

КРИВЕНКО Данила Евгеньевич,
студент 3 курса специалитета,
СКФ ФГБОУВО «РГУП им. В.М. Лебедева»,
Краснодар, Россия,
e-mail: mail@law-books.ru

Научный руководитель:
БАЕВА С.С.,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,
СКФ ФГБОУВО «РГУП им. В.М. Лебедева»,
e-mail: mail@law-books.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

АННОТАЦИЯ. Предметом анализа в настоящей статье выступает трансформация правового института рабочего времени, обусловленная процессами цифровизации экономики. Распространение цифровых технологий коренным образом видоизменяет организацию трудовой деятельности, разрушая пространственно-временные рамки, которые прежде составляли классическую основу данного института. Опираясь на современную научную литературу, последние законодательные нововведения и формирующуюся правоприменительную практику, выявляется расхождение между традиционными нормативными моделями и потребностями цифровой эпохи. Особый акцент сделан на вопросах регулирования рабочего времени дистанционных работников и лиц, вовлечённых в платформенную занятость, а также на концептуализации «времени подключения» в качестве самостоятельной правовой категории. В заключительной части формулируются предложения с точки зрения действующего закона, включая нормативное закрепление права работника на отключение и внедрение алгоритмических механизмов учёта трудового времени.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рабочее время, цифровая экономика, платформенная занятость, дистанционный труд, время подключения, право на отключение, цифровой контроль, гибкое рабочее время, Трудовой кодекс РФ, алгоритмическое регулирование.

KRIVENKO Danila Evgenievich,
third-year student, specialist program,
V.M. Lebedev Russian State University of Justice,
Krasnodar, Russia

Academic Supervisor:
BAEVA S.S.,
Candidate of Law, Associate Professor,
Associate Professor, Department of State and Legal Disciplines,
V.M. Lebedev Russian State University of Justice

TRANSFORMATION OF THE INSTITUTE OF WORKING HOURS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

ANNOTATION. This article examines the transformation of the legal framework for working time, driven by the digitalization of the economy. The spread of digital technologies is fundamentally reshaping the organization of work, disrupting the spatial and temporal boundaries that previously formed the classical foundation of this framework. Drawing on contemporary academic literature, recent legislative innovations, and emerging law enforcement practices, this article identifies the discrepancy between traditional regulatory models and the needs of the digital age. Particular emphasis is placed on regulating the working hours of remote workers and those engaged in platform employment, as well as on conceptualizing «connected time» as an independent legal category. The final section formulates proposals based on current law, including the legal recognition of employees' right to disconnect and the introduction of algorithmic mechanisms for recording working hours.

KEY WORDS: Working hours, digital economy, platform employment, remote work, connection time, right to disconnect, digital control, flexible working hours, Labor Code of the Russian Federation, algorithmic regulation.

Иntenсивное внедрение информационно-коммуникационных технологий во все сферы общественных отношений задаёт новый вектор развития экономики. Данный процесс не обошёл стороной и отрасль трудового права, где всё более заметным становится явление, получившее в доктрине наименование «цифровой экономики труда». Применительно к указанным обстоятельствам особую значимость обретает анализ трансформации базового института трудового права - института рабочего времени. Следует признать, что классические воззрения на рабочее время, сложившиеся в период индустриального уклада и зафиксированные в нормах Трудового кодекса РФ, во многих аспектах перестают отвечать потребностям современных форм занятости. Имеются в виду, в первую очередь, дистанционный труд, платформенная занятость и гибкие организационные модели, при которых демаркационная линия между трудовой деятельностью и личной сферой становится крайне размытой и трудноуловимой для правового регулирования. Очевидно, что отсутствие адекватной реакции со стороны законодателя и юридической науки создаёт угрозу постепенного размывания гарантий, традиционно связываемых с выполнением работником своей трудовой функции.

Действующее законодательное определение трактует рабочее время как период, в течение которого сотрудник, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора, должен исполнять возложенные на него трудовые обязанности, а также иные временные отрезки, приравняемые к рабочему времени в силу закона [1]. Однако подобная формулировка неявно предполагает жёсткую пространственно-временную локализацию труда, то есть конкретное рабочее место и фиксированный распорядок дня, что плохо согласуется с реалиями цифровой экономики. Исходя из этого утверждение Д. А. Новикова о том, что традиционные нормативные подходы оказываются несостоятельными применительно к регулированию труда на цифровых платформах, где декларируемая самостоятельность исполнителей скрывает под собой тотальный алгоритмический контроль, является обоснованным.[2] Иначе говоря, классическое противопоставление «рабочее время --- время отдыха» перестаёт работать в ситуации, когда лицо де-факто пребывает в состоянии перманентной готовности реагировать на поступающие по цифровым каналам сообщения, задания или заказы.

Дополнительный импульс указанная проблематика получила вследствие массового перехода на дистанционный формат занятости, катализированного как технологическим прогрессом, так и экстраординарными обстоятельствами пандемии COVID-19. Вступившие в силу с 1 января 2021 года поправки к главе 49.1 ТК РФ легализовали три разновидности дистанционной работы (посто-

янную, временную и комбинированную), однако принципиальный вопрос о нормальной продолжительности ежедневного труда и методах учёта рабочего времени остался без исчерпывающего законодательного решения [3]. На мой взгляд, фактически законодатель делегировал его регулирование усмотрению сторон трудового договора, что, как свидетельствуют эмпирические данные, продуцирует почву для недобросовестных практик со стороны работодателя, который объективно заинтересован в максимально длительном «цифровом присутствии» персонала. А. А. Сафирова совершенно справедливо акцентирует внимание на том, что отсутствие законодательно установленных пределов ежедневной продолжительности труда дистанционного работника подрывает его право на отдых и способно провоцировать синдром профессионального выгорания [4]. Развивая этот тезис, уместно заметить, что провозглашаемая гибкость дистанционного труда на практике нередко оборачивается эрозией временных границ трудового процесса: работник, оставаясь в домашней обстановке, вынужденно выполняет должностные обязанности в объёме, значительно превышающем стандартную норму, закреплённую в ст. 91 ТК РФ.

Ещё более серьёзные вызовы институту рабочего времени бросает платформенная экономика. На мой взгляд, цифровые платформы, выступая в роли посредника между заказчиком и исполнителем, конструируют особый правовой режим, где лицо, предоставляющее услуги, номинально сохраняет статус независимого субъекта, тогда как в действительности его действия определяется алгоритмическими решениями оператора. Исходя из этого можно задать вопрос. Надлежит ли относить к рабочему лишь время непосредственного исполнения заказа (доставки, перевозки, оказания услуги) или же в него должны засчитываться и периоды ожидания заказа при сохранении статуса «онлайн» в мобильном приложении? Д. А. Новиковым предложена теоретическая модель «времени подключения», объединяющая в рамках единой правовой конструкции как активные, так и пассивные режимы присутствия в цифровой среде [2]. Под активным временем подключения понимается отрезок, затрачиваемый на реализацию конкретных заданий, - он подлежит учёту и оплате на общих основаниях как рабочее время. Пассивное же время, в продолжение которого работник пребывает в ожидании заказа и сохраняет готовность к его принятию, также, согласно авторской позиции, должно квалифицироваться в качестве трудовой деятельности, поскольку ограничивает личную автономию лица и требует соразмерной компенсации.

Рассматриваемая концепция заслуживает самого серьёзного внимания, так как даёт возможность сделать видимыми те трудовозатраты, которые при платформенной занятости обычно остаются неучтёнными. Если в рамках tradi-

ционной модели организации труда работодатель экономически мотивирован к максимально продуктивному использованию каждого отрезка рабочего времени, то архитектура цифровых платформ сознательно перекладывает бремя ожидания на самого работника. Фактически он может проводить в приложении десятки часов в неделю, де-юре сохраняя свободу, а вознаграждение получает исключительно за реально выполненные заказы - сумма которого сплошь и рядом не достигает уровня минимального размера оплаты труда. Становление правового регулирования платформенной занятости, на наш взгляд, должно базироваться на признании времени подключения в качестве особой разновидности рабочего времени, с установлением его максимальной продолжительности и гарантированной минимальной оплаты. В качестве шага в обозначенном направлении можно рассматривать обсуждаемые сегодня законопроекты, предполагающие введение для платформенно занятых лиц 40-часовой рабочей недели с зачётом периодов ожидания и гарантированного минимума дохода [5].

Цифровизация трудовых правоотношений вызвала к жизни ещё один феномен, который настоятельно требует теоретического осмысления в границах института рабочего времени - тотальный цифровой надзор за работником. Арсенал современных технических средств позволяет работодателю в режиме реального времени мониторить действия сотрудника: от регистрации клавиатурных нажатий до определения геопозиции и семантического анализа электронных сообщений. Если в офисной среде подобный контроль в известной мере компенсируется формальным истечением рабочего дня и физическим уходом работника, то при дистанционном труде водораздел между правомерным наблюдением за исполнением должностных обязанностей и вторжением в сферу частной жизни становится едва различимым. В данных обстоятельствах императивной выглядит потребность в законодательном закреплении права работника на отключение. Под таковым предлагается понимать гарантированную возможность прекращения любой трудовой коммуникации за временными рамками установленного рабочего времени, не сопряжённую с риском применения к работнику мер дисциплинарного или иного неблагоприятного характера. Аналогичные нормативные конструкции уже прошли проверку в ряде европейских юрисдикций и выступают предметом активной научной дискуссии в российской цивилистике. В. А. Болдырев совместно с Ю. И. Клепаловой обоснованно отмечают, что цифровая эпоха диктует необходимость отказа от жёсткого дихотомического противопоставления рабочего времени и времени отдыха в пользу их сопоставления как взаимосвязанных и взаимообусловленных категорий [6]; право на отключение как раз выполняет функцию инструмента, восстанавливающего баланс, деформированный процессами цифровизации. Подобный баланс, однако, не

может быть достигнут исключительно формально-юридическими средствами. Как справедливо отмечают Т. Л. Адриановская и С. С. Баева, «именно кодекс этики наиболее полно отражает и фиксирует требования к поведению, складывающиеся в конкретной профессиональной группе, и позволяет обеспечить единообразие подходов к оценке поведения работника в условиях, когда формальные юридические критерии могут отставать от динамично меняющихся общественных отношений» [8]. Следовательно, включение этических стандартов в корпоративную культуру должна сопровождать законодательные новации.

Нельзя не заметить, что отечественный законодатель предпринимает определённые меры по адаптации трудового права к вызовам цифровой эпохи. Так, Федеральным законом от 26.12.2024 № 498-ФЗ были внесены поправки в Трудовой кодекс, посредством которых максимально допустимый годовой объём сверхурочной работы увеличен со 120 до 240 часов - при условии фиксации такого норматива в коллективном договоре либо отраслевом соглашении [7]. Однако указанное нововведение, преследующее цель повышения гибкости правового регулирования в интересах работодателя, не затрагивает фундаментальной проблемы - организации достоверного учёта рабочего времени в цифровой среде. Более того, повышение «потолка» сверхурочного труда без параллельного внедрения действенных механизмов верификации его реальной продолжительности способно лишь углубить дисбаланс в правовом положении сторон трудового правоотношения.

На мой взгляд перспективным направлением модернизации института рабочего времени представляется обращение к инструментарию алгоритмического регулирования и мониторинга. Наряду с установлением императивных нормативных предписаний государству надлежит создавать и внедрять цифровые сервисы, автоматизирующие контроль за соблюдением режимов труда и отдыха. Подобный подход позволит перевести правовые гарантии из разряда декларативных постулатов в категорию реально исполнимых и верифицируемых правил. Последнее приобретает особую актуальность именно для сферы платформенной занятости, где основным каналом управленческого воздействия на работника выступает сама технологическая инфраструктура.

Резюмируя изложенное, следует признать, что цифровая экономика послужила катализатором коренной трансформации института рабочего времени. Как было установлено в ходе предшествующего анализа, классические нормативные конструкции, фундированные на жёсткой бинарной логике «рабочее время - время отдыха», во всё большей степени утрачивают свою функциональность применительно к условиям дистанционного труда и платформенной занятости. На мой взгляд, к числу наиболее острых вызовов относятся: дефицит законодательно определённых критериев учёта рабочего времени дистанционных

сотрудников, правовая неопределённость статуса времени ожидания на цифровых платформах, а также неудовлетворительная защита работников в ситуации цифрового мониторинга. Устранение выявленных пробелов видится на путях легализации категории «времени подключения», нормативного закрепления предельной продолжительности периодов онлайн-доступности, установления гарантий оплаты пассивного времени как со-

ставной части рабочего, а также имплементации в ткань отечественного законодательства права работника на отключение. Полагаю, что совокупность перечисленных мер, способна вернуть институту рабочего времени его исконное социальное назначение - обеспечение достойных условий труда и эффективную охрану здоровья работника - в кардинально изменившихся технологических и экономических координатах.

Список литературы:

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 14.04.2026).

[2] Новиков Д. А. Регулирование рабочего времени работников цифровых платформ: от правовых пробелов к алгоритмическим решениям // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2025. — Т. 18. — № 3. — С. 56–80.

[3] Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения 14.04.2026).

[4] Сапфинова А. А. Ограничение рабочего времени дистанционных работников и интересы работодателей: правовые вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 1. // Издательский дом Панорама. URL: <https://panor.ru/articles/ogranichenie-rabochego-vremeni-distantsionnykh-rabotnikov-i-interesy-rabotodateley-pravovye-voprosy/84903.html> (дата обращения 14.04.2026).

[5] Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования платформенной занятости» // Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=147223> (дата обращения: 14.04.2026).

[6] Болдырев В. А., Клепалова Ю. И. Рабочее время и время отдыха в эпоху цифровизации: противопоставление или сопоставление? // Государство и право. 2024. № 12. С. 111–118.

[7] Федеральный закон от 26.12.2024 № 498-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_494428/ (дата обращения: 14.04.2026).

[8] Адриановская Т.П., Баева С.С. Профессиональная этика в трудовых правоотношениях: понятие и виды // Право и государство: теория и практика. 2023. №6(222). С. 123-126.

References:

[1] Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 29.12.2025, as amended on 06.02.2026) // SPS «ConsultantPlus». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed on 14.04.2026).

[2] Novikov D. A. Regulation of working hours of employees of digital platforms: from legal gaps to algorithmic solutions // Law. Journal of the Higher School of Economics. - 2025. - Vol. 18. - No. 3. - P. 56-80.

[3] Federal Law of 08.12.2020 No. 407-FZ «On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation in Terms of Regulating Remote Work and the Temporary Transfer of an Employee to Remote Work at the Initiative of the Employer in Exceptional Cases» // SPS «ConsultantPlus». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (accessed 14.04.2026).

[4] Sapphire, A. A. Limiting the Working Hours of Remote Workers and the Interests of Employers: Legal Issues // Labor Law in Russia and Abroad. - 2023. - No. 1. // Panorama Publishing House. URL: <https://panor.ru/articles/ogranichenie-rabochego-vremeni-distantsionnykh-rabotnikov-i-interesy-rabotodateley-pravovye-voprosy/84903.html> (accessed 14.04.2026).

[5] Draft federal law «On amendments to the Labor Code of the Russian Federation in terms of regulating platform employment» // Federal portal of draft regulatory legal acts. URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=147223> (accessed 14.04.2026).

[6] Boldyrev V. A., Klepalova Yu. I. Working hours and rest time in the era of digitalization: opposition or comparison? // State and Law. 2024. No. 12. pp. 111–118.

[7] Federal Law of 26.12.2024 No. 498-FZ «On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation» // SPS «ConsultantPlus». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_494428/ (accessed: 14.04.2026).

[8] Adrianovskaya T.P., Baeva S.S. Professional Ethics in Labor Relations: Concept and Types // Law and State: Theory and Practice. 2023. No. 6 (222). pp. 123-126.