На правах рукописи

Хозерова Елена Евгеньевна

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Автореферат диссертации на соискание
ученой степени кандидата
юридических наук

Москва – 2026

Работа выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения имени К. Н. Гусова федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)»

Научный руководитель (консультант)	**Шевченко Ольга Александровна,** доктор юридических наук, доцент
Официальные оппоненты:	**Скачкова Галина Семеновна** доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры международного права частного образовательного учреждения высшего образования «Юридический институт» (Санкт-Петербург)
	Филипова Ирина Анатольевна кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и экологического права федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского»
Ведущая организация	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева»

Защита состоится «19» мая 2026 года в 12:00 на заседании диссертационного совета 24.2.336.01, созданного на базе ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)», г. Москва, 123242, ул. Садовая-Кудринская, дом. 7, стр. 22, зал диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)» http://msal.ru.

Автореферат разослан «_____» _____ 2026 года

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор юридических наук, доцент О. А. Тарасенко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Глобальные процессы модернизации и цифровой трансформации экономики влияют на сферу трудовых отношений, в том числе в России. Новые социально-экономические реалии порождают концепции унификации трудовых стандартов и совершенствования механизмов контроля за их реализацией, однако при этом каждая страна сохраняет собственные особенности правового регулирования труда. В этих условиях российскому трудовому праву приходится адаптироваться к внешним вызовам, не утрачивая национальной специфики.

Мировые тенденции глобализации ведут к заметным изменениям национального законодательства. В связи с этим особенно важно проанализировать, как современные преобразования общества отражаются на науке трудового права и трудовом законодательстве. Необходимо отметить отсутствие единой научной концепции развития российского трудового права в условиях цифровизации (информационного общества), что делает данный вопрос дискуссионным и формирует проблемы в сфере правотворчества и правоприменения. Таким образом, возникает научная неопределенность в части разработки эффективного механизма правового регулирования труда в цифровую эпоху, что придает теме исследования особую актуальность.

Актуальность работы обусловлена также практическими потребностями. В период реформирования системы трудовых отношений встает задача повышения эффективности использования рабочего времени и времени отдыха во всех их проявлениях. Цифровизация, понимаемая как массовое внедрение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизни, изменяет характер организации труда. В соответствии с Национальной стратегией развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (далее – Стратегия) создание общества знаний достигается, в частности, через цифровизацию права, в том числе трудового.

Цифровизация представляет собой внедрение новейших технологий для оптимизации различных процессов, в том числе в сфере трудовых отношений. В этом контексте технологии выступают инструментом для реализации прав и обязанностей их участников (например, для контроля выполнения работниками своих трудовых обязанностей и для функционирования системы учета доступа на территорию работодателя). Указанное определение используется для целей диссертационного исследования. Стратегия определяет понятие информационного общества как общества, в котором информация и уровень ее применения кардинально влияют на экономические и социокультурные условия жизни граждан. В контексте данного исследования термины «цифровизация» и «информационное общество» рассматриваются как синонимы.

В России переход к информационному обществу сопровождается реализацией государственных программ развития цифровой экономики (например, программы «Цифровая экономика Российской Федерации»), в которых особый акцент сделан на обеспечении занятости населения. Практическая реализация стратегических задач цифровизации указывает на необходимость системного научного анализа механизма правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, в частности, требуется выявить структуру этого механизма, его особенности, формы и методы, пути и направления совершенствования. Значимость выбранной темы подтверждается сохраняющимися теоретическими проблемами, пробелами и коллизиями трудового законодательства.

Следует учитывать, что Трудовой кодекс Российской Федерации действует уже более двадцати лет и за это время многократно дополнялся. Несмотря на изменения, Общие положения и Основные начала трудового законодательства остаются практически неизменными, что свидетельствует о стабильности базовых принципов трудового права. Однако современная цифровая эпоха требует переосмысления привычных подходов и формирования нового, эффективного механизма реализации трудовых прав и

свобод, а также совершенствования существующих гарантий. Необходимо уточнить правовые нормы, направленные на защиту прав и интересов работников и работодателей в условиях активного внедрения цифровых технологий. Любые изменения в трудовом законодательстве должны быть обоснованы, учитывая при этом стратегические документы Российской Федерации, а также сложившуюся правоприменительную практику. Более того, как неоднократно подчеркивал Верховный Суд РФ, модернизация трудового права не должна нарушать баланс интересов сторон и приводить к ухудшению положения работников.

Таким образом, новые технологические и социальные вызовы в совокупности с выявленными пробелами знаний предопределили выбор темы настоящего исследования. Необходимость обеспечить эффективное правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в цифровую эпоху определяет ее высокую актуальность.

Степень разработанности темы исследования. Проблематика правового регулирования рабочего времени и времени отдыха привлекала внимание ученых на протяжении длительного времени. В трудах многих исследователей заложены основы теории трудового права в рассматриваемой сфере, однако большинство таких работ выполнено до 2020 года и не учитывает современные тенденции развития законодательства в условиях цифровизации. Таким образом, научная литература пока не в полной мере отражает новейшие изменения трудовых отношений, обусловленные информационным обществом.

Историко-исторической основой настоящего диссертационного исследования послужили труды советских юристов по вопросам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Особое значение на научные взгляды диссертанта оказали труды Н. Г. Александрова, Л. Я. Гинцбурга, Р. З. Лившица, Ф. С. Мамедова, Л. С. Таля.

Общетеоретические и отраслевые аспекты правового регулирования рабочего времени и времени отдыха раскрываются в фундаментальных

монографиях, среди которых особое значение имеют работы А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой («Очерки теории трудового права», 2006; «Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период», 2017; «Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития», 2015), а также коллективная монография «Трудовое право: национальное и международное измерение» в 2 т. (под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова, 2022), в которой, в частности, рассматриваются вопросы трансформации трудовых отношений и цифровизации труда. Вопросам влияния цифровых технологий на трудовые отношения посвящена монография И. А. Филиповой «Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права» (2021).

Отдельные аспекты правового регулирования рабочего времени и времени отдыха получили развитие в диссертационных исследованиях. Режимы рабочего времени исследованы в диссертации Н. Р. Никитиной «Режим рабочего времени и его виды: правовой аспект» (2011). Сравнительно-правовой анализ регулирования рабочего времени представлен в работах В. С. Козлова «Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах» (2007) и А. С. Чанышева «Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах: на примере стран Скандинавии» (2013). Вопросы классификации отпусков исследованы в диссертации Н. А. Постникова «Виды и классификация отпусков в Российской Федерации» (2015). Проблемы нетипичной занятости рассмотрены в работе О. В. Моцной «Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики» (2009). Вместе с тем комплексных диссертационных исследований, посвященных правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации, до настоящего времени не проводилось.

Отдельные вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации рассмотрены в научных статьях и иных публикациях ведущих ученых. Вопросы трансформации традиционных институтов трудового права в условиях цифровой экономики исследуются в

работах С. Ю. Головиной, в том числе посвященных тенденциям развития трудового права России в современных экономических условиях. Теоретические и практические аспекты правового регулирования рабочего времени и режимов труда освещены в публикациях К. Н. Гусова, Е. А. Ершовой, Ю. Н. Коршунова. Проблемы трудового договора и защиты трудовых прав в современных условиях рассматриваются И. А. Костян и А. М. Куренным, исследующими в том числе вопросы цифровой экономики и электронного делопроизводства в трудовых отношениях. Международные трудовые стандарты и новые формы занятости в условиях цифровой экономики анализируются Н. Л. Лютовым («Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики», 2019; «Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России», 2018). Вопросы гарантий трудовых прав в сфере рабочего времени и времени отдыха изучаются А. Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловским, Г. С. Скачковой, И. О. Снигиревой. Проблемы правового регулирования режима рабочего времени, локального нормотворчества и организации труда исследуются Г. В. Хныкиным («Проблемы правового регулирования режима рабочего времени», 2023). Актуальные вопросы защиты прав работников в сфере рабочего времени и времени отдыха рассматриваются О. С. Хохряковой, Л. А. Чикановой, Л. В. Щур-Труханович. Значительный вклад в исследование влияния цифровых технологий на сферу труда внесла И. А. Филипова, автор монографии и ряда статей: «Трудовое право: вызовы информационного общества» (2020), «Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего» (2021).

Наконец, различные теоретические и практические аспекты правового регулирования рабочего времени и времени отдыха рассматривались в работах таких ведущих ученых, как Н. Г. Александров, А. Л. Благодир, А. А. Бережнов, М. О. Буянова, Э. Н. Бондаренко, К. А. Ганшин, Л. Я. Гинцбург, А. В. Гусев, К. Н. Гусов, О. А. Дюжева, А. А. Жильцов, Ю. В. Жильцова, Т. В. Иванкина,

С. А. Иванова, Е. А. Ершова, А. М. Касымов, Л. Н. Карпов, И. Я. Киселев, Е. А. Коркин, Ю. Н. Коршунова, С. И. Котова, Я. В. Кривой, Ю. А. Кучина, С. П. Маврин, Ф. С. Мамедов, Е. Е. Мачульская, В. И. Миронов, Э. Навотна, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский, Е. А. Панова, А. И. Процевский, А. Е. Пашерстник, А. В. Серова, Г. С. Скачкова, В. Н. Скобелкин, Ю. В. Смолина, И. О. Снигирева, В. Г. Сойфер, В. Степанов, Е. Б. Хохлов, Н. В. Черных, В. Ф. Франциян, М. А. Шабанова, О. А. Шевченко, И. В. Шестерякова, О. В. Щербакова, Л. В. Щур-Труханович и другие.

В экономической науке вопросам рабочего времени и времени отдыха посвящены труды И. Г. Абрамова, Е. Б. Бычина, В. В. Демина и других исследователей. Кроме того, отдельные исследователи (И. Я. Белицкая, М. А. Егорова, Д. Л. Кузнецов, А. М. Лушников, Н. Л. Лютов, Е. Г. Мамытов, Ю. П. Орловский и др.) рассматривают проблемы во взаимодействии трудового права и экономики.

Вместе с тем, несмотря на солидную научную базу, современные реалии требуют переосмысления прежних выводов. Масштабные изменения трудового законодательства, а также фундаментальная трансформация сферы труда (интенсивное внедрение информационных технологий, роботизации, повышение качества жизни за счет высвобождения времени и другие тенденции) формируют необходимость модернизации механизма правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Таким образом, существующие исследования закладывают фундамент, но не охватывают специфику цифровой эпохи, вследствие чего назрела потребность в новом научном подходе к данной проблеме. Указанное обстоятельство и определяет актуальность обращения к объекту и предмету настоящего исследования.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в связи с правовым регулированием рабочего времени и времени отдыха. Предмет исследования составляет совокупность правовых норм, регулирующих рабочее время и

время отдыха в Российской Федерации, а также определяющих место этих институтов в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Цели и задачи исследования. Цель настоящего исследования состоит в формировании сбалансированного научного подхода к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации, основанного на комплексном учете и защите интересов работников, работодателей и государства.

Для достижения указанной цели были определены следующие основные **задачи:**

1. Выявить влияние изменений в современном информационном обществе на науку трудового права и трудовое законодательство применительно к рабочему времени и времени отдыха.
2. Раскрыть «рабочее время» и «время отдыха» как экономические и правовые категории.
3. Определить понятие и виды рабочего времени в условиях цифровизации.
4. Раскрыть существующие режимы рабочего времени и их виды в условиях цифровизации.
5. Установить порядок учета рабочего времени и его особенности в цифровой среде.
6. Сформулировать понятие и виды времени отдыха в условиях цифровизации.
7. Определить правовое регулирование отпусков в условиях цифровизации.

Методология и методы научного исследования. Методологическую основу исследования составили современные методы познания, сочетание теоретического и эмпирического анализа юридических проблем. В рамках теоретического подхода использованы методы системного и сравнительно-правового анализа норм трудового права, регулирующих рабочее время и время отдыха, а также норм иных отраслей права; применялись формально-

юридический метод, технико-юридический анализ, логический метод, методы моделирования и абстрагирования. В качестве эмпирических методов выступали изучение и обобщение российского и зарубежного опыта правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, а также анализ судебной практики. Для формулирования выводов привлечены методы формальной логики: анализ и синтез, индукция и дедукция. Комплекс указанных методов обеспечил достоверность результатов и объективность полученных данных, что позволило выявить новые аспекты рассматриваемой проблемы.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1) разработана концепция модернизации правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации, обеспечивающая достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;

2) представлена комплексная характеристика современного состояния институтов рабочего времени и времени отдыха под влиянием цифровой экономики, обоснована необходимость его модернизации в соответствии со стратегическими приоритетами Российской Федерации;

3) уточнены и дополнены базовые правовые понятия, касающиеся рабочего времени и времени отдыха (в частности, пересмотрены дефиниции и классификации этих категорий) с учетом реалий информационного общества.

Научную новизну исследования определяют следующие положения, выносимые на защиту:

1. Выявлена двойственность в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха: с одной стороны, оно опирается на исторические, социально-культурные и нравственные основы трудового права, с другой – претерпевает модернизацию в условиях перехода к информационному обществу. Обосновано, что цифровизация влияет на трудовые отношения, однако не отменяет фундаментальных принципов трудового права; любые изменения трудового законодательства под влиянием цифровых технологий

допустимы лишь при условии неухудшения правового положения работника (сохранения баланса интересов сторон).

2. Обоснована необходимость отхода от существующего жесткого подхода к учету рабочего времени дистанционных работников в пользу гибкого регулирования, учитывающего специфику удаленного труда. Аргументируется, что необходим более гибкий дифференцированный подход к организации рабочего времени дистанционных сотрудников, основанный на характере выполняемых ими задач и обеспечивающий баланс интересов сторон. Предлагается разграничивать периоды допустимой и запрещенной коммуникации с работником вне рамок его рабочего времени. Критерии лояльности и эффективности персонала не должны строиться на постоянной доступности сотрудника в нерабочее время, поскольку это противоречит принципу охраны труда и подрывает баланс интересов работодателя и работника. В целях защиты прав работников и повышения результативности удаленной занятости обоснована идея дифференцированного учета рабочего времени дистанционных работников. Для типовых, нормируемых процессов целесообразно использовать цифровые системы планирования, закрепляющие нормативные сроки выполнения заданий – это позволит исключить вынужденные простои и необоснованное затягивание работы, обеспечивая объективное начисление заработной платы. При творческих и проектных заданиях жесткий контроль за продолжительностью не требуется, так как работодатель оценивает и оплачивает конечный результат, независимо от затраченного рабочего времени. Подход, основанный на гибкости, не создает правового вакуума, так как действующее законодательство предусматривает возможность устанавливать системы оплаты труда локальными актами с учетом особенностей выполняемой работы. Для реализации предлагаемого подхода целесообразно внести изменения в главу 49.1 Трудового кодекса РФ, а именно законодательно закрепить право сторон трудового договора выбирать способ учета рабочего времени при дистанционной работе и установить

обязанность работодателя обеспечивать прозрачность используемых цифровых инструментов контроля.

3. Предложена классификация дистанционных работников по режиму рабочего времени, позволяющая законодательно учитывать особенности организации их труда: (1) дистанционный работник, для которого режим рабочего времени устанавливается работодателем; (2) дистанционный работник, для которого режим рабочего времени определяется самим работником по своему усмотрению; (3) дистанционный работник, занятый в режиме гибкого рабочего времени.

4. Разработаны новые правовые подходы к регулированию применения искусственного интеллекта в сфере наемного труда, призванные обеспечить баланс интересов работника, работодателя и государства. В основу предлагаемого подхода положен приоритет защиты прав работников – предлагается закрепить дополнительные гарантии и меры, препятствующие нарушению трудовых прав при внедрении искусственного интеллекта. Одновременно обосновывается предоставление работодателям законного инструментария для использования технологий искусственного интеллекта в трудовых отношениях, при условии строгого соблюдения прав и законных интересов работников.

5. Предложены направления совершенствования правового регулирования рабочего времени с учетом массового внедрения нестандартных форм занятости: (1) внедрение новых гибких форм занятости, направленных на повышение эффективности использования рабочего времени; (2) разработка соответствующей нормативно-правовой базы, адаптированной к нестандартным режимам труда; (3) обеспечение регулярного взаимодействия между органами государственной власти, работодателями, образовательными учреждениями и службами занятости для мониторинга спроса на профессии и управления трудовыми ресурсами; (4) стимулирование развития форм занятости в удаленных и иных нетипичных форматах для социально уязвимых групп населения (граждан

предпенсионного возраста, инвалидов, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, несовершеннолетних и др.).

6. В целях защиты несовершеннолетних работников предложено законодательно запретить привлечение лиц до 18 лет к дистанционной (удаленной) работе. Одновременно обоснована необходимость разработки специальных норм учета фактически отработанного времени при удаленной занятости с использованием цифровых технологий и автоматизированных систем контроля, что обеспечит прозрачность учета и баланс интересов сторон трудового договора.

7. Обосновано предложение о дифференциации продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда пропорционально стажу работы в таких условиях. Увеличение продолжительности отпусков с ростом стажа работы в неблагоприятной среде мотивировано накопительным характером вредного воздействия и необходимостью более длительного восстановления работоспособности у работников с длительным стажем во вредных условиях.

По результатам исследования разработаны следующие **предложения по совершенствованию действующего законодательства**:

1) В целях реализации поручений Президента Российской Федерации сформулированы предложения по дополнению статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации в части расширения перечня категорий работников, которым предоставляется право на сокращенную продолжительность рабочего времени. В указанный перечень предлагается включить следующие категории работников:

– многодетных работников, воспитывающих трех и более детей, при условии, что хотя бы один ребенок не достиг возраста восемнадцати лет, с предоставлением соответствующей гарантии одному из родителей;

– работников, на воспитании которых находятся двое и более детей в возрасте до восемнадцати лет, если супруг (супруга) такого работника

привлечен к участию в вооруженных конфликтах либо находится в зоне проведения специальной военной операции.

Включение указанных лиц в перечень обусловлено повышенной социальной нагрузкой, которую они несут в период отсутствия второго родителя.

2) В целях расширения перечня государственных гарантий, предоставляемых работникам из числа ветеранов боевых действий, сформулированы предложения по дополнению Трудового кодекса Российской Федерации новой статьей 128.1, закрепляющей право указанных работников на отпуск без сохранения заработной платы для прохождения медицинской реабилитации. Продолжительность такого отпуска предлагается определять на основании заключения о медицинской реабилитации, выданного в установленном порядке, что позволит учесть состояние здоровья работника и объем необходимых реабилитационных мероприятий. Одновременно предлагается предусмотреть возможность присоединения указанного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо к отпуску без сохранения заработной платы, предоставляемому ветеранам боевых действий в соответствии с действующим законодательством, по соглашению между работником и работодателем.

3) В ходе исследования установлено, что распространение нестандартных форм занятости выявило несоответствие действующих режимов рабочего времени современным потребностям рынка труда, обусловленным в том числе развитием дистанционных форм выполнения работы и расширением практики оказания услуг в режиме самозанятости. В связи с этим обоснована необходимость законодательного закрепления нового гибкого режима рабочего времени.

Сформулированы предложения по дополнению статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации и введению новой статьи 102.1, устанавливающей особый режим работы – «подвижное рабочее время». Указанный режим предназначен для регулирования трудовых отношений, при

которых работник, состоящий в трудовых отношениях с одним работодателем, выполняет работу эпизодически — по мере возникновения отдельных задач или проектов. Подобная организация труда не может быть в полной мере урегулирована посредством существующих режимов рабочего времени, включая режим неполного рабочего времени и механизм совместительства, что обосновывает необходимость самостоятельного правового регулирования.

Теоретическая значимость диссертационного исследования. Внесен вклад в развитие доктрины трудового права путем переработки и обновления научных представлений о правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха в цифровую эпоху. Сформулированные в работе положения углубляют научное понимание данных институтов, уточняя их содержание и взаимосвязи с другими категориями трудового права. Материалы исследования расширяют базу для дальнейших научных изысканий по проблематике соотношения труда и цифровизации, а также могут быть использованы в образовательном процессе. Теоретические выводы и обновленные понятия, разработанные автором, находят применение при преподавании курса трудового права и специальных дисциплин, посвященных современным проблемам права в условиях информационного общества.

Практическая ценность диссертационного исследования определяется тем, что выработанные в диссертации предложения и выводы могут быть использованы при совершенствовании законодательства о рабочем времени и времени отдыха. Результаты исследования адресованы законодательным органам и органам исполнительной власти – они могут послужить основой для разработки проектов нормативных правовых актов в сфере труда с учетом цифровизации. Выводы и рекомендации диссертации могут быть применены специалистами по трудовому праву, экспертами в области управления персоналом и юристами-практиками при решении конкретных вопросов, связанных с учетом рабочего времени, организацией режимов труда и отдыха работников в современных условиях. Таким образом,

исследование имеет прикладное значение, обеспечивая связь научных результатов с потребностями правоприменительной практики.

Степень достоверности и апробация результатов. Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения имени К. Н. Гусова ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)», где прошла обсуждение, рецензирование и была рекомендована к защите.

Основные положения и выводы, полученные в результате проведенного исследования отражены в 4 (четырех) научных статьях автора, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования Российской Федерации для публикации результатов диссертаций на соискание ученой степени кандидата юридических наук.

Результаты диссертационного исследования, а также отдельные положения, выносимые на защиту, излагались в рамках научно-практических конференций:

Дальневосточные державинские чтения: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 220-летию со дня образования Министерства юстиции Российской Федерации (г. Хабаровск, 2 декабря 2022 года); XXIV Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» (г. Москва, 21-24 ноября 2023 г., Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)); XI Московский юридический форум «Формирование многополярного мира: вызовы и перспективы» (г. Москва, 4-6 апреля 2024 года, Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)).

Достоверность полученных результатов исследования и предложений по совершенствованию законодательства обусловлена глубокой проработкой нормативно-правовых актов, регулирующих отношения по организации труда и управлению трудом, судебной и правоприменительной практики, а также теоретической проработкой накопленных научных знаний.

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех логически связанных между собой глав, объединяющих семь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность выбранной темы диссертационного исследования; определяются степень ее научной разработанности, объект, предмет, цель и задачи исследования; характеризуется методологическая основа; раскрывается научная новизна; формулируются основные положения, выносимые на защиту, включая предложения по совершенствованию законодательства; определяется теоретическая и практическая значимость исследования; обосновывается степень достоверности результатов работы и приводятся сведения об апробации полученных результатов.

Первая глава «**Общая характеристика институтов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации**» состоит из двух параграфов и носит теоретико-методологический характер, она содержит обобщенную характеристику институтов рабочего времени и времени отдыха под влиянием цифровых тенденций. Здесь раскрыты их научные основы, правовая природа и экономическое содержание, заложены исходные позиции для дальнейшего анализа.

В первом параграфе «**Теоретические основы институтов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации**» рассмотрены подходы к правовому регулированию труда в современном обществе. Отмечается, что право не только отражает социальные процессы, но и формирует новую реальность, стимулируя научно-технический прогресс и развитие отношений.

Анализируются внешние и внутренние факторы трансформации трудового права. Внешние факторы (экономические условия, социально-политические перемены, международные влияния и др.) со временем проникают во внутренний механизм права, способствуя либо препятствуя развитию правовых институтов.

Цифровизация ставит новые вызовы перед фундаментальными принципами трудового права. Государство обязано обеспечивать свободу и добровольность труда, недопустимость дискриминации и принуждения, однако в цифровую эпоху реализация этих принципов осложняется. По-прежнему работник рассматривается как более слабая сторона трудовых отношений – для баланса интересов учитывается его уязвимое положение (это подтверждается, например, позицией Конституционного Суда РФ, провозглашающей приоритет справедливости и гуманизма в оплате труда).

Внимание уделяется влиянию судебной практики на развитие трудового законодательства. Формально судебные решения не являются самостоятельным источником трудового права, однако в условиях появления множества новых, прямо не урегулированных ситуаций (особенно в период пандемии COVID-19 и перехода на удаленный труд) суды фактически выполняют правотворческую функцию. Верховный Суд РФ и Конституционный Суд РФ своими разъяснениями восполняют пробелы и устраняют коллизии, обеспечивая актуализацию законодательства.

Приводятся примеры, когда массовое внедрение дистанционной работы выявило недостатки правовых норм (режим рабочего времени, гарантии отдыха удаленных работников) и судебная практика подтолкнула законодателя к оперативному внесению поправок в ТК РФ. Отмечены прецеденты, в которых суды встали на защиту работников, подвергшихся чрезмерной нагрузке, так, указано, что ненормированный рабочий день не должен использоваться для систематической сверхурочной работы без оплаты, иначе такой труд должен расцениваться как сверхурочный со всеми положенными гарантиями.

Наряду с цифровизацией, на трудовые отношения влияют экономические и морально-этические факторы. Отмечается, что цифровая экономика и информационные технологии приводят к появлению новых форм занятости и изменяют роль человека в производственном процессе, вызывая необходимость адаптации трудового права. Даже в новых условиях трудовое

право опирается на неизменные нравственные ценности – принципы справедливости и гуманизма, признание уязвимого положения работника – которые должны сохраняться при любых реформах.

Таким образом, развитие правового регулирования рабочего времени и времени отдыха происходит под влиянием международных стандартов, судебной практики и процессов цифровизации. Международные нормы задают базовые гарантии, судебная практика заполняет пробелы и защищает права работников, а цифровые технологии формируют новые проблемы для законодательства. Усиливается роль судов и доктрины в адаптации трудового права к новым условиям. Отмечается необходимость модернизировать нормы о рабочем времени и отдыхе с учетом глобальных трендов (например, сокращения рабочей недели, концепции баланса «работа – личная жизнь»), но на основе национальных ценностей и принципов отрасли. Важнейшим остается требование не допускать ухудшения положения работника при внедрении гибких и дистанционных форм занятости. Проведенный анализ подтверждает необходимость корректировки отдельных положений ТК РФ о времени труда и отдыха в целях обеспечения эффективного и справедливого регулирования труда в цифровую эпоху.

Во втором параграфе «**Рабочее время и время отдыха как экономическая и правовая категории**» рабочее и нерабочее время раскрываются с двух сторон – правовой и экономической.

Подчеркивается, что эти два института связаны с одним объектом – временем. Время является непрерывной объективной категорией, так как трудовые отношения развиваются во времени через чередование периодов работы и отдыха. Рабочее время занимает ключевое место в трудовом праве, выражая обязанность работника выполнять трудовую функцию в интересах работодателя. Важно, что время труда и время отдыха тесно взаимосвязаны; непрерывность трудовых отношений обеспечивается сменой рабочих периодов и интервалов, свободных от работы. В рамках одной правовой связи «рабочее время» и «время отдыха» – две стороны единого явления.

В историческом плане исследования бюджета времени работников (С. Г. Струмилин и др., 1920-1960-е гг.) выделили рабочее, внерабочее и свободное время. Свободное время первоначально не акцентировалось как особая часть, но позднее стало пониматься как часть внерабочего времени, не связанная с работой и обязательными физиологическими процессами (сон, питание), которую человек может использовать по своему усмотрению. Ученые (Г. А. Пруденский, Б. А. Грушин и др.) стали рассматривать свободное время как ресурс личностного развития и удовлетворения духовных потребностей, заложив основу концепции «человеческого потенциала». Предложенное Г. А. Пруденским разделение бюджета времени на принудительно обусловленные периоды (работа, дорога, бытовые нужды) и автономные промежутки (собственно свободное время) показало значение такого разграничения для правовой регламентации режима труда и отдыха и для качества жизни работников. Отмечается, что продуктивность труда зависит не только от рационального использования рабочего времени, но и от того, как работник проводит свободное время.

Современное регулирование рабочего времени в России сочетает государственные требования и договорные механизмы (коллективные и индивидуальные). Конституция РФ (ст. 37) устанавливает право на отдых и ограничение рабочей недели, что нашло отражение в трудовом законодательстве. Правовое регулирование рабочего времени исторически выполняло две функции: определяло пределы участия работника в общественном труде (максимальную продолжительность работы) и обеспечивало восстановление сил работников, охрану их здоровья и возможность выполнения иных жизненных обязанностей. Исследователи подчеркивают, что нормы о рабочем времени одновременно решают экономические задачи и задачи защиты работника.

По итогам первой главы сделан вывод о диалектической взаимосвязи экономических и правовых аспектов рабочего времени и времени отдыха. Экономическая целесообразность и новые технологии диктуют запрос на

изменение правовых норм, а правовое регулирование, в свою очередь, формирует рамки, в которых достигаются экономические цели. Правовое регулирование трудовых отношений все более чутко реагирует на инновации экономики, так, появление платформенной занятости уже ставит вопрос о новых критериях рабочего времени и времени отдыха для занятых через цифровые платформы. Государство, осознавая вызовы цифровизации, уделяет повышенное внимание этим проблемам, стремясь не допустить размывания гарантий трудового права.

Во второй главе «**Проблемы и перспективы регулирования института рабочего времени в условиях цифровизации**» содержится три параграфа, дается развернутое описание понятия и видов рабочего времени, анализируются различные режимы труда, особенности учета рабочего времени, а также обозначаются современные вызовы и направления совершенствования законодательства о рабочем времени.

В первом параграфе «**Понятие и виды рабочего времени**» раскрываются понятие и виды рабочего времени, учитывая проблемные аспекты его определения и учета. Легальное определение рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) охватывает период, когда работник должен выполнять трудовые обязанности согласно правилам и договору, и иные предусмотренные законом периоды. Однако это определение не отражает всех ситуаций, особенно при гибких графиках, дистанционной работе и иных новых формах занятости. Например, остается неясным, как квалифицировать время выполнения работником отдельных поручений вне установленного графика: является ли оно рабочим временем, сверхурочной работой или особым периодом ожидания.

В научных работах предлагаются различные варианты расширения понятия. Е. Ю. Забрамная определяет рабочее время как время, непосредственно затраченное на исполнение трудовых функций работника. И. О. Снигирева предлагает включать в рабочее время и специальные периоды, предусмотренные законодательством (например, перерывы для кормления

ребенка). Некоторые ученые трактуют рабочее время как период, когда сотрудник находится в распоряжении работодателя, исключая периоды отдыха. Отмечается, что при удаленной работе постоянное нахождение под контролем не требуется, поэтому рабочее время следует считать только периоды фактического исполнения обязанностей (эта мысль поддерживается, например, Н. А. Муциновой). Законодательная конструкция «рабочего времени» не всегда совпадает с фактическим пониманием, так как есть разница между подходом «когда работник трудится» и формулой закона «когда должен трудиться». Учитывая развитие дистанционной занятости, автор подчеркивает необходимость детализировать в локальных актах границы рабочего времени и периодов готовности к работе.

В рамках альтернативного институционального подхода (В. С. Козлов) рабочее время рассматривается как совокупность норм, направленных одновременно на ограничение продолжительности труда и охрану права на отдых работника через установление пределов времени работы. В российском трудовом праве, несмотря на разные мнения, используется единое определение: рабочее время – период исполнения обязанностей и приравненные к нему периоды, установленные законом. Автор выделяет несколько аспектов этой категории: нормативный (установленная законом нормальная продолжительность работы – дневная, недельная и др., которая служит мерой труда и гарантией от переутомления), организационный (рабочее время как период, когда работник по правилам должен находиться на рабочем месте или в распоряжении работодателя, включая время фактической работы и приравненные к нему отрезки, например предусмотренные законом перерывы, оформленные простои), и фактический (реально отработанное время, которое может превышать норму при сверхурочной работе либо быть меньше при нетрудоспособности, простоях и т.д.). Такое разложение понятия упорядочивает учет рабочего времени и оплату труда, снижая риски произвольного толкования.

Анализ показал, что действующее регулирование рабочего времени содержит пробелы и нуждается в совершенствовании. Отсутствуют четкие критерии отнесения отдельных периодов (например, времени на связи вне работы) к рабочему времени, недостаточно защищены некоторые категории работников (занятые на неполном рабочем времени, дистанционные работники и др.). Автор обосновывает необходимость модернизации законодательства о рабочем времени, в частности, расширения перечня лиц, имеющих право на сокращенное рабочее время, совершенствования механизмов учета рабочего времени (особенно в цифровой форме) и усиления контроля за сверхурочной работой. Без таких изменений невозможно достичь баланса интересов работника и работодателя в условиях цифровой экономики.

Важно указать, что цифровизация не привела к пересмотру легального понимания рабочего времени и его видов. Фундаментальные категории рабочего времени, закрепленные в трудовом законодательстве (например, нормальная и сокращенная продолжительность, различные формы неполной занятости), сохранили свое прежнее содержание несмотря на технологические изменения. Цифровая трансформация экономики не поколебала фундаментальных основ института рабочего времени, гарантирующих предельную продолжительность труда и защищающих право работника на ограничение рабочего дня.

Второй параграф «**Режим рабочего времени и его виды**» посвящен режиму рабочего времени и его видам. Режим рабочего времени представлен как базовый механизм организации труда, обеспечивающий рациональное распределение периодов работы и отдыха. Его назначение – поддерживать оптимальный баланс нагрузки и восстановления, предотвращая переутомление и сохраняя продуктивность в долгосрочной перспективе. Установление конкретного порядка чередования труда и отдыха происходит на разных временных уровнях (в границах смены, суток, недели, года) и фиксируется в правилах внутреннего трудового распорядка организации.

В научной литературе подчеркивается различие понятий «режим работы» (график функционирования организации в целом) и «режим рабочего времени» (индивидуальный график работника). Так, отмечено, что термин «режим работы» лучше отражает потребности работодателя, тогда как выражение «режим рабочего времени» акцентирует учет отработанных часов, а не результат труда. Грамотно разработанный режим рабочего времени обеспечивает равномерное распределение нагрузки, непрерывность производственного процесса и предоставляет работникам достаточные возможности для отдыха и личных нужд.

В параграфе проводится анализ содержания ст. 100 ТК РФ, перечисляющей компоненты режима такие как продолжительность рабочей недели (пятидневка, шестидневка, скользящий график, неполная неделя), возможность работы с ненормированным днем для отдельных категорий, длительность ежедневной работы (смены) в том числе при неполном дне, время начала и окончания работы, перерывы, количество смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Эти элементы устанавливаются либо локальными правилами, либо индивидуальным договором, если график конкретного работника отличается от общего.

Отмечается отсутствие единого научного определения режима рабочего времени и разнообразие подходов. И. О. Снигирева определяет режим как форму организации времени труда – распределение нормы часов по календарным периодам с учетом предоставления отдыха. С. М. Новрадова-Василиади предлагает оценивать режим как распределение работы в пределах суток или иного периода с указанием начала и окончания ежедневной занятости и перерывов. Оба подхода сходятся на том, что режим описывает внутреннюю структуру рабочего времени, хотя один делает упор на календарную норму, а другой – на конфигурацию смен.

Учитывая разнообразие позиций, высказывается аргумент за уточнение формулировки ст. 100 ТК РФ. Предлагается сосредоточить внимание на гибкости регулирования и изложить норму в новой редакции, что расширит

возможности учета специфики предприятий и работников при сохранении общих гарантий.

Далее анализируется пробел в правовом регулировании, связанный с тем, что для работников с особым характером труда ТК РФ предусматривает утверждение особенностей режима Правительством РФ, однако такие правила до сих пор не приняты. В результате образуется правовой вакуум, затрудняющий разработку локальных графиков и создающий риски неоднородной практики. Указывается на необходимость оперативного принятия подзаконных актов для устранения неопределенности и обеспечения баланса между охраной здоровья работников и производственными потребностями. Кроме того, подчеркивается ключевая роль правильно закрепленного на местном уровне режима труда и отдыха, так как он служит важнейшим средством охраны здоровья персонала, повышения его производительности и удовлетворения нужд производства, согласуя общественные и личные интересы.

Законодательством предусмотрено несколько видов режимов рабочего времени (глава 16 ТК РФ): ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время, сменная работа, разделение рабочего дня на части и др. Принято деление режимов на общие (стандартные графики для большинства работников предприятия, напр. пятидневка) и специальные (особые графики для отдельных категорий сотрудников).

В работе отмечаются современные тенденции, влияющие на режим труда, например, внедрение электронных трудовых договоров (цифровых контрактов) упрощает управление трудовыми отношениями и повышает их прозрачность, хотя требует надежной защиты персональных данных работников. В контексте мировых трендов рассматривается концепция четырехдневной рабочей недели, набирающая обороты в ряде развитых стран (Дания, Швеция, Нидерланды и др.). Отмечается, что сокращение рабочей недели имеет преимущества, среди которых снижение актуальности 40-часового стандарта в условиях автоматизации и использования искусственного

интеллекта; создание новых рабочих мест за счет высвобождения рабочего времени (что особенно важно для людей с ограниченной мобильностью, пенсионеров, инвалидов); улучшение баланса между работой и личной жизнью. Автор указывает, что несмотря на привлекательность такой перспективы, ее реализация в российской правовой системе требует взвешенного подхода, учитывающего национальные социально-экономические условия.

В качестве вывода отмечено, что действующие нормы ТК РФ содержат пробелы, допускающие злоупотребления со стороны работодателей.

Необходимо внесение изменений в ст. 100, 101, 102 и 312.4 ТК РФ, направленных на уточнение прав работников и обязанностей работодателей при установлении различных режимов рабочего времени. С учетом активной цифровизации трудовых процессов и роста числа удаленных форм занятости, представляется обоснованным закрепление в ТК РФ норм, регулирующих использование цифровых платформ для учета рабочего времени, установление права на «отключение», а также конкретизация обязанностей работодателя по обеспечению прозрачности графика и защиты персональных данных работников. Особое внимание уделено необходимости законодательного ограничения продолжительности переработок, а также введения дополнительных гарантий для работников с гибким графиком и дистанционных работников.

Цифровизация оказывает заметное влияние на режимы рабочего времени, требуя адаптации правового регулирования. Внедрение информационных технологий и развитие дистанционных форм занятости изменили способы организации труда, позволяя работодателям гибко комбинировать различные режимы рабочего времени. Разнообразие форм стало особенно востребовано среди новых поколений работников, которые благодаря технологиям не считают обязательным постоянное присутствие на рабочем месте. Таким образом, цифровые технологии поменяли характер организации рабочего времени, размывая традиционные границы трудового

распорядка и делая режим труда более вариативным, что привело к тому, что актуальные подходы уже не охватывают всех вариантов организации рабочего времени в цифровую эпоху.

В третьем параграфе «**Учет рабочего времени**» рассматриваются вопросы учета рабочего времени. Согласно ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником, строго соблюдая требования трудового законодательства и условия коллективных договоров. Отмечается, что учет рабочего времени не предоставлен на усмотрение работодателя полностью – его рамки и порядок определяются императивными нормами и соглашениями.

Подробно раскрываются формы учета рабочего времени, применимые при разных режимах труда. Поденный учет (ежедневный) характерен для организаций с нормированным графиком при пяти- или шестидневной рабочей неделе; он предусматривает фиксацию времени начала и окончания работы каждый день, продолжительности ежедневной занятости, наличия предусмотренных перерывов и любых сверхнормативных часов работы. Понедельный учет используется при неравномерном распределении нагрузки в течение недели: например, если в первые дни выполняются более трудоемкие задачи, а перед выходным днем рабочее время сокращено. В этом случае суммарная продолжительность труда подсчитывается за неделю, хотя ежедневный контроль также ведется; сверхурочные часы учитываются отдельно. Такая модель позволяет по соглашению сторон перераспределять нагрузку в течение недели (учитывая личные обстоятельства работника), не выходя за пределы установленной недельной нормы. Суммированный учет вводится на более длительный период (месяц, квартал и до одного года максимум) там, где ежедневное или еженедельное время работы варьируется.

В заключение обзора форм учета подчеркивается, что выявлены проблемные аспекты учета рабочего времени в современных условиях, особенно при дистанционной или гибридной занятости, так как традиционные формы (ежедневная, еженедельная, суммированная) не всегда охватывают

специфические режимы работы, связанные с гибким графиком или трудовой активностью, что требует индивидуализированного подхода к фиксации рабочего времени.

Проанализированы ключевые проблемы учета рабочего времени в новых условиях, особенно при дистанционной и гибридной занятости. Выявлено, что существующие правила зачастую толкуются в пользу работодателя. Судебная практика уже встала на защиту работников, суды признают незаконными попытки работодателей в одностороннем порядке отменять дистанционный режим работы и увольнять сотрудника за отказ вернуться к очной работе. Это подчеркивает необходимость законодательно закрепить гарантию стабильности условий удаленного труда и право работника на сохранение согласованной формы занятости.

Автор предлагает установить четкие критерии фиксации реально отработанных часов при дистанционной работе (с использованием специальных программ и регламентации электронного общения между работником и работодателем), чтобы обеспечить прозрачность учета и баланс интересов. Отдельно рассматриваются социальные аспекты, например, отмечено, что несовершеннолетних работников практически невозможно защитить от скрытых переработок при удаленной занятости, поэтому предлагается прямо запретить применение дистанционной (и гибридной) работы для лиц до 18 лет. Кроме того, для работников с инвалидностью рекомендуется установить специальные правила учета рабочего времени, учитывающие их индивидуальные особенности. Подобные меры минимизируют риск чрезмерной нагрузки работников, усилят охранительную функцию трудового права и позволят адаптировать институт рабочего времени к реалиям цифровой эпохи без ухудшения положения уязвимых категорий работников.

Цифровизация повлияла на способы учета рабочего времени, инициировав пересмотр традиционных методов фиксации рабочего периода. Появление дистанционной и гибридной занятости указало на ограниченность

прежних форм учета – поденного, понедельного, суммированного – которые перестали охватывать все современные виды трудовой деятельности. В условиях, когда сотрудник может выполнять работу вне стационарного рабочего места и в нестандартное время, фиксировать фактически отработанные часы становится сложнее. Традиционный учет не отражает реальность гибкого графика или удаленной работы. Исследование подтвердило, что без обновления механизмов учета возникает риск неточного измерения труда и споров о переработках в цифровой среде. Таким образом, технологические изменения поставили под сомнение универсальность старых подходов к измерению рабочего времени и потребовали внедрения новых решений.

В третьей главе «**Проблемы и перспективы регулирования института времени отдыха в условиях цифровизации**», содержащей два параграфа, исследуется понятие и виды времени отдыха, включая классификацию перерывов, выходных и нерабочих дней, а также анализируется правовое регулирование отпусков как центрального элемента времени отдыха. Особое внимание уделено гарантиям реализации права на отдых и требуемым изменениям законодательства с учетом современных реалий.

В первом параграфе «**Понятие и виды времени отдых**» приводятся классические определения, а именно в 1920-е годы время отдыха понималось как период, когда работник свободен от работы и распоряжается им по своему усмотрению; к 1940-м годам появилось юридическое определение как период, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей. Эту концепцию поддержали и развили многие ученые (Л. Я. Островский, Я. А. Карасев и др.), дополнив ее критерием свободы использования времени. В итоге утвердилось определение: «время отдыха» – период, когда работник не выполняет трудовые функции и может использовать это время по своему усмотрению. Оно зафиксировано в ст. 106 ТК РФ и сочетает юридический признак (освобождение от работы) и личную автономию работника. Такая двойственная природа времени отдыха усиливает

его охранительную функцию и позволяет отграничить время отдыха от других периодов (например, от служебных простоев).

Цель времени отдыха состоит в восстановлении работоспособности работника. Работник удовлетворяет личную потребность в отдыхе и восстановлении сил, одновременно работодатель заинтересован в стабильной продуктивности его труда после отдыха.

Закон относит к времени отдыха перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, а также отпуска. Кратковременные виды отдыха (перерывы, выходные, праздники) отличают от длительного отдыха – ежегодных отпусков. Трудовой кодекс не устанавливает минимальной продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха – она регламентируется подзаконными актами (так, для авиации междусменный отдых должен быть как минимум вдвое длиннее отработанной смены). Фактическое распределение ежедневного отдыха определяется локальными правилами исходя из физиологических потребностей работников. Еженедельный непрерывный отдых полагается продолжительностью не менее 42 часов подряд; как правило, это два выходных дня при пятидневной неделе или один при шестидневной (ст. 111 ТК РФ). Дополнительные выходные дни предусмотрены для отдельных работников (например, для родителей детей-инвалидов, доноров и др.) как льгота. Нерабочие праздничные дни отличаются наибольшей продолжительностью среди кратковременных видов отдыха. Автор предлагает считать нерабочие часы накануне и после праздничного дня частью ежедневного отдыха, что устранило бы неопределенность статуса этих периодов.

На основании анализа сделан вывод, что термин «нерабочее время» в трудовом праве употребляется неоднозначно, так, в широком смысле он охватывает все время, не включенное в рабочее (ежедневный отдых, перерывы, выходные, праздники – не оплачиваемые, за исключением ежегодных отпусков); однако ряд интервалов, формально являясь отдыхом, оплачиваются

или засчитываются как рабочее время (пример – некоторые перерывы, учитываемые в рабочем времени).

В завершение параграфа обобщаются перспективы обновления института времени отдыха под влиянием цифровизации. Отмечается, что размывание границ между работой и свободным временем в информационном обществе ставит новые задачи перед законодателем. Вероятными трендами являются сокращение продолжительности ежедневной работы, увеличение доли творческой и интеллектуальной деятельности, которую работники нередко продолжают за пределами формального рабочего дня по собственной инициативе (что фактически превращает часть личного времени в рабочее).

Учитывая это, предлагается адаптировать нормы ТК РФ и иных актов, а именно усилить договорную автономию сторон в определении времени отдыха через коллективные соглашения и трудовые договоры, одновременно закрепив на законодательном уровне ключевое назначение времени отдыха как гарантированного периода восстановления. Законодателю рекомендуется учитывать современные социально-экономические реалии, чтобы предотвращать ситуацию, когда технологический прогресс фактически удлиняет рабочий день за счет времени отдыха. В частности, требуется обеспечить, чтобы новые модели организации труда (удаленная работа, гибкий график, проектная занятость) не приводили к нарушению права работника на полноценный отдых.

Цифровизация не изменила сущностных характеристик времени отдыха и его видов, закрепленных законодательством о труде. Время отдыха, как и прежде, противопоставляется рабочему времени и охватывает периоды, когда работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Ключевые разновидности времени отдыха остаются неизменными по своей правовой природе. Иными словами, цифровая трансформация условий труда не породила новых категорий времени отдыха, законодательство по-прежнему регулирует отдых работника через прежние институты, обеспечивая ему перерывы и свободное время между периодами работы.

Второй параграф «**Правовое регулирование отпусков**» посвящен правовому регулированию отпусков как особого вида времени отдыха. В научной литературе отпуск с советского периода определялся как ежегодный непрерывный отдых определенной длительности, предоставляемый работнику после определенного периода работы с сохранением места работы и заработной платы (Л. Я. Гинцбург, Н. Г. Александров и др.). Выделяются признаки отпуска такие как непрерывность отдыха, сохранение рабочего места (должности) на период отпуска и сохранение среднего заработка (как правило).

Впоследствии определение отпуска уточнялось, его стали рассматривать как освобождение от работы на установленный законом срок с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ранние дефиниции подвергались критике (Е. И. Хруслова) за узость круга лиц (упоминались лишь «рабочие и служащие»), поэтому современный подход распространяет право на отпуск на всех работников, заключивших трудовой договор. Современные исследователи (Н. А. Постников, Н. А. Цуркан и др.) подчеркивают, что отпуск – это период освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей с сохранением рабочего места и, как правило, заработной платы, предоставляемый либо для отдыха, либо для осуществления иных важных задач (обучение, уход за ребенком, лечение и т.д.). Иными словами, термин «отпуск» охватывает не только собственно отдых, но и другие случаи законного освобождения от работы.

Трудовой кодекс РФ не дает общего определения отпуска, но определяет порядок предоставления различных его видов. В главе 19 ТК РФ закреплены ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуск без сохранения заработной платы – законодатель относит их к времени отдыха. Остальные виды отпусков регулируются отдельными главами (к примеру, учебные отпуска, отпуска по уходу за ребенком, дополнительный отпуск педагогам) или иными законами, поскольку имеют специальное назначение.

Законодательство предусматривает широкий спектр отпусков. Ежегодные оплачиваемые отпуска подразделяются на основные (28 дней, а для некоторых категорий – удлиненные) и дополнительные (предоставляются при наличии специальных оснований: вредные условия труда, особый характер работы, районы Крайнего Севера, длительный стаж службы, ненормированный рабочий день и др.). Помимо этого, существуют специальные целевые отпуска – учебные, по беременности и родам, по уходу за ребенком до трех лет, творческие и т.п., которые служат реализации соответствующих прав работников и не рассматриваются как отдых.

Указано, что отдельным категориям работников установлены удлиненные ежегодные отпуска (например, удлиненный основной отпуск для педагогических работников), но ни понятие «удлиненный отпуск», ни критерии его продолжительности прямо не закреплены в законе, что создает неопределенность.

В целях упорядочения законодательства автор предлагает четко разграничить виды отпусков, унифицировать критерии их предоставления и внести в ТК РФ полный перечень категорий работников, имеющих право на дополнительные отпуска (сведя нормы из разных статей). Также предлагается установить правило суммирования продолжительности дополнительных отпусков, если у работника одновременно несколько оснований, чтобы компенсация отражала совокупность вредных факторов.

Цифровизация не повлияла на основополагающие положения о праве на отпуск и о порядке его предоставления. Отпуск по-прежнему рассматривается как гарантированный период непрерывного отдыха, сохраняющий за работником место работы и средний заработок. Развитие информационных технологий не отменило эту гарантию и не привело к появлению каких-либо новых видов отпусков, напрямую связанных с цифровой сферой. Таким образом, правовой институт отпусков сохранил свое традиционное содержание, согласно которому он призван восстанавливать работоспособность сотрудника и не претерпел изменений в целях или

продолжительности из-за технологических перемен. Тем самым выдерживается генеральный принцип, согласно которому никакие инновации не должны ухудшать положение работника или умалять его право на отдых, а отпуск остается ключевым механизмом реализации этого права.

В заключение главы подчеркивается, что институт времени отдыха нуждается в дальнейшем совершенствовании. Модернизация норм об отпусках с учетом современных социально-экономических реалий (цифровизация, баланс труда и семейной жизни) позволит укрепить гарантии права работников на отдых и адаптировать трудовое законодательство к условиям цифровой эпохи.

В **«Заключении»** диссертационного исследования автор подводит итоги проделанной работы, формулирует выводы и предложения, отражающие основные положения диссертации, определяет перспективные направления дальнейшего исследования темы.

Отмечено, что представляет интерес изучение проблем разграничения рабочего и личного времени работников в условиях постоянной «онлайн-связи», защиты персональных данных работников при цифровом контроле, а также обеспечения психологического благополучия трудящихся в цифровой среде.

В разделе **«Приложения»** автор в формате таблиц систематизирует фактологические данные и основные положения в исследуемой области.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации

1. Хозерова, Е. Е. Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам / Хозерова Е.Е. // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13, № 10А. – С. 7–14 (0,67 п. л.).
2. Хозерова, Е. Е. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени / Хозерова Е.Е. // Образование и право. – 2023. – № 11. – С. 435–438 (0,37 п. л.).
3. Хозерова, Е. Е. Формирование российского законодательства в сфере регулирования времени работы и отдыха: исторический экскурс / Хозерова Е.Е. // Образование и право. – 2023. – № 6. – С. 446–453 (0,93 п. л.).
4. Хозерова, Е. Е. Рабочее время в эпоху цифровизации: реалии и перспективы / Хозерова Е.Е. // Вопросы российского и международного права. – 2025. – Том 15, № 6А. С. 105-110 (0,5 п. л.).

Монография

1. Хозерова Е. Е. «Цифровая трансформация институтов рабочего времени и времени отдыха: отдельные проблемы российского трудового права и пути их решения» // Монография.- Новосибирск: Изд. ООО «СибАК», 2024.- 58 с. (3,63 п. л.).

Общий объем опубликованных работ составляет 6,1 п. л.