложил, единственным вариантом будет анализ правовой природы таких нерабочих дней с точки зрения действующего трудового законодательства. При этом надо иметь в виду и то, что, поскольку нормы указов, введя новые понятия, не дали им никакой конкретизации, которой нет и в общих нормах трудового права, эти нормы не могут быть нормами прямого действия (Абалдуев, 2020, 18).

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.07.2020).

## Основное исследование

Для того чтобы провести анализ правовой природы «нерабочих дней», необходимо прежде всего охарактеризовать их, то есть выявить существенные признаки.

Если оставить в стороне некоторые привходящие моменты, к которым, впрочем, мы будем периодически возвращаться по ходу исследования, то основное, что характеризует «нерабочие дни» — это отсутствие у работника и работодателя как у сторон трудового договора ключевой обязанности, составляющей ядро содержания трудового договора. В соответствии со ст. 56 ТК РФ главное, что связывает стороны трудового договора, — это обязанность работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции и обязанность работника лично выполнять свою трудовую функцию. Содержание трудовой функции и условия ее выполнения закреплены в ст. 57 ТК РФ как условия трудового договора, обязательные для включения в него. Более того, эти условия трудового договора относятся к числу необходимых, то есть таких, без договоренности по которым трудовой договор не может существовать (Хохлов (ред.), 2007, 226–232). Однако в «нерабочие дни» именно данное условие сторонами не может соблюдаться. При этом работник и работодатель продолжают состоять в трудовых отношениях, иные условия трудового договора продолжают действовать, на стороны распространяется трудовое законодательство. Другими словами, трудовые отношения сохраняются, а трудовая функция правомерно не исполняется. Является ли эта ситуация уникальной, применимой только в отношении «нерабочих дней», или в трудовом законодательстве есть и иные аналогичные случаи?

Детальный анализ содержания трудового законодательства привел нас к выводу о том, что подобные конструкции в нем имеются, и в качестве общего наименования их можно определить как «освобождение от работы».

Словосочетание «освобождение от работы» встречается в Трудовом кодексе РФ десятки раз, кроме того, фактически освобождением от работы в смысле приостановки действия обязанности работника по исполнению трудовой функции и обязанности работодателя по обеспечению работой являются и некоторые иные трудо-правовые категории, наименования «освобождение от работы» не получившие. Поэтому освобождение от работы можно рассматривать как родовую категорию, частными случаями которой выступают отстранение от работы и целевые отпуска, а теперь и «нерабочие дни». Конечно, можно упрекнуть авторов этого термина в том, что он неудачен, поскольку созвучен с другими, уже использованными законодателем терминами, и прежде всего с устоявшимся термином «нерабочие праздничные дни». Об их отличии написано немало, и многие авторы сходятся в том, что за этими близкими по звучанию словосочетаниями стоят совершенно разные по своей природе правовые явления (Серова, 2020, 134). Однако анализ этого явления чаще всего проводится именно с позиций разграничения его с временем отдыха, а не с точки зрения определения его подлинной правовой природы. Именно поэтому мы предлагаем взглянуть на «нерабочие дни» под иным углом зрения — не чем они отличаются, а что сближает их с иными видами освобождения от работы.

Необходимость освобождения от работы может быть вызвана разными обстоятельствами как объективного, так и субъективного свойства. При этом в любом случае при освобождении от работы:

- 1) работодатель не имеет права требовать от работников исполнения трудовых обязанностей;
- 2) трудовые отношения сохраняются в течение всего периода освобождения от работы, если не возникают основания для их прекращения в порядке, установленном в трудовом законодательстве;
- 3) после окончания периода освобождения от работы трудовые отношения продолжают существовать в том виде и на тех условиях, на которых они существовали до начала этого периода.

Всю совокупность этих обстоятельств можно классифицировать по ряду оснований. Для подтверждения того, что освобождение от работы не является случайным феноменом в сфере регулирования социально-трудовых отношений, мы приведем достаточно обширный перечень его случаев.

*Во-первых, такую классификацию можно провести с точки зрения того, чьи интересы обеспечиваются при освобождении от работы.*

Первую группу случаев освобождения от работы составляют те, что призваны обеспечить интересы работника. Эти интересы неоднородны, поэтому в данной группе можно выделить более мелкие подразделения классификации.

К случаям освобождения от работы в целях охраны здоровья относятся отстранение от работы при выявлении у работника медицинских противопоказаний для выполнения работы (абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ) и в случае невозможности перевода на другую работу в связи с медицинскими показаниями (ст. 73 ТК РФ), освобождение от работы на период диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ), в период временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), в связи с отпуском по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ), отстранение от работы, выполнение которой связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями лица, не имеющего профилактических прививок (абз. 4 ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»), недопуск к подземным работам работников, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты (абз. 3 ст. 330.5 ТК РФ).

К случаям освобождения от работы в целях осуществления семейных обязанностей относятся освобождение от работы беременной женщины до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов (ст. 254 ТК РФ), отпуск по уходу за ребенком до полутора лет (ст. 256 и 257 ТК РФ), освобождение от работы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ), для ухода за ребенком-инвалидом в виде дополнительных выходных дней (ст. 262 ТК РФ), отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (абз. 6 ч. 2 ст. 28 ТК РФ), в том числе супругам военнослужащих, если часть отпуска супруга превышает продолжительность отпуска военнослужащего (ч. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Наконец, интересы работника могут быть связаны с совмещением работы с обучением (ст. 173, 174, 176 ТК РФ). В последнем случае освобождение от работы законодатель именуется дополнительными отпусками, и тут мы наблюдаем еще одно очевидное терминологическое несоответствие. Глава 19 ТК РФ, специально посвященная отпускам, и ст. 107 ТК РФ относят отпуска к видам времени отдыха, а ст. 106 ТК РФ характеризует время отдыха не просто как время освобождения от трудовых обязанностей, но и как время, которое работник может использовать

по своему усмотрению. Очевидно, что такой свободы в распоряжении временем в данном случае нет, поэтому и к отпускам этот период относить нельзя. Т. В. Иванкина обозначает этот период как «иные случаи освобождения от работы» (Маврин, Хохлов (ред.), 2007, 453). Традиционные же отпуска, являясь временем отдыха, не относятся к случаям освобождения от работы.

Особый вид освобождения от работы в интересах работника представляет собой реализация им права на самозащиту. В соответствии со ст. 372 ТК РФ работник может реализовать это свое право в разных формах — в форме отказа от работы, не предусмотренной трудовым договором, и в форме отказа от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, а также в форме отказа от работы в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (например, при задержке выплаты заработной платы более 15 дней). Работодатель при этом не может препятствовать работнику в реализации им данного права, то есть обязан освободить работника от работ. Однако видом освобождения от работы в рассматриваемом нами аспекте являются только вторая и третья форма, и вот почему. Одним из базовых признаков освобождения от работы является то, что работа есть, и в обычных условиях работодатель имеет право требовать от работника ее выполнения, но в сложившихся обстоятельствах работник либо имеет право от нее отказаться, либо не имеет права ее выполнять. Если же работа не предусмотрена трудовым договором, то для данного работника этой работы нет, поскольку работодатель не имеет права требовать от работника ее выполнения. Именно поэтому неправа А. В. Серова, когда она, исключая отнесение «нерабочих дней» к времени отдыха и признавая их, хотя и довольно робко и неуверенно, имеющими родство с освобождением от работы, сопоставляет «нерабочие дни» с простым и самозащитой, не проводя различие между формами самозащиты (Серова, 2020, 135).

Во вторую группу входят случаи освобождения работника от работы в интересах работодателя. В чистом виде таких примеров очень мало: это отстранение от подземных работ лиц, не применяющих выданные им средства индивидуальной защиты (абз. 3 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ) и отстранение руководителя должника и членов исполнительных органов финансовой организации в случае приостановления их полномочий (ст. 69 и п. 2 ч. 2 ст. 183.11 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Закономерно возникает вопрос о том, почему эта группа так малочисленна. Представляется, что дело в том, что освобождение работника от работы затрагивает его значимые интересы, и поэтому законодатель ограничивает право работодателя действовать в одностороннем порядке, сохраняя возможность отстранить работника только в том случае, когда действиями работника, продолжающего осуществлять свою трудовую функцию, может быть нанесен существенный вред интересам работодателя, и такое право на отстранение выступает как способ защиты интересов работодателя. Как правило же, освобождением от работы преследуются одновременно интересы и работодателя, и работника. Так, отстранение от работы лиц, появившихся на работе в состоянии опьянения (абз. 2 ч. 1 ст. 76 ТК РФ) направлено на защиту интересов как работника, поскольку увеличивается риск получения травмы при производстве работы, так и работодателя, поскольку увеличивается риск технологических нарушений, а также причинения вреда имуществу работодателя. Точно так же отстранение работника, не прошедшего обучение в области охраны труда (абз. 3 ч. 1 ст. 76 ТК РФ)

преследует интересы работника, не владеющего безопасными приемами работы, и работодателя, несущего ответственность за вред, причиненный работнику. Подобный вывод можно сделать и из содержания абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, поскольку выполнение работы работником, не прошедшим медицинское или психиатрическое освидетельствование, становится угрозой для него самого и для окружающих, а также для работодателя. И даже освобождение от работы по трудовому договору работника, проходящего на основании ученического договора обучение в организации (ч. 2 ст. 203 ТК РФ), защищает интересы не только работодателя, обеспечивающего таким образом более качественное обучение ученика, но и самого ученика, получающего дополнительные возможности по обучению.

Третья группа — это освобождение от работы в общих интересах социальных партнеров в рамках социально-партнерских отношений. Такое освобождение предусмотрено для участия работника в коллективных переговорах (ч. 1 ст. 39 ТК РФ), участия членов выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учебы (ч. 5 ст. 25 и ч. 14 ст. 374 ТК РФ), участия в разрешении коллективного трудового спора членов примирительных комиссий и трудовых арбитров (ч. 1 ст. 405 ТК РФ).

Четвертая группа включает случаи освобождения от работы в интересах третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора, в том числе и в интересах других работников данного работодателя. Этот перечень также не будет очень обширным: сюда можно отнести отстранение от работы лиц, не соблюдающих требования безопасности на подземной работе, а также отстранение в случае наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на взрывоопасных производственных объектах курительных принадлежностей, источников огня, алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества, в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации (абз. 2 и 4 ч. 1 ст. 330.4), отстранение от выполнения кадастровых работ кадастрового инженера, не прошедшего обучения или исключенного из саморегулируемой организации кадастровых инженеров (подп. «а» и «б» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 221-ФЗ «О кадастровой деятельности»), отстранение от работы по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных на это (абз. 7 ст. 76 ТК РФ). В последнем случае речь идет, в частности, об отстранении от работы лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, в том числе туберкулеза, которые не могут быть переведены на другую работу, на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей (ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», ст. 14 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»).

Наконец, пятая группа — освобождение от работы в публичных интересах. Эти интересы могут быть связаны с обеспечением деятельности органов государственной власти, судебных органов и пр., с обеспечением общественной безопасности, с охраной здоровья населения.

В первом случае речь идет об освобождении от работы по таким основаниям, как исполнение государственных и общественных обязанностей, что предусмотрено ч. 2 ст. 165 ТК РФ. К числу таких государственных обязанностей относится исполнение обязанностей члена комиссии и специалиста контрольно-ревизионной комиссии референдума (ч. 3 ст. 46, ч. 3 ст. 47 Федерального конституционного закона от 28 июня 2004 г. № 5-ФКЗ «О референдуме Российской Федерации»), члена избирательной комиссии, эксперта, зарегистрированного кандидата в депутаты (ч. 3 ст. 38, ч. 1 ст. 41, ч. 3 ст. 60 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»; ч. 2 ст. 48, ч. 2 ст. 49, ч. 1 ст. 54, Федерального закона от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»), кандидата в Президенты РФ, члена избирательной комиссии (ч. 1 ст. 42, ч. 2 ст. 64 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 19-ФЗ «О выборах президента Российской Федерации»), члена Общественной палаты (ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об общественной палате Российской Федерации»), присяжных заседателей (ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 20 августа 2004 г. № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» и ст. 170 ТК РФ), арбитражных заседателей (ч. 3 ст. 7 Федерального закона от 30 мая 2001 г. № 70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации» и ст. 170 ТК РФ), свидетелей в налоговом органе (ч. 3 ст. 131 Налогового кодекса РФ), в арбитражных (ч. 4 ст. 107 АПК РФ), административных (ч. 2 ст. 108 КАС РФ), гражданских (ч. 2 ст. 95 ГПК РФ), уголовных судах, прохождении военных сборов, медицинское освидетельствование, медицинское обследование или лечение для решения вопросов о постановке на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве на военную службу или поступлении на военную службу по контракту, поступлении в мобилизационный людской резерв, призыве на военные сборы, а также время исполнения других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом на военную службу или поступлением на военную службу по контракту, поступлением в мобилизационный людской резерв и призывом на военные сборы (ч. ч. 1 и 2 ст. 6 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе») и т. п.

В качестве общественных обязанностей трудовое законодательство рассматривает, например, исполнение обязанностей члена комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 171 ТК РФ), донора (ст. 186 ТК РФ), добровольного пожарного (ч. 1 ст. 18 Федерального закона от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране»).

Освобождение от работы в целях обеспечения общественной безопасности направлено на предотвращение опасных для общества последствий в сфере правопорядка и защиты прав граждан и юридических лиц. Оно осуществляется в форме отстранения от работы при приостановлении действия специального права работника (абз. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ), при временном отстранении от должности подозреваемого или обвиняемого по постановлению суда (ст. 114 УПК РФ), работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае окончания срока действия его документов, разрешающих работу в России (ст. 327.5

ТК РФ), педагогического работника, работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за некоторые преступления (ст. 331.1 и ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ), лица, в отношении которого установлен контроль за расходами, на период осуществления такого контроля (ч. 3 ст. 9 Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»).

Наконец, освобождение от работы в целях охраны здоровья населения осуществляется в тех случаях, когда работник, являющийся носителем возбудителей инфекционных заболеваний в силу выполняемой им работы представляет опасность не только для других работников данного работодателя, но и для иных лиц (ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

К какой же группе освобождения от работы относятся «нерабочие дни»? Мы уже говорили о том, что первоначально «нерабочие дни» были введены в связи с COVID-19, а затем этот термин использовался еще дважды в иных случаях. Цели, в которых вводились «коронавирусные» и иные «нерабочие дни», различаются, однако, и в том, и в другом случае преследуются публичные интересы. Установление «коронавирусных» «нерабочих дней» в самих Указах объяснялось тем, что они вводятся в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия в стране, то есть как реакция на возникшую угрозу здоровью населения. Предотвращением массовых контактов, которые неизбежно возникают в процессе трудовой деятельности, предполагалось ограничить распространение инфекции и минимизировать риски заражения. Таким образом, эта часть «нерабочих дней» бесспорно преследует цель охраны здоровья населения как значимого публичного блага. Что же касается «нерабочего дня» 1 июля 2020 г., то тут тоже все очевидно — п. 5 ст. 2 Закона РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФЗ устанавливает, что если днем общенародного голосования за поправки к Конституции будет определен рабочий день, то он объявляется нерабочим в целях обеспечения наиболее благоприятных условий для участия граждан в голосовании. Поскольку же само голосование, как это следует из данного закона, проводится в целях внесения поправок, направленных на совершенствование организации и функционирования публичной власти, то есть в публичных интересах, то и освобождение от работы в виде «нерабочих дней» также преследует публичный интерес.

Менее очевидно наличие публичного интереса в установлении нерабочего дня 24 июля 2020 г., хотя и здесь он присутствует. Этот нерабочий день, предусмотренный Указом от 29 мая 2020 г. № 345, установлен в связи с проведением военных парадов в честь 75-летия победы в Великой Отечественной войне. В соответствии со ст. 112 ТК РФ День Победы 9 мая является нерабочим днем, но, как известно, в 2020 г. в связи с эпидемиологической обстановкой провести все праздничные мероприятия в эту дату оказалось невозможным, и часть из них, в том числе и Парад Победы, была перенесена на другое время. Однако объяснить сугубо юридическими аргументами наличие публичного интереса даже с учетом этого обстоятельства



нам не удалось. Видимо, решающим здесь стал политический фактор, а Президент РФ как лицо, которое в соответствии с ч. 2 ст. 80 Конституции поддерживает гражданский мир и согласие в стране, с учетом массовости и общественного значения данного мероприятия и уже провозглашенного в виде поправки к ст. 67.1 Конституции того факта, что Российская Федерация чтит память защитников Отечества, сохраняет память предков и не допускает умаления значения подвига народа при защите Отечества, воспользовался легендарной датой для того, чтобы поднять социальное самочувствие граждан после сложного периода «нерабочих дней» эпидемиологического характера. Но даже если такое объяснение наличия публичных интересов в данном случае освобождения от работы и не будет принято коллегами, это не меняет кардинально вывода о том, что «нерабочие дни» как минимум в двух случаях их объявления вводились в публичных интересах, да и третий случай также связан, хоть и не так прямолинейно, с наличием общественных интересов.

*Во-вторых, случаи освобождения от работы можно рассматривать с точки зрения того, в каком порядке они применяются.*

Освобождение от работы возможно по требованию работника. Для того чтобы такое требование было обязательным для работодателя, работник должен иметь право на освобождение его от работы. В нормативных актах это обычно закрепляется словами «по желанию работника», «по просьбе работника», «по заявлению работника» и пр. Безусловно, работник имеет такое право в случаях, когда освобождение от работы связано с его интересами, иначе отсутствовали бы гарантии реализации таких интересов. Но иногда требование работника обязательно для работодателя и в иных ситуациях. Например, право на освобождение от работы дает работнику участие в работе примирительной комиссии, хотя это и не связано с его личными интересами. Точно так же работник имеет право на освобождение от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, и работодатель не может воспрепятствовать ему в осуществлении этого права. Работник же не всегда связан необходимостью выполнять эти обязанности именно в рабочее время (например, при сдаче крови и ее компонентов работник может и не воспользоваться правом на освобождение от работы, и уж точно он имеет право сам определять, когда ему исполнять донорские функции, в том числе и используя для этого время отдыха). Таким образом, освобождение от работы по требованию работника возможно не только в его интересах, но и в интересах иных субъектов социально-трудовых и иных отношений.

Однако, реализуя свое право на освобождение от работы, работник связан некоторыми обязанностями, и прежде всего обязанностью соблюдать установленный в организации порядок предоставления работодателю значимой для него информации об обстоятельствах, порождающих то или иное право работника. Так, например, если работник самовольно оставил работу в связи с семейными обстоятельствами, о которых говорит абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ (к примеру, рождение ребенка), и воспользовался предоставленным ему правом на отпуск без сохранения заработной платы в целях исполнения семейных обязанностей, его отсутствие на работе не может рассматриваться как дисциплинарный проступок. В данном случае момент возникновения права на освобождение от работы определяется фактическими обстоятельствами — он связан с рождением ребенка, но время, когда

работник намерен реализовать это право, определяется им самостоятельно, и об этом он должен поставить в известность работодателя, поэтому нарушение порядка оформления отпуска будет являться нарушением трудовой дисциплины, если соответствующий порядок установлен локальными нормативными актами<sup>2</sup>.

Освобождение от работы по требованию работодателя в законодательстве практически не используется. О наличии у работодателя права предъявлять такое требование можно говорить только в том случае, если он именно вправе, а не обязан освободить работника от работы. Думается, что такая ситуация связана с тем, что работодатель, обладающий хозяйской властью, должен быть в ней ограничен настолько, насколько это необходимо для защиты интересов работника.

Единственным примером, и то довольно специальным, является право временной администрации финансовой организации, которая в период банкротства при приостановлении или ограничении деятельности исполнительных органов этой организации осуществляет некоторые функции работодателя, отстранять членов исполнительных органов финансовой организации от работы и (или) от занимаемой должности (п. 2 ч. 2 ст. 183.11 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»). Примечательно, что даже освобождение руководителя организации-должника осуществляется не работодателем, а арбитражным судом по ходатайству временного управляющего (ст. 69 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ), то есть хозяйская власть работодателя и в этом случае существенно ограничена.

Единственным случаем освобождения от работы по соглашению сторон трудового договора является освобождение от исполнения трудовой функции работника, проходящего обучение в организации, то есть заключившего ученический договор.

Во всех остальных случаях освобождение от работы осуществляется на основании закона или иного нормативного правового акта. Это касается всех тех случаев, когда работодатель обязан освободить работника от работы независимо от наличия его просьбы об этом как в интересах работника, так и в обоюдных интересах сторон трудового договора, а также сторон социально-партнерских отношений и третьих лиц и в публичных интересах. Осуществляя такое освобождение, работодатель не реализует собственную хозяйскую власть (именно этим данные случаи отличаются от освобождения от работы по требованию работодателя), а выполняет обязательное для него нормативное требование, лишь оформляя такое освобождение организационно-исполнительным правоприменительным актом.

Момент реализации обязанности освободить работника от работы и длительность такого освобождения в этих случаях определяются фактическими обстоятельствами, указанными в соответствующей правовой норме, и являются обязательными. Так, например, если работник принимает участие в коллективных переговорах, то он освобождается от работы на период ведения переговоров. День начала переговоров определяется законом — в соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РФ это день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа от другой стороны с указанием ее представителей. Сроки же

---

<sup>2</sup> См., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 апреля 2019 г. № 5-КГ19-21.

проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон социально-партнерских отношений, являющихся участниками этих переговоров (ч. 9 ст. 37), то есть не работодателем. Следовательно, если работодатель освободит работника от работы за пределами этих сроков, он нарушит требование закона. Если же работник сочтет себя освобожденным от работы в связи с участием в коллективных переговорах в иное время, он совершит противоправное деяние, являющееся дисциплинарным проступком, поскольку это будет находиться за пределами установленного законом его права на освобождение от работы<sup>3</sup>.

Требование освобождения от работы может носить обязательный не только для работодателя, но и для работника характер. Это касается, например, всех случаев отстранения от работы, перечисленных как в ст. 76 ТК РФ, так и в других нормах трудового законодательства. В тех случаях, которые не являются отстранением от работы, обязанность работника не исполнять трудовую функцию определяется не его волей, как при освобождении от работы по требованию работника, а фактическими обстоятельствами, которые исключают возможность продолжать работу или совмещать ее с иной деятельностью. Например, если закон требует освобождения от работы в связи с призывом на военные сборы, то понятно, что освобождение от работы на этот период объективно predetermined; точно так же не всегда возможно совмещать с работой исполнение обязанностей и реализацию прав в сфере избирательных отношений, участия в отправлении правосудия, исполнение обязанностей, связанных с военной службой и т. п.

В данной классификации «нерабочие дни» относятся к четвертой группе случаев освобождения от работы, поскольку они установлены в нормативном порядке, то есть предоставляются по требованию нормативного правового акта, закрепляющего обязанность работодателя, которая реализуется независимо от воли работодателя или работника.

*В-третьих, возможно деление случаев освобождения от работы в зависимости от того, освобождается ли работник от всех обязанностей по осуществлению его трудовой функции или только от некоторых.* Здесь возможны разные варианты.

Прежде всего следует указать на полное освобождение от работы — это происходит в случаях, когда освобождение связано с необходимостью осуществления иной деятельности (например, исполнения семейных обязанностей или государственных и общественных обязанностей) либо с полной невозможностью продолжать работу (например, при отстранении лиц, находящихся в состоянии опьянения, или лиц, являющихся носителями опасных инфекций). В этих случаях работодатель не имеет права привлекать работника ни к какому виду трудовой деятельности, в том числе и предусмотренному трудовым договором, на весь период освобождения от работы.

Далее, может быть предусмотрено освобождение от работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, но сохраняется возможность исполнения обязанностей по иной трудовой функции. В этих случаях полное освобождение от работы осуществляется тогда, когда невозможен перевод на другую работу.

---

<sup>3</sup> См., например, апелляционное определение Свердловского областного суда от 24 ноября 2016 г. по делу № 33-20623/2016.

Таких примеров в трудовом законодательстве немало — начиная от отстранения от работы в случае приостановления специального права и заканчивая освобождением от работы, противопоказанной по медицинским показаниям. В этих случаях обязанность работодателя заключается в предложении другой работы, которую работник может выполнять и на которую он может быть переведен на период освобождения от обычной работы, но поскольку эта работа находится за пределами трудовой функции, потребуется согласие работника. При отсутствии же согласия работника на изменение трудовой функции либо при отсутствии пригодной для работника работы он полностью освобождается от работы<sup>4</sup>.

Следующую группу представляют такие случаи, когда работник освобождается от работы только по части своей трудовой функции, сохраняя право продолжать исполнять трудовые обязанности в иной части. Работодатель при этом не вправе препятствовать работнику и обязан обеспечить его соответствующей работой. Типичным примером является отстранение профессионального спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, если имеет место его спортивная дисквалификация либо если он отстраняется по требованию спортивной федерации (такое требование может быть связано с нарушением правил соответствующего вида спорта, установленных для спортивных соревнований, с неспортивным поведением и т. п.). Поскольку трудовую функцию профессионального спортсмена составляет подготовка к спортивным соревнованиям и участие в них, отстранение от соревнований не только не исключает, а прямо предполагает продолжение тренировочного процесса, так как в ином случае спортсмен не выполнял бы свои трудовые обязанности, что было бы нарушением и трудовой, и спортивной дисциплины (Гусов и др., 2018, 142). Справедливости ради следует сказать, что такая ситуация является уникальной, иных примеров нам найти не удалось.

Наконец, есть еще одна группа случаев освобождения от работы — на часть времени в течение рабочего дня или недели. Это можно увидеть, например, при освобождении от работы лиц, совмещающих работу с обучением, когда за 10 месяцев до государственной итоговой аттестации по желанию работника ему устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, либо один свободный от работы день в неделю. В остальное время работник в полном объеме выполняет свои трудовые обязанности. В данном случае именно такая продолжительность освобождения от работы (7 часов в неделю) установлена в законе, но это может быть определено и соглашением сторон, если это соответствует обстоятельствам, которые порождают право на освобождение от работы (к примеру, работа примирительной комиссии, скорее всего, длится не весь рабочий день, и работник вполне может остальное время выполнять свою трудовую функцию, что будет соответствовать интересам сторон трудового договора), при этом и продолжительность, и периодичность такого освобождения также будут устанавливаться соглашением сторон.

Применительно к этой классификации «нерабочие дни», несомненно, будут относиться к первой группе — причины их установления делают невозможным осуществление никакой деятельности, именно поэтому и для работника, и для работодателя предусмотрено полное прекращение работы. Более того, за организацию

<sup>4</sup> См., например, решение Поспелихинского районного суда Алтайского края от 3 февраля 2014 г. по делу № 2-71/2014~М-4/2014.

работы в «нерабочие дни» может наступать административная ответственность, предусмотренная ст. 20.6.1 КоАП РФ за невыполнение правил поведения при чрезвычайной ситуации или угрозе ее возникновения. Такие правила, введенные Постановлением Правительства от 2 апреля 2020 г. № 417, которые обязательны для граждан и организаций, предусматривают, в частности, запрет осуществлять действия, создающие угрозу жизни и здоровью, санитарно-эпидемиологическому благополучию граждан, а осуществление работы в период «нерабочих дней» как раз и создает такую угрозу<sup>5</sup>.

Правда, специфической особенностью «коронавирусных» «нерабочих дней» является то, что полное прекращение касается только той работы, которая осуществляется на рабочем месте. Если, исходя из специфики трудовой функции работника, технологических особенностей производственного процесса, а также организационных возможностей, работодатель может использовать форму удаленной работы, он вправе работников от работы не освобождать, естественно, соблюдая необходимый порядок перехода к такой форме организации работы. Здесь, вероятно, мы имеем дело со случайным признаком, который не может поколебать вывод об отнесении «нерабочих дней» именно к первой группе данной классификации.

*В-четвертых, еще один признак освобождения от работы, который может быть использован для классификации его видов, — каким образом установлена обязанность освободить работника от работы.*

В подавляющем большинстве случаев она установлена нормативными правовыми актами централизованного характера. Однако нет никаких препятствий и для того, чтобы она была введена работодателем в локальных нормативных актах или социальными партнерами в актах социально-партнерской природы. Конечно, это может касаться только таких оснований освобождения от работы, которые связаны с интересами работника, поскольку в противном случае будут вводиться нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, которое подобных оснований не содержит, а это противоречит ч. 3 ст. 8 и ч. 3 ст. 50 ТК РФ. В правоприменительной практике такие основания чаще всего связаны с принятием работодателем на себя обязанности освободить работника по его просьбе от работы при необходимости пройти медицинское обследование за пределами сроков освобождения от работы для диспансеризации, по семейным обстоятельствам за пределами перечня абз. 6 ч. 1 ст. 128 ТК РФ, для прохождения независимой оценки квалификации по инициативе работника, в связи с обучением и т. п.

В отнесении «нерабочих дней» к случаям освобождения от работы, установленным нормативными правовыми актами, нет никаких сомнений, как нет сомнений и в том, что Указы о введении «нерабочих дней» входят в систему источников трудового права.

Структура системы источников трудового права детально описана в ст. 5 ТК РФ, и она определяет Указы Президента РФ как акты, которые не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам. В экспертном со-

<sup>5</sup> См., в частности, Обзор по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 1, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 21 апреля 2020 г.

обществе неоднократно возникал вопрос о том, не нарушено ли Указами это требование (Филиппова, Хохлов, 2020, 162). И хотя данный вопрос выходит за рамки нашего настоящего исследования, все же попробуем ответить на него.

Противоречие положениям Трудового кодекса можно усмотреть в том случае, если в Указах есть какие-то нормы, расходящиеся с тем, что сказано в ТК РФ. Мы уже неоднократно говорили о том, что понятия «нерабочие дни» в ТК нет, значит, и прямого противоречия с ТК Указы содержать не могут. Поскольку «нерабочие дни» не относятся к видам времени отдыха, не может быть противоречий и с положениями Раздела V о времени отдыха. Таким образом, с этой точки зрения оснований усомниться в правомерности положений Указов оснований нет. Но тогда возникает вопрос, а вправе ли Президент РФ устанавливать регулирование социально-трудовых отношений и вводить основания освобождения работника от работы. Ответ на этот вопрос надо искать в главе 4 Конституции РФ, которая определяет полномочия Президента РФ. Частью 2 статьи 80 Конституции РФ определено, что Президент РФ является гарантом прав и свобод человека и гражданина. Одним из конституционных прав каждого является право на охрану здоровья (ч. 1 ст. 41), в интересах защиты которого и действовал Президент РФ, вводя «коронавирусные» «нерабочие дни».

Правомерность введения «нерабочего дня» 1 июля мы тоже уже обосновывали. Добавим лишь, что Конституционный суд РФ признал проведение общенародного голосования, для обеспечения возможности участия в котором и вводился «нерабочий день» 1 июля 2020 г., формой непосредственного народного волеизъявления при принятии государственного решения, основанной на принципе народовластия. Поскольку этот «нерабочий день» вводился Законом РФ, имеющим статус Федерального конституционного закона, то есть, по сути, вводился конституционным законодателем, последний в целях конституционной легитимации своего решения был вправе обратиться к всенародному голосованию, прямо не предусмотренному действующим регулированием. Как признал Конституционный суд РФ, статья 3 Закона РФ о поправке Конституции РФ «направлена на обеспечение удобства граждан при волеизъявлении»<sup>6</sup>.

Более сложен вопрос о правомерности установления Указом Президента РФ «нерабочего дня» 24 июня 2020 г., но если следовать формальной логике, то, как уже говорилось, в отсутствие в трудовом законодательстве понятия «нерабочие дни» говорить о противоречии установленным им нормам положений этого Указа невозможно.

Могут быть и иные основания для классификации случаев освобождения от работы, такие как сохранение или несохранение на этот период заработка, порядок установления срока освобождения от работы, распространение оснований освобождения от работы на все категории работников или только на некоторые из них,

<sup>6</sup> См. п. 2.2 Заключения Конституционного Суда РФ от 16 марта 2020 № 1-3 «О соответствии положениям глав 1, 2 и 9 Конституции Российской Федерации не вступивших в силу положений Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти», а также о соответствии Конституции Российской Федерации порядка вступления в силу статьи 1 данного Закона в связи с запросом Президента Российской Федерации».

но эти классификации не дают нам новых аргументов в пользу признания «нерабочих дней» видами освобождения от работы.

## Выводы

Таким образом, анализ положений трудового законодательства позволил нам прийти к бесспорному, с нашей точки зрения, выводу о том, что «нерабочие дни», несмотря на справедливые упреки в отношении использования для их обозначения именно этого словосочетания, отнюдь не являются уникальным явлением в трудовом праве и беспрепятственно вписываются в его канву, выступая одним из видов освобождения от работы. «Нерабочие дни» с точки зрения защищаемого ими интереса относятся к тем видам освобождения от работы, в которых реализуется общественный интерес, связаны с охраной здоровья населения; с точки зрения порядка применения они характеризуются тем, что этот вид освобождения от работы применяется на основании нормативного требования, обращенного к сторонам трудового договора; с точки зрения объема работы, от которой освобождаются работники, они являются полным освобождением от работы; наконец, с позиции основания — данная обязанность установлена нормативным правовым актом. Именно из этого следует исходить, когда решается вопрос о последствиях установления «нерабочих дней». Так, будучи способом освобождения от работы, при котором за работником сохраняется рабочее место, «нерабочие дни» в соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 121 ТК РФ включаются в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, но в стаж, дающий право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, включаться не могут, поскольку в соответствии с ч. 3 ст. 121 ТК РФ в этот вид стажа включается только время фактической работы, каковым «нерабочие дни» не являются. При решении вопроса о том, включаются ли «нерабочие дни» в период испытательного срока, также следует исходить из установленной нами их правовой природы — в соответствии с ч. 7 ст. 70 ТК РФ в этот срок не включаются те дни, когда работник фактически отсутствовал на работе, то есть период освобождения от работы, в том числе и «нерабочие дни», должен из испытательного срока исключаться. Следует учитывать это и в других подобных случаях (при определении срока предупреждения работника о предстоящем увольнении, при исчислении сроков наложения дисциплинарного взыскания, при включении оплаты за «нерабочие дни» в средний заработок и т. п.). Таким образом, определение природы «нерабочих дней» имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

## Библиография

Абалдуев, Владимир А. 2020. «Приостановление работы и особые условия занятости в период пандемии COVID-19: должна ли Россия иметь трудовое законодательство чрезвычайного характера.» *Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты: сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции* (Саратов, 7 июля 2020 года). Отв. ред. И. В. Шестерякова. Саратов: ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»: 15–20.

- Гусов, Кантемир Н., Циндяйкина, Елена П., Цыпкина, Ирина С. 2018. *Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие*. Под ред. К. Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект.
- Маврин, Сергей П., Хохлов, Евгений Б. (ред.). 2007. *Трудовое право России*. Учебник. Москва: Норма.
- Серова, Алена В. 2020. «К вопросу о статусе нерабочих дней, установленных в связи с пандемией коронавирусной инфекции COVID-19.» *Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты: сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции* (Саратов, 7 июля 2020 года). Отв. ред. И. В. Шестерякова. Саратов: ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»: 132–135.
- Филиппова, Марина В., Хохлов, Евгений Б. 2020. «О механизме принятия экстраординарных решений в чрезвычайных обстоятельствах.» *Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты: сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции* (Саратов, 7 июля 2020 года). Отв. ред. И. В. Шестерякова. Саратов, ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»: 159–162.
- Хохлов, Евгений Б. (ред.). 2007. *Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор*. Санкт-Петербург: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс».

Контактная информация:

*Филиппова Марина Валентиновна* — канд. юрид. наук, доц.; m.v.filippova@spbu.ru  
*Хохлов Роман Евгеньевич* — директор по правовым вопросам; roman\_khokhlov@icloud.com

## About the legal nature of “non-working days”

*M. V. Filippova*

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

*R. E. Khokhlov*

Holding RBI,  
22A, Malyi pr. Vasilëvskogo ostrova, St. Peterburg, 199004, Russian Federation

The changes in public life caused by the coronavirus pandemic have created many problems in many different areas. The sphere of social and labor relations was no exception, which was perhaps the most significantly affected by these events. Among the various measures taken by the state to reduce the risk of mass infection, there are also such measures as suspending the activities of organizations, and, consequently, the ore activities of their employees. In the regulatory legal acts that introduced these measures, such suspension of work is called “non-working days”. Since these regulations do not contain any specifics, it is necessary to determine which of the known labor-legal categories “non-working days” belong to in order to apply the relevant norms in practice. In the Arsenal of Russian labor legislation, there is a category, all the signs of which coincide with the signs of “non-working days” — this is an exemption from work. Classification of types of work release by different criteria gives a strong reason to assert that “non-working days” are one of its types. This means that all the legal consequences of “non-working days” coincide with the consequences that a particular type of exemption from work entails: this applies to the inclusion of this period in different types of seniority, the preservation of the employee’s place of work during this period, and therefore the impossibility of changing the terms of the employment contract without his consent, including earnings saved for this period in average earnings, etc. These practical conclusions have become possible pre-



cisely because the corresponding legal qualification of the nature of “non-working days” has been given, even though their name is clearly unfortunate.

*Keywords:* non-working days, coronavirus pandemic, exemption from work, source of labor law, employment contract, right to health protection.

## References

- Abalduev, Vladimir A. 2020. “Suspension of work and special conditions of employment during the COVID-19 pandemic: does Russia have an emergency labor legislation.” *Application of legislation in the field of labour and social security: international and national aspects: collection of articles based on the materials of the II International scientific and practical conference (Saratov, July 7, 2020)*. Ed. by I. V. Shesteryakova. Saratov, The Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Saratov State Law Academy”: 15–20. (In Russian)
- Filippova, Marina V., Khokhlov, Evgeny B. 2020. “About mechanism of extraordinary decisions in emergency circumstances.” *Application of legislation in the field of labour and social security: international and national aspects: collection of articles based on the materials of the II International scientific and practical conference (Saratov, July 7, 2020)*. Ed. by I. V. Shesteryakova. Saratov, The Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Saratov State Law Academy”: 159–162. (In Russian)
- Gusov, Kantemir N., Tsindyaykina, Elena P., Tsyapkina, Irina S. 2018. *Features of an employment contract with certain categories of employees: Scientific and practical guide*. Ed. by K. N. Gusov. Moscow, Prospect. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B. (ed.) 2007. *Course of Russian labor law. Vol. 3: Employment contract*. St. Petersburg, Izdatel'stvo R. Aslanova “Iuridicheskii tsentr Press”. (In Russian)
- Mavrin, Sergey P., Khokhlov, Evgeny B. (eds). 2007. *Russian labor law*. Textbook. Moscow, Norma. (In Russian)
- Serova, Alena V. 2020. “On the status of non-working days established in connection with the COVID-19 coronavirus pandemic.” *Application of legislation in the field of labour and social security: international and national aspects: collection of articles based on the materials of the II International scientific and practical conference (Saratov, July 7, 2020)*. Ed. by I. V. Shesteryakova. Saratov, The Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Saratov State Law Academy”: 132–135. (In Russian)

## Authors' information:

*Marina V. Filippova* — PhD in Law, Associate Professor; m.v.filippova@spbu.ru

*Roman E. Khokhlov* — Director of legal Affairs; roman\_khokhlov@icloud.com