

Научная статья

УДК: 342.41; 349.2

DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.165.189

Роль решений Конституционного Суда Российской Федерации в совершенствовании трудового законодательства (к 20-летию Трудового кодекса Российской Федерации)



Вячеслав Николаевич Филиппов

Институт общественных наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы, Россия 119571, Москва, просп. Вернадского, 82, fillippoff.v@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7288-9126>



Аннотация

На основе анализа решений Конституционного Суда России, принятых в 2002–2021 годах, автор исследует влияние правовых позиций, выработанных им, на Трудовой кодекс. В работе приведена классификация решений Конституционного Суда, принятых по итогам проверки норм данного Кодекса на соответствие Конституции. Приводятся данные, показывающие, что в последнее десятилетие роль Конституционного Суда в совершенствовании Кодекса существенно возросла. Выделено шесть итоговых постановлений Суда, которыми были признаны не соответствующими Конституции отдельные положения Кодекса, 15 постановлений, которые носят толковательный (разъяснительный) характер, четыре определения с позитивным содержанием и еще четыре с квазипозитивным содержанием. Проанализировано значение, которое имеют для трудовых отношений содержащиеся в данных решениях правовые позиции. Автор выявил нормы Кодекса, которые чаще других оспариваются в Конституционном Суде. Это нормы о сроках на обращение в суд и об увольнении по сокращению численности или штата. Показано, как подобная динамика отразилась на правовом регулировании данных видов отношений, в частности, на развитии судебных позиций Верховного Суда России с точки зрения признания уважительности пропуска срока на обращение в суд

по причине подачи жалобы на действия работодателя в прокуратуру или трудовую инспекцию. Через призму правовых позиций Конституционного Суда изучены нормы об увольнении по сокращению численности или штата. Проанализирован субъектный состав заявителей, установлено, что преобладающее количество правовых позиций Конституционного Суда сформировано на основании обращений работников и лишь незначительная часть — по обращениям работодателей, судов, профсоюзов и депутатов представительных органов субъектов федерации. Изложенные выводы могут быть положены в основу как законодательной работы в части совершенствования трудового законодательства, так и теоретических исследований влияния Конституционного Суда на правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.



Ключевые слова

Конституционный Суд; источники права; правовые позиции; Трудовой кодекс; сроки на обращение в суд; сокращение штата; увольнение по инициативе работодателя.

Для цитирования: Филиппов В.Н. Роль решений Конституционного Суда Российской Федерации в совершенствовании трудового законодательства (к 20-летию Трудового кодекса Российской Федерации) // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 16. № 2. С. 165–189. DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.165.189.

Research article

The Role of the Constitutional Court of the Russian Federation Decisions in Development of Labor Legislation (to 20th Anniversary of the Labor Code of the Russian Federation)



Vyacheslav N. Filippov

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 82 Vernadsky Avenue, Moscow 119571, Russia, fillippov.v@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-7288-9126>



Abstract

Based on analysis of the Russian Constitutional Court decisions issued from 2002 to 2021 inclusive, author examines influence of legal positions developed by the Constitutional Court on the Russian Labor Code. The paper presents a classification of the decisions of the Constitutional Court adopted following the results of the verification of compliance with the Constitution of the Russian Federation with the norms of the Labor Code. The paper presents data that show that in the last 10 years the role of the Constitutional Court in influencing labor legislation has increased significantly. The author identified six final decisions of the Constitutional Court that recognized certain provisions of the

Labor Code inconsistent with the Constitution, fifteen decisions that are interpretative (explanatory) in nature, four definitions with positive content and four more with quasi-positive content. The paper analyzes the importance of the legal positions contained in these decisions for labor relations. The author has identified the most popular norms of the Labor Code are most often challenged in the Constitutional Court. These turned out to be the norms on the deadlines for applying to the court and on dismissal due to a reduction in the number or staff. The paper shows how such dynamics affected the legal regulation of these types of relations, in particular, the development of judicial positions of the Supreme Court of the Russian Federation from the point of view of recognizing a valid reason for missing the deadline for going to court as filing a complaint against the actions of the employer to the prosecutor's office or labor inspectorate. Through the prism of the legal positions of the Constitutional Court the norms on dismissal by reducing the number or staff are studied, the subject composition of applicants is analyzed, it is established that the prevailing number of legal positions of the Constitutional Court is formed on the basis of appeals from employees and only a small part on appeals from employers, courts, trade unions and deputies of representative (legislative) bodies of the members of the Russian Federation. The conclusions presented in the paper can be used as a basis for legislative work in terms of improving labor legislation, as well as for theoretical studies of the impact of the role of the Constitutional Court of the Russian Federation on the legal regulation of labor relations.



Keywords

Constitutional Court; sources of law; legal positions; Labor Code; deadlines for going to court; staff reduction; dismissal at the initiative of the employer.

For citation: Filippov V.N. (2023) The Role of the Constitutional Court of the Russian Federation Decisions in Development of Labor Code (to the 20th Anniversary of the Labor Code of the Russian Federation). *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 16, no. 2, pp. 165–189 (in Russ.). DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.165.189.

Введение

В 2022 году исполнилось 20 лет действия Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК; Кодекс)¹. Этот срок позволяет понять, как за эти годы изменилось трудовое законодательство России и оценить, какое влияние на него оказывают решения Конституционного Суда Российской Федерации (далее — КС; Суд). Многие исследователи считают акты данного судебного органа важнейшим инструментом сохранения конституционного смысла в российских законах и не без основания рассматривают их в качестве источника права, в том числе и трудового. Это вполне логично, так как многие нормы ТК невозможно правильно применить, рассматривая их отдельно от конституционно-правового смысла, который установил указанный Суд. Толкование, данное Судом,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2021 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

фактически становится продолжением мысли законодателя, исключаящим иное понимание правовой нормы, отличное от той, которое выразил Суд.

Обращения граждан или организаций в Суд также становятся важным индикатором отношения общества к правовому регулированию, даже если на эти обращения следуют отказы их рассматривать по тем или иным причинам, установленным законом. Их количество показывает, что есть нормы закона, которые общество не считает полностью справедливыми. Это может служить важным источником информации для государства с точки зрения развития законодательства и устранения препон, которые не позволяют в полной мере реализоваться трудовым правам граждан или обеспечить законные интересы работодателей в трудовых отношениях.

В данной работе предпринята попытка проанализировать массив актов Суда, принятых за 20 лет в отношении норм ТК, и установить, какие нормы чаще иных подвергались проверке и как это сказалось на развитии трудового законодательства. Также автор исследовал состав заявителей в Суд и сопоставил их с результатами, которые удавалось им добиться, будь то граждане, работодатели, суды или депутаты. Выводы данной работы позволят лучше понять эволюцию влияния Суда на развитие трудового законодательства, на каких этапах оно было максимальным и оценить его пределы на регулирование трудовых отношений. Авторский анализ основан на актах Суда, принятых с 2002 по 2021 годы включительно.

1. О месте и роли решений Конституционного Суда в системе правового регулирования

Причина, по которой решениям Суда и их влиянию на законодательство России регулярно уделяется внимание в доктрине, связаны, с одной стороны, с дискуссионным, но с другой — признанным большим количеством исследователей-правоведов фактом нормативного характера актов данного органа. Нормативность решений Суда позволяет причислять их к нормативному правовому акту — изученной и в целом общепризнанной форме источников российского права. Так, Л.В. Лазарев пишет, что решениям Суда придают свойства, присущие нормативным актам, ибо такие акты направлены не только на установление, но и на изменение и отмену норм права или на изменение сферы их действия. По его мнению, такие юридические последствия означают, что Конституция наделяет решения Суда свойствами нормативности и большей юридической силой по сравнению с признаваемыми неконституцион-

ными законами, договорами, указами, уставами, постановлениями [Лазарев Л.В., 2003: 23]. Таким образом, признавая нормативность решений Суда, следует допустить мысль о возможности причисления данных актов к источникам права, в том числе трудового.

В работах других ученых отмечается, что постановления Суда являются самостоятельными источниками российского права наряду с нормативно-правовыми актами, правовыми обычаями и др. Все они должны быть объединены общим понятием — «нормативные решения Конституционного Суда Российской Федерации» [Александрова М.А., 2014: 60]. Как отмечал М.Н. Марченко, современная судебная власть России, главным образом в лице Суда, фактически осуществляет правотворческие функции, и это признает большинство отечественных авторов и теоретиков. Расхождения по поводу правотворчества касаются в основном лишь частных по своему характеру вопросов, а не общей, главной проблемы [Марченко М.Н., 2008: 397].

В доктрине трудового права также выработано мнение насчет места и значения актов Суда в системе источников трудового права. Так, В.И. Миронов считает, что полномочия Суда со всей очевидностью свидетельствуют о выполнении им не только правоприменительной, но и правотворческой функции [Миронов В.И., 1998: 172]. К подобному мнению, которое разделяет автор настоящей статьи, приходила и О.С. Хохрякова, называющая решения Суда самостоятельным источником трудового права [Хохрякова О.С., 2006: 19]

Однако другие ученые считают, что хотя акты Суда играют особую роль в регулировании трудовых отношений, источниками трудового права они не являются. Е.А. Ершова полагает, что говорить о правотворческой функции рассматриваемого Суда ошибочно. По ее мнению, Суд может только толковать Конституцию, вырабатывая обязательные для всех специфические «прецеденты толкования» [Ершова Е.А., 2008: 400]. Полагаем, что, если рассматривать данные прецеденты толкования как обязательные правила поведения для правоприменителей, допустимо говорить о вхождении данных актов в систему источников трудового права. Тем более, что толкование закона также несет в себе творческий потенциал, раскрывая и конкретизируя ранее неконкретизированные правовые нормы, получившие оценку данного Суда. Как отмечает Е.Б. Хохлов, акты нормативного судебного толкования содержат не только «правила надлежащего понимания», но также и правила надлежащего поведения, иными словами — норму объективного права [Хохлов Е.Б., 2003: 134].

Несмотря на дискуссионный характер роли и значения актов Конституционного Суда в правовом регулировании, трудно отрицать, что его

решения (признают ли за ними роль источника права или нет) являются действенными инструментами, влияющими на развитие трудового законодательства России. Этому способствуют многочисленные правовые позиции, приведенные как в постановлениях, так и в актах иных форм, в частности, в определениях. Массив решений Конституционного Суда прямым образом повлиял на устранение дефектов норм Кодекса и способствовал конкретизации смысла законодательных предписаний в сфере труда.

Одной из главных категорий, которой необходимо уделить несколько слов, является правовая позиция Суда. Интересно, что содержание данного понятия является исключительно доктринальным, так как Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»² (далее Закон № 1-ФКЗ) ни в ранних, ни в действующей редакции не раскрывает его смысла. Это не препятствует как самому Суду, так и остальным правоприменителям ссылаться на его правовые позиции. Но чтобы уяснить смысл данной правовой категории, приведем наиболее распространенные мнения правоведов.

Так, Л.В. Лазарев определяет правовую позицию Суда как содержащуюся в его решениях интерпретацию конституционно-правовых принципов и норм, которая становится системой правовых аргументов, лежащих в основе решения. По его мнению, правовые позиции являются результатом судебного истолкования, правовым основанием итогового решения Суда, имеют общий и обязательный характер [Лазарев Л.В., 2003: 74]. По мнению Н.В. Витрука, под ними понимают правовые представления (выводы) общего характера Суда как результат толкования и выявления им конституционного смысла положений законов и других нормативных актов в пределах его компетенции, которые снимают конституционно-правовую неопределенность и служат правовым основанием итоговых решений (постановлений) Суда [Витрук Н.В., 2001: 111]. А.А. Малюшин считает, что правовая позиция Суда — это такая форма конституционно-правового обобщения, в которой с высокой степенью концентрированности выражены его окончательные выводы и суждения о конституционности рассматриваемых в конституционно-судебной процедуре правовых принципов и норм [Малюшин А.А., 2008: 35].

Именно правовые позиции в дальнейшем находят закрепление в том или ином в виде в нормах трудового законодательства, на их основе корректируется ошибочная правоприменительная практика. Изучение решений Суда позволяет лучше понять влияние правовых позиций на

² СЗ РФ. 1994. № 13. Ст. 1447.

регулирование трудовых отношений. Далее продемонстрируем это влияние на различных видах актов Суда.

2. Классификация решений Конституционного Суда

Прежде чем перейти к анализу массива практики Суда, следует привести классификацию актов, принимаемых им, что позволит точно судить об их влиянии на развитие Кодекса.

2.1. Постановления

Все акты суда, принятые по результатам рассмотрения жалоб и запросов в отношении норм ТК, можно разделить на постановления и определения. При этом постановления можно разделить на итоговые о неконституционности правовых норм и разъяснительные. Итоговые постановления о неконституционности правовых норм фиксируют, что норма, подлежащая проверке, содержит дефекты, и Суд признает ее не подлежащей к применению, иначе говоря, дисквалифицирует. Последнее также может быть сопряжено с поручением законодательной власти предусмотреть корректное правовое регулирование на основании выявленного Судом конституционно-правового смысла дисквалифицированной нормы.

За 20 лет действия Кодекса подобных итоговых постановлений о неконституционности его правовых норм было шесть. Обозначим нормативные изменения, которые последовали за ними. Например, благодаря постановлению от 15.03.2005 № 3-П внесены изменения в ст. 278 ТК в части обязательной выплаты выходного пособия руководителю организации при увольнении в связи с решением собственника. Через шесть лет корректировке подверглась ст. 261 ТК. Благодаря постановлению от 15.12.2011 № 28-П введена новая защищенная категория лиц с семейными обязанностями — многодетный родитель-единственный кормилец. В 2013 году были скорректированы требования к работникам с уголовным прошлым и устраивающимся (или уже работающими) в организации, где учатся (обслуживаются) несовершеннолетние, изменения были внесены в ст. 331 ТК, а также появились новые нормы — ст. 331.1, 351.1 ТК (постановление от 18.07.2013 № 19-П). Эти и другие акты существенно скорректировали нормы ТК и изменили правовое регулирование.

Если разделить количество постановлений по декадам, то видно, что во второй декаде применения ТК количество таких постановлений увеличилось вдвое. При этом частота принятия подобных постановлений к концу декады также увеличилась. Так, после принятия итогового поста-

новления 2013 года о неконституционности правовых норм, следующее постановление было принято только в 2018 году, т.е. через пять лет. Однако в дальнейшем этот интервал сократился до двух лет, причем в последние два года второй декады столетия такие постановления принимались ежегодно. Все это может свидетельствовать о повышении роли Суда в устранении правовых дефектов в нормах ТК.

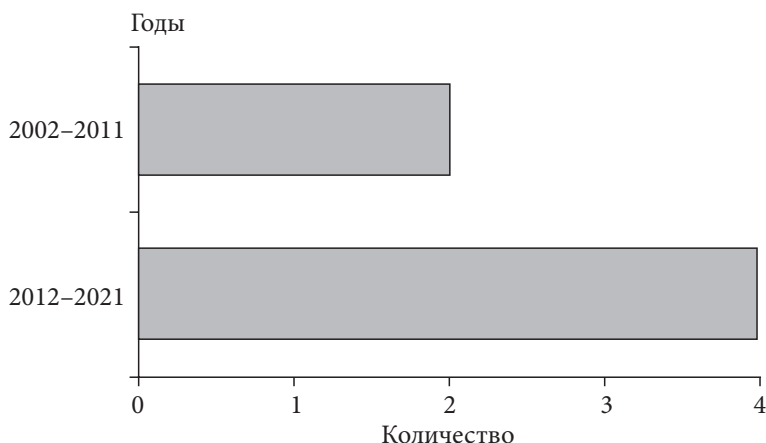


Рис. 1. Количество итоговых постановлений

Что касается разъяснительных постановлений, то под ними подразумеваются те решения Суда, в которых норма признается не противоречащей Конституции, но при этом в тексте постановления дается конституционно-правовой смысл нормы, исключающий ее иное прочтение. При этом, как в случае с итоговым постановлением о признании нормы неконституционной, в резолютивной части указывается на пересмотр дел заявителей если для этого нет иных процессуальных преград. Всего в 2002–2021 годах принято 15 таких постановлений, касающихся сугубо ТК. Имеет смысл выделить некоторые из них.

Так, в 2017 году было установлено, что нормы ТК не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок за работу в особых климатических условиях (постановление от 07.12.2017 № 38-П). Данное решение Суда серьезно повлияло на повышение правовых гарантий в сфере оплаты труда работников в особых климатических местностях.

В 2018 году Суд определил, что плата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни предполагает плату в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день, включая также все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотрен-

ные системой оплаты труда (постановление от 28.06.2018 № 26-П). Ранее работодатели могли не учитывать иные элементы системы оплаты труда, кроме оклада или тарифной ставки, при расчете доплаты за такие переработки. Подобная позиция также упрочила правовые гарантии оплаты труда работников.

Как и в случае с итоговыми постановлениями, частота их принятия увеличивается ко второй декаде, особенно в последние пять лет, что опять же говорит об повышении роли Суда в толковании и установлении конституционно-правового смысла норм трудового права.

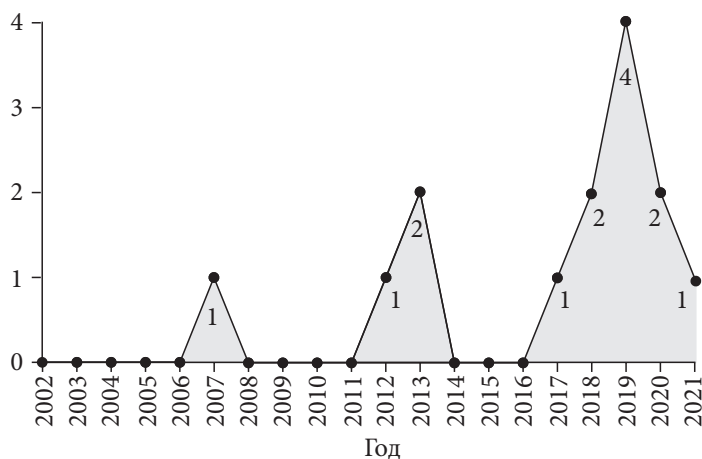


Рис. 2. Количество разъясняющих постановлений

2.2. Определения

Определениями именуются иные решения Суда, не являющиеся итоговыми по делу о проверке конституционности того или иного акта (ч. 6 ст. 71 ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»). Несмотря на кажущийся технический характер таких процессуальных актов, фактически они также влияют и на регулирование трудовых отношений и являются основанием для внесения изменения в законодательство. Одним из важнейших видов таких определений являются так называемые определения с позитивным содержанием. Суть данных актов заключается в том, что ранее Судом уже было разрешено аналогичное дело, и была сформулирована правовая позиция, которая применима и в деле данного заявителя. При этом в отличие от отказного определения Суд постановлял пересмотреть состоявшиеся правоприменительные решения. Такие акты издавались с 1995 до 2011 года. С 2007 года они получили номерной индекс «О-П», позволяющий их более четко идентифицировать.

Природа появления этих актов интересна тем, что они прямо не предусмотрены Федеральным конституционным законом «О Конституционном Суде Российской Федерации», и издавались на основании п. 3 ч. 1 ст. 43 Закона № 1-ФКЗ, который лишь регламентировал причины для отказа в принятии жалобы, если по предмету обращения Суд ранее вынес постановление, сохраняющее силу. Необходимость прибегнуть к изданию таких определений была вызвана целью ускорить производство по обращениям граждан, так как в отсутствие необходимости издания итогового постановления Суд мог обойтись без заслушивания сторон и их представителей, показаний экспертов и свидетелей.

В то же время из Закона № 1-ФКЗ прямо не следовало, что такой акт обладает аналогичной юридической силой, как и итоговое постановление. При этом, как видно из статистики секретариата Суда, из 1200 таких определений, изданных в 1995–2011 годах, каждое шестое содержало либо прямое указание на пересмотр правоприменительных решений по делам заявителей, либо поручение законодателю о приведении оспоренного правового регулирования в соответствие с конституционными требованиями и правовыми позициями Суда [Гаджиев Г.А., 2012: 259]. Однако несколько спорное правовое обоснование издания таких определений вызывало вопросы даже у самих конституционных судей. Так, например, в особом мнении к определению от 27.06.2000 № 92-О судья В.О. Лучин указывал, что Суду следует воздерживаться от принятия так называемых «развернутых определений с позитивным содержанием», поскольку подмена постановлений недопустима³. Вопросы к подобным видам актов были и у правоведов [Мазуров А.В., 2009: 187]. Однако, как отмечал председатель Суда В.Д. Зорькин, издание таких определений позволяет гражданину значительно сократить срок, в течение которого он может воспользоваться своим правом, сокращает судебные расходы, поэтому когда ранее Суд выражал правовую позицию по какому-либо вопросу, существует возможность в последующем использовать такую позицию в определении⁴.

В отношении ТК было всего четыре таких определения, последнее из которых было принято в 2009 году и послужило причиной корректировки

³ Особое мнение судьи Конституционного суда Российской Федерации В.О. Лучина по Определению Конституционного Суда Российской Федерации по запросу группы депутатов Государственной думы о проверке соответствия Конституции Российской Федерации отдельных положений конституций республики Адыгея, республики Башкортостан, республики Ингушетия, республики Коми, республики Северная Осетия — Алания и республики Татарстан // СПС Консультант Плюс.

⁴ Available at: URL: <http://www.consultant.ru/law/interview/zorkin/> (дата обращения: 31.12.2022)

содержания его ст. 374. Оно позволило увольнять руководителей (их заместителей) коллегиальных выборных органов первичных профсоюзных организаций за неоднократное нарушение должностных обязанностей в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК при отсутствии на то согласия вышестоящего профсоюзного органа (определение от 03.11.2009 № 1369-О-П).

В дальнейшем Суд отказался от издания данных определений ввиду появления в 2010 году законодательной возможности разрешать дела без слушаний (ст. 47.1 ФКЗ № 1). При этом, как отмечает О.В. Брежнев, практика принятия Судом развернутых определений с позитивным содержанием можно рассматривать как своего рода «предтечу» письменного производства [Брежнев О.В., 2021: 42]. Собственно говоря, именно практика издания позитивных определений со временем трансформировалась в постановления, издаваемые на основании ст. 47.1 Закона № 1-ФКЗ. При этом с 2018 года все знаковые постановления Суда, касающиеся ТК и имеющие разъяснительный характер, приняты именно в рамках ст. 47.1 Закона № 1-ФКЗ⁵.

Поскольку «прародитель» данной процедуры — именно определения с позитивным содержанием, допустимо также именовать «позитивными» и постановления, которые принимаются Судом без слушаний. Иными словами, все постановления Суда, которые не приводят к признанию правовых норм не соответствующими Конституции, но в которых Суд разъясняет конституционно-правовой смысл данных норм и обязывает пересмотреть состоявшиеся правоприменительные решения, по нашему мнению, можно считать имеющими позитивное содержание.

Наиболее часто встречающийся вид определений в отношении проверки норм ТК — отказные определения. Отказные определения можно разделить на простые отказные и развернутые. В первом виде таких определений либо отсутствует, либо сведена к минимуму аргументация причин отказа в принятии жалобы, а во втором виде аргументация, наоборот, бывает довольно обширной и содержит оригинальные выводы о правовом смысле проверяемых норм. Развернутые отказные определения также используются судами в подтверждение своих аргументов в мотивировочной части решения и принимаются во внимание правоприменителями.

С 2003 года (когда начались обращения в Конституционный Суд) до 2012 года было издано 346 отказных определений (простых и развернутых), с 2012 года по 2021 их было издано 926. Поэтому есть основания говорить об увеличении обращений в Суд для проверки норм ТК.

⁵ Начиная с постановления Конституционного Суда от 16.10.2018 № 37-П и до настоящего времени.

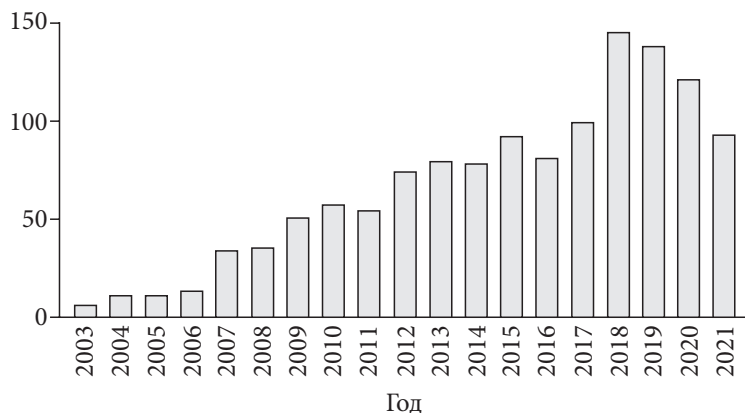


Рис. 3. Количество отказных определений за 20 лет

Из нее видно, что количество отказных определений стало уменьшаться в 2021 году. Это напрямую связано с изменениями в Законе № 1-ФКЗ порядка обращения в Суд в свете поправок-2020 к Конституции. Теперь по общему правилу обратиться в Суд можно когда исчерпаны все другие внутригосударственные средства судебной защиты (п. 4 ст. 125 Конституции). Что понимать под исчерпанием данных средств, раскрывает пп. 3 ч. 1 ст. 97 Закона № 1-ФКЗ — это подача в соответствии с законодательством о соответствующем виде судопроизводства, кассационной жалобы в суд максимально высокой для данной категории дел инстанции.

Возможность отхода от этого правила есть, но только если сложившаяся правоприменительная практика данного суда или официальное разъяснение судебной практики свидетельствует, что иное применение оспариваемого нормативного акта, чем имевшее место в данном деле, не предполагается. Таким образом, если обзоры Верховного Суда Российской Федерации (далее — ВС РФ) или постановления его Пленума не содержат разъяснений о порядке применения нормы права, исключяющее ее иное толкование и следование нижестоящими судами данному разъяснению, то обращение в Конституционный Суд может последовать только после прохождения второй кассационной инстанции (судебной коллегии ВС РФ) в соответствии со ст. 390.2 ГПК РФ. Очевидно, что как раз данные нововведения повлияли на количество обращений в КС.

Отказные определения часто считают техническим процессуальным документом, не содержащим серьезных правовых выводов, которые можно было бы считать правовой позицией Суда. Так, в частности, Г.А. Гаджиев писал, что в данном случае речь может идти только о процессуальной правовой позиции, но не материально-правовой [Гаджиев

Г.А., 1999: 81]. В тоже время, как отмечает В.А. Витушкин, даже решение процессуальных вопросов может потребовать установления содержания как конституционных положений, так и положений других актов [Витушкин В.А., 2005: 17]. Другие отраслевые специалисты отмечают, что нужно различать конституционно-правовое толкование норм, которое дает Конституционный Суд в постановлениях или определениях «с позитивным содержанием», и «обычное», «отраслевое» толкование данных норм, которое дается им в отказных определениях [Калиновский К.Б., 2009: 140]. Подобные выводы актуальны и для отрасли трудового права. В связи с этим развернутые отказные определения могут содержать конституционно-правовое толкование правовой нормы, которое по содержанию граничит с правовой позицией. Имеются следующие примеры таких определений.

Одним из них является определение Суда от 25.01.2007 № 131-О-О. В нем Суд указал, что при подаче работником работодателю заявления об увольнении по собственному желанию последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска. Из этого следует важный для всех правоприменителей вывод, что выдать работнику трудовую книжку в такой ситуации нужно перед отпуском, а не в день его окончания. СПС «КонсультантПлюс» насчитывает не менее 236 решений судов разных уровней, где упоминается данный акт. Отметим, что это единственное такого рода действующее разъяснение по данному вопросу, принятое на уровне близком к законодательному.

Другой пример развернутого отказного определения — определение от 17.12.2008 № 1087-О-О. Оно касалось жалобы работницы, уволенной по сокращению штата. Работница настаивала, что спустя восемь месяцев после увольнения узнала о возвращении в штат своей ставки. Суд отметил, что поскольку уволенный работник может узнать о восстановлении в штатном расписании должности, которую он ранее занимал, лишь по истечении предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК срока, суд не вправе отказывать в восстановлении пропущенного процессуального срока без исследования фактических обстоятельств дела, которые могут послужить основанием для такого восстановления. Таким образом развернутые отказные определения могут иметь значение для регулирования трудовых отношений и фактически обладать свойствами правовой позиции.

С 2011 года пор исследователи стали выделять особый вид определений КС — так называемые определения с квазипозитивным содержанием [Сивицкий В.А., 2012: 66]. В отличие от просто позитивных определений, по итогам рассмотрения жалобы заявителя Суд не предписывает отменить и пересмотреть состоявшиеся правоприменительные реше-

ния. Однако он может зафиксировать буквальный смысл норм в тексте определения, исключаящий иное их прочтение. Факт издания таких определений означает, что в судебной практике встречаются расхождения в понимании нормы, однако они не приобрели всеобъемлющего характера и скорее относятся к эксцессам исполнителя. Чтобы исправить данную ситуацию, Суд прибегает к изданию такого вида определений. В отношении норм ТК Суд с 2012 года издал четыре таких определения. Как и в примерах с разъяснительными постановлениями, частота их принятия увеличилась к концу декады.

Приведем некоторые выводы из данных актов. Первое квазипозитивное определение, посвященное ТК, датируется 2012 годом. В нем установлено, что орган службы занятости населения не вправе действовать произвольно при решении им вопроса о сохранении за работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения права, признавая или не признавая соответствующий случай в качестве исключительного (определение от 29.11.2012 № 2214-О). Следующее определение появилось в 2013 году. В нем уточнено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляться всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены соответствующим списком вредных производств. Главное, чтобы вредность или опасность факторов подтверждалось результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

После долгого перерыва Суд в 2019 году вернулся к изданию квазипозитивных определений. Так, было определено, что возможность установления размеров платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте не препятствует работодателю использовать в локальном нормативном акте дифференцированный подход при определении порядка повышенной платы за работу в выходные дни для разных категорий работников при условии соблюдения конституционных предписаний. В этом же году было разъяснено, что ч. 2 ст. 377 ТК в силу равенства прав профсоюзов предполагает обеспечение всем действующим у работодателя профсоюзным организациям равных возможностей использования соответствующего помещения, а также оргтехники, средств связи и необходимых нормативных документов (определение от 28.11.2019 № 3164-О). Отметим, что практика издания подобных определений в отношении норм ТК РФ не частая, но по своей сути такие акты не менее эффективно влияют на регулирование трудовых отношений.

2.3. Решения по запросам судов

Как один из видов актов Конституционного Суда допустимо выделить акты, принимаемые по запросам судов. Такие решения Суда могут быть облачены как в форму постановления, так и определения в зависимости от итогов рассмотрения Судом данного запроса. Отметим, что с точки зрения рассмотрения обращения суда в Конституционный Суд нет особого подхода к такому субъекту или выделению особого вида решения. По результатам рассмотрения запроса Суд вправе как отказать в дальнейшем рассмотрении данного запроса, так и издать итоговое или разъяснительное постановление. Примечательно, что обращение судов за разъяснениями касательно норм ТК было распространено в 2003–2010 годах. В дальнейшем суды практически перестали пользоваться такой возможностью.

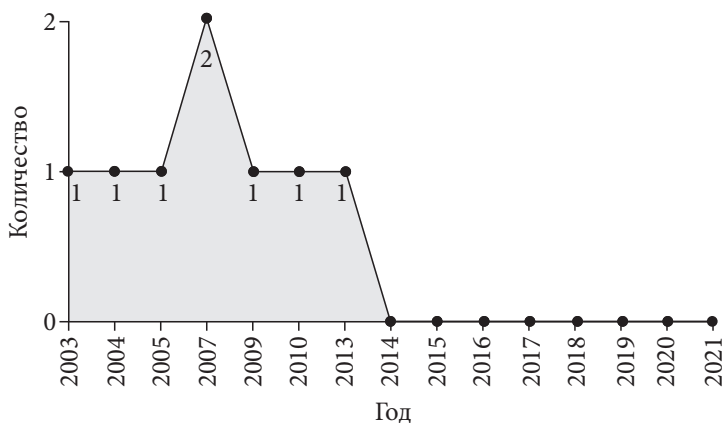


Рис. 4. Решения КС РФ по запросам судов

В то же время решения по запросам судов сыграли важную роль в развитии ТК. Отметим еще раз постановление от 15.03.2005 № 3-П, благодаря которому в законе появилось обязательное условие о выплате руководителю организации выходного пособия в размере не менее трех средних заработков при увольнении на основании п. 2 ст. 278 ТК в связи с принятием собственником организации соответствующего решения.

Важным является и определение от 04.12.2003 № 421-О, которое определило границы вето вышестоящего профсоюзного органа на решение работодателя об увольнении руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы в связи с сокращением численности или штата в соответствии с требованиями ст. 374 ТК. Суд определил,

что это вето правомерно, если есть доказательства преследования такого профсоюзного деятеля именно за его профсоюзную деятельность. При этом у работодателя есть возможность оспорить в суде отказ в даче согласия указанного органа на увольнение работника. Отметим, что в дальнейшем данная правовая позиция была воспроизведена в ТК в норме ст. 374, в которой и был закреплён механизм судебной проверки решения вышестоящего профсоюзного органа.

Стоит упомянуть также резонансное отказное определение от 15.05.2007 № 378-О-П о конституционности нормы ТК, позволяющей заключать с пенсионерами срочные трудовые договоры. Суд подтвердил конституционность такого права сторон делать это при согласии работника, приведя подробную аргументацию, не свойственную такого рода актам. Кроме того, данное решение является единственным в своем роде случаем, когда к отказному определению касательно норм ТК было выражено особое мнение судьи КС (речь идет об особом мнении судьи О.С. Хохряковой).

3. Основные нормы ТК, оспариваемые в Суде

Целесообразно привести знаковые тенденции, характеризующие смысловое содержание регулирования, которое осуществляет Суд при проверке норм ТК по обращениям субъектов трудового права. Прежде всего значение имеют нормы, с которыми заявители жалуются в Суд и количество обращений в отношении одних и тех же статей ТК. Ниже на диаграмме приведены статьи Кодекса, по которым было более десяти обращений за 20 лет.

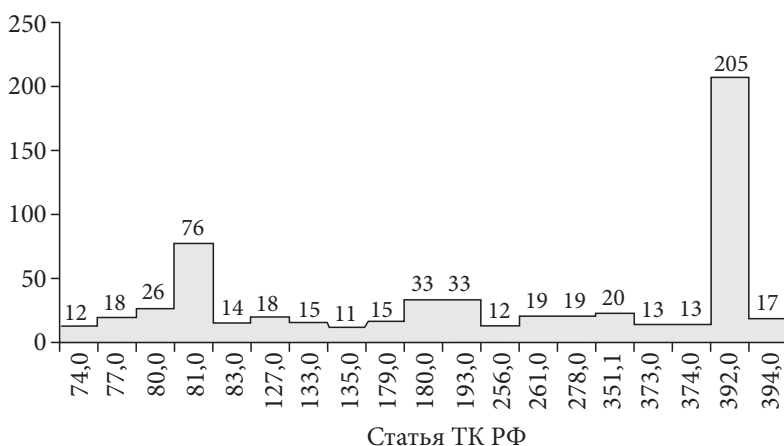


Рис. 5. Количество обращений в КС РФ по конкретным статьям ТК РФ за 20 лет

Из диаграммы видно, что наиболее «популярной» нормой является ст. 392, регулирующая сроки обращения в суд по трудовым спорам. Подобное количество обращений может свидетельствовать, что сроки обращения в суд работники не признают справедливыми (преимущественно именно работники оспаривают содержание данной нормы). Напомним, что ТК устанавливает сокращенные сроки для работника на обращение в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора: один месяц по спорам о незаконном увольнении; три месяца по иным нарушениям трудовых прав; один год по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Примечательно, что в ст. 392 ТК вносились изменения в 2016 году, которыми как раз введен новый срок на обращение в суд по спорам, связанным с заработной платой и иными выплатами⁶. Этот срок стал аналогичным по продолжительности сроку на обращение в суд для работодателя по спорам, связанным с причинением материального ущерба работником. Ранее существовавшая диспропорция всегда вызывала возражения у специалистов трудового права [Пресняков М.В., 2018: 61]. Однако как видно из диаграммы 6, данные изменения серьезно не изменили количества обращений в Суд о частоте проверки конституционности ст. 392 ТК.

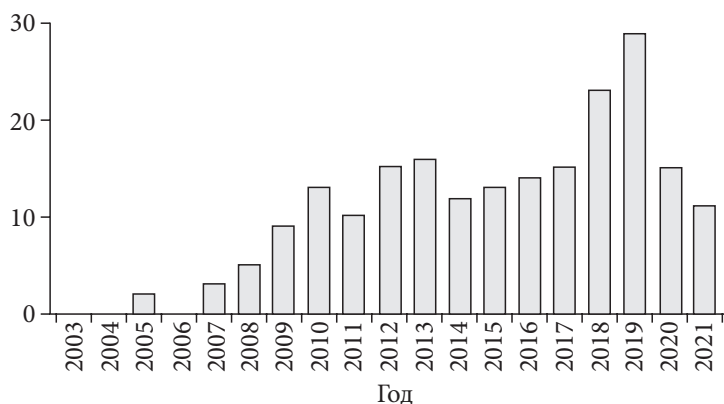


Рис. 6. Количество обращений по проверке ст. 392 ТК РФ

Из диаграммы видно, что, наоборот, после внесения изменений в ТК количество обращений продолжало увеличиваться. Подобные данные свидетельствуют, что цель правового регулирования не была достигну-

⁶ Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» // СЗ РФ. 2016. № 27 (ч. 1). Ст. 4205.

та, и, очевидно, в первую очередь несправедливым считается именно срок обращения в суд по спорам о незаконном увольнении. В то же время замечен тренд снижения обращений по данной статье в последние два года.

Согласно устойчивой позиции КС, месячный срок на обращение в суд по спорам об увольнении направлен на быстрое восстановление нарушенных прав работника, в том числе права на труд и права на защиту от безработицы в случаях незаконного расторжения работодателем трудового договора (определение от 20.02.2007 № 123-О-О). В то же время как КС, так и ВС подчеркивают, что срок обращения в суд может быть восстановлен по уважительным причинам. Данное условие предусмотрено п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.04.2004 № 2, а также в п. 16 постановления его Пленума от 29.05.2018 № 15. Последний акт важен еще и тем, что он наконец признал уважительной причиной для пропуска срока обращение в прокуратуру или государственную трудовую инспекцию, вследствие чего у работника могли возникнуть правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке. Ранее в судебной практике подобная ситуация разрешалась неоднозначно⁷.

Таким образом, Суд поддерживает установленные сроки на обращение в суд и не рассматривает их как неконституционные. При этом данные за 2020 и 2021 годы могут указывать, что перегибы в судебной практике, когда работникам отказывали в восстановлении пропущенных сроков, в большой степени нивелированы. Тем не менее есть смысл полагать, что при сохранении высокого уровня обращений в Конституционный Суд по проверке данной нормы правильнее рассмотреть законодательное изменение срока в сторону его увеличения до трех месяцев, чтобы обеспечить работников более надежным уровнем правовой защиты их нарушенного права.

Другой популярной темой обращения является оспаривание конституционности норм, регламентирующих увольнение по инициативе работодателя, т.е. всей группы оснований, предусмотренной ст. 81 ТК. Таких обращений за 20 лет было 76. При их выделении в тематические группы получается следующая картина (см. диаграмму 7). Наиболее популярной категорией в данной группе является конституционность различных элементов процедуры увольнения по сокращению штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК). Отметим, что прямая постановка вопроса о неконституционности данного основания увольнения вызывает как правило отрицательный ответ Суда. Поэтому преимущественно данные акты являются отказными определениями (например, определение от 20.03.2014 № 474-О). По-

⁷ См. напр.: определение Нижегородского областного суда от 07.07.2009 по делу № 33-4966.

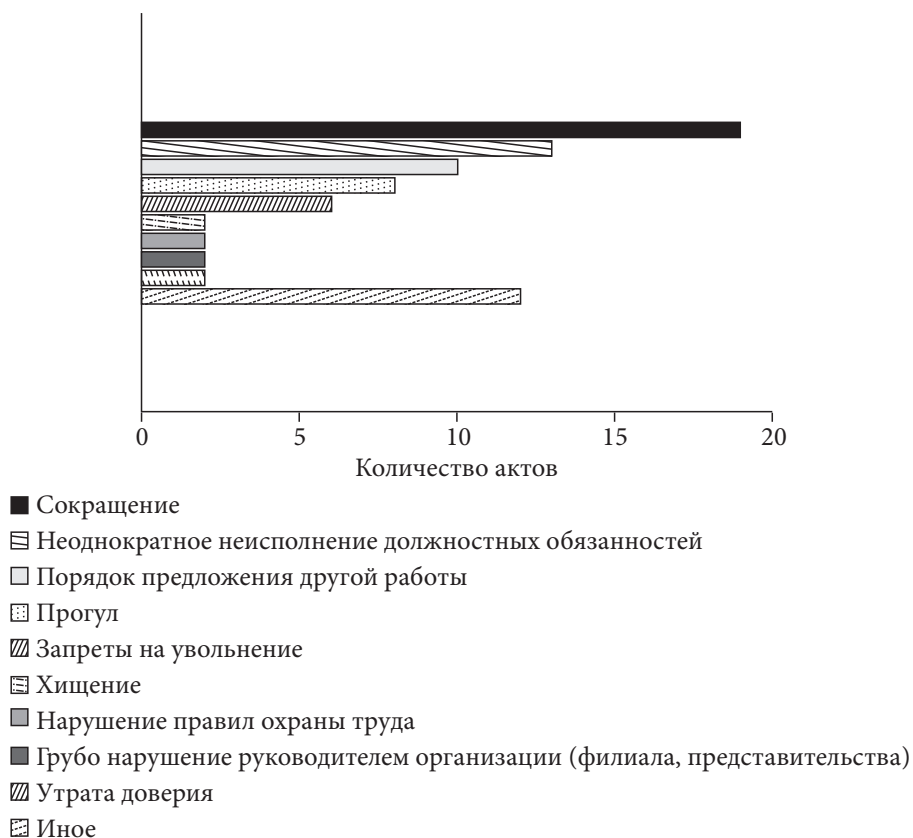


Рис. 7. Оспариваемые в КС РФ нормы об увольнении по инициативе работодателя

добная статистика демонстрирует важность данного аспекта трудовых отношений.

Существует большой массив актов Суда, изменивших регулирование процедуры увольнения по данному основанию, но в рамках других норм ТК. Так, гарантии увольняемым по сокращению численности или штата часто становились предметом рассмотрения в Суде при проверках иных норм ТК — это статьи 178 («Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации»), 179 («Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников»), 180 («Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации») и 261 ТК (гарантии беременным и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора). Если их суммировать, то получится более 80 актов за 20 лет, что является высоким показателем.

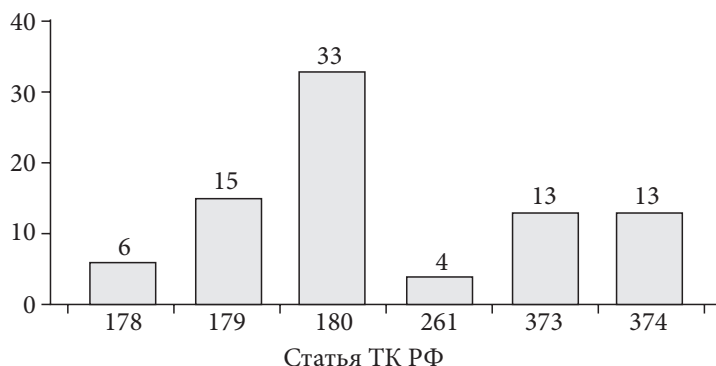


Рис. 8. Количество обращений о проверке норм ТК РФ, регулирующие вопросы сокращения численности штата

Можно констатировать, что из всех оснований расторжения трудового договора вопросы порядка увольнения по сокращению численности или штата являются наиболее важными.

Отметим главные акты Суда, повлиявшие на правовое регулирование гарантий работникам при увольнении по сокращении численности или штата. Одним из них является постановление от 15.12.2011 № 28-П. При проверке конституционности ст. 261 ТК Суд установил, что положение части четвертой указанной статьи запрещает только увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери. При этом оно исключает возможности пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающему малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, когда мать не состоит в трудовых отношениях и занимается уходом за детьми. Тем самым Суд подчеркнул недопустимость установления различий, необоснованно ставящих семьи, воспитывающие детей, в неравное положение в вопросах доступа к льготам, направленным на поддержку детей и семьи. Данная правовая позиция получила законодательное закрепление в ТК в виде уточненной нормы ч. 4 ст. 261 (Федеральный закон от 12.11.2012 № 188-ФЗ). Таким образом, теперь работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата должен также принимать во внимание запрет на увольнение и данной категории лиц с семейными обязанностями.

Другой акт Суда, который заслуживает дополнительного внимания в близкой к увольнению по сокращению численности или штата категории, — это постановление от 19.12.2018 № 45-П. В нем речь идет о проверке ст. 178 ТК, которая закрепляет одинаковый порядок сохранения

среднего заработка на период трудоустройства как в случае сокращения численности или штата, так и ликвидации организации. Однако в последнем случае работник лишается возможности получить сохраненный заработок ввиду ликвидации работодателя как юридического лица и исключения его из соответствующего реестра. Суд отметил, что это свидетельствует о пробеле в правовом регулировании трудовых отношений, приводящем к нарушению права таких работников на получение гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства. Данная правовая позиция также привела к корректировке законодательства и уточнению содержания ст. 178 ТК. Теперь она предусматривает что выплаты на период трудоустройства в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством. Кроме того, вкупе с этим детализирован порядок выплаты работнику выходного пособия и сохраненного заработка на период трудоустройства, в том числе в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата.

4. Состав заявителей по проверке норм Трудового кодекса

Проанализируем субъектный состав лиц, которые обращаются в Суд с требованием проверить конституционность тех или иных статей ТК.

Таблица 1. **Состав заявителей в Конституционном Суде по видам принимаемых актов**

Заявители	Определения				Постановления	
	Квази- позитив- ные	Пози- тивные	Отказ- ные	Судеб- ные	Итого- вые	Разъяс- нитель- ные
Работодатели	1	3	41	—	—	—
Профсоюзф	1	—	4	—	—	—
Суд	—	—	3	3	1	1
Депутаты	—	—	1	—	1	—
Граждане	—	1	1223	—	7	14

Самая массовая категория — работники. Как правило, именно их обращения наиболее результативны. Например, все итоговые постановления о неконституционности норм ТК приняты по их обращениям. Однако оговоримся, что иногда в таких обращениях в состав заявителей

также могли входить суды, или депутаты, или иные представительные (законодательные) органы. В то же время 14 из 15 разъяснительных постановлений приняты исключительно по жалобам самих работников.

Вторая по численности категория заявителей — работодатели. Однако по их обращениям не было принято ни одного постановления, хотя было три определения с позитивным содержанием и одно квазипозитивное. При этом наблюдается существенный разрыв между этими двумя категориями заявителей в количестве обращений.

Легко различимо слабое участие профсоюзов в обращениях в Суд. Всего таких обращений было пять, из которых лишь два нацелены на защиту интересов члена профсоюза, а три — на оспаривание норм в части нарушения конституционных прав самих профорганизаций. Остается констатировать, что институт защиты интересов работников профессиональными союзами в Суде недостаточно развит.

Заключение

Решения Конституционного Суда существенно повлияли на изменение правового регулирования трудовых отношений: благодаря итоговым постановлениям были скорректированы шесть норм ТК. С помощью разъяснительных постановлений сформировано 15 правовых позиций, которые непосредственно влияют на регулирование трудовых отношений и на понимание норм законодательства в соответствии с конституционными требованиями.

Количество обращений по статьям ТК демонстрирует главные вопросы, беспокоящие работников. В первую очередь это — сжатые сроки на обращение в суд по спорам о незаконном увольнении. Второй крупный блок — правила увольнения по сокращению численности или штата. Знание данных тенденций может служить направлением для законодательной работы и устранения неточностей в правовом регулировании с точки зрения конституционных требований.

Анализ показывает, что Суд — в первую очередь суд для работников. Они больше других субъектов трудовых отношений туда обращаются и чаще добиваются положительных результатов. Примеры, когда профсоюзы, депутаты или иные представители реализовывали свое право обратиться в Суд в защиту нарушенных конституционных прав работников, единичны.

За 20 лет роль Суда в регулировании трудовых отношений увеличилась, количество и частота обращений с годами только растут. Массив правовых позиций Суда относительно норм ТК требует классификации и дальнейшего тщательного анализа, который будет способствовать уг-

лубленному пониманию конституционно-правового смысла трудового законодательства и позитивно скажется как на законодательной деятельности, так и правоприменении.



Список источников

1. Александрова М.А. Путь разрешения многолетнего спора о юридическом статусе решений Конституционного Суда Российской Федерации // Вестник Новгородского государственного университета. 2014. № 2. С. 60–63.
2. Брежнев О.В. Разрешение дел без проведения слушания в конституционном суде российской федерации: история, проблемы, тенденции // Администратор суда. 2021. № 2. С. 42–46.
3. Витрук Н.В. Конституционное правосудие в России (1991–2001 гг.): очерки теории и практики. М.: Городец-издат, 2001. 507 с.
4. Витушкин В.А. Определения как вид решений Конституционного Суда Российской Федерации // Журнал российского права. 2005. № 3. С. 10–19.
5. Гаджиев Г.А. Комментарий к Федеральному конституционному закону «О Конституционном Суде Российской Федерации». М.: Норма, 2012. 671 с.
6. Гаджиев Г.А. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник конституционного права // Конституционное право: восточноевропейское обозрение. 1999. № 3. С. 81–85.
7. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: дис. ... д. ю. н. М., 2008. 493 с.
8. Зорькин В.Д. Прецедентный характер решений Конституционного суда Российской Федерации // Журнал российского права. 2004. № 12. С. 3–9.
9. Калиновский К.Б. Значение «отказных» определений Конституционного Суда Российской Федерации для понимания и применения норм уголовного и уголовно-процессуального права / Конституционно-правовые проблемы уголовного права и процесса: материалы научной конференции. СПб.: Петрополис, 2010. 368 с.
10. Лазарев Л.В. Правовые позиции Конституционного Суда России. М.: Городец, 2003. 528 с.
11. Марченко М.Н. Источники права. М.: Проспект, 2008. 760 с.
12. Мазуров А.В. Комментарий к Федеральному конституционному закону «О Конституционном Суде Российской Федерации». М.: Частное право, 2009. 389 с.
13. Малюшин А.А. Прецедентное значение правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации // Журнал конституционного правосудия. 2008. № 1. С. 35–37.
14. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: Теория и практика: дис... д. ю. н. М., 1998. 344 с.
15. Пресняков М.В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах // Журнал российского права. 2018. № 3. С. 53–65.
16. Сивицкий В.А. О динамике типологии решений Конституционного Суда Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2012. № 2. С. 57–73.

17. Хохлов Е.Б. Судебные акты как источник российского трудового права / Судебная практика в российской правовой системе. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета, 2003. С. 104–134.

18. Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда РФ и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 17–19.



References

1. Aleksandrova M.A. (2014) The way to resolve a long dispute about legal status of the Constitutional Court of the Russian Federation decisions. *Vestnik Novgorodskogo universiteta*=Bulletin of Novgorod University, no. 2, pp. 60–63 (in Russ.)

2. Brezhnev O.V. (2021) Resolving cases without hearings in the Constitutional Court of the Russian Federation. *Administrator suda*=Court Administrator, no. 2, pp. 42–46 (in Russ.)

3. Ershova E.A. (2008) Sources and forms of labor law in the Russian Federation. Doctor of Juridical Sciences Thesis. Moscow, 491 p. (in Russ.)

4. Gadzhiev G.A. (2012) Commentary to Constitutional Law “On the Constitutional Court of the Russian Federation”. Moscow: Norma, 671 p. (in Russ.)

5. Gadzhiev G.A. (1999) Legal positions of the Russian Constitutional Court as a source of constitutional law. *Konstitutsionnoe pravo: vostochnoevropeiskoe obozrenie*=Constitutional Law: Eastern European Review, no. 3, pp. 81–85 (in Russ.)

6. Hohlov E.B. (2003) Judicial acts as a source of Russian labor law. In: Judicial practice in the Russian legal system. Saint Petersburg: University Press, 256 p. (in Russ.)

7. Hohryakova O.S. (2006) Legal positions of the Russian Constitutional Court and their significance for legislation on labor and social security. *Voprosy trudovogo prava*=Labor Law Issues, no. 9, pp. 17–19 (in Russ.)

8. Kalinovsky K.B. (2010) The significance of the “refusal” definitions of the Constitutional Court for understanding and applying norms of criminal and criminal procedural law. In: Constitutional issues of criminal law and process: International conference papers. Saint Petersburg: Petropolis, 368 p. (in Russ.)

9. Lazarev L.V. (2003) *Legal positions of the Constitutional Court of Russia*. Moscow: Gorodets, 528 p. (in Russ.)

10. Marchenko M.N. (2008) Sources of law. Moscow: Prospect, 760 p. (in Russ.)

11. Malyushin A.A. (2008) Precedent value of legal position of the Constitutional Court of the Russian Federation. *Zhurnal konstitutsionnogo pravosudia*=Journal of Constitutional Justice, no. 1, pp. 35–37 (in Russ.)

12. Mazurov A.V. (2009) Commentary on the Constitutional Law On the Constitutional Court of the Russian Federation. Moscow: Chastnoye pravo, 389 p. (in Russ.)

13. Mironov V.I. (1998) Sources of labor law of the Russian Federation. Doctor of Juridical Sciences Thesis. Moscow, 344 p. (in Russ.)

14. Presnyakov M.V. (2018) Limitation periods in labor law: words and terms. *Zhurnal rossiyskogo prava*=Journal of Russian Law, no. 3, pp. 53–65 (in Russ.)

15. Sivitsky V.A. (2012) Dynamics of the typology of decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*=Law. Journal of the Higher School of Economics, no. 2, pp. 57–73 (in Russ.)

16. Vitruk N.V. (2001) Constitutional justice in Russia (1991–2001): essays on theory and practice. Moscow: Gorodets, 507 p. (in Russ.)
 17. Vitushkin V.A. (2005) Definitions as a type of decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation. *Zhurnal rossiyskogo prava*=Journal of Russian Law, no. 3, pp. 10–19 (in Russ.)
 18. Zorkin V.D. (2004) Precedent nature of the Constitutional Court of the Russian Federation decisions. *Zhurnal rossiyskogo prava*=Journal of Russian Law, no. 12, pp. 3–9 (in Russ.)
-

Информация об авторе:

В.Н. Филиппов –преподаватель.

Information about the author:

V.N. Filippov — Lecturer.

Статья поступила в редакцию 18.06.2022; одобрена после рецензирования 09.01.2023; принята к публикации 28.04.2023.

The article was submitted to editorial office 18.06.2022; approved after reviewing 09.01.2023; accepted for publication 28.04.2023.