

## Digital transformation of work: balancing work and leisure time

A. A. Matyakubova<sup>1</sup>

<sup>1</sup>P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2026-3-214-225

Research article  
Full text in Russian

The article is devoted to the study of the problems of legal regulation of the institutions of working time and leisure time in the era of digital transformation of the Russian Federation's economy. Based on statistical data and judicial practice, the author analyzes the most common digital control tools used by employers. The widespread use of social networks and messengers as means of work communication allows the author to identify the problems of "blurring the boundaries of working time and leisure time". The analysis conducted allows the author to conclude that the current labor legislation does not fully address the challenges posed by the digital economy. The legal regulation developed in the era of the «classic» organization of labor either does not contain any provisions regarding digital methods of control and ways of electronic interaction through social networks and messengers, or is fragmented. In this regard, the author concludes that local rule-making is an important tool designed to address the existing problems and ensure a balance of interests between the parties to the employment relationship.

**Keywords:** labor; working hours; vacation time; digital economy; right to disconnect; digital control; employee personal data

### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Matyakubova, Aziza A. | E-mail: [aziza.matiakubova@yandex.ru](mailto:aziza.matiakubova@yandex.ru)  
Cand. Sc. (Jurisprudence)

**For citation:** Matyakubova A. A. Digital transformation of work: balancing work and leisure time // Demidov Law Journal. 2026. Vol. 16, No. 3. P. 214-225. (in Russ.)

## Цифровая трансформация труда: баланс рабочего времени и времени отдыха

А. А. Матякубова<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2026-3-214-225

УДК 349.2

Научная статья

Полный текст на русском языке

Статья посвящена исследованию проблем правового регулирования институтов рабочего времени и времени отдыха в эпоху цифровой трансформации экономики Российской Федерации. На основе статистических данных и судебной практики автор анализирует наиболее распространенные цифровые инструменты контроля, которые применяют работодатели. Повсеместное использование социальных сетей и мессенджеров в качестве способов рабочей коммуникации позволяет автору обозначить проблемы «размытия границ рабочего времени и времени отдыха». Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что действующее трудовое законодательство не отвечает в полной мере на вызовы, порожденные цифровой экономикой. Правовое регулирование, разработанное в эпоху «классической» организации труда, либо не содержит предписаний относительно цифровых методов контроля и способов электронного взаимодействия посредством социальных сетей и мессенджеров, либо является фрагментарным. В этой связи автор делает вывод, что важным инструментом, призванным восполнить образовавшиеся проблемы и обеспечить баланс интересов сторон трудового правоотношения, является локальное нормотворчество.

**Ключевые слова:** труд; рабочее время; время отдыха; цифровая экономика; право на отключение; цифровой контроль; персональные данные работника

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Матякубова, Азиза Атабековна

E-mail: [aziza.matiakubova@yandex.ru](mailto:aziza.matiakubova@yandex.ru)

Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и финансового права

**Для цитирования:** Матякубова А. А. Цифровая трансформация труда: баланс рабочего времени и времени отдыха // Демидовский юридический журнал. 2026. Том 16, № 3. С. 214-225.

Цифровая трансформация экономики охватывает все сферы общественной жизни и влечет за собой не только технологические изменения, но и правовые, которые с неизбежностью затрагивают институты трудового права. В мире цифровых технологий и вечного поиска равновесия между работой и личной жизнью институты рабочего времени и времени отдыха становятся наиболее «чувствительными» к смещению баланса интересов сторон трудового правоотношения.

© ЯРГУ, 2026

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, для которой в качестве одного из ключевых факторов производства выступают цифровые данные. В отличие от традиционной формы ведения хозяйственной деятельности, в цифровой экономике преобладают процессы, преимущественно связанные с использованием (обработка, хранение и др.) больших объемов данных в цифровом виде<sup>1</sup>. Все это с неизбежностью оказывает влияние на труд и его условия: рабочее место должно быть «умным», порядок выполнения трудовой функции – современным, новаторским, административные процессы, включая кадровое взаимодействие, должны быть по большей части автоматизированными и т. д. [1, с. 28–37].

Под влиянием вышеназванных факторов меняется и структура рынка труда. Появляются новые виды и формы занятости (например, «платформенная занятость» [2, с. 153–164], «гиг-занятость» [3, с. 14–16], «зависимая и независимая самозанятость» [4, с. 62–76] и др.). Наряду с появлением новых явлений в трудовом праве происходят процессы модификации уже имеющихся понятий и конструкций, а также иных элементов системы трудового права.

По данным Росстата, опубликованным 09 декабря 2025 г., за период с 2020 г. по 2024 г. удельный вес среди организаций, использующих цифровые технологии, в Российской Федерации увеличился. В частности, выросло число организаций, использующих широкополосный доступ в сеть Интернет (с 58,1 % до 71,9 %), произошел рост цифровых платформ с 17,2 % до 21,8 %, также можно отметить увеличившееся количество аккаунтов организаций и ИП в социальных сетях (с 33,5 % до 39 %).

В период с 2003 г. по 2024 г. можно отметить устойчивый рост, связанный с компьютеризацией организаций (число персональных компьютеров в организациях выросло в 4,8 раза, с 4 150,5 тыс. шт. до 19 818,7 тыс. шт.) и рабочих мест, оборудованных персональным компьютером, в частности (рост количества персональных компьютеров на 100 работников увеличился в 3,7 раза, интересно, что данный показатель превысил показатель «1 работник на 2 рабочих компьютера» (67 на 100)). Неуклонно растет и количество персональных компьютеров на рабочих местах с доступом к сети Интернет (рост с 2003 г. по 2023 г. в абсолютных цифрах – в 13,6 раза), с 2024 г. данный показатель не учитывается, вероятно, в связи с тем, что в некотором роде наличие персонального компьютера с доступом к сети Интернет на рабочем месте стало вариантом нормы<sup>2</sup>.

Анализ приведенных статистических данных свидетельствует о необратимом характере трансформации российской экономики под влиянием цифровизации. Смена технологического уклада сказывается не только на процессе выполнения труда, но и на формах контроля рабочего времени, способах коммуникации работника и работодателя, а также необходимости поиска баланса между рабочим временем и временем отдыха.

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 09 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» // Собрание законодательства РФ. 15.05.2017. №20. Ст. 2901.

<sup>2</sup> Федеральная служба государственной статистики. Наука, инновации, технологии: сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science> (дата обращения: 26.04.2026).

В соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник непосредственно выполняет свою трудовую функцию, а также периоды времени, которые по своему функциональному назначению приравниваются к рабочему. В соответствии с ч. 4 ст. 91 ТК РФ на работодателя возложена обязанность по ведению учета рабочего времени. Для учета фактически отработанного работником периода применяется табель учета рабочего времени<sup>3</sup>. И если раньше, до массовой компьютеризации, проблемы, связанные с контролем рабочего времени в отношении «классического» работника, выполняющего трудовую функцию на стационарном рабочем месте, расположенном на территории работодателя, не было (фактически весь контроль был локализован), то в современных условиях данная проблема приобретает принципиально иное содержание. Многие работодатели нередко сталкиваются с ситуациями, в которых работники используют персональные компьютеры не для выполнения рабочих задач, а в личных целях (например, для просмотра видеороликов, общения в социальных сетях, чтения книг и др.<sup>4</sup>). Все это с неизбежностью актуализирует вопрос не только о том, какие инструменты и методы могут быть использованы для контроля целевого использования рабочего времени, но и о границах для таких действий со стороны работодателя.

Рассмотрим наиболее распространенные способы контроля и учета рабочего времени, используемые работодателем.

1. Видео- и аудиофиксация – одни из «классических» форм контроля эффективности использования рабочего времени [5, с. 34–37]. Во-первых, следует отметить, что в действующем трудовом законодательстве не содержится запрета на их применение на рабочем месте. Во-вторых, в силу положений, закреплённых в ст. 214.2 ТК РФ, использование оборудования, которое способно обеспечить видео- и аудиофиксацию процесса выполнения трудовой функции, может быть частью системы охраны труда и контроля за безопасностью на рабочем месте. При этом право работодателя на видео- и аудиофиксацию процесса выполнения трудовой функции без целей, связанных с охраной труда, напрямую в ТК РФ не закреплено, но признается в правоприменительной практике<sup>5</sup>. Вместе с этим

<sup>3</sup> Постановление Госкомстата Российской Федерации от 05 января 2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. 2004. № 5; Информация Минфина России № ПЗ-10/2012 «О вступлении в силу с 01 января 2013 г. Федерального закона от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 21.12.2012. № 50.

<sup>4</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 17 июня 2019 г. № 33-3692/2019; Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 23 октября 2025 г. № 88-8370/2025 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>5</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. № 88-14171/2023 // СПС «КонсультантПлюс». Специалисты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации полагают, что рассматриваемое право может быть частью обязанности работодателя создать для работников необходимые условия для соблюдения дисциплины труда (Вопрос: Как должен поступить работодатель, если работник возражает против ведения видеонаблюдения на его рабочем месте? Консультация эксперта, Минтруд России. 2025 // СПС «КонсультантПлюс».)

установление камер в местах, где не предполагается выполнение трудовой функции (например, в местах для отдыха и приема пищи), не допускается<sup>6</sup>.

2. Однако такое право работодателя имеет границы для реализации. Во-первых, требуется соблюдение положений Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»<sup>7</sup>. Во-вторых, у работодателя должен быть локальный акт, определяющий, когда и каким образом будет проводится фиксация с использованием видео- и аудиотехники [Там же]. Кроме этого, использование видеонаблюдения на рабочем месте допускается только в целях контроля исполнения трудовой функции работником [6, с. 32–37] при условии, что работник об этом проинформирован (как лично, так и посредством размещения информационных табличек в местах расположения камер)<sup>8</sup>. При этом по общему правилу получение согласия работника на видео- и аудиофиксацию его рабочего процесса не требуется, поскольку в данном случае не происходит нарушения его прав на личную жизнь и защиту персональных данных [7, с. 84]<sup>9</sup>. Исключение составляют видеозаписи и фото, которые относятся к биометрическим персональным данным<sup>10</sup>.

Зачастую именно аудио- и видеофиксация позволяют и работнику, и работодателю подтвердить свою позицию в споре. Вместе с этим стороны нередко прибегают к сокрытию факта использования соответствующих технических средств, что на практике судами оценивается неоднозначно. В одних случаях скрытая видеосъемка признается допустимым доказательством<sup>11</sup>, в других – нет<sup>12</sup>, с другой стороны, даже если камеры установлены открыто, но работник об этом не уведомлен, суд может признать видеозапись, полученную с этой камеры в качестве недопустимой.

Фотография рабочего дня. С технической стороны представляет из себя один из самых простых способов контроля и учета рабочего времени. В связи с тем, что законодательно этот вопрос не урегулирован, цели и порядок проведения определяются работодателями самостоятельно. Обязанность по фотографии рабочего дня либо возлагается непосредственно на работника, либо назначается иное ответственное лицо. Нередко использование фотографии предполагает и хронометраж рабочего дня (фиксация работником всех задач в рамках отчет-

<sup>6</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. по делу № 8Г-10553/2023[88-14171/2023] // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Собрание законодательства РФ. 31.07.2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

<sup>8</sup> Определения Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. № 88-14171/2023 по делу № 2-2154/2022; Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2024 г. № 8Г-12067/2024; Определение Липецкого облсуда от 03 апреля 2024 г. № 33-1218/2024 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Письмо Минтруда России 19 июля 2024 г. № 14-6/ООГ-4414 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>10</sup> Письмо Роскомнадзора от 01 августа 2024 г. № 62450-02-11/77 «Об обработке биометрических персональных данных» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>11</sup> Апелляционное определение Брянского областного суда от 20 декабря 2018 г. по делу № 33-4188/18 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>12</sup> Апелляционное определение Воронежского областного суда от 19 мая 2016 г. по делу № 33-3293/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

ного периода с указанием затраченного времени на их выполнение). Для любого из вышеназванных случаев важно, чтобы соответствующие функции по фотографии и хронометражу рабочего дня входили в обязанности работника (например, указаны в трудовом договоре или должностной инструкции абз. 2 ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 57, ст. 60 ТК РФ). Если соответствующая обязанность не возложена на работника, последний вправе ее не исполнять, а работодатель, как следствие, не может применять меры дисциплинарной ответственности<sup>13</sup>.

Порядок фотографии и хронометража рабочего дня (период, на который вводится, условия составления фотографии, цели проведения, ответственные лица и т. д. [8]) для наибольшей объективности при последующей оценке должен быть определен в локальном нормативном акте (ч. 1, 4 ст. 8, ч. 1 ст. 22 ТК РФ).

3. Системы, которые фиксируют время начала работы и ее окончания. Большая часть данного типа систем является наиболее доступной и распространенной. Классическим типом такой системы считается карточная. Принцип ее работы довольно прост: каждому работнику выдается уникальный идентификатор в формате карты, который он должен приложить (или вложить) к считывающему устройству. Нередко данные карточных систем используются работодателями для подтверждения факта прогула или опоздания работника при применении мер дисциплинарной ответственности.

Менее распространены, но все же встречаются биометрические типы систем, принцип работы которых аналогичен карточным. Идентификатором в данном случае выступают индивидуальные параметры каждого работника, которые распознаются системой, когда он попадает в зону ее действия. В этой связи на практике возникает множество проблем, связанных с необходимостью получения согласия на сбор, обработку и хранение биометрических данных работника<sup>14</sup>. В этом отношении работники нередко отказываются предоставлять эти данные работодателю, который, в свою очередь, расценивает это как дисциплинарный проступок. Такие действия работодателя на практике в большинстве своем рассматриваются как незаконные<sup>15</sup>. В контексте вопроса о контроле и учете рабочего времени использование рассмотренных систем работодателем видится весьма эффективным. С одной стороны, учет рабочего времени производится в автоматическом режиме, информация об опоздании или раннем уходе работника отслеживается системой моментально, доступ есть только у работодателя. Однако, с другой стороны, использование подобных систем предполагает существенные изменения в локальном регулировании, которыми работодатели зачастую пренебрегают, что фактически нивелирует большую часть вышеназванных плюсов.

<sup>13</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2021 г. по делу № 88-10380/2021; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2021 г. № 88-22767/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup> Статья 11 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 31.07.2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

<sup>15</sup> Решение Химкинского городского суда Московской области от 18 декабря 2023 г. по делу № 2-7369/2023; Решение Левобережного районного суда г. Воронежа Воронежской области от 24 февраля 2022 г. по делу № 2-28/2022; Решение Останкинского районного суда г. Москвы от 28 октября 2021 г. по делу № 02-3821/2021 // СПС «Гарант».

4. Программы, отслеживающие действие пользователя (работника) при использовании для выполнения трудовой функции персональный компьютер. Важно подчеркнуть, что речь идет не о какой-то конкретной программе, а о целом классе программного обеспечения, основной задачей которого является предоставление информации, позволяющей работодателю сформировать объективную картину рабочего процесса. Принцип работы такого программного обеспечения относительно прост: на техническое устройство работника устанавливается агент, который записывает информацию о всех происходящих на устройстве процессах (какие приложения и когда запускаются, какие клавиши и в каком порядке нажимаются, когда создаются документы, когда они удаляются и т. д.). Все эти данные поступают на сервер, где преобразуются в отчет, который в последующем доступен работодателю. Зачастую информация о действиях работника может быть доступна в режиме реального времени.

Использование такого программного обеспечения позволяет работодателю не только эффективно осуществлять контроль и учет рабочего времени, но и выявлять иные нарушения, допущенные работниками. Так, в одном из споров работодателю удалось посредством программы «Стахановец»<sup>16</sup> собрать информацию с ноутбука работника, подтверждающую факт разглашения конфиденциальной информации (на основании данных, собранных программой, было установлено, что работник, занимающий должность логиста по транспорту, осуществлял копирование файлов с рабочего ноутбука на флеш-носитель, передачу информацию о коммерческой деятельности работодателя (в частности о клиентах и заказах) третьим лицам через мессенджеры и др.)<sup>17</sup>. В другом споре работник пытался оспорить приказ о депремировании, принятый работодателем на основании мониторинга информации, собранной все той же программой «Стахановец». Решение работодателя о лишении работника премии было основано на том, что последний за июнь и июль 2018 г. суммарно посетил 60 сторонних сайтов в сети Интернет. На посещение новостных лент сайтов mail.ru, yandex.ru, www.sport-express.ru и др., сайтов знакомств mylove.ru, fotostrana.ru, а также сайтов онлайн-кинотеатров kinotv.ru, peers.tv и kino-tv.ru и др. работник потратил в общей сложности более 8 часов (533 минуты)<sup>18</sup>.

Важно подчеркнуть, что все рассмотренные выше меры, во-первых, не являются исчерпывающими, во-вторых, выступают преимущественно в качестве дополнительных способов контроля и учета рабочего времени, использование которых по общему правилу не снимает с работодателя обязанности по веде-

<sup>16</sup> Компания – разработчик одноименного программного комплекса, созданного для эффективного осуществления бизнес и кадровых процессов (контроль и учет рабочего времени, алгоритмичный анализ поведения персонала, что позволяет предотвратить переработки, профессиональное выгорание и др.) // «Стахановец»: сайт. URL: <https://stakhanovets.ru> (дата обращения: 25.05.2026).

<sup>17</sup> Решение Кировского районного суда г. Москвы от 26 ноября 2019 г. по делу № 2-3173/2019 // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rNuGgjt2ZVj/> (дата обращения: 18.05.2026).

<sup>18</sup> Определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 21 марта 2019 г. по делу № 33-5638/2019 // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/41453681> (дата обращения: 18.05.2026).

нию табеля учета рабочего времени<sup>19</sup>. Вместе с этим, если на локальном уровне работодателем принят акт, которым введена электронная система учета рабочего времени, ведение табеля учета рабочего времени становится необязательным. Если работодатель, используя электронную систему учета, не перестал вести (заполнять) табель учета рабочего времени, то данные, полученные при применении такой системы, могут быть использованы для опровержения данных, зафиксированных в табеле<sup>20</sup>.

Анализ инструментов цифрового контроля, которые может использовать работодатель, наглядно может продемонстрировать, как цифровые технологии меняют подход к учету рабочего времени. Цифровой контроль фактически «стирает» границы между рабочим временем и временем отдыха, когда любое отклонение от рабочей активности может быть расценено как нарушение, а попытка отключиться в нерабочее время как пренебрежение рабочим процессом. Таким образом, под вопросом оказывается само право на отдых, которое должно быть свободным от наблюдения и контроля. В этом ключе весьма показательным выступает пример, когда работник, который играл в «Мир танков»<sup>21</sup> на рабочем месте (используя для этого перерывы и личный интернет), был в связи с этим уволен. Несомненно, использование технических средств, предоставленных работодателем, в личных целях является неправомерным, как и установление запретов на распоряжение временем отдыха<sup>22</sup>.

Повсеместное внедрение цифровых технологий в процесс труда затрагивает не только непосредственное выполнение трудовой функции, но и способы коммуникации между работником и работодателем. Мессенджеры, социальные и корпоративные сети «позволяют» работнику всегда быть «на связи», и если раньше это преимущественно затрагивало дистанционных работников, то на сегодняшний день в «поле риска» попадают все профессии и должности, в которых выполнение трудовой функции полностью или частично возможно вне стационарного местонахождения работодателя. Использование социальных сетей и мессенджеров как способа для рабочей коммуникации не только позволяет работодателю всегда быть на связи с работником, но и существенно сокра-

<sup>19</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08 февраля 2022 г. по делу № 88-2624/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>20</sup> Апелляционное определение Липецкого областного суда от 11 мая 2022 г. по делу № 33-1417/2022 (оставлено без изменения Определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10 октября 2022 г. по делу № 88-20951/2022) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>21</sup> Командный танковый экшен // Мир танков: сайт. URL: <https://worldoftanks.eu/ru/game/> (дата обращения: 25.05.2026). Примечание: во многих новостных сводках данная игра обозначается как «World of Tanks», однако с октября 2022 г. в России и Беларуси «Мир танков» является официальным преемником «World of Tanks».

<sup>22</sup> В представленном споре работник был восстановлен и в качестве основных выступали следующие аргументы: работник использовал личный интернет и играл исключительно во время отдыха (обеденный перерыв), в трудовом договоре с работником отсутствовал «запрет на игры». Уволили за «танчики»: может ли сотрудник лишиться работы за компьютерную игру // Редакция «Российской газеты»: сайт. URL: [https://rg.ru/2025/11/13/deputat-tolmachev-obiasnil-mozhet-li-sotrudnik-lishitsia-raboty-za-kompiuternuiu-igru.html?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://rg.ru/2025/11/13/deputat-tolmachev-obiasnil-mozhet-li-sotrudnik-lishitsia-raboty-za-kompiuternuiu-igru.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F) (дата обращения: 18.05.2026).

щает экономические издержки. Зачастую профиль в социальных сетях и мессенджерах уже есть у работника, а их использование, в отличие от внедрения электронного документооборота, является для работодателя наиболее экономически приемлемым.

Согласно исследованию, проведенному сервисом SuperJob за период с 2023 по 2025 гг., время работников, которое они тратят на общение в рабочих чатах, выросло с 21 % до 26 %, при этом больше половины рабочего времени уходит на социальные сети и мессенджеры для решения рабочих задач у каждого седьмого сотрудника<sup>23</sup>. И если в течение рабочего дня направление значимой для выполнения трудовой функции информации рассматривается как неотъемлемая часть рабочего процесса, то сообщения и звонки по время отдыха создают у работников иллюзию «вечного рабочего дня»<sup>24</sup>.

С одной стороны, согласно ст. 106 ТК РФ, время отдыха – это время, которое, во-первых, работник может использовать по своему усмотрению и в которое, во-вторых, он свободен от выполнения трудовой функции. Следовательно, обязанность отвечать на сообщения и звонки работодателя отсутствует<sup>25</sup>, как и право работодателя на применение мер дисциплинарной ответственности. Однако на практике ситуации, когда работника обязывают быть на связи не просто круглосуточно, а даже круглогодично являются достаточно распространенными<sup>26</sup>.

В связи с изложенным выше и в научной [9; 10], и в правоприменительной среде нередко обсуждается вопрос о «праве на отключение» (право на офлайн). Впервые в российском правовом поле эта проблема была обозначена в сегменте дистанционной занятости. Однако законодательная попытка ее решения не увенчалась успехом. В первоначальной редакции Законопроекта № 973264-7 право на отключение предусматривалось<sup>27</sup> не напрямую, а через установление порядка привлечения и оплаты работы вне рамок рабочего времени дистанци-

<sup>23</sup> Исследование: россияне тратят четверть рабочего времени на чаты // Сетевое издание Absatz: сайт. URL: <https://absatz.media/news/133783-issledovanie-rossiyane-tratyat-chetvert-rabochego-vremeni-na-chaty> (дата обращения: 18.05.2026).

<sup>24</sup> В России две трети работников получают деловые звонки в нерабочее время // Электронное издание «Власть и общество»: сайт. URL: <https://www.infox.ru/news/251/336011-v-rossii-dve-treti-rabotnikov-polucaut-delovye-zvonki-i-soobsenia-v-nerabocее-vrema> (дата обращения: 18.05.2026).

<sup>25</sup> Аналогичная позиция нередко отражается и в ответах на сайте Онлайнинспекция.рф в разделе «Вопрос-ответ» // Электронный сервис Онлайнинспекция.рф. URL: <https://онлайнинспекция.рф> (дата обращения: 18.05.2026).

<sup>26</sup> В это части весьма примечательно обращение на сайте Онлайнинспекция.рф, в котором работница ИП задавала вопрос, правомерны ли требования ее работодателя, в соответствии с которыми она обязана брать с собой рабочий телефон во время всех перерывов, включая обеденный, и даже в уборную. Вопрос № 155285 от 10 октября 2021 г. // Электронный сервис Онлайнинспекция.рф. URL: <https://xn--80akibicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/155285> (дата обращения: 18.05.2026).

<sup>27</sup> Законопроект № 973264-7 «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» // Государственная Дума Федерального собрания Российской Федерации: официальный сайт. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 20.05.2026).

онного работника [11, с. 78–88], однако в окончательную редакцию данное право так и не вошло.

Можно констатировать, что исключение из текста Законопроекта рассматриваемого права вряд ли привело бы к существенному изменению сложившегося правового порядка. Фактически данное право «поглощается» (входит) правом на отдых, которое уже закреплено в ТК РФ. Особенности оплаты периодов привлечения к труду дистанционных работников (с учетом положений Законопроекта) основывались на бланкетном принципе – отсылке к нормам, которые регламентируют порядок оплаты сверхурочной работы. В этой связи исключение указанных положений из текста Законопроекта не привело к созданию правового вакуума, поскольку правовое регулирование обозначенных вопросов определяется через уже закрепленные в ТК РФ механизмы.

Представляется, что в современных условиях, для которых характерно массовое распространение цифровых технологий и повсеместная интеграция социальных и корпоративных сетей и мессенджеров в качестве каналов для коммуникации между работодателем и работниками, возможность не отвечать на рабочие звонки и сообщения приобретает особую актуальность. Сегодня рассматриваемая проблема не ограничивается сферой дистанционной (удаленной) занятости, а в полной мере распространяется на «классические» модели организации труда. В этом ключе целесообразно вернуться к идее о праве на отключение, заложенной в Законопроекте № 973264-7. Полагаю, что содержание этого права должно быть отражено в актах Роструда, например, Докладе. Такой подход позволит не только учесть реальные практики реализации данного права и отраслевую специфику его применения, но и избежать создания на законодательном уровне избыточных правил и запретов.

В современном мире личные и групповые рабочие переписки – это неотъемлемая часть многих рабочих процессов, позволяющая эффективно и оперативно решать многие текущие вопросы и задачи. Однако обязанность, быть участником такого «рабочего общения» должна быть возложена на работника посредством включения соответствующего положения в должностную инструкцию, трудовой договор или акты, принимаемые на локальном уровне [12; 13]. При этом, по мнению Роструда, если такая обязанность предусмотрена вышеназванными актами, работник должен не просто вступить в соответствующий чат и использовать его, но и не может выйти из него по своему усмотрению<sup>28</sup>. Полагаю, что с данной позицией Роструда можно согласиться с некоторой оговоркой. Добавить работника в чат без его согласия можно, если телефон и связь являются корпоративными (т. е. предоставлены работодателем).

Использование социальных сетей и мессенджеров в качестве официального канала связи еще больше способствует размытию границ рабочего времени и времени отдыха. Зачастую работодатель, направивший сообщение за рамками границ рабочего времени, ожидает мгновенного ответа. Однако такие ожида-

<sup>28</sup> Онлайнинспекция.рф. Вопрос № 205553 от 08 сентября 2024 г. // Электронный сервис Онлайнинспекция.рф. URL: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/205553> (дата обращения: 20.05.2026).

ния, во-первых, не имеют в своей основе законных оснований (если речь не идет о привлечении работника к сверхурочной работе или работе в выходные или нерабочие праздничные дни), а во-вторых, приводят к формированию у работника хронического стресса и профессионального выгорания.

Примечательно, что именно такие, зачастую «неофициальные» сообщения становятся одним из основных юридических аргументов в трудовых спорах. Так, в одном из дел суд пришел к выводу о том, что дни фактического отсутствия на рабочем месте, квалифицированные работодателем как прогул, по существу являлись рабочим временем, поскольку работник выполнял свою трудовую функцию посредством получения заданий и задач в рабочем чате<sup>29</sup>.

Цифровая трансформация экономики, включающая и повсеместную цифровизацию, принципиально меняет традиционные подходы к институтам рабочего времени и времени отдыха. С одной стороны, использование цифровых инструментов для осуществления контроля и учета рабочего времени позволяет работодателю сделать этот процесс эффективным, а в определенных случаях и более объективным. С другой – использование таких технологий способствуют размытию границ между рабочим временем и временем отдыха.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что действующее трудовое законодательство фактически не регулирует возможность применения множества цифровых методов контроля, а также использование социальных сетей и мессенджеров в качестве способа для рабочей коммуникации. Полагаю, что в этих условиях именно актам, принимаемые на локальном уровне, предстоит стать основным инструментом, посредством которого должны устанавливаться и правила цифрового контроля, и способы электронного взаимодействия работника и работодателя.

## Ссылки

1. Лушников А. М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28-37. DOI 10.37239/0869-4400-2022-19-10-28-37
2. Худякова С. С. Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы // Ех jure. 2025. № 3. С. 153-164. DOI 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164
3. Линец А. А. Проблемы квалификации отношений, складывающихся в рамках гиг-занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 14-16. DOI 10.18572/2221-3295-2021-3-14-16
4. Головина С. Ю., Серова А. В. Модели правового регулирования новых форм трудовой занятости // Журнал российского права. 2022. № 8. С. 62-76. DOI 10.12737/jrl.2022.084
5. Заржицкая Л. С. Использование работодателем систем видеонаблюдения: правовое регулирование и судебная практика // Мировой судья. 2024. № 9. С. 34-37. DOI 10.18572/2072-4152-2024-9-34-37

<sup>29</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 22 августа 2024 г. № 33-35395/2024 по делу № 2-1113/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

6. Василенко Ю. Е. Аудио- и видеосъемка как средства доказывания в трудовых спорах // Мировой судья. 2026. № 1. С. 32-37. DOI 10.18572/2072-4152-2026-1-32-37

7. Гонтарь Л. О. О защите персональных данных как институте международной информационной кибербезопасности на примере проекции отдельных международных организаций // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2020. № 1. С. 74-86. DOI 10.12737/jfcl.2020.002

8. Дмитриев О. В., Дмитриева Е. О. Нормирование труда юриста. Проблемы правового регулирования. Рекомендации для нормирования труда юриста в сфере договорной деятельности. 2023 // СПС "КонсультантПлюс".

9. Томашевский К. Л., Волк Е. А. Тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси и России в сравнении с опытом Европейского союза // Закон. 2022. № 10. С. 38-50. DOI 10.37239/0869-4400-2022-19-10-38-50

10. Чуча С. Ю. Дистанционная (удаленная) работа и институт охраны труда // Законы России: опыт, анализ, практика. 2022. № 2. С. 54-59. EDN MLXVSZ

11. 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. DOI 10.12737/jrl.2020.149

12. Головина С. Ю., Зайцева Л. В. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 2. С. 241-256. DOI 10.52468/2542-1514.2022.6(2).241-256

13. Толкачев Н. С. Электронные документы как средства доказывания в судебном разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2023. № 6. С. 135-141. DOI 10.34076/20713797\_2023\_6\_135