УДК 349.2

Старцева Н.А.
магистрант
юридический факультет
Московский университет «Синергия»
(г. Москва, Россия)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация: *в статье анализируется состояние правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации в условиях цифровой трансформации экономики и распространения нестандартных форм занятости. Рассматриваются проблемы правоприменения норм Трудового кодекса РФ при дистанционной работе, платформенной занятости и использовании искусственного интеллекта для контроля персонала. Выявлены системные пробелы в законодательстве, касающиеся учета рабочего времени, права на отдых и защиты границ личного времени работника в цифровой среде. Предложены конкретные пути совершенствования трудового законодательства, включая введение новых понятий в ТК РФ, разработку специальных режимов труда и имплементацию концепции «права на отключение».*

Ключевые слова: *рабочее время, учет времени, дистанционная работа, платформенная занятость, искусственный интеллект, право на отключение.*

Правовой институт рабочего времени исторически является одной из фундаментальных гарантий трудовых прав граждан, обеспечивая баланс интересов работника и работодателя. Однако стремительное развитие цифровых технологий, переход к платформенной экономике и пандемия COVID-19, легализовавшая массовый переход на удаленную работу, выявили архаичность ряда норм Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Классическая модель «работник на рабочем месте с 9:00 до 18:00» перестает быть доминирующей, уступая место гибридным, проектным и асинхронным форматам занятости.

Целью настоящего исследования является анализ вызовов, брошенных современными формами занятости институту рабочего времени, выявление системных дефектов правоприменения и разработка предложений по модернизации российского трудового законодательства. Объектом исследования выступают общественные отношения, возникающие в процессе установления, учета и контроля рабочего времени в цифровой среде. Предметом — нормы ТК РФ, судебная практика и доктринальные подходы к регулированию нетипичного труда.

В работе использованы формально-юридический, сравнительно-правовой и системно-структурный методы. Проведен анализ судебной практики Верховного Суда РФ и судов общей юрисдикции за 2020–2025 годы по спорам, связанным с учетом рабочего времени дистанционных работников и платформенных занятых.

1. Проблема разграничения рабочего времени и времени отдыха при дистанционной занятости.

Введение в ТК РФ главы 49.1, регулирующей дистанционную работу, стало важным шагом, однако на практике породило новые правовые коллизии. Статья 312.4 ТК РФ устанавливает право дистанционного работника устанавливать режим рабочего времени по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором или дополнительным соглашением. На практике это приводит к двум полярным крайностям: либо к скрытой эксплуатации (постоянные звонки, сообщения в корпоративных мессенджерах и электронной почте в вечернее время, выходные и праздничные дни), либо к злоупотреблению правом со стороны работника, который фактически отсутствует на связи в установленные часы.

Отсутствие в законе четкого механизма фиксации переработок и алгоритма компенсации за нарушение права на неприкосновенность личного времени делает защиту прав работника декларативной. Согласно ст. 99 ТК РФ, сверхурочной считается работа, выполняемая по инициативе работодателя за

пределами установленной продолжительности рабочего времени. В условиях удаленной работы инициатива работодателя часто носит имплицитный характер. Анализ правоприменения показывает: суды общей юрисдикции часто отказывают работникам во взыскании оплаты за сверхурочную работу, если не доказано наличие прямого письменного распоряжения работодателя.

В условиях использования мессенджеров (Telegram, MAX, ВК) доказать факт распоряжения крайне сложно. Работодатели аргументируют отправку сообщений «информационным характером», а суды встают на их сторону, указывая, что сам факт получения сообщения не тождественен выполнению трудовой функции. Работник, находящийся в режиме гибкого рабочего времени, вынужден постоянно мониторить каналы связи, что приводит к феномену «эластичного рабочего дня», когда границы труда размываются до 12–14 часов. Кроме того, существующая норма ст. 152 ТК РФ об оплате сверхурочной работы (не менее чем в полуторном и двойном размере) не учитывает специфику интеллектуального труда, где переработка может выражаться не в физическом присутствии, а в когнитивной нагрузке и стрессе от необходимости быть постоянно на связи.

2. Использование систем мониторинга и искусственного интеллекта: право на приватность против права на контроль.

Внедрение систем контроля активности за компьютером (keyloggers, DLP-системы, тайм-трекеры), биометрических систем доступа и ИИ-аналитики поведения сотрудников создает новый вызов для трудового права. С одной стороны, ст. 21 ТК РФ обязывает работника соблюдать трудовую дисциплину, а ст. 22 ТК РФ дает работодателю право требовать исполнения обязанностей. В целях обеспечения информационной безопасности контроль оправдан. С другой стороны, тотальный контроль за пределами установленного рабочего времени (например, требование держать включенной веб-камеру в период гибкого графика или мониторинг личных устройств в формате BYOD — Bring Your Own Device) грубо нарушает конституционное право на неприкосновенность частной

жизни (ст. 23 Конституции РФ) и право на неприкосновенность жилища (ст. 25 Конституции РФ).

В российском праве отсутствует легальное понятие «право на отключение» (right to disconnect), закрепленное в законодательстве Франции (Трудовой кодекс, ст. L2242-15), Испании (Закон 3/2021) и Чили. Более того, использование ИИ для предиктивной аналитики (оценка вероятности увольнения, анализ эмоционального состояния по микромимике через веб-камеру) создает риски дискриминации. Работник может подвергаться скрытому давлению или увольнению на основе алгоритмического скоринга, который учитывает время его активности, паузы в печати и тон голоса. ТК РФ не содержит механизмов оспаривания таких автоматизированных решений работодателя. Сбор биометрических и поведенческих данных часто осуществляется без получения надлежащего согласия, предусмотренного ФЗ «О персональных данных», под угрозой дисциплинарных взысканий.

3. Ненормированный рабочий день: институционализированная зона злоупотреблений.

Статья 101 ТК РФ, определяющая ненормированный рабочий день как особый режим работы, при котором отдельные работники могут по распоряжению эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами установленной продолжительности, остается одной из самых нарушаемых норм. Изначально задуманный как инструмент для руководителей и узких специалистов, сегодня этот режим массово применяется к рядовым сотрудникам (бухгалтерам, юристам, менеджерам по продажам) как способ легализации бесплатных переработок.

Эпизодичность на практике превратилась в системность. Работники с ненормированным днем систематически задерживаются на 2–3 часа, при этом взамен получают лишь минимальные 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ), экономическая ценность которых несопоставима с объемом неоплаченного труда. Судебная практика по ст. 101 ТК РФ крайне

консервативна: суды отказывают в признании работы сверхурочной, если должность включена в перечень должностей с ненормированным днем, игнорируя фактический объем затраченного времени. Цифровизация усугубила проблему: «эпизодический» созвон в Zoom в 22:00 стал ежедневной рутиной, которая формально не фиксируется как сверхурочная работа.

4. Проблемы учета рабочего времени при гибких и асинхронных графиках.

Традиционные методы учета рабочего времени (табели по форме Т-12/Т-13, системы контроля доступа по магнитным картам) полностью теряют смысл при переходе к асинхронной работе, где важен результат (проектная занятость), а не процесс. ТК РФ (ст. 102) предусматривает режим гибкого рабочего времени, однако его применение требует сложной административной процедуры: фиксированного времени обязательного присутствия (core time) и учета отработанных часов.

В современных IT-компаниях и креативных индустриях применяется модель Results-Only Work Environment (ROWE), где работодатель вообще не отслеживает часы, фокусируясь на KPI. Возникает правовой вакуум: как в таких условиях применять нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени для инвалидов I и II групп (ст. 92 ТК РФ), для работников во вредных условиях (ст. 92 ТК РФ) или для несовершеннолетних (ст. 92 ТК РФ)? Как рассчитывать доплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), если работник выполняет задачу с 2 часов ночи до 6 утра по собственной инициативе? Отсутствие легальных механизмов суммированного учета для интеллектуального труда, где границы задачи размыты, создает риски для работодателя (штрафы ГИТ) и лишает работника гарантий повышенной оплаты за работу в ночные часы и выходные дни.

Цифровая трансформация рынка труда опередила эволюцию трудового законодательства. Нормы ТК РФ, разработанные для индустриальной эпохи, не справляются с регулированием асинхронного, платформенного и

алгоритмизированного труда. Сохранение статус-кво ведет к системной эксплуатации работников, росту профессионального выгорания и правовой незащищенности миллионов граждан.

Для модернизации правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации необходимо:

Дополнить ст. 91 ТК РФ легальным определением «периода доступности» (availability period) для дистанционных и платформенных работников, время которого подлежит учету и оплате.

Ввести в ТК РФ новую статью, закрепляющую «право на цифровое отключение», запретив работодателю инициировать коммуникацию с работником в нерабочее время, а также использовать системы мониторинга личных устройств за пределами установленного рабочего дня, за исключением случаев ликвидации аварий.

Пересмотреть ст. 101 ТК РФ, ограничив применение ненормированного рабочего дня только руководителями и специалистами высшего звена, а для остальных категорий установить предельное количество часов эпизодического привлечения (не более 24 часов в год) с обязательной почасовой оплатой сверх лимита.

Разработать специальный правовой режим для платформенных занятых, предусматривающий учет времени «активной доступности в системе» как рабочего времени и гарантирующий право на минимальный ежедневный и еженедельный непрерывный отдых.

Внести изменения в ст. 152 ТК РФ, установив минимальные пороги повышенной оплаты за нарушение «права на отключение» (компенсация за ночные сообщения и звонки), даже если фактическое выполнение задачи не потребовалось.

Создать методические рекомендации для работодателей по внедрению прозрачных алгоритмов ИИ-контроля с обязательным правом работника на аудит и оспаривание автоматизированных решений, влияющих на режим его труда.

Реализация данных предложений позволит сбалансировать интересы бизнеса, нуждающегося в гибкости, и базовые трудовые права граждан, обеспечив им защиту от цифрового выгорания и гарантируя право на полноценный отдых.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.03.2021 № 46-КГ21-3-К6 по делу о взыскании оплаты сверхурочной работы при дистанционном режиме
2. Решение Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 12.02.2023 по делу № 2-145/2023 об отказе в признании мессенджер-коммуникации сверхурочной работой
3. Проект федерального закона № 416227-8 «О платформенной занятости в Российской Федерации» (редакция, принятая в I чтении)
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.01.2022 по делу № 33-2145/2022 о правомерности привлечения работника с ненормированным рабочим днем к ежедневным переработкам
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.09.2024)
6. Закон Испании 10/2021 от 09.07.2021 «О дистанционной работе» (Ley de trabajo a distancia)
7. Трудовой кодекс Франции (Code du travail). Ст. L2242-15 (в редакции 2017 г.)
8. Закон провинции Онтарио (Канада) «О правах работников цифровых платформ» (Digital Platform Workers' Rights Act, 2022)

Startseva N.A.
master's degree student
Faculty of Law
Moscow University «Synergy»
(Moscow, Russia)

LEGAL REGULATION OF WORKING TIME: CONTEMPORARY CHALLENGES OF DIGITALIZATION

Abstract: *this article examines legal regulation of working time in Russia amid economic digital transformation and the spread of nonstandard forms of employment. It considers challenges in applying provisions of the Russian Labor Code to remote work, platform employment, and the use of artificial intelligence to monitor employees. Systemic gaps in legislation concerning working time tracking, the right to rest, and protection of employees' personal time boundaries in digital environments are identified. Specific measures to improve labor legislation are proposed, including introducing new concepts into the Russian Labor Code, developing special working-time arrangements, and implementing the «right to disconnect».*

Keywords: *working time, time tracking, remote work, platform employment, artificial intelligence, right to disconnect.*