

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID-19

Серова Алена Вадимовна

Доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург),
кандидат юридических наук, ORCID: 0000-0002-7444-9690,
e-mail: a.v.serova@usla.ru

Категория «нерабочие дни», которая была использована государственной властью в целях предотвращения развития пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 на территории России, является новой для трудового права. В статье выделены ее отличительные признаки, проведено разграничение с предусмотренными в трудовом законодательстве видами времени отдыха. Обоснован комплексный характер категории «нерабочие дни», поскольку она регламентируется санитарным законодательством, законодательством в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и трудовым законодательством. Сделан вывод о том, что с позиции трудового права период нерабочих дней следует рассматривать в качестве особого случая отстранения работников от работы. Сформулированы предложения по совершенствованию российского трудового законодательства.

Ключевые слова: COVID-19, нерабочие дни, отстранение от работы, работник, работодатель

Для цитирования: Серова А. В. Отстранение от работы в период пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2020. № 6. С. 69–75. DOI: <https://doi.org/10.34076/2219-6838-2020-6-69-75>.

SUSPENSION OF EMPLOYEES FROM WORK DURING THE NEW CORONAVIRUS DISEASE COVID-19 PANDEMIC

Serova Alena

Associate professor, Ural State Law University (Yekaterinburg),
candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0002-7444-9690,
e-mail: a.v.serova@usla.ru

The category of «non-working days», which was used by the state authorities to prevent the development of the new coronavirus disease COVID-19 pandemic on the territory of Russia, is new for labour law. The author highlights its distinctive features and also makes a distinction between this category and the types of rest time provided for by labour legislation. The complex nature of the category of «non-working days» is substantiated, since it is regulated by sanitary legislation, legislation in the field of protection of the population and territories from emergencies and labour legislation. It is concluded that, from the position of labour law, the period of non-working days should be considered as a special case of suspension of employees from work. Suggestions for improving Russian labour legislation are formulated.

Key words: COVID-19, non-working days, suspension from work, employee, employer

*For citation: Serova A. (2020) Suspension of employees from work during the new coronavirus disease COVID-19 pandemic. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 6, pp. 69–75, DOI: <https://doi.org/10.34076/2219-6838-2020-6-69-75>.*

Вопросы об отстранении работников от работы не являются новыми для науки трудового права. Однако пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19 их актуализировала. Положения Трудового кодекса РФ, к сожалению, не предусматривают такие чрезвычайные обстоятельства, что привело к необходимости в авральном порядке принимать подзаконные нормативные правовые акты, которые позволили оперативно восполнить пробелы в правовом регулировании. Не обошлось без противоречий между изданными нормативными документами и действующими актами более высокой юридической силы.

Комплекс противоречий возник в связи с такой категорией, как «нерабочие дни», которая была использована государственной властью в ходе реализации мероприятий, направленных на предотвращение распространения пандемии COVID-19. Так, несмотря на упоминание о нерабочих днях в ТК РФ, в период пандемии данная категория приобрела иное значение, до сих пор не закрепленное трудовым законодательством и не исследованное наукой трудового права. Напомним, что в ст. 14 ТК РФ она используется в значении исчисляемых в календарных днях видов времени отдыха – выходных дней, нерабочих праздничных дней и отпусков, а в ст. 100 ТК РФ – в значении только выходных дней. Однако сегодня категория «нерабочие дни» приобрела гораздо более широкое значение. Рассмотрим ее отличительные признаки.

1. Федеральная и региональная нормотворческая практика «ковидного» периода идет по пути отрицания трудового характера категории «нерабочие дни», что всячески подчеркивается государством. За все время пандемии в ТК РФ не было внесено ни одного изменения, а в новом постановлении Правительства РФ от 19 июня 2020 г. № 887 (ред. от 31 декабря 2020 г.) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах» нет ни одного упоминания о нерабочих днях. В принятых указах Президента РФ об установлении нерабочих дней¹ нет ссылок на ТК РФ, но есть указание на необходимость обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации. В апреле 2020 г. в Кодекс РФ об административных правонарушениях была включена ст. 20.6.1², закрепившая новый состав административного правонарушения – невыполнение правил поведения при чрезвычайной ситуации или угрозе ее возникновения. Параллельно ст. 6.3 КоАП РФ была дополнена новыми составами административных правонарушений в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, которые по своей сути являются специальными по отношению к тем составам, ответственность за которые введена ст. 20.6.1 КоАП РФ³.

Региональная же нормотворческая практика несколько противоречива в части нормативного обоснования введения режима повышенной готовности и принятия ограничительных мер в связи с пандемией COVID-19. В тексте одних нормативных актов вообще отсутствуют ссылки на профильные федеральные законы и / или указы Президента РФ⁴; в других дана ссылка либо только на Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ (ред. от 8 декабря 2020 г.) «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»⁵; либо только на Фе-

¹ См., например: указы Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»; от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»; от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

² Пункт 6 ст. 1 Федерального закона от 1 апреля 2020 г. № 99-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.) «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

³ Вопрос 17 Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 1, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 21 апреля 2020 г.

⁴ См., например: указ главы Республики Саха (Якутия) от 17 марта 2020 г. № 1055 (ред. от 26 июня 2020 г.) «О введении режима повышенной готовности на территории Республики Саха (Якутия) и мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (утратил силу со 2 июля 2020 г.).

⁵ См., например: указ мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ (ред. от 6 октября 2020 г.) «О введении режима повышенной готовности».

деральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (ред. от 13 июля 2020 г.) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»¹. В некоторых документах имеются ссылки на оба упомянутых закона².

Таким образом, государством сформулирован широкий подход к пониманию правовой природы категории «нерабочие дни», согласно которому установление периода нерабочих дней рассматривается как одна из мер борьбы с распространением пандемии COVID-19. Однако не до конца ясно, относится ли данная категория к понятийному аппарату законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения (далее – санитарного законодательства) или законодательства в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций? Отсутствие однозначного ответа на данный вопрос в нормативных правовых актах привело к противоречивой правоприменительной практике в части определения административной ответственности субъектов предпринимательской деятельности. Так, в одних субъектах РФ организации за продолжение деятельности, которую они должны были приостановить в силу принятых ограничительных мер, привлекались к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ³, а в других субъектах РФ – по ст. 20.6.1 КоАП РФ⁴. Вместе с тем специалисты Федеральной службы по труду и занятости в консультациях по вопросам, поступающим на портал Онлайнинспекция.рф, рекомендовали работникам обращаться с жалобой в государственные инспекции труда в случае принуждения их работать в период нерабочих дней и указывали на возможность привлечения работодателей к административной ответственности за данное деяние по ст. 5.27 КоАП РФ⁵.

Полагаем, что целесообразно рассматривать категорию «нерабочие дни» как комплексную, которая регламентируется как санитарным законодательством, так и законодательством в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций. Одновременно в ней присутствует трудовая аспекты, поскольку она оказывает непосредственное влияние на трудовые отношения, в особенности на решение вопросов о рабочем времени и времени отдыха, заработной плате, охране труда, заключении, изменении и прекращении трудового договора и др. Категория «нерабочие дни» применяется в отношении именно субъектов трудового правоотношения – работодателей и работников.

2. Целевое предназначение нерабочих дней в широком смысле – обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории России, а в узком – обеспечение жизни и здоровья работников, а не восстановление их работоспособности, что характерно для большинства видов времени отдыха (например, для выходных дней и ежегодного оплачиваемого отпуска). Конечно, в ТК РФ такие виды времени отдыха, как нерабочие праздничные дни, отпуска без сохранения заработной платы, учебные отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, также не преследуют цели восстановления работоспособности работника, а обеспечивают иные интересы и потребности, в связи с чем их именуют социальными. Однако ни трудовые, ни социальные виды времени отдыха не предполагают соблюдения работником социальной дистанции и ограничения свободы его передвижения. К тому же в период нерабочих дней работник находится в состоянии ожидания и готовности приступить к работе максимально оперативно по-

¹ См., например: постановление губернатора Московской области от 12 марта 2020 г. № 108-ПГ (ред. от 8 февраля 2021 г.) «О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) на территории Московской области».

² См., например: указ губернатора Свердловской области от 18 марта 2020 г. № 100-УГ (ред. от 4 февраля 2021 г.) «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)».

³ См., например: решение Вологодского областного суда от 21 апреля 2020 г. по делу № 7А-146/2020.

⁴ См., например: постановление Октябрьского районного суда г. Новосибирска Новосибирской области от 28 апреля 2020 г. по делу № 5-129/2020.

⁵ Нарушение требований президента РФ (заставляют выйти на работу в период пандемии Covid-19) // Онлайнинспекция.рф. 2020. 6 апр. URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/123984> (дата обращения: 05.10.2020).

сле того, как для этого возникнут благоприятные условия (например, работодатель сможет обеспечить выполнение им работы в удаленном режиме или будет отменен режим нерабочих дней). Сама по себе такая ситуация является стрессовой для работника. Поэтому он в период нерабочих дней фактически не может отдыхать, полноценно использовать время по собственному усмотрению и в полной мере быть свободным от выполнения трудовых обязанностей. К примеру, в период нерабочих дней работодатель может организовать дистанционные курсы повышения квалификации для работников, обязанных повышать свою квалификацию в силу требований федерального законодательства.

3. В отличие от различных видов времени отдыха, период нерабочих дней не имеет четко установленных в законодательстве границ, поскольку предугадать заранее развитие пандемии невозможно. Первоначально в общероссийском масштабе нерабочие дни были установлены с 30 марта по 3 апреля 2020 г., затем они были продлены до 30 апреля 2020 г. включительно, а впоследствии – с 6 по 8 мая 2020 г. Несмотря на то что в общероссийском масштабе период нерабочих дней более не продлевался, в ряде регионов (например, в Свердловской области) до сих пор сохраняется режим повышенной готовности, предусматривающий ряд ограничительных мер, включая приостановление деятельности отдельных организаций с сохранением за работниками их заработной платы¹. Таким образом, в настоящее время категория «нерабочие дни» официально уже не используется, но, по сути, она сохраняет свое действие.

4. В отличие от выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков нерабочие дни в общероссийском масштабе устанавливаются Президентом РФ, а на региональном уровне – высшим должностным лицом субъекта РФ, но не работодателем.

5. Для предоставления нерабочих дней работнику не требуется выражать свое волеизъявление, что необходимо сделать, например, для предоставления социальных видов времени отдыха, за исключением нерабочих праздничных дней.

Поскольку (как было указано ранее) в категории «нерабочие дни» присутствует трудовая элемент, необходимо определить ее место в системе трудового права. Если использовать современный понятийный аппарат трудового права, то категория «нерабочие дни» по своим признакам тяготеет к такой категории, как «отстранение от работы»². Основанием для подобного суждения выступает положение абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, согласно которому работодатель обязан отстранить (не допустить к работе) работника не только в случаях, прямо перечисленных в данной статье, но и в других случаях, предусмотренных как самим ТК РФ, так и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. К числу таковых как раз и относятся указы Президента РФ об установлении нерабочих дней.

Отстранение от работы может выполнять превентивную функцию трудового права, т. е. связано с необходимостью «предотвратить нарушение прав и законных интересов субъектов трудового права»³, что как раз имеет место при борьбе с пандемией COVID-19. Чаще всего отстранение от работы влекут неправомерные действия либо работника, либо работодателя⁴. Нерабочие дни в этом отношении – особый случай отстранения от работы, потому что их установление вызвано обстоятельствами, не зависящими от воли сторон трудового договора («вынужденное» отстранение от работы). Как справедливо указывается в трудовая литература, в данный период

¹ Пункт 1 и п. 3 Указа Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

² См., например: Жильцов М. А., Жильцова Ю. В. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как основание для отстранения от работы // *Кадровик*. 2020. № 4. С. 28; Серова А. В. 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*: сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф., Саратов, 7 июля 2020 г. / отв. ред. И. В. Шестерякова. Саратов: Изд-во Саратов. гос. юрид. акад., 2020. С. 135.

³ *Аралчор О. М. Превентивная функция российского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук*. Екатеринбург, 2013. С. 7.

⁴ *Костян И. А. Отстранение от работы: вопросы применения* // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2010. № 2. С. 29.

действие трудового договора приостанавливается¹ в части исполнения работодателем «обязанности предоставлять работнику работу по его трудовой функции (в случаях, указанных в законодательстве, и любую другую работу)»².

Однако, придав нерабочим дням значение отстранения от работы, мы обнаруживаем еще один пробел в трудовом законодательстве. Не решен вопрос об оплате труда работников за период их отстранения от работы на время действия ограничительных мер. В частности, когда речь идет о виновном поведении работника, послужившем основанием для его отстранения от работы, то в силу ч. 3 ст. 76 ТК РФ заработная плата ему не начисляется. Но в этой же норме казуально определен перечень случаев, когда такое отстранение обусловлено виновным поведением работодателя. Их всего два: если по вине работодателя работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр. При таких обстоятельствах работник получает оплату как за простой по правилам ч. 1 ст. 157 ТК РФ, т. е. в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Следуя данной логике, можно сделать вывод, что время «неработы» в период нерабочих дней ввиду его внешнего объективного характера должно быть оплачено по правилам ч. 2 ст. 157 ТК РФ, т. е. в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В науке трудового права высказано предложение о признании периода нерабочих дней простоем³. Однако, на наш взгляд, это нецелесообразно, поскольку, во-первых, объявление простоя осуществляется по инициативе работодателя, это его право⁴, а во-вторых, в период простоя работник обязан находиться на своем рабочем месте, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором⁵.

Полагаем также, что в отношении нерабочих дней не следует использовать положение ч. 3 ст. 76 ТК РФ о том, что в случаях, предусмотренных либо самим ТК РФ, либо иными федеральными законами, возможно начисление заработной платы работнику в период его отстранения от работы. Сравним правовое положение работников, которые не могли работать в период нерабочих дней, с правовым положением тех, кто был допущен к выполнению работы, в части оплаты их труда. Получается, что если работник находится дома, трудовую деятельность не осуществляет, то ему должна быть начислена заработная плата в таком размере, как если бы он работал. По крайней мере, об этом идет речь в указах Президента РФ об установлении нерабочих дней, в письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696. Однако если работник привлечен к осуществлению трудовой функции, но у организации, предположим, нет заказов, то в отношении данного работника допускается объявление простоя, в связи с чем аналогичная продолжительность рабочего времени ему будет оплачена в меньшем размере по правилам ч. 2 ст. 157 ТК РФ. И в том и в другом случае работники не работают, но заработную плату получают разную.

Аналогичная ситуация возникла в связи с исключением дней с 1 по 5 мая из периода общероссийских нерабочих дней по Указу Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294. При этом не было учтено, что данный промежуток времени был временем отдыха только для работников, которым установлен пятидневный режим рабочего времени, тогда как для работников, которые работают в режиме шестидневной рабочей недели, 2 и 4 мая оставались рабочими днями. Возник вопрос об оплате труда таких работников в указанный период. У работодателей не было формальных осно-

¹ Драчук М. А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1. С. 73.

² Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 118.

³ Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 5.

⁴ Данный тезис подтверждается материалами судебной практики. См., например: апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 20 мая 2015 г. по делу № 33-7821/2015.

⁵ Аналогичный вывод сформулирован, например, в кассационном определении судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 апреля 2011 г. по делу № 33-12337/11.

ваний начислять им заработную плату за 4 и 6 мая в полном объеме, а значит, им следовало объявить на эти дни простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с меньшим размером оплаты их труда. В данном случае мы столкнулись с дискриминацией работников. В литературе данный вид дискриминации описывается как «дискриминация в оплате труда в актах нормативного характера»¹, в рамках которой нарушается принцип справедливости оплаты труда².

Итак, науке трудового права следует осмыслить последствия пандемии COVID-19 для сферы труда, проанализировать принятые меры для предотвращения распространения инфекции и сохранения жизни и здоровья российских граждан, что позволит при совершенствовании трудового законодательства учесть как допущенные ошибки, так и положительный опыт противостояния действию длительных чрезвычайных ситуаций, требующих ограничения очного взаимодействия между людьми. Признавая комплексный характер категории «нерабочие дни» и встраивая ее в систему понятийного аппарата трудового права в качестве особого случая отстранения работника от работы, важно обеспечить как баланс интересов работников, работодателей и государства, так и соблюдение принципов запрещения дискриминации в сфере труда и равной оплаты за труд равной ценности, предусмотренные в ст. 2 и 132 ТК РФ. Закрепление правила об оплате труда в соответствии с положениями ч. 2 ст. 157 ТК РФ в период нерабочих дней позволит сохранить баланс интересов сторон трудового договора, поскольку в кризисное время важно не только наделить работников средствами для поддержания качества их трудовой жизни, но и обеспечить платежеспособность работодателя, чтобы у него была возможность сохранять занятость своих работников.

Список литературы

Арапчор О. М. Превентивная функция российского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2013. 219 с.

Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 112–124.

Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.

Драчук М. А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1. С. 68–73.

Жильцов М. А., Жильцова Ю. В. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как основание для отстранения от работы // Кадровик. 2020. № 4. С. 27–32.

Костян И. А. Отстранение от работы: вопросы применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 27–33.

Миронов В. И. Дискриминация в оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 22–27.

Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. 441 с.

Серова А. В. 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: сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф., Саратов, 7 июля 2020 г. / отв. ред. И. В. Шестерякова. Саратов: Изд-во Саратов. гос. юрид. акад., 2020. С. 132–136.

Lyutov N. Russian Law on Discrimination in Employment: Can it be Compatible with International Labor Standards? // Russian Law Journal. 2016. № 4. P. 7–50. DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50.

References

Arapchor O. M. (2013) *Preventivnaya funktsiya rossiiskogo trudovogo prava: dis... kand. yurid. nauk* [Preventive function of Russian labour law: a candidate of legal sciences thesis]. Yekaterinburg, 219 p.

Bugrov L. Yu. (2009) *Priostanovlenie trudovogo dogovora* [Suspension of an employment contract]. In *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*, no. 1, pp. 112–124.

¹ Миронов В. И. Дискриминация в оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 25.

² Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С. 10; Lyutov N. Russian Law on Discrimination in Employment: Can it be Compatible with International Labor Standards? // Russian Law Journal. 2016. № 4. P. 15. DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50.

Drachuk M. A. (2010) Priostanovlenie deistviya trudovogo dogovora (v sootnoshenii s pravilami o vremeni otdykha i distsipline truda) [Suspension of the employment contract (in relation to the rules on rest time and labour discipline)]. In *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, vol. 1, pp. 68–73.

Golovina S. Yu. (2020) Pandemiya koronavirusnoi infektsii (COVID-19) kak novyi vyzov trudovomu pravu [Coronavirus pandemic (COVID-19) as a new challenge to labor law]. In *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no. 3, pp. 3–8.

Kostyan I. A. (2010) Otstranenie ot raboty: voprosy primeneniya [Suspension from work: application issues]. In *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no. 2, pp. 27–33.

Lyutov N. (2016) Russian Law on Discrimination in Employment: Can it be Compatible with International Labor Standards? In *Russian Law Journal*, no. 4, pp. 7–50, DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50.

Mironov V. I. (2014) Diskriminatsiya v oplate truda [Discrimination in pay]. In *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no. 1, pp. 22–27.

Salikova N. M. (2003) *Pravovoe regulirovanie oplaty truda v Rossiiskoi Federatsii (voprosy teorii i praktiki): dis. ... d-ra yurid. nauk* [Legal regulation of wages in the Russian Federation (theory and practice): a doctor of legal sciences thesis]. Yekaterinburg, 441 p.

Serova A. V. (2020) K voprosu o statuse nerabochikh dnei, ustanovlennykh v svyazi s pandemiei koronavirusnoi infektsii COVID-19 [On the status of non-working days established in connection with the COVID-19 coronavirus pandemic]. In Shesteryakova I. V. (Ed.) *Primenenie zakonodatel'stva v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniya: mezhdunarodnyi i natsional'nyi aspekty*. Saratov, Izd-vo Saratov. gos. yurid. akad., pp. 132–136.

Zhil'tsov M. A., Zhil'tsova Yu. V. (2020) Pandemiya koronavirusnoi infektsii (COVID-19) kak osnovanie dlya otstraneniya ot raboty [Coronavirus infection (COVID-19) pandemic as grounds for suspension from work]. In *Kadrovik*, no. 4, pp. 27–32.