

Адриановская Татьяна Леонидовна

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры земельного, трудового
и экологического права
Кубанского государственного аграрного
университета имени И.Т. Трубилина

Баева Светлана Сергеевна

кандидат юридических наук, доцент, доцент
кафедры государственно-правовых дисциплин
Северо-Кавказского филиала Российского
государственного университета правосудия

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

Аннотация:

Статья посвящена проблемным вопросам, связанным с применением на практике такого правового явления, как совместительство. Авторы анализируют различные подходы к совместительству в науке трудового права и на практике, отмечая отдельные противоречия в законодательстве. Представлена классификация совместительства в зависимости от объема занятости работника на основной работе, предлагаются ограничение предельного возраста для совместителей и введение запрета на свободную продажу чистых бланков трудовых книжек. Отмечено наличие особенностей в регулировании труда госслужащих, для которых нет императивного запрета на совместительство, показана специфика регулирования труда медицинских и педагогических работников, высококвалифицированных специалистов. По мнению авторов, норму о возможности работать совместителем у нескольких работодателей следует отменить как нецелесообразную, также необходимо обязать работника письменно сообщать работодателю о трудоустройстве на другую работу.

Ключевые слова:

совместительство, работник, работодатель, трудовое право, труд, рабочее время, основная работа.

Adrianovskaya Tatyana Leonidovna

PhD in Law,
Associate Professor,
Land, Labor and Environmental
Law Department,
Kuban State Agrarian University

Baeva Svetlana Sergeevna

PhD in Law, Associate Professor,
State and Legal Subjects Department,
North Caucasus branch of
Russian State University of Justice

LEGAL REGULATION OF MULTIPLE EMPLOYMENT

Summary:

The study deals with the problematic issues of such legal phenomenon as multiple employment. The authors analyze various approaches to multiple employment in both the labor law science and practice and note certain legal inconsistencies. The research presents the classification of the phenomenon under review due to the number of hours worked per week on the main job and proposes the age limit to part-time employees. In the authors' opinion, a ban should be imposed on the blank employment record book sales. The study notes the aspects of the labor management of public officials, since they are not prohibited from taking part in multiple employment. Besides, the paper demonstrates the specific labor regulation in relation to medical and teaching staff, highly qualified employees. It is advisable to abolish the rule applicable to the possibility to hold multiple jobs. In addition, an employee should be required to notify an employer of finding another job in writing.

Keywords:

multiple employment, employee, employer, labor law, labor, working time, main job.

Совместительство – это распространенное на практике явление. Сегодня стоит вопрос о возможности отмены совместительства. Причины указываются различные. Например, в условиях наличия безработицы в стране гражданину нецелесообразно занимать более одного рабочего места, надо дать возможность получить работу тем, кто не имеет работы и состоит на учете в органах занятости. Совместители востребованы на рынке труда, так как имеется много вариантов работы, которая не предполагает полной занятости и поэтому не вызывает интереса у безработных граждан, которые желают трудоустроиться на полное рабочее время.

В европейских странах частичная занятость используется компаниями для сохранения более старых, квалифицированных работников, которые в противном случае могут уйти в отставку, а также с целью привлечения и удержания работников для конкретных расписаний или трудных рабочих мест [1, р. 75].

Высококвалифицированные специалисты востребованы всегда. Их труд, как правило, высоко оплачивается, и они не остаются без работы. Если работодателю необходим именно такой специалист, найти его можно, только пригласив совместителем или предложив значительно лучшие условия труда, что не всегда может позволить себе работодатель. Эти категории совместителей являются классическими.

В случае отмены совместительства появятся рабочие места с неполной занятостью, которые могут остаться вакантными, так как желающих на них не найдется. Что касается высококвалифицированных специалистов, они могут оказывать разовые услуги на условиях гражданско-

правовых договоров, что подменит фактические трудовые отношения и вряд ли будет выгодно работнику. Поэтому, на наш взгляд, сегодня отменять совместительство полностью вряд ли целесообразно. Решать этот вопрос следует параллельно с решением вопросов трудоустройства на рабочие места с неполной занятостью. Скорее всего, желающими в силу различных причин могут стать женщины, имеющие детей школьного возраста, пенсионеры, студенты.

На наш взгляд, совместительство можно классифицировать по критерию полной и неполной занятости работника. Первый вариант: если основная работа является работой с неполной занятостью, как и работа по совместительству, и только в совокупности работник имеет полную занятость. Этот вариант позволяет обеспечить работника работой и заработком.

Второй вариант: на основной работе у работника полная занятость, тогда по совместительству он может работать только при соблюдении всех правил, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ). Целесообразность именно второго варианта вызывает сомнения, особенно если работодатель (работодатели) не извещен о наличии одной или нескольких дополнительных работ у работника. Полноценная занятость на основной работе предполагает, что оставшееся время работник посвящает отдыху, учебе, спорту и т. д. При наличии, кроме основной, еще одной или нескольких работ, даже при соблюдении установленных ограничений, работник лишается возможности восстановления трудоспособности, лишается свободного времени. Особенно это касается женщин, для которых традиционным является домашний труд, так и не признанный трудом, подлежащим правовому регулированию.

Еще одним важным аргументом в пользу данной классификации является имеющаяся и до сих пор не решенная ситуация с трудовыми книжками. Сегодня чистый бланк трудовой книжки можно купить практически в любом ларьке с газетами и журналами. Ничто не мешает работнику приобрести несколько трудовых книжек и каждую работу обозначить как основную. Таким образом можно трудоустроиться на несколько работ, особенно с неполным рабочим временем. При такой ситуации только сам работник регулирует свое рабочее время. Лишение полноценного отдыха можно было бы назвать его личным делом, но накапливающаяся усталость не только снижает качество работы, но и может привести к несчастным случаям, профессиональным заболеваниям, что влечет за собой вполне конкретные юридические последствия и не может считаться личным делом сотрудника. При наличии нескольких работ одна или более из них могут быть не оформлены надлежащим образом, и зарплату по одной из них или по нескольким работник получает «в конверте». Такая ситуация, безусловно выгодная для работодателя, оказывается выгодной и для работника, у которого будет стаж по одной работе и дополнительный заработок по другой (другим).

Еще одна проблема состоит в том, что совместительство ограничено возрастными рамками только относительно несовершеннолетних, для которых оно не допускается по вполне понятным причинам. Возникает вопрос, до какого возраста работник может работать на нескольких работах: только до пенсионного или после его достижения тоже? Вряд ли можно считать эффективной работу пенсионера по возрасту на основной и еще на одной (нескольких) дополнительной работе. Это особенно актуально сегодня, когда на повестке дня стоит вопрос о повышении пенсионного возраста.

У совместительства есть своя история. Одной из первых научное определение совместительства дала Ф.М. Левиант [2, с. 121] в монографии «Виды трудового договора». Среди множества видов трудовых договоров она выделила совместительство как самостоятельный вид. По ее мнению, под совместительством следует понимать одновременное занятие, кроме основной, еще и другой оплачиваемой должности как по месту работы, так и в другой организации, а также «выполнение, кроме основной, другой регулярной работы».

В советский период ученые по-разному оценивали институт совместительства. Многие относились к нему негативно. Считалось, что народное хозяйство страны обеспечено квалифицированными кадрами в достаточной мере и не нуждается в совместительстве [3, с. 142].

Одобрительно к совместительству относился В.А. Глозман [4, с. 57], который считал, что оно дает работнику дополнительный заработок и позволяет ему более полно удовлетворить свои потребности. Интересы предприятия, по его мнению, также при этом удовлетворялись, так как последние обеспечивались квалифицированными кадрами. Положительно к совместительству относился и В.И. Никитинский [5, с. 74–75]. Он считал, что оно позволит ликвидировать дефицит кадров в некоторых отраслях промышленности, а также там, где не предусмотрена полная нагрузка для работников.

Современные ученые критически относятся к понятию совместительства. Так, А.Н. Васина [6] считает, что определение совместительства, которое было до ТК РФ, более отвечало реалиям практики, так как в нем указывалось на основное место работы и на совместительство.

Сегодня основные нормы, регулирующие труд совместителей, сосредоточены в гл. 44 ТК РФ. Определение совместительства содержится в ст. 282 ТК РФ. Главным, определяющим признаком для совместительства является «выполнение другой работы». Характерные признаки этой другой работы следующие:

- регулярная;
- оплачиваемая;

- заключается трудовой договор;
- трудовая функция реализуется, когда работник не занят на основной работе.

Закон не ограничивает работников в количестве трудовых договоров, заключенных для работы по совместительству.

Имеются некоторые исключения из этого правила. Например, действующим законодательством установлены ограничения для определенных видов работ, не допускающих совместительства. Соответственно, если есть ограничение, заключать трудовой договор нельзя.

Вступление в силу ТК РФ отменило действие многих нормативных актов, однако некоторые из них, принятые еще в СССР, действуют до сих пор, например Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20 января 1986 г. № 15/2-62 [7]. Это свидетельствует о наличии преемственности в правовом регулировании, некоторой стабильности института совместительства, и вместе с тем следует признать, что данный акт и подобные ему морально устарели.

Для совместителей, как и для других работников, могут быть установлены свои особенности в регулировании труда. Они должны быть зафиксированы либо в трудовом законодательстве, либо в других нормативных актах. Допускается их регламентация в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах (ст. 252 ТК РФ).

Статья 252 ТК РФ указывает, что перечень нормативных источников, регулирующих вопросы совместительства, довольно широкий и включает в себя акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, правовые акты, носящие договорной характер.

Выделение совместителей в качестве отдельной категории обусловлено специфическими условиями их труда, которые отличны от труда работников общей категории. Совместители меньше отдыхают, что не может не влиять на здоровье и самочувствие работников. Законодатель с целью сохранения трудоспособности работников запрещает совместительство в отдельных случаях. Например, не разрешается работа по совместительству для работников, не достигших восемнадцати лет.

Постановление Совета министров СССР «Об ограничении совместительства по службе» от 10 декабря 1959 г. № 1367 [8], которое действует до сих пор, регулирует совместительство следующим образом: ограничивается совместительство для большинства работников, регулирование организации труда совместителей носит явно избирательный характер. Например, допускается совместительство для рабочих и младшего обслуживающего персонала, для учителей и некоторых других категорий, прямо перечисленных в данном акте. При этом общим правилом является запрет совместительства.

В настоящее время имеется запрет для госслужащих заниматься оплачиваемой деятельностью в отсутствие разрешения в письменной форме от представителя нанимателя. Гражданский служащий имеет право, поставив заранее в известность представителя нанимателя, работать на условиях совместительства, если его деятельность как совместителя не повлечет конфликт интересов (ч. 2 ст. 14 Закона о госслужбе [9]). Достаточно серьезные санкции установлены в случае злоупотребления данным правом.

Закон о госслужбе обязывает госслужащего уведомить представителя нанимателя о предполагаемом выполнении иной оплачиваемой работы, но не обязывает получить согласие. Закон также не указывает на форму предварительного уведомления.

Такая иная работа за плату может исполняться гражданским служащим в его свободное от несения государственной службы время. Необходимо заключить трудовой договор о совместительстве или гражданско-правовой договор. Если заключается гражданско-правовой договор, субъект-исполнитель не попадает в сферу действия трудового законодательства, но на него распространяются все требования об обязательствах, которые дает гражданское право [10].

Таким образом, при соблюдении всех требований закона совместительство для госслужащих возможно. Но если конфликтная комиссия примет решение об имеющемся конфликте интересов, а госслужащий продолжит работать совместителем, считается, что он нарушает обязанность, которая предусмотрена п. 12 ч. 1 ст. 15 Закона о госслужбе.

Невыполнение обязательств, установленных Законом о госслужбе, является законным основанием прекратить действие служебного контракта, освободить госслужащего от замещаемой должности и влечет за собой увольнение с гражданской службы. Таким образом, для госслужащих устанавливаются особые правила, но императивный запрет на совместительство отсутствует.

Особенности совместительства установлены для некоторых категорий работников. Мы видим именно особенности правового регулирования, установление которых вызвано спецификой труда, а не запреты и ограничения.

В ч. 6 ст. 282 ТК РФ устанавливаются особенности регулирования совместительства для отдельных категорий работников, а именно педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры. Таким образом, кроме общих положений, касающихся совместительства, в ТК РФ и федеральных законах могут содержаться уточняющие и дополнительные

правила о совместительстве. Порядок установления этих правил определяется Правительством РФ с обязательным учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 [11] и Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 [12] (далее – Постановление Минтруда № 41) установили порядок работы на условиях совместительства для этих работников. Оба постановления были приняты 15 лет назад, что также допускает возможность их морального старения.

Все названные работники имеют право работать совместителями на условиях заключенного ими трудового договора в свободное от основной работы время. Они могут работать совместителями по месту основной работы и в других организациях. Их работа может осуществляться по аналогичной должности, специальности, профессии. В случаях установления сокращенного рабочего времени совместительство допустимо, но за некоторыми исключениями, когда нормативными правовыми актами РФ установлены такие санитарно-гигиенические ограничители. Работа совместителей должна определяться на основании соглашения, которое должно быть достигнуто между работодателем и работником. Для совместительства имеются пределы.

Ученые отмечают, что, ограничивая трудовые права, законодатель тем самым ограничивает их защиту, так как пределы защиты прав зависят от пределов их осуществления [13, с. 71].

Так, половина от месячной нормы рабочего времени – это предел для медицинских и фармацевтических работников, когда они работают совместителями. Норму следует исчислять, руководствуясь установленной, т. е. уже имеющейся продолжительностью рабочей недели по основному месту работы. Если на основной работе половина от месячной нормы меньше 16 часов в течение недели, то нормой для совместителей будет 16 часов в неделю.

Общеизвестно, что ощущается острая нехватка врачей и среднего медперсонала, особенно в некоторых районах. С учетом дефицита рабочей силы продолжительность работы для совместителей устанавливается в специальном порядке. В зависимости от ситуации на рынке труда и востребованности специалистов определенных категорий порядок определяют федеральные органы исполнительной власти. Если организация находится в ведении субъекта РФ или местного самоуправления, порядок определяется соответственно органами государственной власти субъектов РФ и (или) органами местного самоуправления.

Данная норма содержит принципиальное отличие от регламента временных ограничений совместительства, которые имеются в ст. 284 ТК РФ. Медики оказались тем контингентом работников, на который не распространяется принцип, касающийся необходимости предоставления полноценного отдыха.

Месячная норма рабочего времени для совместительства устанавливается для работников младшего медицинского персонала и фармацевтического персонала. Она исчисляется исходя из продолжительности рабочей недели, установленной для них.

Продолжительность работы по совместительству для педагогов тоже связана с месячной нормой рабочего времени и продолжительностью рабочей недели. Продолжительность работы педагога-совместителя не может превысить половину месячной нормы, исчисление производится из установленной продолжительности рабочей недели. Аналогичные правила установлены для работников культуры, привлекаемых к педагогической работе.

Особые правила для совместительства установлены для высококвалифицированных специалистов, которые осуществляют педагогическую деятельность. Их деятельность по совместительству может осуществляться, например, в учреждениях по повышению квалификации, переподготовке кадров, причем в основное рабочее время и с сохранением заработной платы по месту основной работы (подп. «в» п. 1 Постановления № 41).

Подобные условия объясняются дефицитом высококвалифицированных кадров, которые всегда востребованы. Для указанных работников не будет совместительством и не потребует заключения трудового договора литературная работа, работа по редактированию, переводу и рецензированию различных произведений. Не считается совместительством научная и иная творческая деятельность, если не занимается штатная должность. В Постановлении № 41 указано, что не будет считаться совместительством проведение экспертизы (медицинской, технической и т. д.), если оплата разовая.

Педагогическая работа при условии ее почасовой оплаты и в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством. Трудовой договор в таких случаях не заключается. Работа может осуществляться в основное рабочее время при условии наличия согласия работодателя.

Высококвалифицированные специалисты, так же как и педагоги, в течение 300 часов в год могут консультировать в организациях, и это не считается совместительством.

Верховный суд РФ [14] в свое время рассмотрел дело о признании недействующим подп. «в» п. 2 Постановления № 41 и указал следующее. Особенности регулирования труда –

это нормы, частично ограничивающие общие нормы (ст. 251 ТК РФ), или нормы, предусматривающие дополнительные правила для некоторых работников. Постановление Минтруда № 41 определяет виды работ, которые не считаются совместительством, и поэтому нет необходимости заключения отдельного трудового договора. Дополнительные правила, которые учитывают специфику труда педагогов, медиков и других работников, позволяют не только определить, но и отграничить эти виды выполняемых ими работ от совместительства, при котором работа выполняется регулярно, заключается трудовой договор и можно работать только в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 ТК РФ).

Федеральный закон данный вопрос не урегулировал, критериев для определения работ, не относящихся к совместительству, на законодательном уровне не имеется. Верховный суд РФ определил свою правовую позицию и указал, что нет оснований для вывода о том, что правовое регулирование особенностей труда названных категорий противоречит федеральному закону. Получается, что если нет закона, то нет и противоречий.

Хотя в ст. 284 ТК РФ определена продолжительность рабочего времени при работе по совместительству, в ней нет указания о выполняемых работах, осуществление которых возможно без заключения трудового договора.

Режим рабочего времени (п. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ) является условием, обязательным для включения в трудовой договор. Это особенно важно, если режим работы конкретного работника отличается от режима работы всей организации. Именно к таким работникам относится совместитель.

В вопросах, касающихся регулирования труда совместителей, ТК РФ, по мнению Е.Л. Лин, содержит дискриминационные нормы, что никак не способствует защите трудовых прав работников [15]. К ним относится статья 284 ТК РФ, которая ограничивает продолжительность ежедневной работы совместителей. Это является дискриминационным моментом, так как умаляет право работника распоряжаться трудом по своему усмотрению.

По-иному расценивают ограничения рабочего времени совместителей К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина [16]. Рассматривая норму о возможности работать совместителем у нескольких работодателей, они предлагают эту норму отменить. Они считают, что норма не может быть реализована практически, поскольку, отработав 8 часов на основной работе, а потом 4 часа по совместительству, у работника фактически не остается времени, чтобы работать еще у нескольких работодателей. На наш взгляд, это вполне корректное рассуждение, которое должно быть взято на вооружение законодателем.

Арбитражный суд РФ в своей практике пришел к конкретным выводам по вопросам рабочего времени совместителей [17]. В своем решении он указал, что анализ трудового законодательства позволяет заключить, что продолжительность рабочего времени у работника-совместителя не должна превышать 12 часов в день (т. е. 8 часов на основной работе и 4 часа по совместительству). Такие пределы необходимы, если работник не приостановил трудовую деятельность по основной работе. Иное толкование данных правовых норм обуславливает нарушение требований трудового законодательства (в части режима рабочего времени и режима отдыха).

Изложенные моменты позволяют сделать несколько выводов. Следует разграничить работу по совместительству в зависимости от полной или неполной занятости на основной работе. Если на основной работе у работника установлено полное рабочее время, то работа по совместительству должна ограничиваться пределами, прямо указанными в законе. Если работник работает у нескольких работодателей как совместитель, в совокупности все дополнительные работы не должны превышать установленные лимиты времени, что должно найти свое отражение не только в нормативных актах, но и в договорах (коллективном и трудовом).

Следует привести в соответствие порядок выдачи чистых бланков трудовых книжек работодателям, как этого требует закон, и прекратить их свободную продажу в книжных магазинах, киосках прессы и интернет-магазинах, так как бланк является документом строгой отчетности, и это правило не отменено.

Следует определить предельный возраст, позволяющий работать по совместительству, а также обязать работников сообщать работодателю по основной работе в письменной форме обо всех работах, где он является совместителем.

В заключение отметим, что полная отмена совместительства вряд ли целесообразна, но необходимость более точного его регулирования несомненна. Это позволит устранить имеющиеся противоречия и гарантировать совместителям их конституционное право на отдых и сохранение здоровья.

Ссылки:

1. Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects [Электронный ресурс] / International Labour Office. Geneva, 2016. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (дата обращения: 23.07.2018).

2. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1966.
3. Елисеенкова М. Совместительство по службе // Социалистический труд. 1968. № 6.
4. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978. 184 с.
5. Никитинский В.И. Законодательство о совместительстве нуждается в совершенствовании // Советское государство и право. 1977. № 7. С. 74–80.
6. Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4 (53). С. 154–160.
7. Об утверждении Положения о порядке работы по совместительству при рационализации рабочих мест : постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20 янв. 1986 г. № 15/2-62 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 6.
8. Об ограничении совместительства по службе : постановление Совмина СССР от 10 дек. 1959 г. № 1367 // Собрание постановлений Правительства СССР. 1959. № 20. Ст. 164.
9. О государственной гражданской службе в Российской Федерации : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ : ред. 28 дек. 2017 г. // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
10. Колиева А.Э. О проблемах регулирования института исполнения обязательств // Право и практика. 2015. № 2. С. 93–98.
11. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры : постановление Правительства РФ от 4 апр. 2003 г. № 197 : ред. от 4 сент. 2012 г. // СЗ РФ. 2003. № 15. Ст. 1368.
12. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры : постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 51.
13. Сапфирова А.А., Петрушкина А.В. Пределы ограничений трудовых прав и пределы защиты трудовых прав: вопросы теории // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 71–73.
14. Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим подпункта «в» пункта 2 Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 [Электронный ресурс] : решение Верховного суда РФ от 21 дек. 2006 г. № ГКПИ06-1518. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
15. Лин Е.Л. Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства // Юрист. 2006. № 7. С. 10–13.
16. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 240 с.
17. Решение Арбитражного суда Иркутской области от 21 окт. 2016 г. по делу № А19-12423/2016 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <http://sudact.ru/arbitral/doc/XPF6sWbnmTVr> (дата обращения: 05.07.2018).

References:

- Eliseenkova, M 1968, 'Concurrent employment', *Sotsialisticheskiy trud*, no. 6, (in Russian).
- Glozman, VA 1978, *Employment contract in the context of the scientific and technological progress*, Minsk, 184 p., (in Russian).
- Gusov, KN (ed.), Tsindyaykina, EP & Tsypkina, IS 2018, *Aspects of the employment contract in relation to certain categories of employees*, manual, Moscow, 240 p., (in Russian).
- Kolieva, AE 2015, 'On the regulation problems of the institution of the obligation fulfillment', *Pravo i praktika*, no. 2, pp. 93-98, (in Russian).
- Leviant, FM 1966, *Types of employment contract*, Moscow, (in Russian).
- Lin, EL 2006, 'Urgent issues of improving labor legislation', *Yurist*, no. 7, pp. 10-13, (in Russian).
- Nikitinsky, VI 1977, 'Legislation on multiple employment must be improved', *Sovetskoye gosudarstvo i pravo*, no. 7, pp. 74-80, (in Russian).
- Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* 2016, International Labour Office, Geneva, viewed 23 July 2018, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>.
- Sapfirova, AA & Petrushkina, AV 2016, 'The range of constraints on labour rights and the limits of labour rights protection: theoretical questions', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 11, pp. 71-73, (in Russian).
- Vasina, AN 2015, 'The statutory definition of coworking and its practices: disparity problem', *Aktual'nyye problemy rossiyskogo prava*, no. 4 (53), pp. 154-160, (in Russian).