

О ПРОБЕЛАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВОК В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кушнарев Александр Сергеевич

Студент Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург), ORCID: 0000-0002-7433-1473, e-mail: kushnarev-02@list.ru.

Автор исследует совокупность норм трудового законодательства, регулирующих служебную командировку. Выделяются пробелы в правовом регулировании, приводятся варианты решения существующих проблем. В частности, автором рассмотрены случаи, в которых направление работника будет признаваться служебной командировкой. Особое внимание уделяется режиму работы командированного работника, поскольку неурегулированность данного вопроса порождает колоссальное количество проблем на практике. Не менее важным в статье является рассмотрение вопросов оплаты выходных и нерабочих праздничных дней, в период которых работник выполняет служебное поручение, так как законодательно закреплено два порядка оплаты. Объектом исследования выступают также вопросы направления в служебную командировку лиц, работающих по совместительству, поскольку нормативно не урегулирован вопрос оформления периода времени, когда работник направлен в служебную командировку по основному месту работы либо же по совместительству. Выявлен пробел в регулировании направления работника, выполняющего трудовую функцию по внутреннему совместительству, в служебную командировку только по одному трудовому договору (либо по основному договору, либо по совместительству), ибо в законе речь идет о сохранении среднего заработка у одного либо у обоих работодателей, в то время как у внутреннего совместителя несколько трудовых договоров с одним работодателем.

Ключевые слова: трудовое законодательство, служебная командировка, пробелы правового регулирования, режим работы, оплата служебной командировки, совместительство

Для цитирования: Кушнарев А. С. О пробелах правового регулирования служебных командировок в трудовом законодательстве Российской Федерации // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2023. № 3. С. 101–107. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2023_3_101.

GAPS IN THE LEGAL REGULATION OF BUSINESS TRIPS IN LABOUR LAW OF THE RUSSIAN FEDERATION

Kushnarev Alexander

Student, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg), ORCID: 0000-0002-7433-1473, e-mail: kushnarev-02@list.ru.

The author studies the totality of norms of labour law regulating the business trip. Existing gaps in legal regulation are highlighted, as well as author's solutions to existing problems are given. In particular, the author considers cases in which an employee's assignment will be considered as a business trip. Particular attention is paid to the mode of work of a seconded worker, since the lack of regulation of this issue generates a huge number of problems in practice. Equally important in this paper is the consideration of issues of payment for weekends and public holidays during which an employee performs a business trip, as in this regard the legislation enshrines two procedures for payment of the relevant days. The issues of second job

posting of employees are also examined, since there is no normative regulation of the period of time when an employee is sent on a second job at the main place of work or at a second job. There is also a gap in regulation of secondment of an employee performing the job function for a second job under only one employment contract (either under the main contract or under a second job), because the law refers to keeping the average earnings with one or both employers, while an internal second job holder has several employment contracts with one employer.

Key words: labour law, business trip, gaps in legal regulation, working hours, payment for secondment, combining jobs

*For citation: Kushnarev A. (2023) Gaps in the legal regulation of business trips in labour law of the Russian Federation. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 3, pp. 101-107. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2023_3_101.*

Отечественный законодатель стремится к полному урегулированию трудовых отношений, устранению противоречий и неясностей в трудовом законодательстве. Однако, как справедливо заметил В. В. Лазарев, «всегда имеется какая-то часть общественных, жизненных ситуаций и обстоятельств, которые, находясь в сфере правового регулирования, не регламентированы нормами права или, наоборот, предусмотрены нормами, но выходят за пределы правовой сферы»¹. В свою очередь пробелы в праве не есть явление абсолютно негативное, поскольку именно «отсутствие нормы права или ее отдельной части, необходимой для регулирования отношений, имеющих правовой характер»², выступает стимулом для правоприменительной практики и юридической науки в поиске решения возникших проблем³. Ярким примером вышеприведенных слов в трудовом законодательстве выступает совокупность норм трудового права, регулирующих служебные командировки.

Определение служебной командировки дается в ст. 166 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), в соответствии с которой под служебной командировкой понимается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Ранее легальное определение содержалось в Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. «О служебных командировках в пределах СССР». Ключевым отличием сравниваемых дефиниций является то, что советское определение под командировкой понимает не только поездку работника в другую местность, но и любое выполнение работником служебного задания вне места постоянной работы. Действующая редакция ТК РФ императивно закрепляет, что служебные задания, которые выполняются в пути или имеют разъездной характер, служебными командировками не признаются.

В соответствии с п. 3 постановления Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (далее – постановление № 749) местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором. Следовательно, даже поездка работника в обособленное подразделение организации-работодателя (филиал), если такое подразделение находится вне места постоянной работы сотрудника, также признается командировкой.

Интересным представляется следующий вопрос: может ли признаваться служебной командировкой выполнение служебного поручения в пределах населенного пункта, в котором находится работодатель или его структурное подразделение, т. е. место постоянной работы? При этом ни ст. 166 ТК РФ, ни нормы постановления № 749 не содержат данного уточнения, однако по смыслу ст. 57 ТК РФ под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте)

¹ Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. М.: Юрид. лит., 1974. С. 3.

² Сырых В. М. Теория права и государства. М.: Былина, 1998. С. 1.

³ Скачкова Г. С. Пробелы в трудовом праве: некоторые проблемы // Пробелы в трудовом праве и праве социального обеспечения и пути их устранения: материалы науч.-практ. конф. (Москва, 21 октября 2008 г.) / отв. ред. Г. С. Скачкова. М.: Ин-т государства и права РАН, 2009. С. 4.

конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное подразделение¹. Следовательно, правильной выступает позиция, в соответствии с которой поездка работника в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, где находится его постоянное место работы, не будет признаваться служебной командировкой.

Аналогичной позиции придерживается и Судебная коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда, которая в определении от 11 ноября 2021 г.² указала, что поездка работника в структурное подразделение работодателя, расположенное в том же городе, даже в случае, если в соответствии с трудовым договором оно не является постоянным местом работы, не может считаться служебной командировкой, так как на протяжении этой поездки работник исполнял трудовые обязанности по месту постоянной работы. Однако в таком случае возникает правовая неопределенность, поскольку работник во время данной поездки отсутствует на своем обычном рабочем месте, в связи с чем ряд судов в своих решениях признают подобные поездки служебными командировками³. В правоприменительной практике подобное явление получило название «местных» командировок⁴.

По смыслу ст. 166 ТК РФ обязательным условием служебной командировки является определенный срок, который устанавливается работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения⁵. Однако законодательно не установлена минимальная и максимальная продолжительность служебной командировки. Судебной практике известны случаи, когда работник, длительное время находящийся в непрерывной командировке, может потребовать изменения места работы в судебном порядке⁶, при этом нормативно не установлен срок, который будет считаться достаточным для удовлетворения искового требования.

Стоит сказать, что наиболее неурегулированными являются вопросы режима рабочего времени работника в служебной командировке, поскольку трудовым законодательством не установлено, по какому режиму рабочего времени должен работать командированный: по режиму принимающей стороны или по режиму организации-работодателя. В соответствии с п. 3 постановления № 749 работники направляются в служебные командировки на основании письменного решения работодателя (приказа), сотрудник не вправе отказаться от командировки, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Отказ работника от командировки выступает основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности⁷. Следовательно, поездка в служебную командировку – обязанность работника⁸ (имеется и противоположная точка зрения на этот счет, в соответствии с которой служебная командировка не является трудовой обязанностью работника⁹). Согласно ст. 91 ТК РФ работник обязан выполнять трудовые обязанности в установленное рабочее время. Исходя из системного толкования норм трудового права, можно сказать, что и выполнение служебного поручения как одной из трудовых обязанностей работника должно осуществляться работником в рамках установленного ему режима рабочего времени. Аналогичную аргументацию приводит Московский городской суд в определении от 28 марта 2017 г.¹⁰

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.).

² Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 11 ноября 2021 г. по делу № 33-11291/2021.

³ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26 мая 2020 г. № 88-9109/2020; определение Московского городского суда от 15 марта 2016 г. № 4Г-0782/2016.

⁴ Костюченко М. А. К вопросу о служебной командировке в трудовом праве Российской Федерации // Пролог: журнал о праве. 2022. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-služhebnoy-komandirovke-v-trudovom-prave-rossijskoj-federatsii> (дата обращения: 01.12.2022).

⁵ Курочкина Л. П. Служебные командировки по России // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2008. № 24. С. 24–31.

⁶ Обзор судебной практики по гражданским делам за I квартал 2017 г. (утв. Президиумом суда ЯНАО 5 апреля 2017 г.).

⁷ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2013 г. № 11-37805/13.

⁸ Глухов Е. А. Пробелы законодательства о времени отдыха сотрудников в связи с командировкой // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 2.

⁹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 27 февраля 2013 г. по делу № 33-648/2013.

¹⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 28 марта 2017 г. № 33-11177/17.

Однако среди судов больше распространена противоположная точка зрения. Это во многом обусловлено тем, что в п. 8 Инструкции «О служебных командировках в пределах СССР» на работников, находящихся в служебной командировке, распространялся режим рабочего времени тех объединений, организаций, в которые они направлялись. С учетом механизма «регуляторной гильотины», используемого в трудовом законодательстве, содержание данной нормы перешло в ряд судебных решений. В частности, в определении Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 27 августа 2002 г. судьями было установлено, что в период служебной командировки работник выполняет трудовую функцию за пределами постоянного места работы, в связи с чем на него не может распространяться режим труда, установленный по месту постоянной работы¹. Аналогичной позиции придерживается и Арбитражный суд Восточно-Сибирского округа в своих решениях².

Интересен третий вариант: на работника не распространяется режим рабочего времени организации, его командировавшей, и организации, принявшей его. Работник должен сам планировать выполнение служебного поручения, но при этом учитывать режим рабочего времени той организации, в которую он направлен в рамках служебного поручения. К сожалению, в судебной практике нет дел со схожей правовой позицией, однако она имеет свои преимущества, которые нивелируют недостатки приведенных выше позиций судов. Так, работник во время нахождения в служебной командировке перестает выполнять трудовую функцию, поскольку на него работодателем возложена обязанность выполнить служебное поручение, следовательно, время исполнения служебного поручения не должно совпадать с рабочим временем по месту штатной работы. Вместе с тем выполнение работником служебного задания в соответствии с режимом работы принимающей организации предполагает учет фактически отработанного времени (ст. 91 ТК РФ), однако российский работодатель не обязан контролировать труд чужого работника, а работодатель, направивший работника, просто физически не сможет его контролировать.

Отсутствие однозначной позиции по данному вопросу порождает множество проблем на практике. В частности, неурегулирование вопросов рабочего времени в период нахождения работника в служебной командировке приводит к ошибочному определению судами данного периода времени. Так, Красноярский краевой суд в апелляционном определении от 12 ноября 2018 г.³ установил, что на период нахождения в служебной командировке работник находится при исполнении трудовых обязанностей, что по смыслу ч. 1 ст. 91 ТК РФ является рабочим временем. Более того, Оренбургский областной суд в апелляционном определении от 29 января 2013 г.⁴ признал обоснованным увольнение работника по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за употребление спиртных напитков по пути следования к месту выполнения служебного задания, так как «его формальное отсутствие на рабочем месте не освобождает работника от обязанности соблюдать условия трудового договора и правила внутреннего трудового распорядка». На мой взгляд, вывод суда в данной части неправомерен, поскольку в соответствии с п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2⁵ работник может быть уволен по данному основанию только в случае его нахождения в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время. При этом ст. 91 ТК РФ к рабочему времени относит время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности. В свою очередь, находясь в пути, работник не должен исполнять каких-либо трудовых обязанностей, значит, время следования в служебную командировку находится за пределами рабочего времени⁶. В этом же пункте постановления Пленума закреплено, что работник может быть уволен в случае, если он

¹ Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 27 августа 2002 г. № КАС02-441.

² Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 8 ноября 2016 г. № Ф02-6080/16 по делу № А58-917/2016.

³ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 12 ноября 2018 г. по делу № 33-16776/2018.

⁴ Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 29 января 2013 г. по делу № 33-567/2013.

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

⁶ Кассационное определение Новосибирского областного суда от 24 февраля 2011 г. № 33-1212/2011.

«в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию». Особое внимание следует обратить на формулировку «в рабочее время находился...», поскольку из ее смысла следует, что Пленум разграничивает периоды рабочего и нерабочего времени работника, выполняющего служебное поручение, а значит, весь период нахождения в служебной командировке не может признаваться рабочим временем, выводы вышеприведенных судов в данной части следует признать ошибочными.

Проблемой также является регулирование оплаты выходных и праздничных дней, приходящихся на период служебной командировки, когда работник не может использовать полагающееся ему время отдыха по своему усмотрению (например, время, которое работник провел в пути). В соответствии с п. 9 постановления № 749 средний заработок работнику, направленному в служебную командировку, выплачивается за рабочие дни, а также за дни нахождения в пути, в то время как выходные и праздничные дни, приходящиеся на период командировки не оплачиваются, поскольку в это время работник, по общему правилу, не выполняет служебное поручение работодателя. Однако в п. 5 постановления № 749 закреплено, что выходные и праздничные дни, приходящиеся на период командировки, оплачиваются в соответствии с нормами трудового законодательства (ст. 153 ТК РФ), при этом важно соблюсти и порядок привлечения сотрудника к работе в выходные и праздничные дни, установленный ст. 113 ТК РФ.

В подобной ситуации возникает вопрос: по каким правилам будут оплачиваться выходные и праздничные дни, которые работник провел в пути к месту выполнения служебного поручения: как средний заработок или как оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни? Частично ответ на данный вопрос дал Верховный Суд РФ в решении от 20 июня 2002 г. № ГКПИ02-663¹, где было установлено, что день выезда работника в служебную командировку в выходной или праздничный день подлежит оплате в соответствии со ст. 153 ТК РФ. На мой взгляд, справедливым будет распространить данную практику регулирования и на все дни нахождения работника в пути, приходящиеся на выходные или нерабочие праздники, при этом оплачиваться в двойном размере должен будет каждый час, затраченный работником в пути к месту командирования, что будет соответствовать нормам ст. 132 ТК РФ (заработная плата зависит от количества затраченного труда).

Интересным представляется рассмотрение вопросов направления в служебную командировку лиц, работающих по совместительству. На данный счет трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений, поэтому совместители могут направляться в служебную командировку как по основной работе, так и по совместительству, а также одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства (внутреннее и внешнее совместительство). При этом нормативно не урегулирован вопрос оформления периода времени, когда работник направлен в служебную командировку по основному месту работы либо же по месту работы по совместительству, в связи с чем не может выполняться трудовую функцию по остальным трудовым договорам. В данной ситуации правильным решением представляется оформление работнику отпуска без сохранения заработной платы на основании ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению сторон. В свою очередь по смыслу ст. 128 ТК РФ работодатель вправе отказать в предоставлении данного отпуска при отсутствии оснований, предусмотренных ч. 2 данной статьи. В связи с чем, на мой взгляд, отказ работодателя по основному месту работы в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы должен выступать достаточным и полным основанием для отказа работника от служебной командировки на работе по совместительству, в противном случае это противоречило бы самой сути совместительства – выполнение работы в свободное от основной работы время. В схожей ситуации, если работодателем по основному месту работы лицо будет направлено в служебную командировку, правильным и справедливым будет при-

¹ Решение Верховного Суда РФ от 20 июня 2002 г. № ГКПИ2002-663 «Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействительными абзацев 1 и 3 пункта 8 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС СССР от 7 апреля 1988 г. № 62 „О служебных командировках в пределах СССР“».

знание такой командировки уважительной причиной отсутствия на работе по совместительству. При этом если работа по основному месту работы предполагает частые служебные командировки, то правильным представляется урегулирование данного вопроса на стадии заключения трудового договора¹.

В соответствии с п. 9 постановления № 749 работнику, работающему по совместительству, сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. Далее в норме закреплено сохранение среднего заработка у обоих работодателей в том случае, если работник направлен в служебную командировку по основному месту работы и по совместительству одновременно. Однако, на мой взгляд, остается неурегулированной ситуация, при которой работник, выполняющий трудовую функцию по внутреннему совместительству, направляется в служебную командировку только по одному трудовому договору (либо по основному договору, либо по совместительству) с одним работодателем, ибо в диспозиции п. 9 речь идет о сохранении среднего заработка у одного либо у обоих работодателей, в то время как у внутреннего совместителя несколько трудовых договоров с одним работодателем. Согласно вышеуказанной норме средний заработок работника будет сохраняться по обеим работам только в том случае, если внутренний совместитель направлен в служебную командировку как по основной работе, так и по работе по совместительству, иначе средний заработок сохраняется только по тому трудовому договору, в рамках которого работник направлен в командировку². Представляется, что средний заработок в данном случае должен сохраняться по всем трудовым договорам, заключенным с работодателем по внутреннему совместительству, независимо от того, по какому трудовому договору работник направлен в служебную командировку. Обоснованием может служить диспозиция ч. 1 ст. 155 ТК РФ, закрепляющая обязанность работодателя по оплате времени, когда работник не мог исполнять трудовые обязанности по вине работодателя. Безусловно, понятие «вины» в данном дискурсе не совсем уместно, однако работник не может выполнять трудовую функцию по одному из трудовых договоров именно вследствие решения работодателя о направлении работника в служебную командировку по другому трудовому договору, исполнение которого для работника является трудовой обязанностью³. Данный довод подтверждается судебной практикой⁴.

Основываясь на сказанном, можно сделать вывод, что совокупность действующих норм трудового законодательства, регулирующих служебную командировку, требует критического подхода при поиске решений обозначенных пробелов. Более того, приведенные в работе проблемы, порождающие разногласия в правоприменительной практике, ошибочное толкование судами норм трудового права, свидетельствуют о необходимости внесения некоторых изменений в соответствующие положения трудового законодательства РФ. В частности, нужно законодательно закрепить минимальный и максимальный сроки служебной командировки: в данном вопросе можно перенять советский опыт, согласно Инструкции «О служебных командировках в пределах СССР» максимальный срок служебной командировки составлял 40 дней, тем более что данный срок закреплен и в некоторых ведомственных актах⁵.

Наиболее острым остается вопрос режима рабочего времени работника в служебной командировке, в данной части предлагается закрепить распространение на работника, выполняющего служебное поручение, режима рабочего времени принима-

¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 марта 2018 г. № 14-2/В-149 «О направлении работника-совместителя в командировку, об увольнении беременной работницы при сокращении штата и о признании работы, выполняемой после окончания рабочего дня, сверхурочной».

² Кассационное определение Вологодского областного суда от 23 марта 2011 г. № 33-1246.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э. Г. Тучковой. М.: Проспект, 2022. 1376 с.

⁴ Решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 июня 2015 г. по делу № 2-2773/2015~М-2427/2015.

⁵ Приказ ГФС России от 12 декабря 2014 г. № 404 «Об особенностях применения в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных к Государственной фельдъегерской службе Российской Федерации, приказа Министерства внутренних дел Российской Федерации от 15 ноября 2011 г. № 1150 „Об организации служебных командировок сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации“» (зарегистрировано в Минюсте России 21 января 2015 г. № 35618).

ющей организации, поскольку работодатель не может вести учет фактически отработанного работником времени, в случае если график работы принимающей стороны будет отличаться от графика по основному месту работы, это позволит избежать дополнительного закрепления режима рабочего времени в приказе о командировке.

На уровне подзаконных актов правильным будет закрепить сохранение среднего заработка за работником по всем трудовым договорам, заключенным с работодателем по внутреннему совместительству, что позволит избежать ситуаций, при которых вынужденное неисполнение работником трудовой функции по инициативе работодателя будет неоплачиваемым. В свою очередь подобное детальное регулирование отношений, складывающихся по поводу служебной командировки, будет способствовать достижению оптимального согласования интересов работника и работодателя, что является одной из ключевых задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

Список литературы

Глухов Е. А. Пробелы законодательства о времени отдыха сотрудников в связи с командировкой // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 24–27.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э. Г. Тучковой. М.: Проспект, 2022. 1376 с.

Костюченко М. А. К вопросу о служебной командировке в трудовом праве Российской Федерации // Пролог: журнал о праве. 2022. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-služhebnoy-komandirovke-v-trudovom-prave-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 01.12.2022).

Курочкина Л. П. Служебные командировки по России // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2008. № 24. С. 24–31.

Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. М.: Юрид. лит., 1974. 184 с.

Скачкова Г. С. Пробелы в трудовом праве: некоторые проблемы // Пробелы в трудовом праве и праве социального обеспечения и пути их устранения: материалы науч.-практ. конф. (Москва, 21 октября 2008 г.) / отв. ред. Г. С. Скачкова. М.: Ин-т государства и права РАН, 2009. 267 с.

Сырых В. М. Теория права и государства. М.: Былина, 1998. 512 с.

References

Glukhov E. A. (2019) Probely zakonodatel'stva o vremeni otdykha sotrudnikov v svyazi s komandirovkoi [Gaps in the legislation on the rest time of employees in connection with a business trip]. In *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no. 4, pp. 24–27.

Kostyuchenko M. A. (2022) K voprosu o služhebnoi komandirovke v trudovom prave Rossiiskoi Federatsii [On the issue of business trips in the labor law of the Russian Federation]. In *Prolog: zhurnal o prave*, no. 1, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-služhebnoy-komandirovke-v-trudovom-prave-rossiyskoj-federatsii> (accessed: 01.12.2022).

Kurochkina L. P. (2008) Sluzhebnye komandirovki po Rossii [Business trips around Russia]. In *Bukhgalterskii uchet v byudzhetnykh i nekommercheskikh organizatsiyakh*, no. 24, pp. 24–31.

Lazarev V. V. (1974) *Probely v prave i puti ikh ustraneniya* [Gaps in the law and ways to eliminate them]. Moscow, Yuridicheskaya literatura, 184 p.

Skachkova G. S. (2009) Probely v trudovom prave: nekotorye problemy [Gaps in labor law: some problems]. In *Probely v trudovom prave i prave sotsial'nogo obespecheniya i puti ikh ustraneniya: materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii (Moscow, 21 October 2008)*, ed. by G. S. Skachkova. Moscow, Institut gosudarstva i prava RAN, 267 p.

Syrykh V. M. (1998) *Teoriya prava i gosudarstva* [Theory of law and state]. Moscow, Bylina, 512 p.

Tuchkova E. G. (Ed.) (2022) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow, Prospekt, 1376 p.