

УДК 349.2

doi:10.35853/vestnik.gu.2023.1(40).08

## **Преимущественное право работника: правовая природа и проблемы реализации**

**Наталья Николаевна Слабоспицкая**

АНО ВО «Гуманитарный университет», Екатеринбург, Россия, astra\_n@mail.ru

**Аннотация.** В статье проанализирована правовая природа преимущественного права работника, выявлены его особенности. На основе конкретных примеров судебной практики и примеров локального регулирования трудовых отношений обосновываются выводы о проблемах реализации норм трудового права из-за различного толкования таких понятий, как «квалификация», «производительность труда», «предпочтение». В связи с активным внедрением элементов национальной системы квалификации делаются выводы о необходимости изменения подхода к пониманию квалификации и деловых качеств работника. В свете последних изменений трудового законодательства анализируется новая правовая конструкция «преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности».

**Ключевые слова:** преимущественное право работника, дискриминация, реализация норм трудового права, квалификация, производительность труда, прежняя работа, национальная система квалификации, независимая оценка квалификации

**Для цитирования:** Слабоспицкая Н. Н. Преимущественное право работника: правовая природа и проблемы реализации // Вестник Гуманитарного университета. – 2023. – № 1 (40). – С. 102–110. – DOI 10.35853/vestnik.gu.2023.1(40).08.

## **An Employee's Preferential Right: Legal Nature and Implementation Problems**

**Natalya N. Slabospitskaya**

Liberal Arts University – University for Humanities, Yekaterinburg, Russia, astra\_n@mail.ru

**Abstract** The article analyzes the legal nature of the employee's preferential right, reveals its features. Based on concrete examples of judicial practice and examples of local regulation of labor relations, the author substantiates conclusions about the problems of implementing labor law norms due to different interpretations of such concepts as 'qualification', 'labor productivity', 'preference'. In connection with the active introduction of elements of the national qualification system, conclusions are drawn about the need to change the approach to understanding the qualifications and labor qualities of an employee. Also, the paper analyzes the new legal structure 'preferential right of employment to work in a previously held position'.

**Keywords:** employee's preferential right, discrimination, implementation of labor law norms, qualification, labor productivity, previous work, national system of qualification

Совсем недавно, 7 октября 2022 года, Государственная Дума Российской Федерации приняла Федеральный закон № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Федеральный закон № 379-ФЗ ... 2022]. Пунктом 4 данного закона для граждан, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном

содействию в выполнении задач в зоне специальной военной операции (далее СВО) и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры, устанавливается *преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности* у работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения вышеперечисленных контрактов. Чуть позже Федеральным законом от 19 декабря 2022 г. № 545-ФЗ «О внесении изменений в статью 302 и 351.7 ТК РФ» [Федеральный закон № 545-ФЗ ... 2022] было установлено аналогичное преимущественное право трудоустройства на прежнюю работу мобилизованным, чьи срочные трудовые договоры в период их мобилизации и приостановления действия трудового договора были прекращены.

Таким образом, можно говорить о появлении в теории трудового права новой конструкции – преимущественное право трудоустройства работника на прежнюю работу. Эффективность реализации данной новеллы еще предстоит оценить, а для начала попробуем разобраться в правовой природе самого преимущественного права работника.

Отметим, что природа преимущественного права как такового занимала умы прежде всего цивилистов, и именно в теории гражданского права можно встретить дискуссии о месте и роли преимущественных прав в системе субъективных гражданских прав. Между тем вопрос о его правовой природе был и остается дискуссионным, ученые до сих пор не пришли к единому, общепризнанному определению. В числе первых, кто в своих трудах дал понятие преимущественных прав в целом, стал В. П. Грибанов, который еще в начале прошлого века под преимущественными правами понимал такие случаи, когда при всех прочих равных условиях преимущество предоставлено законом определенной группе лиц, обладающих какими-то особыми признаками [Грибанов 2000, с. 295–296].

Сегодня эту точку зрения поддерживает большинство авторов. Так, например, уже в конце XX века В. С. Ем рассматривает преимущественные права как субъективные права, обладающие самостоятельностью, выделяемые в отдельную группу субъективных гражданских прав, существующие наряду с вещными, обязательственными, корпоративными и другими правами [Гражданское право 1998, с. 103]. В. А. Белов, поддерживая точку зрения о необходимости оценивать преимущественные права в качестве особой разновидности субъективных гражданских прав, справедливо отмечает, что «вопрос о природе и месте преимущественных прав в системе субъективных прав (являются ли они разновидностью прав абсолютных или относительных, а в их рамках самостоятельны ли они или представляют собой подвид уже известных прав – вещных, обязательственных, корпоративных и т. д.) до настоящего времени не изучен» [Белов, Пестерева 2002, с. 130].

Представители науки трудового права, вероятно в силу незначительности количества норм, закрепляющих преимущественные права работника, подробно и с пристрастием данную категорию не подвергали анализу. Однако представляется, что в силу новых законоположений такой анализ становится необходимым.

Соглашаясь с профессором В. П. Грибановым, можно констатировать, что преимущественное право работников связано с установлением определенных преимуществ для одних работников, объединенных какими-то особыми признаками по отношению к другим работникам, у которых данные признаки объединения отсутствуют. При этом данные преимущества не являются дискриминацией. Напомним, что согласно ст. 3 ТК РФ никто не может получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены Трудовым кодексом [Трудовой кодекс ... 2001].

Таким образом, преимущественное право работника – это проявление дифференциации правового регулирования трудовых отношений, а не дискриминации. На практике данные различия весьма важны, так как зачастую становятся предметом судебного раз-

бирательства и выяснением, явилось ли установление преимуществ дискриминацией или оно подпадает под принцип дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

По своей природе, как нам представляется, преимущественное право работника носит двойственный характер. С одной стороны, это – относительное субъективное право. Но, с другой стороны, преимущественное право можно рассматривать как право абсолютное. Если рассматривать преимущественное право работника как элемент трудового правоотношения, оно всегда относительно. Ему всегда корреспондирует обязанность работодателя совершить в отношении работника, обладающего преимущественным правом, определенные юридически значимые действия (учесть это право, воздержаться от собственного выбора в угоду интересам данного работника, предоставить другую работу, представить доказательства невозможности учета преимущественного права при отсутствии вакансий и пр.).

В цивилистике, например, преимущественное право покупки В. И. Синайский справедливо относил к группе абсолютных прав, имеющих название прав присвоения, отмечая, что «при праве присвоения нет непосредственного господства над самой вещью, но есть право получить в собственность вещь» [Синайский 2002, с. 260]. В отношении преимущественного права работника его абсолютность будет справедлива, если мы его рассматриваем вне трудового правоотношения, вообще вне всякого правоотношения, с позиции наличия при трудоустройстве иных соискателей без преимущественного права. Трудно представляемый момент, но в данном случае абсолютному преимущественному праву одного работника противопоставляется некая условная обязанность не мешать ему реализовывать свое право и отсутствие возможности других субъектов притязать на «победу в конкуренции».

Еще один факт нам кажется очевидным: преимущественное право работника не может рассматриваться как самостоятельное субъективное право в отрыве от «основного» субъективного права, к которому оно «прикреплено». И в этой связи преимущественное право работника не существует в отрыве от правореализационных процессов. Не вдаваясь в подробности теории правореализации, отметим только, что реализация норм права вплетается в общий процесс правового регулирования общественных отношений, при этом являясь его своеобразным итоговым звеном (см. подр. об этом: [Слабоспицкая 2013, с. 16–45]). Без правореализационного процесса оно остается лишь возможностью.

В этой связи стоит согласиться с А. В. Качаловой. «“Преимущество”», – пишет она, – в данном случае не затрагивает содержания права и отражается в действительности только на особенностях его осуществления. Другими словами, “преимущество” вовсе не качество самого права, а одна из особенностей его осуществления, дающая о себе знать только на этапе реализации субъектом своего права» [Качалова 2017, с. 13].

Сказанное можно продемонстрировать на примере новых норм. Если уволенный работник, вернувшийся из зоны СВО, не желает возвращаться к своему прежнему работодателю, то и его преимущественное право на заключение трудового договора перед другими соискателями не «включится», не начнет действовать и приносить результаты. Но как только он совершит определенные правореализационные действия (например, обратится с заявлением к своему прежнему работодателю), преимущественное право приводится в действие в виде «надстройки» к субъективному праву на труд, которое работник желает реализовать в рамках трудовых отношений с бывшим работодателем.

Но, с другой стороны, преимущественное право «не включится» и не начнет действовать при возвращении работника к бывшему работодателю, если отсутствуют иные соискатели на данное рабочее место.

Таким образом, не только сам правореализационный процесс, но также наличие конкуренции среди соискателей, других работников (причем не обладающих преиму-

щественным правом) в той или иной ситуации – главные составляющие, приводящие механизм реализации преимущественного права работника в действие.

Анализируя форму закрепления преимущественного права с позиции нормативного установления, можно выделить преимущественные права работника, *закрепленные в законодательстве и установленные работодателем в локальных нормативных актах*. А с позиции их формулирования как таковых можно выделить 1) *прямо указанные* в законе и 2) *предполагаемые* преимущественные права работника, вытекающие из анализа правовых норм и судебной практики.

Так, некоторые работодатели, активно использующие элементы национальной системы квалификации, в своих локальных нормативных актах закрепляют преимущественное право при приеме на работу лиц, прошедших независимую оценку квалификации (НОК). Думаем, это объективная и оправданная преференция, не имеющая ничего общего с дискриминацией, так как на сегодняшний день независимая оценка квалификации является одним из самых эффективных и объективных показателей того, что человек знает, умеет и способен, как никто другой, выполнять определенную трудовую функцию.

Согласно части 2 ст. 64 ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, не связанных с *деловыми качествами работников*, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Дефиниция деловых качеств работника дана в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 17 марта 2004 года (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) [Постановление Пленума Верховного Суда ... 2004].

Однако наличие свидетельства о прохождении НОК само по себе сложно отнести к *качествам работника* (профессионально-квалификационным или личностным), а также оно напрямую не связано и с опытом работы. Соответственно, «втянуть» НОК напрямую в судебное толкование деловых качеств работника не представляется возможным. Поэтому требуются корректировки понимания деловых качеств работника с позиции развивающейся у нас в стране национальной системы квалификации.

Более того, в ст. 64 ТК РФ говорится о том, что любые преимущества при трудоустройстве должны быть предусмотрены федеральными законами. Но законодательством для лиц, прошедших НОК, такие преимущества до сих пор не установлены, хотя предложения по этому поводу не раз были высказаны. Получается, что преимущественное право на трудоустройство работника, прошедшего НОК, хоть и «читается» в свете внедрения элементов национальной системы квалификации, но формально может быть расценено как дискриминация при приеме на работу. Подчеркнем, что это всего лишь возможная оценка, но сама возможность порождает трудовые споры.

Например, для выполнения определенной трудовой функции требуется образование не ниже средне-специального, курсы дополнительного профессионального образования по профилю. Есть два соискателя: у одного – высшее профессиональное образование, у другого – СПО и ДПО, плюс пройденная независимая оценка квалификации. Кому отдаст предпочтение работодатель? Еще недавно приоритет был очевиден – это соискатель с более высоким уровнем образования. Сегодня – это соискатель, при базовых требованиях к квалификации (уровень образования) прошедший НОК. Возможен спор? Возможен. Полагаем, что пришло время в тексте Трудового кодекса закрепить напрямую возможность установления в локальных нормативных актах преимуще-



ственного права трудоустройства соискателя, прошедшего независимую оценку квалификации и успешно сдавшего экзамен.

Вот другой пример локального закрепления преимущественного права работника. В период пандемии некоторые работодатели закрепили в локальных актах преимущественное право перевода на удаленную работу тех работников, кто имел медицинский отвод от прививки против COVID-19. Цель такой акции – стремление сохранить здоровье тех, кто не мог по медицинским показаниям поставить прививку.

Преимущественное право некоторым категориям работников хоть и не закреплено, но предполагается в случае использования отпуска. Правом использовать отпуск в любое время на сегодняшний день обладает большое количество работников (на начало 2023 года – 14 категорий), при этом может идти речь о *первоочередности* предоставления отпуска в летнее время. Формулировка «первоочередное право использования ежегодного отпуска в летнее время» встречается в правилах внутреннего трудового распорядка некоторых работодателей. А ведь первоочередность – не что иное, как преимущественное право работника использовать отпуск в летний период (ст. 123, 260, 260.1, 260.2, 267, ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

Среди прямо предусмотренных в законе преимущественных прав работника можно отметить ставшее уже традиционным правило: при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ)<sup>1</sup>.

Но вот что примечательно: частью 2 ст. 179 ТК РФ уже закрепляется не преимущественное право, а *предпочтение в оставлении на работе* определенных категорий работников при равной производительности труда и квалификации. А также устанавливается далее, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, которые *могут воспользоваться преимущественным правом на оставление на работе* при равной производительности труда и квалификации.

На наш взгляд, законодатель допустил некоторую размытость и путаницу при использовании двух разных понятий – преимущественное право и предпочтение. «Предпочтение отдается» – такая формулировка отнюдь не наталкивает на мысль о том, что речь идет о корреспондирующей обязанности работодателя. Само слово «*предпочтение*» указывает скорее на право, чем на обязанность, а слово «отдается» относится к переходным глаголам несовершенного вида и также не указывает на обязательный характер этой нормы.

Нужно отметить, что в трудовом законодательстве мы сталкиваемся с частыми случаями закрепления норм нейтрального содержания. При закреплении обязывающих норм трудового права, как показал анализ трудового законодательства, существует множество примеров неточного изложения нормативного материала, не позволяющего установить выбранный законодателем модальный оператор «обязано» – «запрещено» – «разрешено». В итоге, естественно, правореализационная практика дает сбои, приводя к дефектам. «В ряде случаев, – отмечает Т. С. Иванова, – такие формулировки не вызывают вопросов при применении, в других случаях такие формулировки могут вызвать споры из-за неоднозначности толкования и невозможности (либо затрудненности) выяснения вопроса – является ли соответствующая норма обязывающей или наделяющей правом» [Иванова 2011, с. 86]. В нашем случае именно судебная практика указывает на

<sup>1</sup> Аналогичное преимущественное право можно увидеть и в других федеральных законах (Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (с изменениями и дополнениями); Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями и дополнениями); Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями и дополнениями); Закон РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (с изменениями и дополнениями); Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изменениями и дополнениями).

обязанность работодателей отдавать предпочтение в оставлении на работе перечисленным в части 2 ст. 179 ТК РФ категориям работников.

Получается, что речь идет о некоей внутренней градации, «очередности» среди работников в реализации преимущественного права на оставление на работе при сокращении: сначала это право реализуется работниками с более высокой производительностью и квалификацией, затем оставшиеся работники, занимающие равные должности, – в соответствии с частью 2 ст. 179 ТК РФ. Ко второй очереди относятся и те категории работников, которых работодатель *предпочел* наделить преимущественным правом. В таком контексте картина становится более ясной и непротиворечивой.

Но это не все «темные стороны» понимания преимущественного права в оставлении работника на работе при сокращении. Неопределенность заложена в самом перечне случаев, когда это право предоставляется. Казалось бы, само основание прекращения трудового договора – сокращение – изучено в теории, и сотни раз обкатано судебной практикой так, что ошибок быть не может. Ведь все просто: преимущественным правом обладают работники с более высокой *квалификацией* и более *высокой производительностью труда*.

Понятие «квалификация» дано в ст. 195.1 ТК РФ и определяется как *уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника*. Соответственно, в понятие «квалификация» заложены четыре составляющих: знания, умения, навыки и опыт. При этом, как мы видим, ни слова не сказано об образовании. А ведь именно образование оценивается работодателем как объективная основа квалификации и как базовый, понятный и удобный критерий более высокой квалификации. Такой же подход поддержан и судебной практикой: можно сравнивать уровень образования работников или то, как давно каждый из них проходил программы повышения квалификации; учитывается только учеба по специальности, по которой он работает. Сравнить навыки, которые непосредственно для работы не требуются, нельзя. Дополнительные знания и умения не влияют на квалификацию работника и эффективность его работы (не указаны в должностной инструкции). Именно такие выводы сформировала судебная практика, в том числе и в 2022 году [Определение Второго кассационного суда ... 2020].

И можно было бы удовлетвориться именно этим, но напомним, что в определении «квалификация» не заложено образование. Следуя логике законодателя, субъектов преимущественного права, точнее, квалификацию данных субъектов, необходимо оценивать не с позиции образования, а с позиции содержательной составляющей понятия «квалификация», а это – знания, умения, навыки, опыт. Последний – единственный понимаемый кадровиками критерий, так как оценить его можно, используя данные трудовой книжки работника или сведения о его трудовой деятельности, полученные из единого Социального фонда России.

Такой подход прослеживается и в выводах Национального агентства развития квалификаций. Отвечая на вопрос об обязательности требований к квалификации профессиональных стандартов, специалисты НАРК подчеркивают, что квалификация и образование – совершенно разные понятия. Для оценки квалификации требуется не оценка образования, а оценка знаний, умений, навыков и опыта работы [Разъяснения СПК ... 2022].

Таким образом, стремительно развивающаяся национальная система квалификаций, внедрение профессиональных стандартов диктуют и новый подход к пониманию квалификации со стороны правоприменителей, в том числе судов. Необходим принципиально иной подход судов к решению трудовых споров, вытекающих из реализации преимущественного права в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников. В кадровой практике это будет означать, что уровня образования для выявления среди работников тех, кто обладает преимущественным правом в оставлении на работе, недостаточно, что требуется проверка и оценка знаний, умений, навыков. Какие при этом будут использоваться инструменты – аттестация и ее итоги или оценка посредством НОК – выбирать работодателю.

Непонятен с позиции права и термин «производительность труда», что также приводит к трудовым спорам. Очевидно, что у каждого работодателя, для каждой трудовой функции эта самая производительность должна быть своя, соответственно и оценка этой производительности должна быть разной. Однако использование запутанных и сложных формул в такой оценке суды расценивают как препятствие в реализации преимущественного права определенных работников, как дискриминацию [Определение Четвертого кассационного суда ... 2022]. Таким образом, сравнивать производительность труда работников необходимо на основе понятных и простых критериев, причем понятных не только суду, но и самим работникам.

В качестве вывода можно сказать следующее. Проблемы реализации преимущественного права на оставление работника на работе при сокращении связаны в основном с отсутствием конкретики и правовых границ самих понятий «квалификация» и «производительность труда». Многочисленные примеры судебной практики – это показатель несовершенства понятийного аппарата и юридической техники при формулировании статей Трудового кодекса.

И наконец, последнее, и самое свежее – закрепление преимущественного права поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым бывший работник состоял в трудовых отношениях до призыва его на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (п. 4 Федерального закона № 379-ФЗ от 7 октября 2022 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; ст. 351. 7 ТК РФ). В силу того что данные нормы недавно приняты, а практики их применения нет, можно только догадываться о возможной эффективности закрепления данного права, используя прямое толкование сформулированных норм.

Отметим, что преимущественное право в данном случае имеет срочный характер – три месяца со дня прекращения выполнения боевых задач в зоне СВО. И еще один момент: в случае отсутствия вакансии по предыдущей должности работодатель обязан предложить другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (ст. 351.7 ТК РФ).

Целью появления данных норм в трудовом законодательстве является социальная защита тех, кто выполнял и продолжает выполнять боевые задачи государства в зоне проведения СВО. Это абсолютная и не подлежащая обсуждению необходимость и обязанность государства обеспечить данных граждан дополнительными социальными гарантиями. Но является ли закрепление преимущественного права принятия на работу прежним работодателем эффективным инструментом поддержки таких граждан?

До 21 сентября 2022 года запрета на увольнение добровольцев и контрактников и обязанности приостанавливать трудовые договоры с ними не существовало, а это значит, что трудовые договоры прекращались на законных основаниях; после 21 сентября срочные трудовые договоры мобилизованных прекращаются независимо от факта их приостановления. Соответственно, работодатели приняли на работу других работников, осуществляющих данные трудовые функции. Представить, что в момент «появления» на пороге бывшего работника его должность будет вакантной, достаточно сложно, явно она занята. Поэтому единственным «бонусом» от закрепления преимущественного права трудоустройства у бывшего работодателя в большинстве случаев станет возможность преимущественно перед другими соискателями получить работу по другим вакансиям, в том числе и нижеоплачиваемым, подходящим по здоровью и квалификации. При отсутствии вакансий преимущественное право автоматически отключается, оставляя за работодателем лишь обязанность надлежащим образом оформить обоснование невозможности трудоустройства, а при отказе бывшего работника от

трудоустройства на работу нижеоплачиваемую или менее квалифицированную – получить от него письменный отказ.

Таким образом, будет ли возможная реализация данного преимущественного права эффективной, зависит от самого работодателя, ибо его законодательное закрепление по факту не гарантирует работнику возврата на прежнюю работу. С другой стороны, это должно сориентировать самого работодателя на определенные шаги в отношении таких работников, например такие, как создание условий для трудоустройства и способствование освоению новой профессии или переподготовке и повышению квалификации; трансформация срочных трудовых договоров в бессрочные с возможностью заключения срочного трудового договора на период отсутствия основного работника (приостановления его трудового договора).

Законодателю же необходимо будет решить вопрос о более эффективном механизме реализации социальных гарантий трудоустройства будущих ветеранов СВО. Вероятно, придется задуматься о квотировании рабочих мест у бывшего работодателя, и по аналогии с исполнением квоты для инвалидов – использовать возможность заключения договоров о предоставлении рабочих мест в сторонних организациях.

### Список источников

1. Белов В. А., Пестерева Е. В. Хозяйственные общества. – М. : Центр «ЮрИнфоР», 2002. – 333 с.
2. Гражданское право : учебник : в 2 т. – Т. 1 / отв. ред. Е. А. Суханов. – М. : БЕК, 1998. – 816 с.
3. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. – М. : Статут, 2000. – 411 с. – (Классика российской цивилистики).
4. Иванова Т. С. Подтверждение заключения трудового договора и его условий : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Иванова Татьяна Сергеевна ; [Место защиты: Ур. гос. юрид. акад.]. – Екатеринбург, 2011. – 156 с.
5. Качалова А. В. Особенности правовой природы преимущественного права на примере корпоративных правоотношений // Законодательство. – 2017. – № 1. – С. 12–18.
6. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23.07.2020 № 88-11740/2020 // Гарант : справ.-правовая система. – URL: <https://www.garant.ru/news/1426082/> (дата обращения: 30.12.2022).
7. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 24.02.2022 по делу № 88-566/2022. – URL: <https://client.consultant.ru/site/list/?id=1017160640> (дата обращения: 30.12.2022).
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ.-правовая система. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100204#YCaLSSTxm4Zzb9L5> (дата обращения: 05.01.2023).
9. Разъяснения СПК в области управления персоналом // Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом : официальный сайт. – URL: <http://sovethr.ru/razyasneniya-soveta> (дата обращения: 23.12.2022).
10. Синайский В. И. Русское гражданское право. – М. : Статут, 2002. – 638 с.
11. Слабоспицкая Н. Н. Реализация норм трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Слабоспицкая Наталья Николаевна ; [Место защиты: Ур. гос. юрид. акад.]. – Екатеринбург, 2013. – 251 с.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями от 4 ноября 2022) // Официальный интернет-портал правовой информации. – 05.01.2023. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 05.01.2023).
13. Федеральный закон № 379-ФЗ от 7 октября 2022 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. – 05.01.2023. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070002> (дата обращения: 05.01.2023).



14. Федеральный закон № 545-ФЗ от 19 декабря 2022 г. «О внесении изменений в статью 302 и 351.7 ТК РФ» // Официальный интернет-портал правовой информации. – 05.01.2023. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212190051> (дата обращения: 05.01.2023).

***Информация об авторе***

**Наталья Николаевна Слабоспицкая**, канд. юрид. наук, доцент кафедры частного права АНО ВО «Гуманитарный университет» (Екатеринбург, Россия).

***Information about the author***

**Natalya N. Slabospitskaya**, Cand. Sci. (Law), Assoc. Prof. at Private Law Department, Liberal Arts University – University for Humanities (Yekaterinburg, Russia).

*Статья поступила в редакцию | The article was submitted 18.01.2023.*

*Одобрена после рецензирования | Approved after reviewing 30.01.2023.*