



Научная статья

УДК 349.2

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2023-0-1-106-115>

## ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ ВЗАИМОСВЯЗИ НОРМ ТРУДОВОГО И АДМИНИСТРАТИВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Юлия Александровна Лютаревич-Гефтер**

Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),  
117638, Россия, г. Москва, ул. Азовская, д. 2, корп. 1

[geftef.84@list.ru](mailto:geftef.84@list.ru)

### **Аннотация**

Незаконная трудовая деятельность иностранных граждан является существенной проблемой для нашей страны ввиду большого числа таких лиц. Ученые провели значительное количество исследований, посвященных правовому регулированию противодействия незаконному труду иностранцев. Однако работы, рассматривающие соотношение норм трудового и административного права в контексте указанного противодействия, практически отсутствуют, что обуславливает актуальность проведенного исследования. Цель работы заключается в установлении содержания незаконной трудовой деятельности по нормам трудового права, а также выявлении возможных пробелов и коллизий в нормах трудового и административного права применительно к ответственности за незаконный труд иностранных граждан. Исследование проводилось на основе методов системного анализа и синтеза, структурно-функционального анализа, формально-логического анализа. Научная новизна работы заключается в сформулированных предложениях по совершенствованию действующего законодательства с целью устранения конкуренции ч. 3 ст. 5.27 и ч. 1, 2 ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях. В частности, предлагается скорректировать нормы КоАП РФ с тем, чтобы при фактическом допуске иностранного гражданина к трудовой деятельности ответственность наступала не за нарушение трудового права, а за нарушение в сфере обеспечения режима пребывания иностранных граждан. Также утверждается, что при фактическом допуске к работе иностранного гражданина неуполномоченным на то лицом ответственность должна возлагаться и на работодателя, а не только на виновного работника, как это сейчас закреплено в нормах трудового права.

**Ключевые слова:** незаконная трудовая деятельность; трудовой договор; иностранный работник; форма договора; фактический допуск к работе.

**Для цитирования:** *Лютаревич-Гефтер Ю. А.* Проблемы привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на основе взаимосвязи норм трудового и административного законодательства Российской Федерации // Вестник Российской правовой академии. 2023. № 1. С. 106–115. <https://doi.org/10.33874/2072-9936-2023-0-1-106-115>

Research Article

## PROBLEMS OF INVOLVING FOREIGN CITIZENS TO WORK ON THE BASIS OF INTERRELATION OF LABOR AND ADMINISTRATIVE LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Yulia A. Lyutarevich-Gefter**

All-Russian State University of Justice, 2, Bldg. 1 Azovskaia St.,  
Moscow, 117638, Russia  
[gefter.84@list.ru](mailto:gefter.84@list.ru)

### Abstract

Illegal labor activity of foreign citizens is a significant problem for our country due to the large number of such persons. Scientists have conducted a significant amount of research on the legal regulation of combating the illegal labor of foreigners. However, there are practically no works that consider the relationship between labor and administrative law in the context of this opposition, which determines the relevance of the study. The purpose of the work is to establish the content of illegal labor activity according to the norms of labor law, as well as to identify possible gaps and conflicts in the norms of labor and administrative law in relation to liability for illegal labor of foreign citizens. The study was carried out on the basis of the methods of system analysis and synthesis, structural-functional analysis, formal-logical analysis. The scientific novelty of the work lies in the formulated proposals for improving the current legislation in order to eliminate competition, Part 3 of Art. 5.27 and Part 1, 2 Art. 18.15 Administrative Code of the Russian Federation. In particular, it is proposed to amend the norms of the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation so that when a foreign citizen is actually admitted to work, liability does not arise for violation of labor law, but for a violation in the sphere of ensuring the regime of stay of foreign citizens. It is also argued that when a foreign citizen is actually admitted to work by an unauthorized person, responsibility should also be placed on the employer, and not only on the guilty employee, as is now enshrined in labor law.

**Keywords:** illegal labor activity; employment contract; foreign worker; form of contract; actual admission to work.

**For citation:** *Lutarevich-Gefter Yu. A. Problems of Involving Foreign Citizens to Work on the Basis of Interrelation of Labor and Administrative Legislation of the Russian Federation. Herald of the Russian Law Academy, 2023, no. 1, pp. 106–115. (In Russ.) <https://doi.org/10.33874/2072-9936-2023-0-1-106-115>*

### Введение

На международном уровне закреплён термин «неформальная экономика». Так, согласно рекомендации МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» под ним понимается вся экономическая деятельность работников и работодателей, которые в силу законодательства или на практике полностью или частично не охватываются формальными отношениями, исключая, однако, незаконную деятельность, как то, например, отмывание денег или торговля людьми.

Однако в отечественном трудовом праве не закреплён термин, который характеризовал бы незаконную трудовую деятельность, вследствие чего доктринальные толкования указанного понятия различаются. В этой связи справедливо замечание К. С. Раманкулова, который указывает, что в российской правовой системе «не легализованы базовые понятия о неформальной занятости» [1, с. 298].

Вместе с тем выявление содержания незаконной трудовой деятельности чрезвычайно важно, особенно в контексте правового регулирования труда иностранных граждан<sup>1</sup>. По данным МВД России в последние годы число незаконно находящихся в нашей стране иностранцев варьировалось от 800 тыс. до 2 млн человек [2; 3; 4]. Очевидно, что указанные лица не только незаконно находятся в нашей стране, но и нелегально работают. Однако неформальная занятость иностранных граждан, как правило, исследуется в рамках административного или конституционного права. Комплексные работы, анализирующие незаконную трудовую деятельность, в том числе с участием иностранных граждан, в рамках отрасли трудового права практически отсутствуют. В связи с изложенным актуальным становится вопрос определения содержания незаконной трудовой деятельности иностранных граждан применительно к нормам трудового права. Научная новизна проведенного исследования заключается в установлении содержания незаконной трудовой деятельности иностранных граждан, выявлении связанных с этим правовых проблем и формулировании предложений по совершенствованию законодательства в данной сфере.

Следует отметить, что в последние годы было проведено несколько диссертационных исследований, касающихся различных аспектов правового регулирования борьбы с незаконной миграцией. Соответствующие работы подготовили, например, К. Ю. Архипова [5], Н. И. Орешкина [6], Т. Б. Смышникова [7] и другие ученые. Однако вопросам соотношения норм трудового и административного права в кон-

---

<sup>1</sup> В настоящей статье термин «иностраннный гражданин» распространяется и на лиц без гражданства.

тексте ответственности за незаконное привлечение иностранных граждан к трудовой деятельности не было уделено практически никакого внимания. Изложенное доказывает научную новизну проведенного исследования.

### **1. Признание трудовых отношений незаконными применительно к нормам трудового права**

Согласно ч. 1 ст. 15 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) под термином «трудовые отношения» понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, сутью трудового отношения является выполнение трудовой функции, т.е. трудовая деятельность. Следовательно, для ответа на вопрос о содержании незаконной трудовой деятельности по нормам трудового права необходимо выяснить, когда незаконным признается трудовое отношение.

В этой связи следует упомянуть, что трудовое законодательство в первую очередь направлено на защиту прав работников, как более слабой стороны соответствующих правоотношений. Поэтому трудовое отношение, если оно существует, нельзя признать недействительным, а значит, далеко не всякое нарушение в сфере труда делает трудовое отношение незаконным.

Формально-логический анализ норм ТК РФ, посвященных прекращению трудового договора и особенностям регулирования труда работников без российского гражданства, позволяет прийти к выводу о том, что незаконность трудового отношения следует рассматривать через закрепленную в ТК РФ обязанность прекратить трудовой договор. Иными словами, трудовое отношение незаконно, если стороны заключили трудовой договор в нарушение соответствующего запрета, либо не прекратили трудовой договор, хотя по закону обязаны были это сделать.

Таким образом, для признания трудового отношения незаконным необходимо два условия. Первое – трудовая деятельность осуществляется в нарушение законодательного запрета. Второе – нарушение признается настолько серьезным, что влечет невозможность сохранения трудовых отношений.

Случаи, когда трудовой договор должен быть прекращен в связи с нарушением правил его заключения, перечислены в ч. 1 ст. 84 ТК РФ. Однако закрепленный в данной статье перечень не является исчерпывающим, отсылая и к иным случаям, установленным федеральными законами. Кроме того, в ст. 83 Трудового кодекса РФ перечислены случаи, когда трудовой договор должен быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. К таким обстоятельствам относятся, например, применение к работнику уголовного или административного наказания, исключающего возможность продолжения работы (п. 4, 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Применительно к работникам с иностранным гражданством ст. 83, 84 ТК не устанавливают специальных оснований прекращения трудового договора, однако таковые содержатся в ст. 327.6 ТК РФ. Указанная норма обязывает стороны прекратить трудовой договор, если истек срок действия либо аннулирован разре-

шительный или иной специальный документ, необходимый для работы иностранного гражданина, либо если при чрезвычайных обстоятельствах невозможно перевести его на другую работу или предоставить прежнюю должность по окончании срока такого перевода. Кроме того, ст. 14 Федерального закона от 22 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской» (далее – Закон № 115-ФЗ) предусматривает существенные ограничения на занятие иностранными гражданами отдельными видами деятельности. Следовательно, если у иностранного гражданина и работодателя есть необходимые документы, но иностранец назначен на запрещенную для него должность, трудовое отношение будет незаконным.

Вышеизложенное позволяет заключить, что трудовое отношение с иностранным гражданином незаконно в следующих случаях:

- иностранный гражданин начал выполнять трудовую функцию при отсутствии обязательного для любой из сторон трудового договора документа;
- стороны не прекратили трудовой договор в установленный срок после того, как обязательный для работы документ был аннулирован или истек срок его действия;
- стороны не прекратили трудовой договор после того, как иностранного гражданина привлекли к ответственности, исключающей продолжение прежней работы;
- стороны не прекратили трудовой договор, хотя из-за чрезвычайного обстоятельства иностранного гражданина надо было перевести на работу, не указанную в разрешении на работу или патенте, но перевести на данную работу не представлялось возможным, либо по окончании срока такого перевода нельзя было предоставить иностранному гражданину прежнюю работу.
- трудовой договор предусматривает выполнение запрещенной для иностранных граждан работы.

## **2. Законность трудовых правоотношений при фактическом допуске к работе иностранного гражданина с ведома или по поручению работодателя**

Также необходимо проанализировать законность трудового отношения с иностранным гражданином в контексте соблюдения сторонами формы договора. Последний должен заключаться в письменной форме и, как правило, вступает в силу со дня подписания (ч. 1 ст. 67, ч. 1 ст. 61 ТК РФ). При наличии электронного кадрового документооборота в организации трудовой договор может быть оформлен в виде электронного документа с соблюдением правил, установленных ч. 1, 4 ст. 22.3 ТК РФ. Несоблюдение установленной формы трудового договора не влечет его недействительность. Фактически никакие негативные последствия для работника не наступают вовсе, не считая вероятных сложностей по доказыванию факта наличия трудовых отношений в суде, если работодатель и в дальнейшем будет отказываться оформлять трудовой договор письменно. Данный вывод следует из ч. 1 ст. 61 ТК РФ, согласно которой трудовой договор признается заключенным и вступившим в силу со дня фактического допуска работника к работе с ведома или поручению работодателя либо его уполномоченного представителя. Как указано в ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее –

КоАП РФ), ответственность за несоблюдение письменной формы трудового договора возлагается исключительно на работодателя и его должностных лиц. Кроме того, по мнению Верховного Суда РФ, оформление трудового договора в устной форме является злоупотреблением правом со стороны работодателя [8].

Относительно фактического допуска к работе иностранного гражданина следует указать, что трудовое отношение будет законным, если у обеих сторон есть необходимые документы, а выполняемая работа не является запрещенной для иностранцев. В рассматриваемой ситуации трудовое отношение незаконно, если хотя бы одно из двух перечисленных выше условий не соблюдено.

### **3. Ответственность за фактический допуск иностранного гражданина к работе неуполномоченным лицом и проблемы правоприменения**

Иностранца может допустить к работе и лицо, которое не имеет права принимать сотрудников на работу. Такое действие признается нарушением трудового законодательства и влечет ответственность, в том числе, по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. Если в такой ситуации работодатель отказывается признать наличие трудовых отношений, он обязан оплатить физическому лицу отработанное им время (ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ). Таким образом, при фактическом допуске к работе неуполномоченным на то лицом работа выполняется в отсутствие трудового правоотношения. Данный случай является, пожалуй, единственным, когда трудовую деятельность и трудовое отношение нельзя отождествлять, поскольку первая существует в отсутствие второго.

К сожалению, на практике распространена ситуация, когда иностранные граждане выполняют трудовую функцию без письменного трудового договора. К тому же нередко их допускают к работе лица, не являющиеся уполномоченными представителями работодателя. В итоге иностранные граждане оказываются уязвимы с правовой точки зрения, ведь они не станут обращаться в надзорные органы или суды для установления факта наличия трудовых отношений и понуждения работодателя к надлежащему оформлению трудового договора, опасаясь, что сами могут стать субъектами административной ответственности за незаконный труд.

Кроме того, при допуске иностранца к работе без оформления письменного трудового договора крайне сложно установить работодателя. Такая ситуация часто возникает, например, на строительных площадках или в бизнес-центрах, когда на одной территории трудятся сотрудники разных организаций и индивидуальных предпринимателей, в итоге при отсутствии кадровых документов определить, кто именно является работодателем данного иностранного гражданина, весьма непросто.

В связи с изложенным важность применения мер ответственности к работодателям и иным лицам, привлекающим иностранцев к работе без оформления документов, сложно переоценить. Следует отметить, что нормы трудового и административного законодательства, направленные на наказание лиц, допустивших граждан РФ к труду без соответствующего полномочий, хорошо согласованы. В силу ч. 2 ст. 67.1 ТК РФ виновный работник может быть привлечен, в том числе, к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. Санкция данной нор-

мы предусматривает возложение ответственности на граждан и должностных лиц, но не на юридическое лицо, поскольку в рассматриваемой ситуации работодатель (организация) не заключал трудовой договор и не давал такое поручение, а значит, требования законодательства не нарушил.

При фактическом допуске к работе иностранца объектом противоправного посягательства выступают не только трудовые отношения, но также отношения в сфере миграционного контроля и обеспечения реализации единой государственной политики привлечения иностранной рабочей силы. Ответственность за незаконное привлечение иностранных работников установлена ст. 18.15 КоАП РФ. При этом, в силу примечания 1 к указанной статье под привлечением к работе понимается допуск к выполнению работ или оказанию услуг в любой форме, а не только заключение трудового или гражданско-правового договора. Однако исходя из положений ст. 67.1 ТК РФ трудовой договор при фактическом допуске к работе неуполномоченным на то лицом не считается заключенным. Часть 3 ст. 18.15 КоАП РФ предусматривает ответственность в том числе за неуведомление органа МВД России о заключении трудового договора с иностранцем, субъектом такой ответственности может стать и работодатель – юридическое лицо. Однако ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ сформулирована таким образом, что привлечь работодателя – юридическое лицо к ответственности за неуведомление органа МВД России о фактическом допуске иностранного гражданина к работе неуполномоченным на то лицом невозможно. Ведь в силу п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ такая обязанность возлагается лишь на работодателей и заказчиков работ или услуг, коим неуполномоченное лицо признать нельзя.

Кроме того, следует отметить, что иные статьи КоАП РФ, в частности ст. 18.10, 18.16–18.20, хотя и закрепляют различные составы правонарушений, связанных с несоблюдением отдельных правил, касающихся трудовой деятельности иностранных граждан в РФ, но тем не менее не позволяют разрешить проблему привлечения работодателя и виновного работника к административной ответственности при фактическом допуске иностранного гражданина к работе неуполномоченным на то лицом. В связи с изложенным представляется, что нормы административного законодательства нуждаются в совершенствовании в целях обеспечения возможности привлечения к ответственности работников, которые, не обладая полномочиями по заключению трудовых договоров, фактически допустили иностранцев к работе.

### **Заключение**

Таким образом, предлагается, во-первых, скорректировать ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, закрепив, что ответственность по ней наступает только при фактическом допуске гражданина в РФ к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями.

Во-вторых, следует зафиксировать в актах Роструда, что в случае выявления фактически допущенных к работе неуполномоченными лицами иностранных гражд-

дан инспекторы Государственной инспекции труда не должны привлекать виновных к ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, а обязаны информировать орган МВД России для незамедлительного проведения мероприятий по соблюдению миграционного законодательства.

В-третьих, следует дополнить ст. 18.15 КоАП РФ ч. 3.1, в которой закрепить ответственность за фактический допуск иностранца к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями. Представляется, что в данном случае ответственность для граждан и должностных лиц должна быть такой же, как и при совершении иных правонарушений, предусмотренных ст. 18.15 КоАП РФ.

Еще одной актуальной проблемой является возложение ответственности на работодателя – юридическое лицо при фактическом допуске иностранца к работе неуполномоченным работником. Как уже указывалось, в настоящее время ответственности подлежит только виновное физическое лицо, а не работодатель – юридическое лицо (ч. 2 ст. 67.1 ТК РФ, ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ). В связи с этим возникает обоснованный вопрос о необходимости привлечения к ответственности и работодателя – юридического лица, если фактически допущенный к работе иностранец выполняет работу в его пользу или в его интересах.

На первый взгляд логичным было бы установить, что при фактическом допуске иностранного гражданина к работе неуполномоченным на то лицом, ответственность несет только виновный работник. Однако с практической точки зрения освобождение юридического лица от административной ответственности при фактическом допуске иностранного гражданина к работе неуполномоченным на то работником нецелесообразно. В противном случае работодатели всегда утверждали бы, что не допускали иностранца к работе, перекладывая ответственность на своего работника. Последний брал бы вину на себя, ведь штраф для граждан в сотни раз ниже, чем для юридических лиц, и его сумму работодатель впоследствии мог бы компенсировать работнику, например, выплачивая премию. В итоге могла бы сформироваться практика, при которой привлечь юридическое лицо к ответственности по ст. 18.15 КоАП РФ было бы практически невозможно, поскольку всегда находились бы якобы виновные работники, утверждающие, что это они фактически привлекли иностранного гражданина к работе, а работодатель ничего не знал.

В этой связи необходимо учитывать, что работодатель вправе требовать от работников соблюдения дисциплины труда, а значит, должен контролировать трудовой процесс и принимать иные меры, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (абз. 4, 5 ч. 1 ст. 22, ч. 4 ст. 91, ч. 1, 2 ст. 189 ТК РФ и др.). Вследствие изложенного допуск к работе иностранного гражданина без ведома работодателя свидетельствует о неисполнении последним своих обязанностей по контролю за работниками и территорией организации. То есть усматривается неосторожная форма вины работодателя, что может стать основанием для привлечения юридического лица к административной ответственности. Таким образом, ответственность за фактический допуск иностранного гражданина к работе не-



уполномоченным лицом должно нести и юридическое лицо, являющееся работодателем работника, совершившего указанное деяние.

### Пристатейный библиографический список

1. *Раманкулов К. С.* Неформальная занятость : концепции измерения и проблемы правового регулирования в странах ЕАЭС // Материалы международной научно-практической конференции «Стратегия правовых преобразований в сфере труда и социального обеспечения : перспективы десятилетия». Шестые Гусовские чтения. М. : Проспект, 2021.

2. *Петров И. В.* МВД назвали число нелегальных мигрантов в России. URL: <https://rg.ru/2018/12/21/v-mvd-nazvali-chislo-nelegalnyh-migrantov-v-rossii.html> (дата обращения: 20.12.2022).

3. *Абрамов Н. В.* МВД раскрыли количество нелегальных мигрантов из стран СНГ в России. URL: [https://lenta.ru/news/2021/08/05/mvd\\_nelegaly/](https://lenta.ru/news/2021/08/05/mvd_nelegaly/) (дата обращения: 20.12.2022).

4. *Тарасенко П.* МВД оценило число нелегальных мигрантов из СНГ в 800 тыс. человек. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5079414> (дата обращения: 20.12.2022).

5. *Архипова К. Ю.* Административная ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства : автореф. ... дис. канд. юрид. наук. Хабаровск, 2012.

6. *Орешкина Н. И.* Административно-правовое регулирование противодействия незаконной миграции в зарубежных странах : автореф. ... дис. канд. юрид. наук. М., 2010.

7. *Смашникова Т. Б.* Административно-правовое противодействие незаконной миграции в Российской Федерации и Республике Беларусь : сравнительно-правовой анализ : автореф. ... дис. канд. юрид. наук. Челябинск, 2012.

8. Определение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2019 г. № 81-КГ19-1 // СПС «КонсультантПлюс».

### References

1. *Ramankulov K. S.* Informal Employment: Concepts of Measurement and Problems of Legal Regulation in the EAEU Countries. In Proceedings of the International Scientific and Practical Conference "Strategy of Legal Transformations in the Sphere of Labor and Social Security: Perspectives of the Decade". Sixth Gusovskie Readings. Moscow: Prospekt, 2021. (In Russ.)

2. *Petrov I. V.* The Ministry of Internal Affairs named the number of illegal migrants in Russia. URL: <https://rg.ru/2018/12/21/v-mvd-nazvali-chislo-nelegalnyh-migrantov-v-rossii.html> (date of the application: 20.12.2022). (In Russ.)

3. *Abramov N. V.* The Ministry of Internal Affairs revealed the number of illegal migrants from the CIS countries in Russia. URL: [https://lenta.ru/news/2021/08/05/mvd\\_nelegaly/](https://lenta.ru/news/2021/08/05/mvd_nelegaly/) (date of the application: 20.12.2022). (In Russ.)

4. *Tarasenko P.* The Ministry of Internal Affairs estimated the number of illegal migrants from the CIS at 800 thousand people. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5079414> (date of the application: 20.12.2022). (In Russ.)

5. *Arkhipova K. Iu.* Administrative Responsibility for Illegal Employment of Foreign Citizens and Stateless Persons: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Khabarovsk, 2012. (In Russ.)

6. *Oreshkina N. I.* Administrative and Legal Regulation of Combating Illegal Migration in Foreign Countries: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Moscow, 2010. (In Russ.)

7. *Smashnikova T. B.* Administrative and Legal Counteraction to Illegal Migration in the Russian Federation and the Republic of Belarus: A Comparative Legal Analysis: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Chelyabinsk, 2012. (In Russ.)

8. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of 15 April 2019 No. 81-KG19-1 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

**Сведения об авторе:**

Ю. А. Люtareвич-Гефтер – кандидат юридических наук, доцент.

**Information about the author:**

Yu. A. Lyutarevich-Gefter – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 12.01.2022; одобрена после рецензирования 15.02.2023; принята к публикации 17.03.2023.

The article was submitted to the editorial office 12.01.2022; approved after reviewing 15.02.2023; accepted for publication 17.03.2023.