

DOI: 10.17803/1729-5920.2021.181.12.032-043

Н. В. Черных*

Достоинства и недостатки новой редакции главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации¹

Аннотация. В статье анализируются новеллы гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, введенные с 1 января 2021 г., отмечаются достоинства и недостатки новых подходов законодателя к регулированию дистанционного труда, сформулированы предварительные прогнозы относительно применения новых норм. К достоинствам новой редакции гл. 49.1 ТК РФ отнесено появление возможности сочетать труд «в офисе» с дистанционным режимом работы в соответствии с трудовым договором, отмена ст. 312.5 ТК РФ, содержащей право устанавливать дополнительные основания для расторжения трудового договора с дистанционным работником, упрощение процедуры подписи трудового договора и других документов, необходимых для оформления приема на работу дистанционного работника. В качестве недостатков отмечено отсутствие в новой редакции гл. 49.1 ТК РФ норм об особенностях реализации дистанционными работниками права на объединение в профессиональные союзы для защиты своих прав, а также особенностей расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания дистанционного работника, отсутствие норм о «праве быть офлайн» в нерабочее для дистанционного работника время, несовершенство юридической техники, связанное с введением в правовое поле двух новых оснований для прекращения трудового договора с дистанционным работником. Автором прогнозируются возможные нарушения нововведенного положения о сохранении заработной платы в полном объеме при выполнении работником трудовой функции дистанционно, что увязывается с наличием в структуре заработной платы стимулирующих выплат, назначение которых рассматривается как право, а не как обязанность работодателя. К числу недостатков относится и отсутствие коллизионных норм в случае выполнения дистанционной работы как иностранными работниками, так и гражданами Российской Федерации, находящимися за ее пределами. В целом новеллы, внесенные в гл. 49.1 ТК РФ, оцениваются автором положительно как расширяющие возможности сторон трудового договора по более активному применению норм о дистанционном труде. Отмеченные же в статье недостатки следует расценивать как материал для теоретического осмысления и обсуждения с целью дальнейшего совершенствования правового регулирования труда дистанционных работников.

Ключевые слова: глава 49.1 ТК РФ в новой редакции; дистанционный труд; удаленный труд; сохранение заработной платы дистанционного работника; особенности охраны труда дистанционного работника; цифровые профсоюзы; дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником; перевод работника на удаленный режим работы в исключительных случаях; право быть офлайн; право быть неподключенным.

Для цитирования: Черных Н. В. Достоинства и недостатки новой редакции главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации // Lex russica. — 2021. — Т. 74. — № 12. — С. 32–43. — DOI: 10.17803/1729-5920.2021.181.12.032-043.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-16126.

© Черных Н. В., 2021

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, директор Института частного права, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
nvychernyh@msal.ru

Advantages and Disadvantages of the New Edition of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation²

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Director of the Institute of Private Law; Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993

nvychernyh@msal.ru

Abstract. The paper analyzes the novelties of Ch. 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation introduced on January 1, 2021. It highlights advantages and disadvantages of new approaches of the legislator to the regulation of remote work, describes preliminary results regarding the application of new rules. The merits of the new edition of Ch. 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation include the emergence of the opportunity to combine work “in the office” with a remote work in accordance with the employment contract, the cancellation of Article 312.5 of the Labor Code of the Russian Federation that contains the right to establish additional grounds for terminating an employment contract with a remote worker, and the simplification of the procedure for signing an employment contract and other documents required for registration of employment of a remote worker. As shortcomings, the author enumerates the absence in the new edition of Ch. 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation of norms concerning the peculiarities of implementation by teleworkers of the right to join trade unions to protect their rights, the peculiarities of investigating an industrial accident or occupational disease of a teleworker, the absence of norms on the “right to be offline” beyond working hours for a teleworker, imperfection of the legal technique associated with the introduction into the legal field of two new grounds for terminating an employment contract with a remote worker. The author predicts possible violations of the newly introduced provision on the wages preservation in full when the employee performs his labor function remotely, which is linked to the incentive payments in the wage structure, awarding which is considered as a right, rather than an obligation of the employer. Among the disadvantages the paper names the lack of conflict-of-laws rules in the case of remote work carried out by both foreign workers and citizens of the Russian Federation outside its borders. In general, the author gives positive assessment of amendments introduced in Ch. 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation, as expanding the possibilities of the parties to the employment contract for a more active application of the rules on distance work. The shortcomings noted in the paper should be regarded as material for theoretical comprehension and discussion with the aim of further improvement of the legal regulation of remote workers’ labor.

Keywords: Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation as amended; distance work; remote work; preservation of the wages of a teleworker; features of labor protection of a remote worker; digital unions; additional grounds for terminating an employment contract with a teleworker; transfer of an employee to a remote work in exceptional cases; right to be offline; right to be unconnected.

Cite as: Chernykh NV. Dostoinstva i nedostatki novoy redaktsii glavy 49.1 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii [Advantages and Disadvantages of the New Edition of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation]. *Lex russica*. 2021;74:12:32-43. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.181.12.032-043 (In Russ., abstract in Eng.).

Развитие информационных технологий, позволяющих выполнять некоторые трудовые функции удаленно, а также рост видов деятельности, связанных с дистанционным оказанием услуг, привел к необходимости включения в Трудовой кодекс Российской Федерации в 2013 г. норм о дистанционном труде (гл. 49.1 ТК РФ)³. Однако в казавшихся первоначально

гибкими и прогрессивными нормам о дистанционном труде с течением времени обнаружались определенные недостатки, мешающие их эффективному применению⁴. Угроза распространения новой коронавирусной инфекции и вызванная ею необходимость социального дистанцирования и удаленного режима работы в определенной степени послужили катализа-

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-29-16061.

³ Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

⁴ Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex russica*. 2018. № 10 (143). С. 30–39.

тором скорейшего изменения трудового законодательства с целью устранения выявленных правоприменительных проблем, придания ему большей гибкости и легализации тех моделей поведения, которые применялись работниками и работодателями в 2020 г.⁵ Многие работодатели, применив режим дистанционной занятости в период «коронавирусных ограничений», поменяли представление о рабочем месте своих работников и свою политику в отношении дистанционной работы⁶. Указанные изменения были внесены Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (далее — Федеральный закон № 407-ФЗ), вступившим в силу с 1 января 2021 г.⁷ Целью настоящей статьи является анализ новелл гл. 49.1 ТК РФ с позиции выделения достоинств и недостатков новой редакции норм о дистанционном труде, а также предварительная оценка эффективности нового правового регулирования.

Статьей 312.1 ТК РФ (в новой редакции⁸) устранена ранее отмечавшаяся в юридической литературе невозможность сочетания работы в офисе и дистанционной работы. Указание на использование для связи между работником и работодателем сети Интернет дополнено указанием на использование сетей связи общего пользования. Законодатель поставил между дистанционной и удаленной работой знак равенства⁹, применяя термин «дистанционная (удаленная) работа» и указывая, что и то и другое понятие может именоваться дистанционной работой или выполнением трудовой функции дистанционно¹⁰. Вместе с тем в юридической литературе высказана интересная позиция, согласно которой в новой редакции ст. 312.1 ТК РФ допущено смешение собственно дистанционного труда как предмета регулирования главы 49.1 ТК РФ и выполнения ранее установленной трудовой функции дистанционно, что размывает критерии отнесения работы к дистанционному труду и лишает дистанционную работу основания для обособления норм о ней в отдельную главу ТК РФ¹¹.

Законодатель смягчил правила об использовании сторонами при подписании ряда

⁵ Как отмечает Н. Л. Лютов, работодатели, деятельность которых не была приостановлена в результате введения не предусмотренных трудовым законодательством «нерабочих дней», массово перешли на удаленный режим работы, при этом трудовые договоры на основе норм гл. 49.1 ТК РФ в этих случаях практически не заключались (Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. 2020. № 12. С. 79–80).

⁶ Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 239.

⁷ СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. III). Ст. 8052.

⁸ Далее нумерация и содержание статей дается в соответствии с Федеральным законом № 407-ФЗ, за исключением случаев, оговоренных в тексте.

⁹ В юридической литературе встречается позиция, в соответствии с которой термины «дистанционная работа» и «удаленная работа» не являются ни синонимичными, ни однопорядковыми категориями, а соотносятся как родовой признак (удаленная работа) и видовое отличие (дистанционная, а также надомная работа) (см.: Иванчина Ю. В. Стационарные и нестационарные рабочие места: конвергенция правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 24–27).

¹⁰ Отметим, что в юридической литературе высказываются мнения о необходимости ввести в правовое поле новое понимание удаленной работы, которую необходимо определить как выполнение исполнителем обусловленной договором (трудовым/гражданско-правовым) соответствующей функции вне традиционного стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения соответствующей функции и для осуществления взаимодействия между сторонами договора по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (см.: Батталова Л. М., Крашенинников С. В. Особенности правового регулирования дистанционной формы организации труда // Пробелы в российском законодательстве. 2021. Т. 14. № 2. С. 101).

¹¹ Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (ч. I) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 20–23.

документов, указанных в ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ, усиленной квалифицированной электронной подписи, указав, что обязанность ее использования осталась только у работодателя¹², а работнику достаточно использования усиленной неквалифицированной электронной подписи.

Взаимодействие по другим вопросам, не вошедшим в перечень случаев применения сторонами трудового договора электронной подписи, теперь может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹³, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ). В большинстве организаций, применявших удаленный режим работы в период распространения новой коронавирусной инфекции, использовались обмен сканами документов (электронными образами документов), сообщениями по корпоративной электронной почте, удаленное подключение к рабочим компьютерам, находящимся в офисе, различные системы электронного документооборота, в которых можно формировать поручения подчиненным и прикреплять отчеты о выполнении заданий.

Вероятно, указанный в ст. 312.3 ТК РФ локальный нормативный акт, предусматривающий особенности взаимодействия с работниками с использованием электронных документов, целесообразно принять всем работодателям «под страхом» возможного применения предусмотренных в ст. 312.9 ТК РФ рекомендаций органов государственной власти (органов местного самоуправления) о переводе на удален-

ный режим работы определенного количества работников.

Статьей 312.5 ТК РФ предусмотрена новелла, устанавливающая, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Очевидно, эта норма должна применяться, когда работник «переводится» с работы в офисе на удаленную работу по соглашению сторон, при чередовании режимов работы в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ или при переводе на удаленную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях на основании ст. 312.9 ТК РФ. При приеме на постоянную дистанционную работу впервые применение этой нормы не очевидно, так как до заключения трудового договора нет заработной платы, которая впоследствии бы снизилась у работника.

Целью введения рассматриваемой нормы, безусловно, является необходимость обеспечить работнику право на справедливую заработную плату и оградить его от снижения заработной платы при удаленном выполнении трудовой функции. Период «добровольно-принудительного» перевода работников на удаленную работу для уменьшения социальных контактов на протяжении 2020 г. показал, что работодатели действительно стремились снизить заработную плату своих работников, во многом из-за общей неопределенности ситуации, непонимания, на какой период введен «локдаун», и определенного скепсиса в отношении качества работы, выполняемой в домашнем режиме¹⁴. Отметим, что разъяснения уполномоченных органов власти о недопустимости снижения заработной платы при удаленном режиме при сохранении продолжительности рабочего времени и объема работы появились одними из первых¹⁵.

Признавая, таким образом, необходимость и оправданность включения статьи 312.5 в гл. 49.1 ТК РФ в новой редакции, выскажем два

¹² Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Указ. соч.

¹³ По мнению Л. И. Филющенко, в новой редакции норм гл. 49.1 ТК РФ значительная роль отводится локальному и коллективно-договорному регулированию, поскольку круг локальных нормативных актов пополнился несколькими документами, которые должны регулировать различные вопросы привлечения работников к дистанционной работе (Филющенко Л. И. Правовое обеспечение работодателем удаленной работы // Российские регионы в фокусе перемен : сборник конференции. Екатеринбург, 2021. С. 326).

¹⁴ Исследование экспертов НАФИ, проведенное в Москве и Подмоскowie в мае — июне 2020 г., показало, что 82 % работодателей отмечают снижение эффективности работы работников, работающих из дома (URL: <https://www.rbc.ru/business/18/06/2020/5eea6fe59a794756c1232968> (дата обращения: 28.10.2021)).

¹⁵ Так, ответ на указанный вопрос дается в письме Роструда от 09.04.2020 № 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения

соображения, которые, по нашему мнению, не позволят реализовать заложенный в норме защитный потенциал в полной мере.

Первое соображение касается того обстоятельства, что в тексте ст. 312.5 ТК РФ нет указания такого условия для сохранения заработной платы в прежнем, «офисном» размере, как **сохранение объема работы**. Отметим, что в тексте проекта федерального закона № 973264-7¹⁶ применительно к временному переводу на дистанционный режим в исключительных случаях (то, что сейчас нашло свое воплощение в ст. 312.9 ТК РФ) содержалось указание на сохранение объема работы для сохранения заработной платы. В процессе обсуждения эта норма подверглась критике в связи с тем, что ее легко обойти — для этого работодателю достаточно незначительно изменить объем работы¹⁷. В окончательной редакции указание на сохранение объема работы было устранено. Однако в отношении некоторых видов работ справедливо утверждение о том, что не все трудовые действия, входящие в работу по определенной должности, профессии, специальности, можно выполнить удаленно. В этой связи вопрос о достижении соглашения между сторонами трудового договора об изменении объема работы (а возможно, и о соразмерном изменении рабочего времени) был бы весьма актуален. В противном случае альтернативой являются только нормы о простое, которую работодатели применяют весьма неохотно. Такую же точку зрения высказывает и Е. А. Кашехлева, указывая, что законодатель лишает стороны трудового договора возможности договориться о дистанционном формате работы за меньший размер заработной платы по соглашению сторон¹⁸.

Второе соображение касается того, что буквальное применение ст. 312.5 ТК РФ возможно в организациях, в которых работнику устанавливается только должностной оклад и выплачиваются компенсационные выплаты в случаях, предусмотренных законодательством. В организациях, использующих, помимо должностного оклада и компенсационных выплат, стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, назначение которых рассматривается как право работодателя, применение рассматриваемой нормы может быть не таким очевидным. Работодатель, сомневаясь в эффективности дистанционного труда, может уменьшать стимулирующую часть заработной платы, ссылаясь при этом на иные причины. В таком случае обязанность доказать, что условия, при которых возможно назначение стимулирующих выплат в определенном периоде, возлагается на работника, что не всегда удается¹⁹. Таким образом, практика применения указанной нормы будет в лучшем случае сводиться к запрету на изменение должностного оклада работника, а не заработной платы в целом.

Обязанности работодателя, связанные с охраной труда дистанционных работников, по сравнению с ранее действовавшим законодательством не изменились, что нельзя признать достоинством, так как законодателю следовало бы установить специальные нормы о выполнении, в частности, такой обязанности работодателя, как расследование несчастного случая на производстве или профессионального заболевания дистанционного работника²⁰. Как справедливо отмечает А. В. Менкенов, «специфика дистанционной работы предполагает возможность несчастного случая в месте, доступ

трудоустройства работников в условиях распространения коронавирусной инфекции» (документ опубликован не был, текст размещен в СПС «КонсультантПлюс»).

¹⁶ Проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷ Данилов С. Новый закон об «удаленке»: «скользкие» формулировки и «узкие» места // Практическая бухгалтерия. 2020. № 7. С. 31–36.

¹⁸ Кашехлева Е. А. Понятие и особенности дистанционной работы как нестандартного вида занятости // Законы России: опыт, анализ, практика. 2021. № 4. С. 108.

¹⁹ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.04.2021 по делу № 88-7840/2021, 2-216/2020; определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2021 № 88-1761/2021.

²⁰ В специальной литературе отмечается, что дистанционные работники могут быть подвержены таким видам профессиональных заболеваний, как синдром сухого глаза, синдром запястного канала, депрессия (см.: Азметова Э. А., Вадулина Н. В. Особенности расследования несчастных случаев при дистанционной работе // Безопасность труда в промышленности. 2021. № 7. С. 20).

к которому у работодателя может отсутствовать или быть затруднен, в том числе по причине нахождения дистанционного работника за рубежом. В связи с этим работодатель может быть лишен возможности не только сохранить обстановку на момент происшествия, но даже зафиксировать ее»²¹. Кроме того, в правоприменительной деятельности может возникнуть проблема доказывания того обстоятельства, что получение травмы дистанционным работником связано именно с деятельностью в интересах работодателя, а не с повседневными домашними делами²². В этой связи общие положения о расследовании несчастного случая на производстве должны быть пересмотрены.

Статьей 312.8 «Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником» ТК РФ теперь предусмотрены два дополнительных основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником²³.

Первое основание применяется в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с

работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью 9 ст. 312.3 ТК РФ)²⁴. Не вполне понятно, что вкладывал законодатель в слово «не взаимодействует», возможно, речь идет о ситуации, когда работник не выходит на связь и не отвечает на сообщения и звонки работодателя.

Как следует из ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ, указанное основание применяется по инициативе работодателя. Однако законодатель уклонился от определения данного основания в качестве такого основания, при применении которого работодатель обязан соблюдать требования ст. 193 ТК РФ о порядке применения дисциплинарных взысканий, не включив указание на ст. 312.8 ТК РФ в перечень оснований для расторжения трудового договора, относимых статьями 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям). Указанное обстоятельство порождает вопросы о порядке применения ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ, поскольку указание на отсутствие у работника уважительных причин для «невыхода на связь» предполагает некий запрос со стороны работодателя в целях получения объяснительной работника, а также документов, подтверждающих наличие уважительной причины. Как свидетельствуют позиции Конституционного Суда РФ²⁵, Верховного Суда РФ²⁶, а также Роструда²⁷, перечня уважительных при-

²¹ Менкенов А. В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 32–35.

²² Азметова Э. А., Вадулина Н. В. Указ. соч.

²³ Отметим, что указанная статья заменила статью 312.5 ТК РФ. Однако законодатель оставил без ответа вопрос о том, подлежат ли применению дополнительные основания для увольнения, включенные в текст трудовых договоров с дистанционными работниками до 1 января 2021 г. на основании ст. 312.5 ТК РФ в прежней редакции. Очевидно, что такие основания применяться не должны. Рассматриваем отсутствие указания на это как недостаток юридической техники, не способствующий правильному применению законодательства.

²⁴ До 1 января 2021 г. работодатели, руководствуясь статьей 312.5 ТК РФ, часто включали в трудовые договоры дополнительное основание для расторжения трудового договора с аналогичными формулировками — невыход на связь в течение определенного количества времени (см., например: апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2020 № 33-419937/2020 // Документ опубликован не был, текст размещен в СПС «КонсультантПлюс»).

²⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2015 № 1243-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ем Юлии Григорьевны на нарушение ее конституционных прав подпунктом “а” пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // Документ опубликован не был, текст документа находится в СПС «КонсультантПлюс».

²⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.04.2019 № 5-КГ19-21 // Документ опубликован не был, текст документа находится в СПС «КонсультантПлюс».

²⁷ Письмо Роструда от 04.12.2020 № ПГ/56975-6-1 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. 2021. № 1 ; письмо Роструда от 31.10.2008 № 5916-ТЗ // Нормативные акты для бухгалтера. 2008. № 23.

чин для отсутствия на рабочем месте законодатель не предусматривает, поэтому первоначальную оценку ситуации дает работодатель (и действует сообразно своей оценке), а суд проверяет доводы сторон и окончательно решает спор между работником и работодателем относительно того, имелись ли уважительные причины для невыполнения трудовых обязанностей или нет. В отсутствие нормы о применении ст. 193 ТК РФ к первому основанию, предусмотренному статьей 312.8 ТК РФ, остается открытым вопрос, имеет ли право работодатель запросить объяснительную у работника; в течение каких сроков после «невыхода на связь» работодатель вправе уволить дистанционного работника и т.д.

Возможно, порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности будет применяться на практике «интуитивно» (хотя, подчеркнем, законодательных предпосылок к этому мы не имеем), тем более что у специалистов новое основание для расторжения трудового договора вызывает ассоциацию с увольнением обычного работника за совершение прогула²⁸. По мнению В. В. Симоненко, с которым мы солидарны, применение работодателем ст. 193 ТК РФ поможет снизить риск оспаривания увольнения по этому основанию, так как работодатель сможет учесть все обстоятельства поведения работника и оценить их с точки зрения применения таких принципов юридической ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм²⁹.

Второе дополнительное основание для увольнения дистанционного работника будет применяться в случае, если работник изменяет местность выполнения трудовой функции, что влечет невозможность исполнения работником

обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. Указанное основание предлагают относить к основаниям, не зависящим от воли сторон³⁰.

Указанное основание включено в текст новой редакции гл. 49.1 ТК РФ как отражение того обстоятельства, что изменение по инициативе работника местности, в которой выполняется трудовая функция, может повлечь для работодателя определенные расходы, если, например, работник переезжает в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности³¹. Во избежание включения в трудовой договор с работником в этом случае условия об установлении ему соответствующих компенсационных выплат работодатель вправе воспользоваться новым основанием для прекращения трудового договора. Интересным представляется вопрос, применяется ли это основание только для тех работников, которые заключили трудовой договор о постоянной дистанционной работе, либо возможно прекращение трудового договора с работниками, чередующимися в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ работу на стационарном рабочем месте и выполнение работы дистанционно? Насколько правомерным будет увольнение работника, переехавшего в район Крайнего Севера, если он планирует после окончания дистанционного периода приехать к месту нахождения его стационарного рабочего места и продолжить там работу? В. В. Симоненко полагает, что это основание может быть применено только к тем работникам, которые приняты на условиях постоянной дистанционной работы³².

Некоторые авторы, в частности С. А. Саурин, впрочем, полагают, что отмена возможности включать в трудовой договор с дистанционным работником дополнительные основания для его увольнения делает трудовое законодатель-

²⁸ Симоненко В. В. Правовое регулирование прекращения трудового договора о дистанционной работе: проблемы прошлого и оценка настоящего // Российское правосудие. 2021. № 7. С. 70–79.

В разъяснениях, подготовленных компанией «КонсультантПлюс», указанное основание отнесено к случаям привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения (см.: В каких случаях работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание? // Азбука права : электрон. журн. 2021).

²⁹ Симоненко В. В. Указ. соч. С. 77.

³⁰ Давыдова Е. В. Особенности увольнения дистанционного работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2021. № 3. С. 10–18.

³¹ В юридической литературе эта ситуация обсуждается достаточно активно, см., например: Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 242.

³² Симоненко В. В. Указ. соч. С. 77.

ство в этой части негибким и не учитывающим особенности отдельных работодателей³³.

Помимо вышесказанного, исключение ст. 312.5 ТК РФ в прежней редакции из ТК РФ вызывает вопрос о том, будет ли законодатель пересматривать другие статьи ТК РФ, в которых стороны трудового договора наделены правом включать в трудовой договор дополнительные основания для его расторжения³⁴. В этой связи необходимо актуализировать вопрос о праве сторон предусматривать дополнительные основания для расторжения трудового договора и об эффективности судебного контроля за соблюдением прав работника при их применении.

Статьей 312.9 ТК РФ введен порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Такой перевод возможен в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления³⁵.

Согласие работника на такой перевод не требуется. В этой связи нормы ст. 312.9 ТК РФ уместно сравнивать с нормами ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе на другую работу, за тем

исключением, что в ст. 72.2 ТК РФ не упоминаются решения органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления в качестве юридических фактов, влекущих за собой соответствующие действия работодателя. А. Б. Гусев и М. А. Юревич называют указанные нормы «принципиальным новшеством» и отмечают, что время нахождения в режиме удаленной работы детерминируется продолжительностью сохранения форс-мажорных обстоятельств либо может вовсе не иметь ограничений³⁶.

Отсутствие указания на предельный срок временного режима дистанционной работы в случаях, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, с одной стороны, объясняется невозможностью определить законодательным образом, сколько будет длиться, например, период устранения последствий производственной аварии, с другой стороны, может привести к злоупотреблениям со стороны работодателей и органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления, наделенных возможностью принимать соответствующие решения. Кроме того, отсутствие необходимости испрашивать согласие работника на введение временного режима дистанционной работы ставит справедливые вопросы о том, что делать, если, к примеру, работник отказывается от выполнения работы на дому, ссылаясь на невозможность ее выполнения в связи с наличием в семье маленьких детей, которым требуется определенный режим дня, пожилых болеющих родственников. В настоящее время сложно сделать вывод о том, как будет складываться практика применения указанной статьи, однако некоторые ученые высказывают весьма пессимистиче-

³³ Саурин С. А. Особенности дистанционной работы как основание для специального регулирования прекращения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 61–64.

³⁴ В частности, статья 312 ТК РФ предусматривает норму, аналогичную ст. 312.5 ТК РФ в отмененной редакции. Дополнительные основания для увольнения работника предусмотрены также статьей 306 ТК РФ в отношении работников, работающих у работодателя — физического лица, статьей 278 ТК РФ в отношении работника, занимающего должность руководителя организации.

³⁵ В качестве одного из примеров принятия органом государственной власти соответствующего решения можно рассматривать Указ Мэра Москвы от 12.06.2021 № 29-УМ «О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ», в соответствии с которым работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, рекомендуется с 13 июня 2021 г. перевести на дистанционный режим работы не менее 30 % работников, в том числе работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, перечень которых определен Департаментом здравоохранения города Москвы, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей (Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. URL: <http://www.mos.ru>. 12.06.2021).

³⁶ Гусев А. Б., Юревич М. А. Глобализация занятости на фоне пандемии COVID-19 // Вестник МГИМО-Университета. 2021. Т. 14. № 1. С. 158–159.

ские прогнозы³⁷. Кроме того, некоторыми авторами критически оценивается употребление в ст. 312.9 ТК РФ термина «перевод»³⁸.

Весьма важной и прогрессивной была предлагаемая к принятию статья 312.7 ТК РФ, которая закрепляла так называемое право дистанционного работника быть офлайн³⁹. В проекте федерального закона № 973264-7 в первоначальной редакции указывалось, что работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха, а время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника включается в рабочее время. Одновременно с этим предусматривались исключительные случаи взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника без его предварительного письменного согласия (например, для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия и в других ситуациях). Указанные нормы были сконструированы по образцу норм о сверхурочной работе и о порядке привлечения работника к сверхурочной работе как без согласия работника, так и с его согласия.

Однако в процессе обсуждения указанная норма была существенно сокращена и в итоге мы видим только небольшой остаток идеи запретить работодателю бесплатно беспокоить дистанционного работника (а в перспективе, как предлагал Н. Л. Лютов, и всех других работников) в его свободное от работы время — это часть 6 ст. 312.4 ТК РФ, которая гласит: «Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». При этом формулировка нормы настолько не-

ясна в отрыве от контекста состоявшегося обсуждения, что ее толкование приводит к прямо противоположным выводам: авторы законопроекта полагают, что право на офлайн сохранено⁴⁰, а специалисты в области трудового права называют итоговый вариант компромиссом и полагают, что новая редакция нормы — уступка в пользу работодателей⁴¹. Е. М. Офман прямо критикует законодателя за умолчание о праве работника на отключение⁴².

Перечислим основные вопросы, которые будут возникать у правоприменителей относительно ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ: кого в целях применения настоящей статьи считать работодателем и что подразумевается под взаимодействием? Во многих случаях дистанционный работник (да и не только дистанционный) в процессе выполнения своей трудовой функции общается, получает документы не только от своего непосредственного руководителя, но и от коллег. Подлежит ли применению часть 6 ст. 312.4 ТК РФ, если, например, срочное задание, которое необходимо выполнить за пределами установленного рабочего времени, получено от коллеги из другого структурного подразделения, при этом дистанционный работник по работе не подчиняется ему, но процесс выполнения трудовой функции включает в себя совместное выполнение работы? Ведь в этом случае представитель работодателя может сослаться на то, что привлечение к работе с ним не согласовано.

Кто должен учитывать и контролировать время взаимодействия с дистанционным работником? Можно ли включить в трудовой договор с дистанционным работником условие о ненормированном рабочем дне с целью обхода рас-

³⁷ Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex russica. 2021. № 6. С. 40.

³⁸ Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Указ. соч. С. 20–23.

³⁹ Подробнее о праве работника быть офлайн см.: Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? С. 82–83.

⁴⁰ В Госдуме разъяснили норму о «праве на офлайн» в законе об удаленке // URL: <https://ria.ru/20201126/gosduma-1586402154.html> (дата обращения: 14.06.2021).

⁴¹ Госдума исключила из законопроекта об удаленке «право на офлайн» // URL: <https://www.rbc.ru/economics/26/11/2020/5fbe5bca9a79472d900c65e3> (дата обращения: 14.06.2021).

О. В. Чесалина указывает, что право на отключение, даже в ограниченном варианте, в новой редакции гл. 49.1 ТК РФ не предусмотрено (Чесалина О. В. К вопросу о правовой природе права на отключение // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 57–60). Н. Л. Лютов полагает, что «право быть неподключенным» пока не стало реальностью в новой редакции гл. 49.1 ТК РФ (Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? С. 42).

⁴² Офман Е. М. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». 2021. Т. 21. № 3. С. 28.

смаатриваемой нормы? Как будет оплачиваться время взаимодействия работника с работодателем при условии, что работа в течение времени отдыха не признавалась сверхурочной работой и не соблюдался порядок привлечения к сверхурочной работе? Если это время будет оплачиваться в одинарном размере, возникает вопрос о том, почему другие работники имеют право на оплату сверхурочной работы в повышенном размере. Вместе с тем указанное время взаимодействия не приравнено к сверхурочной работе, поэтому оснований для оплаты в повышенном размере не имеется. Пока на эти вопросы законодатель ответов не дает.

Е. А. Кашехлебова также обращает внимание на непроработанность вопроса об отношении к рабочему времени взаимодействия дистанционного работника с работодателем, однако она делает акцент на то, что в силу новой нормы даже незначительное поручение работодателя дистанционному работнику за пределами его рабочего времени может привести к необходимости оплачивать его как сверхурочную работу⁴³.

Указанные вопросы имеют значение в свете обсуждения в отечественной и зарубежной доктрине права быть офлайн, или «права на отключение». Как указывает О. В. Чесалина, в зарубежной доктрине обсуждаются следующие вопросы: является ли данное право — право на отключение — действительно новым; следует ли регулировать данное право в законодательстве или в актах социального партнерства; должны ли быть наделены данным правом все работники или только дистанционные; подразумевает ли право на отключение также и соответствующую обязанность работника?⁴⁴ Однако, как показывают российские реалии, попытка предусмотреть право на офлайн для дистанционных работников пока не увенчалась успехом.

Завершая рассмотрение новелл гл. 49.1 ТК РФ, существенно пересмотревшей положения прежнего правового регулирования труда дистанционных работников, перечислим во-

просы и проблемы, нерешенные в указанной редакции.

Прежде всего, это вопрос распространения норм о дистанционном труде на работников (как российских, так и иностранных граждан), находящихся за границей, а также российских граждан в пользу иностранных работодателей. Как указывает Н. Л. Лютов, «на законодательном уровне необходимо установление как коллизионных привязок, так и специальных правил, касающихся таких дистанционных отношений»⁴⁵.

В новой редакции гл. 49.1 ТК РФ отсутствуют нормы об особенностях реализации дистанционными работниками права на объединение. Вместе с тем в юридической литературе уже не первый год обсуждается концепция создания цифровых профсоюзов, куда могли бы вступать и дистанционные работники⁴⁶.

Не решен и даже не обозначен вопрос распространения законодательства о дистанционных работах на несовершеннолетних работников, что может негативным образом сказываться на превышении нормы рабочего времени такими работниками и создавать угрозу причинения вреда их здоровью.

Не разработаны специальные нормы об особенностях расследования и оформления несчастного случая с дистанционным работником, учитывающие специфику удаленного труда и объективную невозможность выполнения работодателем определенных действий (например, оказания первой помощи пострадавшему).

Однако в целом новеллы, внесенные в гл. 49.1 ТК РФ, следует оценить положительно. Уточнение понятия дистанционной работы и введение видов дистанционной (удаленной) работы, безусловно, расширит возможности сторон трудового договора и будет способствовать более активному применению дистанционного труда. Отмеченные же в статье недостатки смогут послужить материалом для теоретического осмысления и обсуждения с целью дальнейшего совершенствования правового регулирования труда дистанционных работников.

⁴³ Кашехлебова Е. А. Указ. соч. С. 108.

⁴⁴ Чесалина О. В. Указ. соч. С. 57–60.

⁴⁵ Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? С. 43.

⁴⁶ См.: Котова С. И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 10–13.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Азметова Э. А., Вадулина Н. В. Особенности расследования несчастных случаев при дистанционной работе // Безопасность труда в промышленности. — 2021. — № 7. — С. 19–23.
2. Батталова Л. М., Крашенинников С. В. Особенности правового регулирования дистанционной формы организации труда // Пробелы в российском законодательстве. — 2021. — Т. 14. — № 2. — С. 99–103.
3. Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (ч. I) // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 3. — С. 20–23.
4. Гусев А. Б., Юревич М. А. Глобализация занятости на фоне пандемии COVID-19 // Вестник МГИМО-Университета. — 2021. — Т. 14. — № 1. — С. 148–173.
5. Давыдова Е. В. Особенности увольнения дистанционного работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2021. — № 3. — С. 10–18.
6. Данилов С. Новый закон об «удаленке»: «скользкие» формулировки и «узкие» места // Практическая бухгалтерия. — 2020. — № 7. — С. 31–36.
7. Зайков Д. Е. Дистанционная (удаленная) работа: новое правовое регулирование // Гражданин и право. — 2021. — № 3. — С. 87–94.
8. Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. — 2021. — № 464. — С. 239–250.
9. Иванчина Ю. В. Стационарные и нестационарные рабочие места: конвергенция правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 3. — С. 24–27.
10. Кашехлебова Е. А. Понятие и особенности дистанционной работы как нестандартного вида занятости // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2021. — № 4. — С. 104–108.
11. Котова С. И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 2. — С. 10–13.
12. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. — 2018. — № 10 (143). — С. 30–39.
13. Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. — 2020. — № 12. — С. 78–88.
14. Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex russica. — 2021. — № 6. — С. 36–45.
15. Менкенов А. В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 3. — С. 32–35.
16. Офман Е. М. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». — 2021. — Т. 21. — № 3. — С. 24–29.
17. Саурин С. А. Особенности дистанционной работы как основание для специального регулирования прекращения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 4. — С. 61–64.
18. Симоненко В. В. Правовое регулирование прекращения трудового договора о дистанционной работе: проблемы прошлого и оценка настоящего // Российское правосудие. — 2021. — № 7. — С. 70–79.
19. Филющенко Л. И. Правовое обеспечение работодателем удаленной работы // Российские регионы в фокусе перемен : сборник конференции. — Екатеринбург, 2021. — С. 326–329.
20. Чесалина О. В. К вопросу о правовой природе права на отключение // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 2. — С. 57–60.

Материал поступил в редакцию 28 октября 2021 г.

REFERENCES

1. Azmetova EA, Vadulina NV. Osobennosti rassledovaniya neschastnykh sluchaev pri distantstionnoy rabote [Features of Incidents Investigation During Remote Work]. *Occupational Safety of Industry*. 2021;7:19-23 (In Russ.).
2. Battalova LM, Krasheninnikov SV. Osobennosti pravovogo regulirovaniya distantstionnoy formy organizatsii truda [Features of legal regulation of the remote form of labor organization]. *Gaps in Russian Legislation*. 2021;14(2):99-103 (In Russ.).

3. Belitskaya IYa, Korshunova TYu. Khoteli kak luchshe, a poluchilis novye pravila distantsionnoy raboty (ch. I) [We wanted the best, but we got new rules for teleworking (part I)]. *Labor law in Russia and abroad*. 2021;3:20-23 (In Russ.).
4. Gusev AB, Yurevich MA. Globalizatsiya zanyatosti na fone pandemii COVID-19 [Globalization of Employment Amid COVID-19 pandemic]. *MGIMO Review of International Relations*. 2021;14(1):148-173 (In Russ.).
5. Davydova EV. Osobennosti uvolneniya distantsionnogo rabotnika [Features of a remote worker dismissal]. *Personnel Department of a State (Municipal) Entity*. 2021;3:10-18 (In Russ.).
6. Danilov S. New law on "remote control": "slippery" formulations and "bottlenecks." *Prakticheskaya bukhgalteriya*. 2020;7:31-36 (In Russ.).
7. Zaykov DYe. Distantsionnaya (udalennaya) rabota: novoe pravovoe regulirovanie [Remote (Distance) Work: New Legal Regulation]. *Grajdantin i pravo*. 2021;3:87-94 (In Russ.).
8. Zaitseva LV, Abakumova OA. Virtualnaya mobilnost i transgranichnaya distantsionnaya rabota: nastupivshaya realnost i pravovaya neopredelennost [Virtual Mobility and Cross-Border Remote Work: Current Reality and Legal Uncertainty]. *Tomsk State University Journal of Law*. 2021;464:239-250 (In Russ.).
9. Ivanchina YuV. Statsionarnye i nestatsionarnye rabochie mesta: konvergentsiya pravovogo regulirovaniya [Fixed and Non-Fixed Workplaces: Convergence of the Legal Regulation]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2021;3:24-27 (In Russ.).
10. Kashekhlebova EA. Ponyatie i osobennosti distantsionnoy raboty kak nestandartnogo vida zanyatosti [Concept and Features of Teleworking as Precarious Employment]. *Laws of Russia: Experience, Analysis, Practice*. 2021;4:104-108 (In Russ.).
11. Kotova SI. Kontseptsiya trudovoy zanyatosti: tsifrovye profsoyuzy, pravo na trudoustroystvo, absol'yutnoe sotsialno-obespechitelnoe otnoshenie [The Employment Concept: Digital Labor Unions, the Right to Employment, the Absolute Social Security Relationship]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2018;2:10-13 (In Russ.).
12. Lyutov NL. Distantsionnyy trud: opyt Evropeyskogo Soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii [Remote Work: the Experience of the European Union and the Problematic Aspects of its Legal Status in Russia]. *Lex russica*. 2018;10(143):30-39 (In Russ.).
13. Lyutov NL. Zakonodatelnye initsiativy, svyazannye s distantsionnym trudom: vremennyy azhiotazh na fone pandemii ili ustoychivaya tendentsiya? [Legislative Initiatives Regarding the Remote work: Temporary Pandemic Turmoil a pandemic or Sustainable Trend?]. *Journal of Russian Law*. 2020;12:78-88 (In Russ.).
14. Lyutov NL. Novye normy o distantsionnom trude: resheny li starye problemy? [New Remote Work Regulations: Have Old Problems Been Solved?]. *Lex russica*. 2021;6:36-45 (In Russ.).
15. Menkenov AV. Distantsionnaya rabota: transgranichnye trudovye otnosheniya [Remote Work: Transborder Labor Relations]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2021;3:32-35 (In Russ.).
16. Ofman EM. Tsifrovaya organizatsiya truda: proryv v postindustrialnoe obshchestvo? [Digital Organization of Labor: A Breakthrough To Post-Industrial Society?]. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law."* 2021;21(3) (In Russ.).
17. Saurin SA. Osobennosti distantsionnoy raboty kak osnovanie dlya spetsialnogo regulirovaniya prekrashcheniya trudovogo dogovora [Peculiarities of Remote Work as a Basis for the Special Regulation Of Labor Agreement Termination]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2020;4:61-64 (In Russ.).
18. Simonenko VV. Pravovoe regulirovanie prekrashcheniya trudovogo dogovora o distantsionnoy rabote: problemy proshlogo i otsenka nastoyashchego [Specific Regulation of the Termination of the Employment Agreement on Remote Work: Problems in the Past and Estimation of the Present Times]. *Russian Justice*. 2021;7:70-79 (In Russ.).
19. Filyushchenko LI. Pravovoe obespechenie rabotodatelem udalennoy raboty [Legal support of remote work by the employer]. In: *Russian regions in the focus of change: Proceedings of the Conference*. Yekaterinburg; 2021 (In Russ.).
20. Chesalina OV. K voprosu o pravovoy prirode prava na otklyuchenie [On the Legal Nature of the Right To Disconnection]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2021;2:57-60 (In Russ.).