Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

На правах рукописи

Хозерова Елена Евгеньевна

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук, профессор
Шевченко Ольга Александровна

Москва – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. Общая характеристика институтов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации 17
§ 1. Теоретические основы институтов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации 17
§ 2. Рабочее время и время отдыха как экономическая и правовая категории ... 28
ГЛАВА 2. Проблемы и перспективы регулирования института рабочего времени в условиях цифровизации 40
§ 1. Понятие и виды рабочего времени 40
§ 2. Режим рабочего времени и его виды 56
§ 3. Учет рабочего времени 91
ГЛАВА 3. Проблемы и перспективы регулирования института времени отдыха в условиях цифровизации 108
§ 1. Понятие и виды времени отдыха 108
§ 2. Правовое регулирование отпусков 120
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 150
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 159
ПРИЛОЖЕНИЯ 174
Приложение 1. 174
Сравнительная таблица продолжительности отпусков на примере отдельных стран (оплачиваемый отпуск: продолжительность, использование, законодательные особенности) 174
Приложение 2. 177
Процент внедрения ИИ в трудовой сфере (внедрение искусственного интеллекта компаниями) 177

ВВЕДЕНИЕ

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[1] (далее – Стратегия) создание общества знаний достигается, в частности, через

[1] Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Собрание законодательства РФ. – 15.05.2017. – № 20. – Ст. 2901.

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»[2]), 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[3] 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

[2] Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7) // СПС КонсультантПлюс.
[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

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.)[4].

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.

---

[4] Хозерова Е. Е. Цифровая трансформация институтов рабочего времени и времени отдыха: Отдельные проблемы российского трудового права и пути их решения. – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Сибирская академическая книга», 2024. С. 29–46.

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[5] 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

[5] Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета по вопросам социальной поддержки семей от 24 января 2025 г. № Пр-119ГС // Официальный сайт Президента РФ. – 24.01.2025. – [Электронный ресурс]. URL: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/76156 (дата обращения: 15.06.2025).

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.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Тема диссертации и ее содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 5.1.3 – частно-правовые (цивилистические).

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНСТИТУТОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

§ 1. Теоретические основы институтов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации

Задачей юридической науки является поиск наиболее рациональных и теоретически обоснованных форм правового регулирования общественных отношений. Научный инструментарий в развитии законодательства способствует более полному пониманию множества социальных явлений, а также помогает в решении многочисленных теоретических, правотворческих и правоприменительных вопросов.

Как уже обосновано в науке, право не просто влияет на социальные явления, но и формирует новую общественную реальность, создавая условия для научно-технического прогресса, обеспечивая развитие общественных отношений, показывая направления рационального использования социальных ресурсов и конкретизируя позитивный потенциал воздействия государства на различные сферы общественной жизни[6].

Г.Д. Гурпич отмечал, что социальные факторы играют более значимую роль по сравнению с устаревшими явлениями и теряют свою актуальность, когда начинают отставать от них[7].

Можно конкретизировать социальные факторы, влияющие на трансформацию современного трудового права:

1) внешние факторы – это элементы, возникающие вне правовой среды и оказывающие влияние на ее развитие. К ним относятся экономические условия, социальные и политические изменения, состояние международных отношений между исследуемыми государствами, а также природные явления и другие подобные аспекты;

---

[6] Право как созидатель новой социальной реальности: монография / ответственный редактор Ю.А. Тихомиров – М.: Издательство Проспект, 2024. – 304 с.

[7] Гурпич Г. Д. Философия и социология Ирана: Избранные сочинения / Пер. М.В. Антонова, Л В. Ворониной. – СПб.: Издательский Дом СПбГУ, 2004. – С. 235.

2) внутренние факторы – они возникают непосредственно из самой природы, доктрины права и тесно связаны с особенностями функционирования правовой системы.

Внешние факторы со временем интегрируются в саму правовую систему, ее внутренние механизмы. Эти факторы могут оказывать как положительное влияние, способствуя развитию права в соответствии с его основополагающими принципами и установленной государством правовой политикой, так и негативное, мешая развитию правовых институтов и даже сводя на нет их регулятивный потенциал.

Обращаясь к историческому опыту, можно заметить, что всякая национальная правовая система опирается на мировой и зарубежный опыт правового регулирования. В той или иной степени государственные и правовые институты неизменно подвергались влиянию внешних факторов[8]. Актуально это и для российской правовой системы, но это не означает, что отечественное право слепо копировало зарубежные правовые конструкции и без всяких оговорок имплементировало международные правовые нормы. Напротив, зарубежный и международный правовой опыт всегда взвешенно анализировался через призму сравнительно-правовой методологии, в отечественную правовую систему интегрировались лишь те подходы правового регулирования, которые соответствовали нашим национальным особенностям и основам российского правопорядка[9].

Сегодня как российская, так и зарубежные правовые системы стремятся найти наиболее рациональные формы урегулирования тенденций цифровизации, влияющей на все сферы общественной жизни. Влияет она и на теоретические основы трудового права. Дихотомия правового регулирования труда в условиях цифровизации состоит в том, что с одной стороны на государстве лежит обязательство по обеспечению свободы труда, запрещению принудительного труда

[8] Коркунов П. М. Лекции по общей теории права: учебное пособие. СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. – С. 43.
[9] Ковлер А.И. Конституция России как сравнительный проект (к истории создания Конституции Российской Федерации) // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. № 1. С.8-14; Его же. Конституционные реформы современности: роль и задачи сравнительного правоведения // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2025. № 3. С. 22-32.

и дискриминационных подходов, созданию условий для реализации права личности на труд; с другой же стороны эти фундаментальные основы трудового права в условиях цифровизации переживают испытания на прочность.

Наука по-прежнему воспринимает работника как слабую сторону в трудовых правоотношениях. Л.А. Чиканова отмечает, что в трудовых отношениях баланс интересов может быть обеспечен только с учетом специфики субъектов этого отношения, выражающейся в том, что одна из сторон - работник является более слабой, зависимой стороной[10]. Тезис о том, что работник является слабой стороной в трудовых правоотношениях многократно встречается в практике Конституционного Суда РФ. Например, в Постановлении от 5.03.2025 № 10-П Конституционный Суд указал, что в основу регулирования отношений по оплате труда положены принцип справедливости, идея гуманизма и приоритета интересов работника[11].

Так или иначе, судебная практика существенно влияет на развитие трудового права. Судебные органы используют позиции высших судов (в первую очередь Конституционного Суда РФ) для вынесения законных и обоснованных решений при наличии в трудовом законодательстве коллизий и пробелов.

Сегодня можно констатировать увеличение правовых конфликтов в сфере труда, поступающих на рассмотрение судебных органов. Этому способствовала пандемия коронавируса и связанное с ней масштабное распространение удаленного труда в России, что потребовало от судов качественно новых подходов к разрешению споров между работниками и работодателями. Как верно отмечает в этой связи С. Ю. Головина, «современное трудовое право в последние годы испытывает на себе огромные трудности, связанные с так называемыми большими вызовами, к числу которых относятся цифровизация экономики, а также пандемия

---

[10] Чиканова Л. А. Модернизация законодательства о труде: актуальные проблемы // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 70 - 84.

[11] Постановление Конституционного Суда РФ от 5.03.2025 № 10-П по делу о проверке конституционности абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 602 части третьей статьи 93, статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 , а также частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Е.В. Неверова» // Официальный сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision819955.pdf (дата обращения: 12.07.2025).

COVID-19, повлиявшая на рынок труда и его правовую организацию»[12]. В частности, в судебной практике наблюдается увеличение судебных дел, в котором правовой конфликт осложнен так называемым цифровым элементом. По мнению Буяновой М.О., пандемия стала катализатором цифровизации трудовых процессов, что потребовало оперативной адаптации трудового законодательства для эффективной защиты прав работников[13].

В современной юридической науке существует три основных подхода к роли судебной практики в системе источников российского права: 1) судебная практика рассматривается как источник права лишь в тех случаях, когда она отражена в руководящих указаниях высших судебных инстанций; 2) судебная практика полностью признается источником права, в том числе если речь идет о решениях судов всех уровней; 3) судебная практика, независимо от того, в решениях судов какого уровня она проявляется, не считается источником права[14].

В российской правовой системе судебная практика традиционно не признавалась и не признается самостоятельным источником права (в том числе трудового), однако ее влияние на развитие трудового законодательства применительно к институтам рабочего времени и времени отдыха сложно переоценить. Особенно заметной роль судов стала в последние десятилетия, когда возникло множество новых ситуаций, не урегулированных прямо законом. В этих условиях, как отмечается в науке, судебные органы фактически начинают выполнять правотворческую функцию[15]. Верховный Суд РФ и Конституционный Суд РФ своими правовыми позиции восполняют пробелы и разрешают правовые коллизии, обеспечивая полноту правового регулирования.

---

[12] Головина С.Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2–5.

[13] Буянова М.О. Развитие законодательства о труде и занятости населения в условиях пандемии // Законы России: опыт, анализ, практика. 2022. № 3. С. 80–87.

[14] Глобализация и развитие законодательства: Очерки / Отв. ред. Ю.А. Тихомиров, А.С. Пиголкин. – М.: Городец, 2004. – С. 53.

[15] Гаджиев Х.И. Судебное правотворчество как вклад судей в развитие права // Российская юстиция. 2022. № 12. С. 68-72; Старицын А.Ю. О роли Верховного Суда РФ в правотворческой деятельности // Администратор суда. 2025.№ 2. С. 44-47; Фокин Е.А. Судебное право: содержательная дискуссия или игра в слова? // Российская юстиция. 2025. № 7. С. 28-34.

Так, именно судебная практика подтолкнула законодателя к уточнению норм о дистанционной работе: массовый переход на удаленный труд в период пандемии COVID-19 выявил ряд пробелов – от режима рабочего времени дистанционных работников до обеспечения им гарантий на отдых. В результате оперативно были приняты поправки[16], во многом учитывающие правоприменительный опыт. В отношении непосредственно рабочего времени и отдыха, примечательны прецеденты, где суды встают на защиту прав работников при избыточной эксплуатации.

Например, Конституционный Суд РФ в Определении от 28.04.2022 № 902-О подчеркнул, что ненормированный рабочий день является особым режимом и не дает работодателю права привлекать работника к труду сверх нормы на постоянной основе[17]. Суд указал, что работодатель обязан соблюдать требование эпизодического (нерегулярного) привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности при таком режиме, иначе эта работа должна рассматриваться как сверхурочная со всеми положенными гарантиями. Такая правовая позиция побудила многих работодателей пересмотреть локальные нормативные акты и практику применения ненормированного рабочего дня, а также послужила сигналом законодателю для более четкого разграничения понятий.

Таким образом, суды способствуют тому, что нормы о рабочем времени получают современное толкование, учитывающее баланс интересов сторон. Судебная практика влияет и на институт времени отдыха. В частности, Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 разъяснил порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, компенсаций за

[16] Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «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» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8052.

[17] Определение Конституционного Суда РФ от 28.04.2022 № 902-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Бесперстова Дмитрия Борисовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 99, частью первой статьи 101, частями первой и третьей статьи 104, статьей 134, частью четвертой статьи 145, частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частями первой и второй статьи 390[7] Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации // Официальный сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision610048.pdf (дата обращения: 14.07.2025).

неиспользованный отпуск, что позволило устранить разночтения на практике[18]. В последние годы, в связи с новыми реалиями, актуализировался вопрос о праве работника быть офлайн в нерабочее время – например, споры об увольнении за несообщение ответа на письма работодателя вечером либо о привлечении к дисциплинарной ответственности за отказ выйти на связь в выходной. Хотя прямых норм ТК РФ на этот счет нет, суды, как правило, становятся на сторону работников, апеллируя к ст. 106 ТК РФ (время вне работы не принадлежит работодателю) и конституционному праву на отдых. Такие решения стимулируют обсуждение необходимости закрепления в законодательстве принципа «права на отключение» работника от рабочих коммуникаций в нерабочее время.

Влияние судебной практики на развитие трудового права уже было предметом внимания отечественных ученых[19], однако в условиях цифровизации возникают новые вопросы правоприменительной практики, которые требуют, в том числе, и доктринального анализа.

Модернизация и реформирование трудового законодательства в связи с переходом к информационному обществу должны осуществляться с учетом правоприменительной практики. Векторы такой модернизации определяются рядом стратегических документов, учитывающих политические, социально-экономические и прочие национальные особенности.

Отметим, что цифровизация является не единственным фактором, влияющим на трансформацию правового регулирования трудовых отношений. Можно также кратко выделить экономические, морально-этические, политические и ряд иных факторов.

Экономические факторы всегда играли важную роль в эволюции правовых систем, начиная с момента появления первых государств. Поскольку государство

---

[18] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

[19] См. напр. Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / ответственный редактор Т.Ю. Коршунова; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2024. – 248 с.

принимает решения, как правило, в виде законов, указов и нормативных актов, экономические условия неизменно влияют на этот процесс.

Влияние на рабочее время и время отдыха экономического фактора зависит от общих закономерностей развития общества. По мнению Ю. В. Иванчиной, развитие информационного общества и цифровых технологий требует пересмотра традиционных подходов к регулированию трудовых отношений, адаптации законодательства к новым формам занятости и взаимодействия между работодателями и работниками. Сам труд становится все более нематериальным, ориентированным на работу с символами и иными сведениями[20].

Традиционный работник все более будет вытесняться специалистами в сфере знаний (когнитариатом)[21]. Если раньше речь шла о «синих воротничках» (рабочих) и «белых воротничках» (служащих), то с конца 90-х годов XX в. при явном преобладании «беловоротничковой» занятости стали выделять уже и «золотые воротнички», с которыми ассоциируются лица, работающие в сфере высоких технологий и информационном секторе. Для этого есть все объективные предпосылки. Так, объем электронной торговли с 2011 до 2014 г. практически каждый год удваивался. В ряде государств объем электронной торговли в ее розничном сегменте превысил 10% (например, Великобритания и Германия). Однако, в России он не достиг и 4%. Не редкостью являются и так называемые «беспилотные магазины», которые работают практически без традиционных продавцов.

Социальное и имущественное неравенство в цифровой экономике вероятно будет дальше расти в зависимости от уровня образования работников, места в иерархии, доступа к информации и др. (так называемый «цифровой разрыв»)[22].

Изменение общества и экономики заставляет изменять подходы к правовому регулированию трудовых отношений, в частности, институтам рабочего времени и

---

[20] Иванчина Ю.В. Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества // Ежегодник трудового права. 2024. № 12. С. 114–140.

[21] Лушников А.М, Лушникова М.В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2022. № 10. С. 19-29.

[22] Там же.

времени отдыха, ведь развитие информационных технологий и систем привело к изменению места и роли человека в производственном процессе, что неизбежно повлечет и трансформацию производственного процесса в целом.

Морально-этические аспекты. Осознание смысла правовых норм и их применение играют ключевую роль в функционировании правового государства. Учеными уже было обосновано положительное влияние перехода к информационному обществу на правосознание личности и, вместе с тем, появление у государства качественно новых обязанностей по обеспечению безопасности индивида в информационной среде[23].

Российское трудовое право опирается на конкретные нравственные ценности: мораль и этика не просто сопутствуют правовому регулированию труда, но формируют его ценностный фундамент. Принцип справедливости, закрепленный в отраслевом законодательстве, призван компенсировать объективное неравенство сторон трудового договора. Поскольку работник изначально находится в экономически и организационно зависимом положении, законодатель наделяет его дополнительными юридическими гарантиями, стремясь восстановить баланс интересов. Следует согласиться с мнением А.Ф. Нуртдиновой: «Построение отраслевой системы норм основано на идее гуманизма: отношении к трудящемуся человеку – его жизни, здоровью, профессиональной самореализации, достоинству как к значимым для общества ценностям. Это проявляется, прежде всего, в признании уязвимого (в экономическом, организационном, социальном аспектах) положения работника в трудовом правоотношении и построении всей отраслевой системы норм с учетом этого обстоятельства»[24].

В соответствии с мнением В.М. Сырых, структура правосознания включает не только знания, но и оценки, эмоции и чувства[25]. Специалисты, обладающие необходимыми знаниями, способны формировать точные и беспристрастные

---

[23] Буклова З.К. Правосознание в современном информационном обществе: теоретико- правовой анализ: Дис. … канд. юрид. наук. – Москва, 2011. – 199 с.

[24] Нуртдинова А.Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 71-83.

[25] Сырых В. М. Социология права: учеб. пособие. – М., 2001. – С. 83–84.

суждения о действующем законодательстве и его эффективности. Однако даже профессионалы подвержены воздействию субъективных факторов, таких как их мировоззрение, правовая психология, социальный статус, а также личные правовые установки и ценности. Законодатель признает, что на процесс правоприменения влияют такие качества как профессионализм, ответственность, увлеченность работой, уважение к закону, дисциплина и аккуратность. Тем не менее для ограничения произвола со стороны работодателя, а также реализации моральных принципов права необходимо закрепить некоторые из этих качеств на законодательном уровне.

Одним из основных прав работников является право каждого работника на отдых. Построение системы разделения рабочего времени и времени отдыха предполагает определение их продолжительности на основе объективных критериев, характеризующих содержание труда, его интенсивность и условия осуществления трудовой функции. Кроме того, справедливость требует обеспечения определенного уровня достатка работника при выработке нормы рабочего времени, который должен иметь возможность удовлетворить основные жизненные потребности.

Отдельного внимания заслуживает фактор влияния искусственного интеллекта на процессы и субъекты трудового права.

В рамках данного исследования термин «искусственный интеллект» (в дальнейшем – «ИИ») трактуется в контексте, соответствующем современному уровню научного и технологического прогресса. В частности, под ИИ понимается программа, которая, используя итеративные методы обучения на обширных наборах данных, имеет возможность генерировать результаты, не зависящие от первоначальных намерений разработчиков[26].

Дефиниция искусственного интеллекта была закреплена Указом Президента РФ «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» в 2019 г. Так, под искусственным интеллектом понимается комплекс технологических

[26] Войниканис Е. А., Семенова Е. В., Тюляев Г. С. Искусственный интеллект и право: вызовы и возможности самообучающихся программ // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2018. №4. С. 137.

решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека или превосходящие их[27]. При этом, по мнению И. А. Филиповой, «в ближайшие пять лет расширяющееся использование работодателями систем искусственного интеллекта приведет к значимым изменениям трудового законодательства»[28].

Современное распространение ИИ в трудовых практиках и статистику по странам отражает Приложение 2, в котором представлены актуальные данные об использовании технологий искусственного интеллекта работодателями.

Процесс роботизации требует решения не только технических, но и трудоправовых, а также этических проблем. Речь идет об использовании информации работодателем после машинной обработки, результатов роботизированного программирования, постоянной видеозаписи, автоматического контроля за перемещением работника по мобильному телефону, чипирования не только продукции, но и самих работников и др. Это подразумевает более жесткие правила и даже запрета принимать кадровые и иные решения только на основании обработки информации без участия человека.

Применительно к институту рабочего времени на первый план выходят этические проблемы в части обработки информации о работнике, полученной при автоматическом учете рабочего времени, что, как представляется, потребует законодательного закрепления обязанности работодателя соблюдать моральные и этические требования при такой обработке.

Защита личной информации в процессе обучения алгоритмов искусственного интеллекта сталкивается с риском деанонимизации данных. Алгоритмы ИИ обучаются на обширных наборах данных, которые могут содержать деперсонифицированные сведения о людях, такие как пол, возраст, состояние

---

[27] Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41.

[28] Филипова И.А. Стратегия развития искусственного интеллекта и последствия ее реализации для трудового права // Вестник СПбГУ. Право. 2022. Т. 13, № 1. С. 24.

здоровья и трудовой стаж. Основная проблема заключается в том, что ИИ способен, анализируя несколько анонимизированных наборов данных одновременно, восстановить личные данные. То есть алгоритм может сопоставить информацию из разных баз и идентифицировать конкретного человека, определяя его пол, возраст и заболевания, даже если эти данные были изначально анонимными. Питер Флейшер, эксперт по защите личной информации в компании Alphabet Inc., подчеркивает, что с развитием методов машинного обучения возникает новая угроза – возможность алгоритмов находить способы для деанонимизации данных[29].

Эта проблема становится все более актуальной в контексте обработки больших объемов данных работников работодателями. Например, работодатели применяют искусственный интеллект в процессе подбора персонала, чтобы определить образ наиболее подходящего кандидата профессиональным требованиям, анализируя информацию о текущих работниках. Таким образом, персональные данные любого работника становятся уязвимыми, что прямо противоречит как ТК РФ, так и законодательству о персональных данных.

Также, как отмечается Н. В. Черных и Д. И. Воронцовым, актуализировалась проблема технологической безработицы – утраты рабочих мест из-за изменений в технической организации производства и введением новых средств автоматизации человеческого труда[30].

Вышеперечисленные риски не приведут к кардинальным изменениям в правовой сфере. Тем не менее это не означает отсутствия необходимости в поиске правовых форм урегулирования использования искусственного интеллекта. Наоборот, сейчас крайне важно провести тонкую и тщательную модернизацию правовой системы. Необходимо применять междисциплинарный подход для глубокого анализа экономических, правовых, политических и социальных аспектов использования ИИ. Конкретизация этих факторов и оценка их важности

---

[29] См.: Gardner S. Artificial Intelligence Poses Data Privacy Challenges // Bloomberg Law Privacy and Data Security. 2016.
[30] Черных Н. В., Воронцов Д. И. Перспективы совершенствования трудового законодательства и законодательства об охране труда при осуществлении роботизации производства // Актуальные проблемы российского права. 2024. № 12. С. 74

помогут повысить обоснованность и корректность применения правовых норм, а также способствуют улучшению их эффективности.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие правового регулирования рабочего времени и времени отдыха происходит под влиянием международных норм, судебной практики и цифровизации. Международные стандарты закладывают основу гарантий и остаются ориентиром, судебная практика восполняет пробелы и защищает права работников, а цифровизация ставит новые проблемы, требующие осмысления и законодательного урегулирования. Можно констатировать усиление роли судебной практики и доктрины в адаптации трудового права к динамично меняющейся среде. Модернизация норм о рабочем времени и отдыхе должна идти с учетом глобальных тенденций (сокращение рабочей недели, баланс работы и жизни), но опираться на национальные ценности и фундаментальные основы трудового права. Важнейшим принципом остается недопущение ухудшения положения работника при внедрении гибких и цифровых режимов труда, что неоднократно подчеркивал Верховный Суд РФ. Проведенный анализ подтверждает необходимость учета некоторых положений ТК РФ о времени труда и отдыха, исходя из перечисленных факторов, с целью обеспечения эффективного и справедливого правового регулирования труда в цифровую эпоху.

§ 2. Рабочее время и время отдыха как экономическая и правовая категории

Подчеркивая значимость института рабочего времени, А. Я. Петров обоснованно указывает что «без правового регулирования этого элемента трудовых отношений между работниками и работодателями трудовое право, как отрасль российского права становится беспредметным и, разумеется, теряет свое назначение, смысл, функции и так далее»[31].

Сходство в правовом регулировании институтов рабочего времени и отдыха в трудовом праве объясняется общим объектом, на который направлено их правовое воздействие. Этот объект – время. Время представляет собой

[31] Петров А.Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2023. – С. 274.

универсальную категорию и форму существования всех материальных систем и процессов. Оно является объективным и не зависит от человеческого сознания или проявлений его воли.

В трудовом праве категория рабочего времени занимает ключевое место и тесно связана с основополагающей природой трудовых отношений, которая заключается в выполнении работником своих обязанностей в интересах работодателя. Важно отметить, что время как категория обладает такими свойствами, как целостность и непрерывность. Эти характеристики обеспечиваются благодаря последовательности и продолжительности различных временных отрезков, каждый из которых имеет четкое начало и завершение. Периоды рабочего времени имеют свои пределы. Непрерывность трудовых отношений во времени достигается за счет чередования рабочих периодов с интервалами, свободными от трудовых обязанностей. Рабочее время и время отдыха, находящиеся в рамках одной правовой связи между работником и работодателем, представляют собой две взаимосвязанные стороны одного явления – времени, которое охватывает специфический набор трудовых правоотношений с участием конкретного работника[32].

Начало систематического анализа категории времени в отечественной научной традиции связано с 1920-ми годами и именем академика С. Г. Струмилина; развитие тематики продолжили В. А. Лебедев-Патрейко, Д. Е. Родин, Г. П. Рабинович, В. В. Михеев и другие. В их работах жизненное время человека подразделялось на рабочее, время отдыха и нерабочее время. Свободное время не выделялось как самостоятельная позиция в бюджете времени работников, его роль как фактора повышения общего уровня рабочей силы на тот момент почти не осмыслялась научным сообществом.

К началу 1960-х годов в бюджете времени рабочего закрепилось разграничение на рабочее и внерабочее время, внутри последнего стало выделяться свободное время. Существенный вклад в теоретическое осмысление и

[32] Аленина И.В. Рабочее время и время отдыха как взаимообусловленные категории // Российский ежегодник трудового права. 2014. № 10. С. 419-429.

эмпирическое изучение свободного и рабочего времени внесли С. Г. Струмилин, продолживший исследования, а также В. Д. Патрушев, Г. С. Петросян, Г. А. Пруденский, Г. Е. Зборовский, Г. П. Орлов, А. А. Глазачев, С. Супоницкий, П. П. Маслов, Б. А. Грушин, Б. Г. Прошкин и другие. Разработанные в 1950-1970-е годы классификации бюджета времени выявили его неоднородность, как правило выделялись три компонента: рабочее, внерабочее и свободное время. Рабочее время трактовалось как четко фиксированное в производственном пространстве.

Под свободным временем понималась часть общего фонда времени, освобожденная от профессиональной деятельности, прежде всего материально-производственной, а также от периодов простого воспроизводства рабочей силы, включая прием пищи, сон, отдых и домашний труд. В определение включался принцип «свободной деятельности», то есть возможность распоряжения соответствующим промежутком по собственному усмотрению и в соответствии с индивидуальными интересами. Проблематика перераспределения рабочих периодов в пространство свободного времени в указанных исследованиях практически не анализировалась.

Назначение свободного времени было конкретизировано. Так, Г. А. Пруденский, Б. А. Грушин, Г. П. Орлов, С. Г. Струмилин трактовали его как ресурс личностного развития, пространство свободного выбора форм удовлетворения духовных и физических потребностей, а также сферу социальной активности, соотнесенной с индивидуальным жизненным опытом и совокупным опытом общества. Такое понимание положило основу концепции «человеческого потенциала»[33].

Г. А. Пруденский предложил диалектический принцип разделения бюджета времени на рабочее и внерабочее. Во внерабочую составляющую он включал время на дорогу к месту работы и обратно как связанное с трудовой занятостью, периоды домашнего труда и иных бытовых нужд, интервалы удовлетворения

[33] Цит. по: Демина В. В. Трансформация социально-экономического содержания рабочего и свободного времени в постиндустриальной экономике: дис. … докт. экон. наук. М., 2011. – С. 65.

физиологических потребностей, а также собственно свободное время[34]. Сформированная схема операционализировала разграничение принудительно обусловленных и автономных временных интервалов, что имеет значение для последующей правовой регламентации режимов труда и отдыха и для оценки качества жизни.

Анализ свободного времени имеет большое значение для решения проблем полного развития личности и роста производительности труда, поскольку последняя зависит не только от использования рабочего времени, но и от направленности расходования свободного времени[35].

Современный этап развития российского государства примечателен тем, что правовое регулирование рабочего времени представляет собой комбинацию государственного (законодательного) регулирования наряду с договорным (как коллективным, так и индивидуальным) подходами. С точки зрения конституционного права, рабочее время формирует определенную взаимосвязь с временем отдыха (это закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации), что, безусловно, отразилось в большинстве научных работ специалистов в области трудового права[36].

Рабочее время как правовая категория имеет многофункциональную роль. Оно не только служит показателем вовлеченности работников в общий трудовой процесс, но и выступает как важный элемент системы трудового права. Соблюдение рабочего времени в значительной степени обусловлено необходимостью придерживаться установленного режима работы[37].

Понятие «рабочее время» тесно связано с установленной нормой его продолжительности. Оно охватывает как период, когда работник фактически выполняет свои обязанности, так и те моменты, когда работа не осуществляется, но в соответствии с трудовым законодательством эти временные отрезки должны

---

[34] Цит. по: Стариков Г.Н, Рабочее время и его социально-экономические границы в условиях развитого социализма: дис. ... канд. экон. наук. М., 1984. С. 39.

[35] Там же.

[36] Хозерова Е. Е. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени // Образование и право. – 2023. – № 11. – С. 435–436.

[37] Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 39.

быть учтены в общем рабочем времени. К таким периодам относятся, например, оплачиваемые простои и перерывы.

Продолжительность рабочего времени может быть установлена на различных временных интервалах: сутки, неделя, месяц и год. В процессе нормирования рабочего времени обычно применяются термины «рабочая смена» и «рабочая неделя».

Законодательное регулирование рабочего времени исторически исполняло две ключевые функции. С одной стороны, оно устанавливало пределы участия работников в коллективном труде общества, а с другой – способствовало созданию условий для восстановления сил, потраченных в процессе работы, охране здоровья, личностному развитию, выполнению семейных обязанностей и других жизненно важных задач[38].

О.Е. Рычагова справедливо утверждает, что исследование регулирования рабочего времени и периодов отдыха в трудовом праве является одним из наиболее увлекательных направлений. Законодательство нацелено на решение нескольких ключевых задач, включая обеспечение прав работников на отдых. В этом контексте подчеркивается взаимосвязь между этими двумя институтами трудового права, а внимание акцентируется на их связях. Основной целью правового регулирования рабочего времени выступает обеспечение адекватной защиты труда[39].

По обоснованному замечанию В.С. Козлова, рабочее время является одной из ключевых составляющих трудового права. Автор характеризует рабочее время как совокупность правовых норм, предназначенных для обеспечения прав работников на отдых и ограничения продолжительности рабочего времени, а также для установления нормы труда[40].

С точки зрения трудового права рабочее время анализируется с нескольких аспектов: (1) как особый институт в рамках трудового права; (2) как составляющая

---

[38] Хозерова Е. Е. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени // Образование и право. – 2023. – № 11. – С. 435.

[39] См.: Рычагова О. Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха. С. 120-122.

[40] Козлов В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: дисс. … канд. юрид. наук. М., 2007. – С. 83.

трудового правоотношения; (3) как критерий, позволяющий оценить труд работников, включая его количественную оценку (временной параметр) и интенсивность труда (нормативные показатели)[41].

В соответствии с ч.1 ст. 91 ТК РФ рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени[42].

Рабочее время, выступающее в качестве критерия измерения труда, выполняет правозащитную функцию трудового права[43]. Эта функция проявляется в законодательном определении верхнего предела продолжительности рабочего времени (максимальной нормы труда), который не может быть превышен ни в рамках коллективных, ни в рамках индивидуальных договоров[44].

По мнению М.О. Буяновой, трудовое право в основном базируется на публично-правовых началах, поскольку государство активно регулирует большинство аспектов трудовых отношений, устанавливая обязательные стандарты и гарантии для защиты прав работников[45].

Как экономическая категория, мера труда рабочее время определяет количество времени, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности. Как указывал Л.Я. Гинцбург, что «рабочее время при социализме должно быть определено как выраженная в единицах времени мера труда»[46].

---

[41] Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: монография. М.: КОНТРАКТ, 2017. – С. 36.
[42] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
[43] См.: Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. С. Ю. Головиной и М. В. Молодцова. М.: ИНФРА-М, Норма, 2008. – С. 247; Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2022. – С. 270.
[44] Трудовое право России: учебник / отв.; ред. А. М. Куренной; 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2019. – С. 76.
[45] Буянова М.О. Цели и задачи трудового законодательства как индикаторы публично-правовых начал современного трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2024. Т. 17. № 1. С. 93–111.
[46] Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966. С. 111.

Таким образом, вначале рабочее время исследуется как элемент системы экономических отношений; затем сущность рабочего времени анализируется во взаимосвязи с трудом, т.е. в системе экономических отношений. Процесс труда не изолирован от той части общественной жизни, которая протекает вне работодателя[47].

В современной системе правового регулирования нормирование и организация труда возложены на уровень хозяйствующих субъектов. Статья 159 ТК РФ закрепляет гарантию существования системы нормирования труда; порядок ее установления определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного органа либо посредством фиксации соответствующих правил в коллективном договоре.

Эффективное нормирование предполагает регулярное измерение затрат рабочего времени. В практической деятельности организаций используются разнообразные методики, среди наиболее распространенных применяются «фотографирование рабочего дня», хронометраж и моментальные наблюдения. Смещение акцента на локальный уровень повышает значение грамотно оформленных локальных нормативных актов и процедур социального партнерства, поскольку именно они обеспечивают легитимность норм и предсказуемость трудовой нагрузки.

«Фотографирование рабочего дня» представляет собой наблюдение, при котором фиксируются все виды затрат времени на протяжении полного дня, части дня либо нескольких последовательных дней.

Хронометраж трактуется как наблюдение за операцией с измерением продолжительности каждого ее элемента. Процедура включает подготовительный этап, проведение замеров, последующую обработку и аналитическую оценку результатов.

Метод «моментального наблюдения», применяемый в нормировании труда, ориентирован на получение средних оценок загрузки оборудования и персонала.

---

[47] Стариков Г. Указ. соч.

Его использование позволяет установить реальную степень использования производственных мощностей и фактические затраты рабочего времени. Серии разновременных фиксаций состояния рабочих мест дают возможность выявлять потери и издержки времени, возникающие в ходе труда у всех категорий работников.

Затраты рабочего времени принято подразделять на две группы, а именно «нормируемые» и «ненормируемые»[48].

К «нормируемым» относят:

а) время, расходуемое на полезную работу по заданию, охватывающее основную и вспомогательную операционную деятельность, а также подготовительно-заключительные действия;

б) периоды отдыха;

в) время, необходимое для удовлетворения личных потребностей;

г) технологические перерывы[49].

К «ненормируемым» относят:

а) затраты на непредвиденные задания;

б) потери рабочего времени, включающие избыточную работу, простои организационного характера, случайные задержки, а также простои, обусловленные нарушением трудовой дисциплины[50].

К этой группе обычно относят и сверхурочную занятость, поскольку она формируется сверх производственного задания и отражает временные издержки, не учтенные нормой, особенно когда фиксируется избыточный объем работ. Деятельность работников с «ненормированным рабочим днем» подлежит включению в нормируемые затраты. Такой подход предполагает учет соответствующих периодов в установленной норме времени, будь то выполнение

---

[48] Абрамова И. Г. Классификация затрат/потерь времени работы технологического оборудования / Sciences of Europe. 2019. № 39. С. 28.

[49] Распоряжение Минтранса России от 14 апреля 2003 г. № ОС-338-р «Об утверждении «Методических рекомендаций по проектированию и проверке технически обоснованных норм времени расчетно-исследовательским методом в дорожном хозяйстве» и «Методических рекомендаций по проектированию и проверке технически обоснованных норм времени расчетно-аналитическим методом в дорожном хозяйстве» // Сборник руководящих документов Росавтодора и федеральных органов власти, имеющих отраслевое значение. 2003. № 2.

[50] Там же.

производственного задания либо иная полезная деятельность в его пределах[51]. Разграничение сверхурочной работы и режимов ненормированного рабочего дня имеет прикладное значение для гарантий и компенсаций, поскольку от квалификации зависят обязанности работодателя по оплате и предоставлению времени отдыха.

Рассматриваемая дихотомия создает основу для корректной правовой регламентации режимов труда и отдыха, поскольку от правильного отнесения операций зависит расчет норм, учет рабочего времени и последующая оплата.

Организация и нормирование труда являются важными направлениями повышения эффективности трудовой деятельности в любой организации. В настоящее время интерес представляют методические подходы к цифровой организации труда, совершенствования действующей системы нормирования труда через призму задач цифровизации[52].

Переход к цифровой экономике радикально трансформирует методы организации и нормирования труда, что требует переосмысления устоявшихся подходов с учетом правовых реалий. Нормирование труда – установление обоснованных норм времени и выработки – традиционно опиралось на аналитические замеры продолжительности операций и трудозатрат. В современной системе права ответственность за нормирование возложена главным образом на работодателей, так как Трудовой кодекс РФ гарантирует наличие системы норм труда, предоставляя работодателю право устанавливать ее порядок с учетом мнения профсоюза или положений коллективного договора. Классические инструменты нормирования включают фотографию рабочего дня, хронометраж и выборочные наблюдения. Эти проверенные методы предполагают фиксирование всех видов затрат рабочего времени в течение смены или дня, измерение длительности отдельных операций и вычисление средних показателей загрузки работников и оборудования. Применение таких подходов позволяет выявлять

[51] Бычин В. Б. Нормирование труда: учебник / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Новикова. М.: ИНФРА-М, 2023. – С. 60.
[52] Фадеева И. Е., Андреев А. А. Совершенствование системы нормирования труда промышленного предприятия // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 3. С. 39–47.

потери рабочего времени – непроизводительные затраты, простои, организационные перерывы – и отделять их от нормируемых затрат, то есть времени, идущего на выполнение трудовой функции и регламентированный отдых. На локальном уровне правильное документирование результатов замеров и участие работников через социальное партнерство обеспечивают легитимность норм и предсказуемость нагрузки. Однако стремительный прогресс информационных технологий открывает новые возможности для повышения эффективности нормирования труда.

Цифровизация нормирования труда осуществляется поэтапно и охватывает весь цикл установления и контроля нормативов.

Во-первых, внедряется оцифровка результатов измерений, в рамках которой данные хронометража, наблюдений и других замеров переводятся в электронный вид. Электронные базы позволяют аккумулировать большие объемы статистики о затратах времени, упорядочивать их и быстро обрабатывать.

Во-вторых, следующий шаг – автоматизация сбора информации о действиях работников. Современные технологии дают возможность получать данные непосредственно в режиме реального времени, например, программное обеспечение и датчики могут фиксировать рабочие операции (ввод данных, перемещения, использование оборудования) без участия наблюдателя. Такой непрерывный сбор информации повышает точность нормирования и снижает субъективность, однако ставит вопросы о защите персональных данных и допустимых границах мониторинга. Действующее законодательство РФ уже содержит нормы о защите частной жизни и персональных данных работников, которые должны учитываться при внедрении цифровых средств контроля. В научной литературе подчеркивается, что развитие цифровых технологий в эпоху Четвертой промышленной революции требует адаптации нормативно-правовой базы для регулирования новых форм занятости. Кроме того, Верховный Суд РФ не раз отмечал, что модернизация трудового права недопустима без сохранения баланса интересов и недопущения ухудшения прав работников.

В-третьих, завершающим этапом цифровизации становится аналитика данных в режиме реального времени с обратной связью для работника. Современные системы способны не только фиксировать продолжительность операций, но и сразу оценивать эффективность рабочих действий, сравнивая их с нормативными моделями. Если фактическое выполнение выходит за рамки норматива, программа сигнализирует о возможном простое или замедлении процесса, позволяя руководителю и самому работнику своевременно скорректировать организацию труда.

Внедрение цифровых технологий в нормирование труда предполагает и экономические выгоды. Прежде всего, цифровизация позволяет минимизировать потери рабочего времени за счет своевременного выявления неэффективностей и простоев. Экономический эффект проявляется двояко: работодатель снижает издержки, связанные с неоптимальным использованием рабочего времени, а работник получает более справедливую нагрузку, соответствующую нормативам и не ведущую к перегрузкам. Повышение эффективности трудовых процессов под влиянием цифровизации ставится в прямую зависимость от правовых условий, поэтому экономические факторы побуждают государство совершенствовать регулирование. Так, спрос на новые режимы работы (дистанционной, гибкой) вызвал принятие соответствующих поправок в ТК РФ, а потребность экономики в квалифицированных кадрах стимулирует введение гарантий, удерживающих работников (например, право на отключение от работы в нерабочее время, обсуждаемое в ряде стран).

Таким образом, экономические и правовые аспекты рабочего времени и времени отдыха неразрывно связаны и влияют друг на друга. 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.

Следует подчеркнуть, что в России традиционно высоко значение государственных гарантий в сфере рабочего времени и времени отдыха. Диалектическая взаимосвязь этих категорий проявляется и в правотворчестве, и в практике, поэтому любые изменения в нормах рабочего времени требуют оценки влияния на отдых работников (не нарушается ли право на перерыв, на отпуск и т.д.). Все это подтверждает, что внимание государства к правовым аспектам регламентации труда в цифровую эпоху действительно велико.

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

§ 1. Понятие и виды рабочего времени

Как уже указывалось, легальное понятие рабочего времени дано в ст. 91 ТК РФ. Однако данное определение не охватывает всех нюансов, возникающих на практике, особенно в условиях гибких форм занятости, удаленной работы и нестандартных графиков. В частности, остается дискуссионным вопрос о квалификации времени, в течение которого работник выполняет поручения работодателя вне рамок установленного режима, а также о соотношении такого времени с нормами, регулирующими сверхурочную работу, время ожидания и время простоя. Стоит согласиться с мнением Е.Ю. Забрамной, которая предлагает интерпретировать рабочее время как время, непосредственно затрачиваемое работником на выполнение своих трудовых функций[53].

Как справедливо подчеркивает И.О. Снигирева, в понятие рабочего времени следует также включать и другие временные отрезки, основанные на предписаниях разнообразных нормативных правовых актов. К примеру, можно упомянуть перерывы, предназначенные для кормления ребенка[54].

Некоторые исследователи в сфере трудового права трактуют рабочее время как тот временной интервал, при котором работник находится в полном распоряжении работодателя[60]. При этом необходимо отметить, что временные отрезки, отведенные на отдых, не включаются в этот срок, так как в такие моменты работник не подчинен работодателю.

Как подчеркивает Т.В. Иванкина, это определение базируется не на законодательных установках, касающихся нормы рабочего времени, а на специфических характеристиках, которые отличают рабочее время от иных категорий[55].

---

[53] Трудовое право России: учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2025. – С. 242 (автор главы 9 «Рабочее время» – Е.Ю. Забрамная).

[54] Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха: комментарий к КЗОТ: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2000. – С.5.

[55] Иванкина Т.В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. 1987. № 2. С. 49-57.

Н. А. Муцинова предложила определение «рабочего времени» как периода, когда работник находится в распоряжении нанимателя[56]. Приведенная интерпретация, однако, обнаруживает ограниченность применительно к тем формам занятости, которые не предполагают постоянного присутствия работника под непосредственным наблюдением работодателя. Надомный труд и дистанционная работа строятся на иных организационных началах, где определяющее значение приобретает не пребывание в установленном месте, а результат деятельности. В подобных условиях учет рабочего времени логично связывать именно с фактическим выполнением трудовой функции. Представляется, что такой подход в большей мере отвечает природе гибких форм организации труда и заслуживает поддержки.

В международно-правовых актах и доктрине «рабочее время» трактуется как период, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и выполняет свою трудовую функцию в соответствии с установленными условиями труда. Семантика понятий «трудится» и «должен трудиться» выявляет принципиальное различие между концепцией, связывающей «рабочее время» с фактически отработанными периодами, и законодательной конструкцией, поддержанной большинством правоведов[57]. Учитывая развитие дистанционной занятости, правовая техника определения границ присутствия и готовности к труду требует детализации в локальных нормативных актах и договорах.

Иной ракурс предложен В. С. Козловым, который рассматривает «рабочее время» как ключевой институт трудового законодательства. Ученый описывает его как совокупность правовых норм, направленных на охрану права работника на отдых и на регламентацию продолжительности труда, а также на выработку критериев, определяющих объем трудовой деятельности[58].

---

[56] Муцинова Н.А. Трудовое право развивающихся стран: учебное пособие. // М.: Издательство Университета дружбы народов, 1989. – С. 46.

[57] Войтинский И.С. Сфера действия советского трудового права // в кн. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925. – С. 121-152.

[58] Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. – 168 с.

Предложенный подход опирается на детальный анализ «рабочего времени» как правового института и выявляет его связь с правом на отдых через установление пределов продолжительности труда и через формирование критериев содержания трудовой деятельности. Институциональная перспектива усиливает внимание к соотношению материальных гарантий и процедурных механизмов, что повышает предсказуемость правоприменения и качество локального регулирования.

В российском трудовом праве закреплен единый подход к определению «рабочего времени». Под ним понимается период, когда работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора обязан исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые Трудовой кодекс Российской Федерации, другие федеральные законы и подзаконные акты относят к рабочему времени[59]. Указанное определение содержится в ст. 91 ТК РФ.

При анализе социально-правовых характеристик термина «рабочее время» целесообразно выделять три аспекта:

1) Рабочее время как установленная норма продолжительности труда представляет собой юридическую меру, посредством которой фиксируется объем трудовой занятости работника в рамках определенного календарного периода. Неделя и рабочий день служат базовыми единицами такого нормирования. Подобно иным предписаниям материального права, норма рабочего времени адресована неопределенному кругу лиц и реализуется в рамках конкретного трудового правоотношения между работником и работодателем.

Правовые предписания, регламентирующие параметры рабочего дня и недели, выполняют двоякую задачу. Они закрепляют общественно необходимую меру участия работника в производственном процессе и одновременно выступают инструментом защиты его интересов[60]. Охранительный потенциал указанных норм

[59] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
[60] Батыгин К.С. Советское трудовое право. Гражданское право. М.: Профиздат. 1970. – С.194.

проявляется в установлении предельных границ трудовой нагрузки, превышение которых недопустимо.

Реальность соблюдения достигается через установленные законом пределы отклонений от нормы, включая запрет на произвольное увеличение либо уменьшение установленного времени. Максимально допустимая продолжительность труда закрепляется в законодательстве, что ограничивает общий фонд рабочего времени. Согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ лицам, работающим по трудовому договору, гарантируется законодательно установленная продолжительность рабочего времени[61]. Описанный механизм ограничивает дискреционные полномочия работодателя в вопросах организации труда и одновременно закладывает нормативную основу для последующей конкретизации порядка чередования работы и отдыха на локальном уровне.

2) Рабочее время может рассматриваться и как период, на протяжении которого работник в силу условий трудового или коллективного договора, а также правил внутреннего трудового распорядка обязан присутствовать на рабочем месте либо находиться в распоряжении работодателя для выполнения возложенной на него трудовой функции. Содержание указанного периода неоднородно и охватывает две категории временных отрезков.

Первую категорию образует время фактического исполнения трудовых обязанностей. Сюда относится непосредственная работа, а также неучтенные простои. В порядке исключения в состав фактически отработанного времени может включаться период перемещения работника по территории работодателя, если такое перемещение обусловлено выполнением производственного задания.

Вторую категорию составляют периоды, приравненные к исполнению трудовых обязанностей. К ним принадлежат перерывы, предоставляемые для кормления ребенка, а также простои, оформленные в установленном порядке.

Проведенное разграничение имеет практическое значение. Оно позволяет упорядочить учет отработанного времени и обеспечить корректность

---

[61] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398

последующих расчетов по оплате труда. Помимо того, четкое разделение временных периодов минимизирует риски неоднозначного толкования категории «рабочее время» в правоприменительной деятельности.

3) Фактически отработанное рабочее время представляет собой тот временной отрезок, который работник реально провел на работе в соответствии с установленным графиком. Именно эта величина ложится в основу расчета заработной платы и служит объективным показателем трудового участия. Учет ведется по мере реального исполнения трудовой функции и выполненной нормы часов. Фактически отработанные интервалы не всегда совпадают с установленными нормативами; возможны превышение и уменьшение. Недоработка возникает вследствие болезни, прогулов и иных обстоятельств, а переработка фиксируется при привлечении к дополнительным заданиям, включая труд в выходные дни. Виновное неисполнение нормы, например опоздание, влечет дисциплинарные взыскания и иные меры правового реагирования. В соответствии со ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Функции рассматриваемой категории многообразны. По мнению Л. Я. Гинцбурга, одна из ключевых заключается в подтверждении того, что работник исполнил основное обязательство по трудовому договору отработать установленный объем часов[62]. Существенное значение имеет и вторая функция, поскольку фактически отработанное время служит основанием для определения подлежащей выплате заработной платы; заработная плата рассматривается как эквивалент затрат рабочего времени. Достоверность учета периодов реального исполнения трудовой функции обусловливает объем платежных обязательств работодателя и правомерность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Н.Г. Александров подчеркивал, что соотношение между рабочим временем и вознаграждением придает трудовому праву особые характеристики как долгосрочному процессу[63], однако полностью приравнять фактически отработанное время к оплачиваемому нельзя.

---

[62] Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР: монография. М.: Наука, 1966. – С. 175.

[63] Александров Н..Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Юридическое издательство,1948. – С.123.

В ТК РФ выделяется несколько **видов рабочего времени**:

1) **Нормальное рабочее время** занимает центральное место в системе регулирования и служит универсальным ориентиром при определении продолжительности труда. Именно от указанной величины производны иные разновидности рабочего времени, включая сокращенное и неполное. Нормальная продолжительность рабочего времени зафиксирована в ст. 91 ТК РФ[64] и составляет 40 часов в неделю, что соответствует международным стандартам, в частности, положениям Конвенции МОТ № 47[65] о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю (1935 г.) и Рекомендации МОТ № 116 (1962 г.)[66]. Данная норма указывает на предельную продолжительность рабочего времени для всех работников, независимо от организационно-правовой формы организации или вида трудового договора (например, срочный) и числа рабочих дней в неделю (5-дневная или 6-дневная). Исключением являются работники, для которых, в целях охраны труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст. 92 ТК РФ[67]. Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор и иные локальные нормативные акты призваны закреплять ежедневную продолжительность труда и порядок чередования рабочих периодов с отдыхом. При установлении соответствующих параметров работодатель обязан соблюдать предельно допустимую норму, составляющую 40 часов в неделю.

Работа, выполняемая сверх установленного рабочего времени, требует особого внимания и анализа. Работники, занятые на условиях полной продолжительности рабочего времени, могут выполнять свои обязанности более 40 часов в неделю. Аналогично, работники с сокращенным рабочим временем также могут быть задействованы в трудовой деятельности, превышающей их

---

[64] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

[65] Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю // [электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c047_ru.htm (дата обращения: 13.07.2025).

[66] Рекомендации МОТ № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени // [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/ru/media/265131/download (дата обращения: 13.07.2025).

[67] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

установленную продолжительность. В этом контексте следует отметить, что, согласно материалам судебной практики, переработка сокращенного рабочего времени – это сверхурочная работа, а при неполном она такой не считается.

Труд, осуществляемый свыше установленного рабочего времени, несет в себе общие характеристики рабочего времени. Однако уникальной особенностью, которая выделяет такую работу среди остальных временных периодов, является совершение трудовой деятельности за пределами заранее установленной нормы, что можно охарактеризовать как количественный или временной критерий[68].

Следует отметить, что сверхурочная работа не является отдельным видом рабочего времени, а представляет собой период, при котором трудовая деятельность выходит за пределы установленной нормы. В этом контексте важно рассмотреть ее ключевые правовые особенности.

Еще одной значимой характеристикой работы, выполняемой сверх установленного рабочего времени, согласно ст. 97 ТК РФ, является то, что она осуществляется исключительно по указанию работодателя[69].

Наличие сверхурочных работ обусловлено различными причинами, в частности, привлечение работодателем работников к таким работам может являться вынужденной мерой:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

---

[68] Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. С. 278.

[69] Хозерова Е. Е. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени // Образование и право. – 2023. – № 11. – С. 437.

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения).

В иных случаях инициатива привлечения к труду сверх установленной нормы исходит от работодателя, стремящегося повысить производственные показатели, хотя подобные действия не всегда отвечают требованиям законодательства. Со стороны работника согласие на переработку нередко продиктовано желанием выполнить плановые задания или увеличить размер заработка. Вместе с тем независимо от мотивов сторон само наличие сверхурочного труда указывает на просчеты в организации производственного процесса и недостаточно продуманное распределение трудовой нагрузки. Систематическое превышение нормы рабочего времени влечет снижение работоспособности, падение производительности и причиняет вред здоровью работника. По указанным причинам регулярное использование сверхурочных работ следует рассматривать как индикатор нерационального планирования рабочего времени.

Порядок, позволяющий работнику выполнять сверхурочные обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего дня или смены, подразумевает возможность такой деятельности как до начала, так и по завершении рабочего времени, а также в течение перерывов[70].

В области трудового права существует еще одна характеристика, относящаяся к сверхурочной работе – это выполнение трудовых функций, которые определены трудовым договором и соответствуют профессиональной деятельности работника. Л.Я. Гинцбург подчеркивал, что этот признак является

[70] Чиканова Л. А. Рабочее время // Хозяйство и право. 2006. № 10. С. 3-8.

универсальным и охватывает все типы работ, выходящих за рамки установленных норм рабочего времени[71].

2) **Сокращенное рабочее время** представляет собой уменьшенную по сравнению со стандартной нормой продолжительность труда, устанавливаемую ТК РФ и федеральными законами для отдельных категорий работников. Законодатель при введении такого режима принимает во внимание физиологические характеристики трудящихся, в частности возраст и состояние здоровья, а также специфику условий труда, включая вредные и опасные производственные факторы. Учитываются и повышенные требования к трудовой деятельности, связанные со значительным интеллектуальным и эмоциональным напряжением. Для перечисленных групп работников сокращенная норма выступает предельно допустимой величиной в недельном исчислении. Помимо ограничения продолжительности рабочей недели, законодательство устанавливает для ряда таких работников максимальную длительность ежедневной работы или смены.

Ранее нормальная продолжительность рабочего времени противопоставлялась сокращенной и неполному рабочему времени[72], что играло важную роль при определении работы, выполняемой свыше установленных норм. Однако, как отмечал Л.Я. Гинцбург, «нормальный рабочий день (неделя), и сокращенный рабочий день (неделя) в равной мере являются нормальным рабочим временем»[73]. Аналогично А.Я. Петров утверждает, что «…сокращенное рабочее время, устанавливаемое ТК РФ и иными федеральными законами, ряд ученых признает нормальным рабочим временем для соответствующих категорий работников»[74].

В новейшей истории российского трудового права прослеживается устойчивая тенденция к сокращению продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников. За последние три десятилетия нормативная

---

[71] Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. С. 111.

[72] Коршунов Ю.Н. и др. Советское законодательство о труде. Справочная книга для профактива. 2-е изд., доп. М., Профиздат, 1976. С. 122.

[73] Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. С. 138.

[74] Петров А. Я. Нормальное и сокращенное рабочее время // Кадровик. 2012. № 8. С. 45.

нагрузка рабочего времени пересматривается в сторону уменьшения, что отражает гуманизацию трудовых отношений и приближение к социальным стандартам. Начиная с 1992 года поэтапно вводились укороченные нормативы труда для тех групп работников, которые нуждаются в особой охране здоровья или имеют сниженные возможности к длительной работе. Ретроспективный анализ показывает, что каждое обновление трудового законодательства включало расширение перечня лиц, имеющих право на сокращенное рабочее время. Данный курс соответствует мировым тенденциям – развитые страны постепенно снижали норматив рабочей недели по мере роста производительности и автоматизации. В последние годы активно обсуждается четырехдневная рабочая неделя; ряд государств (Дания, Швеция, Нидерланды и др.) уже экспериментирует с 32-36-часовой рабочей неделей без снижения оплаты. В этих примерах сокращение времени труда сопровождается такими позитивными эффектами как облегчение труда граждан старшего возраста и инвалидов, профилактика профессионального выгорания и улучшение баланса между работой и личной жизнью. Автоматизация производства делает 40-часовой норматив все менее актуальным, высвобождая для людей больше свободного времени. Поэтому отечественный законодатель идет по пути постепенных, адресных изменений, вводя сокращенное рабочее время прежде всего для социально уязвимых и особо занятых групп населения.

В российском трудовом праве сокращенная продолжительность рабочего времени предполагает уменьшение недельной нормы труда для отдельных категорий работников при сохранении размера заработной платы в полном объеме. Иными словами, такие работники сохраняют статус полно занятых и получают полную тарифную ставку, хотя работают меньше часов. Важно отличать сокращенное время от режима неполного рабочего времени, который устанавливается по соглашению сторон и предполагает оплату пропорционально отработанному времени. Сокращенная же продолжительность – мера государственной льготы, обусловленная особыми обстоятельствами работника или характера его труда. Согласно статье 92 Трудового кодекса РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для четырех категорий

работников: несовершеннолетних, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работников отдельных категорий, в отношении которых действуют специальные нормы продолжительности рабочего времени[75].

Логичным продолжением выявленной тенденции является постановка вопроса о расширении перечня льготных категорий работников, имеющих право на сокращенное рабочее время. Если современные технологии и организация труда позволяют выполнить ту же работу за меньшее время, а социальные приоритеты требуют поддержать определенные группы населения, законодательное закрепление новых льгот становится обоснованным. Предлагается, следуя линии на сокращение рабочего времени, добавить в ст. 92 ТК РФ новые категории работников, исходя из принципа социальной значимости их жизненных обстоятельств. В частности, особое внимание обращено на работников с семейными обязанностями и на тех, чьи семьи находятся в тяжелых условиях. Полагаем, что в современных социально-экономических условиях введение сокращенной рабочей недели для всех работающих женщин, имеющих более трех детей до достижения хотя бы одним из них возраста 18 лет, является вполне обоснованной мерой, направленной на реализацию принципа социальной справедливости и поддержку семей с высокой нагрузкой по уходу и воспитанию несовершеннолетних.

Во-первых, женщины-многодетные матери фактически несут двойную нагрузку – трудовую и семейно-бытовую (причем увеличенную по сравнению с иными женщинами). При этом, по данным социологических и демографических исследований, основная забота о детях, включая сопровождение в образовательные и медицинские учреждения, лежит преимущественно на матерях, особенно в семьях с тремя и более детьми. Необходимо отметить, что согласно ст. 38 Конституции РФ, материнство и детство находятся под защитой государства. При этом Конституционный Суд РФ в 2011 г. отмечал, что при определении мер

[75] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

государственной поддержки многодетным семьям должна предоставляться повышенная защита[76]. В силу изложенного видится необходимым введение сокращенной рабочей недели для многодетных матерей, что позволит снизить уровень физического и эмоционального перенапряжения, сохранить трудоспособность и здоровье женщины, а также способствовать более устойчивому сочетанию работы и семейных обязанностей.

Во-вторых, такая мера соответствует современной государственной политике в области демографии, семьи и детства. В марте 2025 г. Правительством РФ была утверждена Стратегия действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года[77]. Этот документ заслуживает самостоятельного анализа, однако в рамках настоящего диссертационного исследования хотелось бы обратить внимание на одну из целей Стратегии: «укрепление института семьи и брака как союза мужчины и женщины на основе сохранения и продвижения традиционных семейных ценностей, в том числе противодействия деструктивным идеологиям, направленным на разрушение ценностей крепкой семьи, брака, многодетности». Введение сокращенной рабочей недели для многодетных матерей будет всячески способствовать достижению этой цели. Не секрет, что наличие конкретных трудовых обязанностей и установленных норм рабочего времени является фактором, препятствующим принятие родителями решения о том, чтобы завести третьего и последующих детей.

В-третьих, реализация такой инициативы может быть осуществлена на основе механизма социального партнерства, с частичным перераспределением нагрузки между работодателем и государством (например, через компенсационные

---

[76] Постановление Конституционного Суда РФ № 28-П от 15.12.2011 по делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева // Официальный сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision82314.pdf (дата обращения: 13.07.2025).

[77] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 марта 2025 г. № 615-р об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года // Официальный сайт Правительства РФ. Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/r10o4FJgcqMhYx2bGAJRxMNNS2m7pmN4.pdf (дата обращения: 13.07.2025).

выплаты или налоговые льготы), без ущерба для экономики предприятия и прав иных работников.

В современных условиях, на наш взгляд, можно сократить рабочее время для еще одной категории работников – жен участников боевых действий, фактически находящихся в зонах боевых действий. По нашему мнению, данная гарантия необходима для жен, чьи супруги выполняют защиту и оборону государства в условиях боевых действий, вынужденно оставив свои семьи.

Итак, нормальная продолжительность рабочего времени, установленная для всех работников, как видно, в силу различных объективных и субъективных причин, для отдельных категорий работников может быть сокращена (ограничена иными временными пределами). В этом проявляется дифференцированный подход законодателя в регулировании рабочего времени по основаниям, предусмотренным законодателем. Тенденция сокращения рабочего времени для отдельных категорий работников, нашедшая выражение в действующем законодательстве, сохранится в будущем[78].

Отметим, что тенденция сокращения рабочего времени для отдельных групп, наметившаяся в отечественном законодательстве, по всей видимости сохранится и в будущем. Дальнейшее развитие технологий, роботизация и искусственный интеллект будут снижать потребность в длительном человеческом труде, что уже ставит вопрос о пересмотре 40-часового стандарта в сторону уменьшения для всех работников. Следует согласиться с мнением И. А. Филиповой о том, что анализ динамики происходящих процессов и углубленное изучение материалов междисциплинарных научных исследований позволяют сделать вывод о неизбежности дальнейшего насыщения интеллектуальными системами сферы труда в условиях Индустрии 4.0, что увеличит частоту человеко-машинных взаимодействий и качественно изменит производственную среду[79]. Однако в условиях российской экономики, характеризующейся пока относительно

[78]Андриановская И.И. Сокращенное рабочее время: преемственность и новизна // Образование и право. 2024. № 4. С. 477

[79] Филипова И.А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения // Юрист. 2023. № 3. С. 23–28.

невысокой производительностью труда, резкое сокращение общей нормы несет риски. Более реалистичным сценарием является постепенное расширение льгот и гибких режимов, а именно предоставление сокращенного времени тем, кто особенно в нем нуждается, и одновременное стимулирование роста эффективности труда, чтобы в перспективе укороченная неделя могла стать массовой нормой без потерь для экономики. Такой подход согласуется с принципом баланса интересов, согласно которому работники получают облегчение условий труда, не теряя в заработке, а работодатели – мотивированный персонал и поддержку государства в виде социальных программ. В итоге дифференциация норм рабочего времени по объективным признакам служит инструментом достижения социальных целей (защиты здоровья, поддержки семьи) в рамках трудового права. Она демонстрирует, что трудовое законодательство динамично реагирует на изменения общества – будь то демографические вызовы или новые трудовые реалии – сохраняя при этом свою фундаментальную функцию обеспечения каждому работнику справедливых и безопасных условий труда.

3) **Неполное**. В целях поддержания гибкого соотношения труда и личной жизни стороны трудового правоотношения вправе по взаимному согласию установить режим неполного рабочего времени с фиксацией соответствующего условия в трудовом договоре. Его длительность короче установленной нормы, что влечет за собой пропорциональное уменьшение заработной платы.

Понятие данного вида рабочего времени закреплено на международном уровне Конвенцией МОТ № 175[80]. В соответствии с ней, трудящийся в соответствии с неполным рабочим временем – это наемный работник, чья длительность рабочего дня меньше, чем у коллег с полным рабочим днем, выполняющих аналогичную трудовую функцию. В соответствии с принципами российской правовой системы (а именно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации) эта Конвенция является неотъемлемой частью российского

[80] Конвенция МОТ №175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&nd=102626661&page=1&rdk=0#I0 (дата обращения: 13.07.2025).

законодательства. Таким образом, понятие «неполное рабочее время» имеет четкое определение и надежную правовую основу, позволяя работникам пользоваться гибким и индивидуальным режимом труда.

В стремительно меняющемся мире неполная занятость стала неотъемлемой частью глобального рынка труда. Она широко распространена в различных отраслях и профессиях и предоставляет работникам гибкость в управлении своим временем и личной жизнью.

Статья 93 ТК РФ устанавливает три основных варианта установления неполного рабочего времени:

1) неполный рабочий день, при котором сокращается ежедневная продолжительность работы, но количество рабочих дней в неделе остается неизменным;

2) неполная рабочая неделя (в рамках этого варианта уменьшается количество рабочих дней в неделю, при этом продолжительность рабочего дня остается прежней);

3) смешанный вариант – неполный рабочий день при неполной рабочей неделе[81].

Несмотря на гибкость, предоставляемую работнику различными вариантами неполного рабочего времени, все три его вида остаются нормированными, что означает, что их продолжительность не превышает установленных законом максимальных пределов[82].

Таким образом, в настоящем параграфе проведен анализ правового регулирования рабочего времени в России, рассмотрены его ключевые характеристики. Рассмотрены вопросы его фактического измерения и соответствия современным социально-экономическим реалиям. Выявлены проблемные аспекты, связанные с отсутствием четких критериев включения определенных периодов в

[81] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
[82] Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М.: Проспект, 2022. – С. 301 – 306.

рабочее время, а также недостаточная правовая защита отдельных категорий работников.

В результате обоснована необходимость дальнейшего совершенствования законодательства, направленного на защиту трудовых прав работников. В частности, предложено расширение категорий работников, имеющих право на сокращенное рабочее время, совершенствование механизмов учета рабочего времени, а также усиление контроля за сверхурочной работой.

Проведенный анализ подтверждает, что регулирование рабочего времени требует модернизации с учетом изменений в экономике и цифровизации, что позволит достичь баланса между интересами работодателей и работников, а также повысить эффективность трудового законодательства.

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. Правовые нормы по-прежнему определяют рабочее время как период исполнения работником трудовых обязанностей, а установленные виды (включая полный и неполный рабочий день или неделю) остаются неизменными. Новые формы организации труда – такие как дистанционная или гибкая занятость – вписались в существующую классификацию, не вводя качественно новых правовых категорий рабочего времени. Таким образом, цифровая трансформация экономики не поколебала фундаментальных основ института рабочего времени, гарантирующих предельную продолжительность труда и защищающих право работника на ограничение рабочего дня. Все установленные виды рабочего времени продолжают регулироваться прежними императивными пределами, даже гибкие или сокращенные графики остаются нормированными и не выходят за рамки максимальной продолжительности, определенной законом.

Следует отметить, что влияние цифровизации проявляется скорее в плоскости применения существующих норм, а не в изменении их сущности.

Появление электронных средств коммуникации и удаленной работы не потребовало нового определения «рабочего времени», но актуализировало вопросы правильного отнесения отдельных периодов к рабочему времени (например, время на связь с работодателем вне офиса или при размытых границах труда и личной жизни). Однако эти проблемы решаются посредством толкования и уточнения действующих правил, а не посредством введения новых видов рабочего времени. Законодательная конструкция понятия рабочего времени остается стабильной, и цифровизация не изменила его границы, хотя и обозначила необходимость более четкого разграничения рабочего и свободного времени в практической плоскости. В целом же правовое положение в части понятия и видов рабочего времени сохраняет преемственность, так как цифровые технологии не отменили ни охранительную роль норм о времени труда, ни их адресность в защите работников, поэтому базовая классификация рабочего времени осталась неизменной.

§ 2. Режим рабочего времени и его виды

Режим рабочего времени представляет собой базовый правовой механизм, обеспечивающий рациональное распределение периодов труда и отдыха. Установление соответствующего порядка организации труда позволяет поддерживать оптимальный баланс между рабочими и внерабочими интервалами и применять гибкие решения внутри трудовых правоотношений. Соотношение указанных периодов должно поддерживать высокую производительность при устойчивой работоспособности без признаков переутомления в долгосрочном горизонте[83]. Чередование труда и отдыха закрепляется для разных временных интервалов, в том числе в пределах смены, суток, недели и года, по правилам, принятым в организации.

[83] См., например: Дзугкоева З. В. Правовое регулирование режима рабочего времени: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – С. 3.

В научной литературе подчеркивается ориентация «режима работы» на функционирование организации в целом, а не на удовлетворение интересов каждого работника[84]. Режим работы определяет порядок деятельности работодателя, тогда как для персонала устанавливается конкретный «режим рабочего времени», регулирующий начало и окончание смен, продолжительность перерывов и иные элементы графика[85].

Ю. В. Царенко высказывает позицию, согласно которой термин «режим работы» точнее отражает содержание рассматриваемого явления, поскольку формула «режим рабочего времени» фактически смещает акцент к оплате за отработанные часы, а не к вознаграждению за достигнутый результат труда[86].

Рационально составленный режим рабочего времени не только обеспечивает оптимальное распределение рабочей нагрузки в течение установленной продолжительности рабочего периода, но и гарантирует непрерывность трудового процесса. Кроме того, он предоставляет работникам необходимое время для отдыха и удовлетворения личных потребностей вне рамок исполнения трудовых обязанностей.

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

---

[84] Хозерова Е. Е. Цифровая трансформация институтов рабочего времени и времени отдыха: Отдельные проблемы российского трудового права и пути их решения. – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Сибирская академическая книга», 2024. С. 29–46.

[85] См., например: Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. – М.: Проспект, 2013. – С. 317; Дзугкоева З. В. Указ. соч. С. 25.

[86] См.: Царенко Ю. В. Практический комментарий к ТК РФ для работодателя. / М.: ИндексМедиа, 2007. – С. 205.

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, − трудовым договором[87].

Многообразие трактовок «режима рабочего времени» в научной литературе обусловлено отсутствием единого определения и разнородностью критериев его описания. И. О. Снигирева предлагает понимать режим как форму организации времени труда, то есть распределение нормы рабочего времени по календарным отрезкам с учетом предоставления работнику предусмотренного отдыха[88]. С. М. Новрадова-Василиади акцентирует внимание на иные элементы структуры и описывает режим как распределение работы в пределах суток либо другого периода с фиксацией начала и окончания ежедневной занятости, а также границ перерыва для отдыха и питания[89]. Указанные подходы сходятся на идее внутренней структуры рабочего времени, но по-разному расставляют акценты на календарной норме и на конфигурации смен.

Учитывая расхождение позиций, требуется уточнение конструкции ст. 100 ТК РФ, которая определяет содержание режима рабочего времени. Аргументированным видится перенос внимания на гибкие источники регулирования. Предлагается изложить данную норму в следующей формулировке: «Установление режима рабочего времени осуществляется путем локального и (или) индивидуального правового регулирования».

В практическом измерении существует еще одна проблема. Особенности режима рабочего времени работников с особым характером труда должны определяться в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, однако соответствующие правила пока не приняты. Возникает правовой вакуум, который затрудняет проектирование локальных актов и повышает риски не единообразного правоприменения. Своевременное принятие подзаконных норм

---

[87] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
[88] Снигирева И.О. Указ. соч. С. 67.
[89] Новрадова-Василиади С. М. Основные направления развития законодательства о рабочем времени // Право и государство: теория и практика. 2017. № 10(154). С. 150.

устранило бы неопределенность и обеспечило баланс между охраной здоровья работников и потребностями производственного процесса.

Надлежащим образом определенный и закрепленный в локальных нормативных актах разумный режим труда и отдыха выполняет ключевую функцию в охране здоровья работников, повышении их производительности, рациональном распределении рабочего времени и удовлетворении потребностей производства, одновременно содействуя согласованию общественных и личных интересов. Продуманное содержание режимов снижает профессиональные риски, поддерживает устойчивую работоспособность в долгосрочном горизонте и упорядочивает правоприменение при установлении графиков.

Глава 16 ТК РФ закрепляет несколько видов режима рабочего времени, в том числе:

– ненормированный рабочий день;

– гибкий график работы;

– сменный режим;

– разделение рабочего дня на части[90].

Режимы труда подразделяются на две группы.

Первую образует общий режим, распространяющийся на большинство работников у конкретного работодателя. Такой режим, как правило, предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями либо шестидневную с одним выходным.

Вторую группу составляет специальный режим, который вводится для ограниченного круга работников с учетом характера выполняемой ими трудовой функции или условий производственной деятельности.

По мнению М.А. Жильцова, внедрение цифровых трудовых договоров способно упростить процессы управления трудовыми отношениями и повысить их

[90] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

прозрачность, однако требует обеспечения надежной защиты персональных данных работников[91] .

Ю. В. Смолина подчеркивает, что стремительное развитие цифровых технологий в условиях четвертой промышленной революции требует пересмотра традиционных подходов к организации труда и адаптации нормативно-правовой базы для регулирования новых форм занятости[92].

В эпоху технологических преобразований набирает обороты концепция четырехдневной рабочей недели, уже реализованная в таких развитых странах как Дания, Норвегия, Швеция и Нидерланды. Эти страны лидируют в установлении сокращенной рабочей недели, которая порой составляет не более 33 часов. Такое сокращение рабочего времени несет неоспоримые преимущества:

1) Утрата актуальности 40-часовой рабочей недели. Автоматизация и искусственный интеллект постепенно вытесняют часть рабочей силы, что неизбежно влечет за собой трансформацию условий и времени труда.

2) Сокращенная рабочая неделя открывает новые возможности для трудоустройства маломобильных граждан, пенсионеров и лиц с инвалидностью, создавая для них свободные рабочие места;

3) Профилактика профессионального выгорания. Уменьшение рабочего времени может стать эффективным средством снижения стресса и поддержания психического здоровья работников;

4) Дополнительное свободное время предоставляет гражданам возможность уделять больше внимания семье, детям (а это, повторимся, приоритет современной российской политики) самообразованию и личностному развитию, способствуя повышению качества жизни и содействуя более сбалансированному и полноценному образу жизни.

---

[91] Жильцов М.А. Перспективы внедрения в практику «цифрового трудового договора» // в кн. Сборник докладов XXIV Международной научно-практической конференции Юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова в рамках XIII Московской юридической недели. В 4-х частях. – М., 2024. – С. 243–244.

[92] Смолина Ю.В. Реформирование трудовых отношений в связи с применением цифровых технологий в условиях четвертой промышленной революции // Закон и власть. 2023. № 6. С. 33–38.

В целях решения вопроса о целесообразности введения сокращенной рабочей недели следует тщательно проанализировать различные ее модели, сопоставив их с потребностями работников и задачами трудового процесса.

Рассмотрение возможных вариантов сокращения рабочей недели позволит определить наиболее оптимальный подход, способствующий, с одной стороны, удовлетворению индивидуальных потребностей работника (в том числе связанных с семейными, образовательными или оздоровительными приоритетами), а с другой – обеспечению эффективности профессиональной деятельности и сохранению мотивации к труду.

Предложение сократить рабочую неделю, увеличив продолжительность рабочего дня до 10 часов, с первого взгляда видится рациональным, поскольку сохраняет общую продолжительность рабочего времени в 40 часов в неделю. Однако это мнимое преимущество скрывает потенциальные риски для работников. С точки зрения расчета среднего заработка для оплаты отпусков и пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, такой вариант действительно не влечет изменений. Вместе с тем, в практической реализации он может привести к злоупотреблениям со стороны работодателей. В переходный период велика вероятность, что работников будут принуждать работать пять дней в неделю без дополнительной оплаты.

В альтернативной модели, требующей изменения положений ТК РФ и соответствующих нормативных актов, чтобы сохранить работникам адекватный уровень доходов и средних заработков, радикально сокращается до 32 часов рабочая неделя. Это инновационное решение предполагает, что работники, трудясь уменьшенное количество времени, будут получать больший доход по сравнению с существующим положением[93].

В нынешнем бизнес-климате, характеризующемся участившимися случаями банкротств предприятий, обусловленных ожесточенной конкуренцией и непомерными задолженностями по заработной плате работникам, предлагаемые

[93] Луговской Р. А. Социально-экономический анализ предложения о переходе на четырехдневную рабочую неделю в России // Экономика и управление. 2019. № 9(167). С. 65.

законодательные изменения еще больше снизят уровень защиты работников. Дело в том, что крайне сложно своевременно выявить признаки надвигающегося кризиса в организации, поскольку руководство зачастую пытается скрыть плачевное финансовое положение от коллектива до самого последнего момента.

Анализируя представленные данные, можно прийти к обоснованному выводу о том, что в текущем состоянии российской экономики переход на четырехдневную рабочую неделю представляется нецелесообразным. Подобные меры могут еще больше снизить и без того скромные показатели производительности труда, что окажет негативное влияние на экономический рост и уровень жизни населения.

Ненормированный рабочий день

Термин «ненормированный рабочий день» получил официальное признание в 2002 г. с принятием ТК РФ. Содержание ст. 101 указывает на режим, при котором отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к исполнению трудовой функции за пределами установленной для них продолжительности работы. До 2006 г. в кодексе использовалось выражение «за пределами нормальной продолжительности рабочего времени». Ключевая черта рассматриваемого режима заключается в праве работодателя потребовать от работника досрочного выхода либо задержки по окончании смены для решения неотложных задач. Частота и длительность подобных эпизодов трудовым законодательством не нормируются. Привлечение за пределами установленного времени осуществляется в упрощенном порядке без предварительных формальных процедур.

В научной доктрине неоднократно предпринимались попытки дать развернутое определение указанного института посредством его сопоставления с нормированным рабочим днем. Н. Г. Александров подчеркивал, что для работников с нормированным рабочим днем основной мерой служит «норма времени», тогда как при ненормированном дне наряду с общим временем необходимо учитывать объем и перечень возложенных обязанностей как

показатели труда[94]. А. И. Процевский выступал с критикой такой конструкции и предлагал рассматривать рабочий день как меру объема выполняемой работы, что способно вызывать колебания фактической длительности смены в зависимости от задания. Ученый одновременно настаивал на установлении пределов продолжительности труда для лиц с ненормированным днем ввиду сложности объективной оценки интенсивности их деятельности[95].

Несмотря на отсутствие единообразного определения термина «ненормированный рабочий день» в нормативных актах до введения ТК РФ, в научной литературе существовали разнообразные мнения по этому вопросу. Некоторые исследователи рассматривали ненормированный рабочий день как отдельный вид рабочего времени, другие считали его разновидностью работы, выполняемой сверх установленной нормы. Часть ученых определяли его как особый режим рабочего времени, а иные исследователи указывали на наличие специфических условий труда[96].

И.Я. Киселев, А.И. Процевский, Л.Я. Гинцбург, Л.Я. Островский и ряд других специалистов подчеркивали, что неправильно игнорировать значение рабочего времени как «главнейшего и важнейшего элемента меры труда, обязательного в условиях социалистического способа производства для любого вида рабочего дня»[97].

С нашей точки зрения, восприятие ненормированного рабочего дня как вида рабочего времени является заблуждением. Рабочий день представляет собой определенную единицу измерения рабочего времени, тогда как ненормированный рабочий день не может быть отнесен к этой категории и не выполняет функции меры. Таким образом, ненормированный рабочий день не может считаться «особой нормой рабочего времени, отличающейся от нормального или сокращенного

---

[94] Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – С. 303.

[95] Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву: монография / М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1963. – С. 130.

[96] О ненормированном рабочем дне, как одном из видов рабочего дня см.: Александров Н. Г. Указ. соч. С. 233.

[97] Гинцбург Л. Я. Указ. соч. С. 292.

рабочего дня»[98], т.к. ненормированность рабочего времени априори не может являться нормой. Само использование законодателем слова «ненормированный» должно указывать на то, что ненормированный рабочий день нормой не является по определению.

По мнению М.Р. Никитиной, ненормированный рабочий в настоящее время представляет собой одно из самых активно обсуждаемых явлений в процессе изменения социально-трудовых отношений[99].

Уникальной чертой ненормированного рабочего времени является то, что все режимы рабочего времени, указанные в гл. 16 ТК РФ, применяются по взаимному согласию сторон. В отличие от них, ненормированный рабочий день устанавливается исключительно работодателем или его уполномоченным представителем, без необходимости получения согласия от работника. Это приводит к нарушению равновесия между интересами работника и работодателя.

О. А. Шевченко, например, анализирует особенности регулирования труда спортсменов, включая вопросы заключения и расторжения контрактов, режима рабочего времени и отдыха, а также специфики охраны труда в спорте. Ученый подчеркивает, что действующее трудовое законодательство не в полной мере учитывает особенности профессионального спорта, что требует разработки специализированных нормативных актов или внесения изменений в существующие законы[100].

Компенсация за переработки в рамках ненормированного рабочего дня может осуществляться исключительно через предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска. Однако представляется, что в условиях современной рыночной и цифровой экономики данное законодательное положение имеет слабую эффективность.

---

[98] См., например: Петров А. Я. Ненормированный рабочий день // Хозяйство и право. 2012. № 2. С. 99; Дзугкоева З. В. Указ соч. С. 14.

[99] Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 44.

[100] Шевченко О. А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: дис. … д-ра юрид. наук. – М., 2013. – 430 с.

Некоторые исследователи утверждают, что внедрение ненормированного рабочего дня оправдано в условиях рыночной экономики, поскольку это необходимо для обеспечения эффективного производственного процесса и организации труда, не связанного с самостоятельной деятельностью. В то же время существует мнение, что такой режим работы труда может рассматриваться как скрытая форма принудительного труда, т.к. он представляет работодателям возможность без особых последствий привлекать работников к работе сверх установленного рабочего времени, причем многократно. Мы считаем, что применение ненормированного рабочего дня возможно и оправдано только при условии разработки четкого правового механизма его реализации, который будет включать юридические гарантии для работников. Официальное определение ненормированного рабочего дня содержится в ст. 101 ТК РФ: ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени[101].

Кроме того, в коммерческом секторе нередко процветает порочная практика ненормированного рабочего дня, при которой работники вынуждены трудиться по 10-12 часов в день, а иногда и больше. Однако эти часы часто остаются некомпенсированными, и работники не получают ни дополнительной оплаты, ни дополнительных выходных. Эта фактически эксплуататорская практика усугубляется широко распространенной схемой выплаты части заработной платы «в конвертах». Поскольку работники получают часть своей зарплаты неофициально, они становятся более уязвимыми и менее склонны противостоять нарушениям своих трудовых прав.

Судебная практика исходит из того, что привлечение работника к труду за пределами установленной продолжительности признается «сверхурочной работой» и подлежит оплате по правилам ст. 152 ТК РФ со ссылкой на ст. 99 ТК

[101] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

РФ. Правовая квалификация опирается на факт выхода за пределы установленного режима, а не на формальное наименование выполняемых действий. При установлении «ненормированного рабочего дня» допускается «эпизодическое привлечение» к исполнению обязанностей сверх установленной продолжительности без отдельной оплаты. В качестве компенсации предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней по ст. 101 ТК РФ. Такая модель строится на презумпции редкости привлечения и на приоритете компенсационной формы возмещения.

Критерии разграничения оплачиваемой и неоплачиваемой работы за пределами нормальной продолжительности законодательно не определены, термин «эпизодическое привлечение» не формализован. Отсюда следует практическое последствие – при наличии режима ненормированного дня работа сверх установленной продолжительности сама по себе не образует основания для отдельной оплаты. Даже график, предусматривающий в отдельные дни свыше восьми часов, не служит автоматическим подтверждением «сверхурочной работы»[102]. Представляется, что неопределенность терминологии повышает риски споров и требует закрепления в локальных актах частоты и оснований привлечения, а также процедур фиксации фактической занятости.

На практике часто встречаются ситуации, когда работники, работающие в условиях ненормированного рабочего дня, осознанно принимают решение продолжать выполнять начатую задачу за пределами установленного рабочего времени. Это происходит из-за их понимания важности своевременного завершения работы. В рамках особого режима ненормированного рабочего дня работник, действуя по своему усмотрению и находясь под контролем работодателям, может оставаться на своем рабочем месте и завершать задачи, которые не успел выполнить в течение нормированного рабочего времени[103].

---

[102] Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 31.03.2022 по делу № 88-2716/2022 // Архив Девятого кассационного суда общей юрисдикции.

[103] См.: Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография /. М.: Норма, 2023. – С. 395.

Статья 101 ТК РФ не закрепляет временных пределов привлечения работника к труду за рамками установленной продолжительности рабочего дня. Отсутствие установленных границ порождает рассогласованность между конституционными гарантиями права на отдых и нормами трудового законодательства. Возникающий пробел расширяет дискреционные полномочия работодателя при организации трудового процесса. Риск злоупотреблений со стороны работодателя возрастает, поскольку объективные ориентиры для оценки правомерности его действий в законе не сформулированы. Принципиально иной подход реализован в отношении сверхурочной работы. Законодатель установил жесткие лимиты, ограничив переработку 4 часами на протяжении двух последовательных дней и 120 часами в течение календарного года. Работнику гарантируется дополнительный отдых, соразмерный времени, отработанному сверх нормы. Для лиц, работающих при режиме ненормированного рабочего дня, аналогичные ограничения не установлены[104].

Поскольку в официальном определении ненормированного рабочего дня нет ограничений на продолжительность внеурочной работы после окончания основного рабочего времени, возникает необходимость в централизованном установлении рамок для продолжительности и частоты переработок в условиях ненормированного рабочего времени, аналогично тому, как это сделано для сверхурочных часов[105].

Перечень работников с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, согласно Правилам предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, охватывает руководящий, технический и хозяйственный персонал, иных лиц, чья занятость в течение дня не поддается точному учету, работников, самостоятельно распределяющих свое рабочее время, а также тех, у кого по характеру исполнения функций рабочее время

[104] Для сопоставления условий сверхурочной занятости в странах с разной правовой моделью см. Приложение 3, содержащее данные о продолжительности, характере переработок и подходах к их компенсации.

[105] Передерин С.В. Правовое регулирование режима ненормированного рабочего времени: плюсы и минусы // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2021. № 1. С. 70-79.

делится на части неопределенной продолжительности[106]. Соответствующие правоотношения урегулированы также Постановлением Правительства РФ от 10.02.2025 № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»[107], которое вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

Работник с режимом «ненормированного рабочего дня» исполняет трудовые обязанности в пределах трудового договора и установленной трудовой функции. Поручения работодателя, выходящие за пределы должностных обязанностей, а также деятельность, не охватываемая трудовой функцией, не могут квалифицироваться как работа в указанном режиме. Приведенное ограничение обусловлено сущностью ненормированного рабочего дня. Законодатель допускает эпизодическое привлечение работника к труду сверх установленной продолжительности исключительно для исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Расширительное толкование полномочий работодателя противоречило бы природе рассматриваемого режима и нарушало бы его базовый квалифицирующий признак. Сопоставление легальных дефиниций «ненормированного рабочего дня» и «сверхурочной работы» демонстрирует различие правовых конструкций и целевого назначения каждой. Первая модель закрепляет возможность эпизодического привлечения без отдельной оплаты с компенсацией в виде дополнительного отпуска, вторая регулирует работу сверх установленной продолжительности с особыми гарантиями оплаты и учета. Подмена указанных режимов недопустима, хотя на практике встречается нередко.

В заключение следует подчеркнуть, что уникальность ненормированного рабочего дня заключается в том, что законодатель рассматривает его как исключительное явление. Тем не менее на сегодняшний день его применение

---

[106] Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // Доступ из СПС «Консультант плюс».

[107] Постановление Правительства РФ от 10.02.2025 № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (вместе с «Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях») // Доступ из СПС «Консультант плюс».

достаточно распространено. Правовое регулирование труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в условиях нормированного рабочего времени, требует серьезного теоретического переосмысления и реформирования в контексте рыночной экономики и существующей массовой безработицы. Понятие «отдельные работники», закрепленное в трудовом законодательстве, охватывает значительное количество лиц, работающих в режиме ненормированного рабочего дня. К этой категории относятся работники федеральных органов исполнительной власти, аппаратов исполнительных органов субъектов Российской Федерации, муниципальных органов, правоохранительных структур, а также административно-управленческий персонал юридических лиц.

Практика применения ненормированного рабочего дня свидетельствует о многочисленных нарушениях прав работников. Причины сложившейся ситуации носят комплексный характер. Законодательство не содержит четких критериев для включения должностей и профессий в перечень работников, которым может устанавливаться рассматриваемый режим. Помимо указанного пробела, отсутствуют общие ограничения продолжительности работы сверх установленной нормы. Кроме того, в правовом поле не определены понятия «необходимость» и «эпизодичность» в контексте ненормированного рабочего дня и других связанных с ним категорий[108].

Суды общей юрисдикции последовательно защищают право работников на компенсации при режиме «ненормированного рабочего дня». Рассматривая требования о выплате за неиспользованные дни ежегодного дополнительного отпуска, Октябрьский районный суд города Тамбова указал, что перечень должностей с таким режимом был установлен коллективным договором. Отсутствие прямого упоминания режима в трудовом договоре не образует основания для отказа в удовлетворении иска в соответствующей части[109]. Усть-

[108] Игбаева Г.Р. Злоупотребление правами при установлении ненормированного рабочего дня // Евразийская адвокатура. 2017. № 1. С.127-129.

[109] Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 30.11.2016 по делу № 2-3049/2016 // Архив Октябрьского районного суда г. Тамбова; Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 24.11.2016 по делу № 2-4353/2016 // Архив Октябрьского районного суда г. Тамбова; Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 17.10.2016 по делу № 2-3135/2016 // Архив Октябрьского районного суда г. Тамбова.

Куломский районный суд Республики Коми по схожему спору подтвердил, что истец работал в условиях «ненормированного рабочего дня». Суд дополнительно отметил, что дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней является гарантированным государством минимумом и подлежит обязательному предоставлению работнику, независимо от того, предусмотрено ли это локальными актами учреждения[110].

На фоне выявленных проблем правового регулирования, которые объективно сужают объем гарантий по сравнению с нормами о продолжительности рабочего времени, сохраняется аргументированная позиция в пользу сохранения режима «ненормированного рабочего дня». Учитывая более чем 80-летний опыт его применения, можно признать, что отмена режима нецелесообразна, но следует конкретизировать критерии эпизодичности привлечения, правила формирования перечней должностей и процедуры фиксации фактической занятости, что снизит риски смешения с «сверхурочной работой» и укрепит гарантийный характер регулирования[111].

В условиях цифровизации трудовой деятельности особую актуальность приобретает проблема постоянной доступности работника – вне установленного графика, через электронную почту, мессенджеры, корпоративные платформы.

В этой связи целесообразно рассмотреть:

1) введение ограничений на продолжительность и частоту привлечения к выполнению обязанностей вне установленного рабочего времени;

2) обязательное документальное оформление и компенсацию дополнительной нагрузки, включая цифровые формы учета и фиксации активности работника;

3) установление обязанности работодателя информировать работника о праве отказаться от связи в нерабочее время без негативных последствий.

Режим гибкого рабочего времени

---

[110] Решение Усть-Куломского районного суда Республики Коми от 20.02.2010 по делу № 2-20/2010 // Архив Усть-Куломского районного суда Республики Коми.

[111] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С. 296.

На сегодняшний день основным источником правового регулирования гибкого режима рабочего времени является ст. 102 ТК РФ. Однако в ней изложены лишь общие принципы, касающиеся данного режима, без детального раскрытия всех нюансов: указано, что при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон[112]. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других)[113]. В статье отсутствует даже само понятие «гибкое рабочее время».

Режим гибкого рабочего времени представляет собой специфическую форму организации труда, которая вводится по соглашению между работником и работодателем. Стороны вправе предусмотреть такой режим как при заключении трудового договора, так и в процессе его исполнения. Срок действия гибкого графика может быть ограничен определенной датой либо установлен без указания предельного периода. Применение режима возможно в отношении всего коллектива, а также отдельных групп, включая структурные подразделения. Инициировать установление гибкого режима вправе как работник, так и работодатель, и при заключении трудового договора условие о гибком графике с описанием его параметров подлежит обязательному включению в текст соглашения[114].

К числу обязательных элементов относятся переменные интервалы времени в начале и в конце рабочего дня, в пределах которых работник по собственному усмотрению определяет время начала и завершения работы, а также фиксированное время, когда присутствие на рабочем месте является обязательным

[112] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
[113] Там же.
[114] Дзугкоева З. В. Указ. соч.

для всех, кто работает по гибкому режиму[115]. Рассматриваемый подход подтвержден судебной практикой Верховного Суда РФ[116].

Несмотря на то, что гибкий график в России пока не стал привычным явлением, он имеет позитивный потенциал как для работника, так и для работодателя.

В рамках «режима гибкого рабочего времени» различаются модели в зависимости от продолжительности учетного периода:

– используется период, равный рабочему дню, когда установленная продолжительность отрабатывается в тот же день;

– применяется период, равный рабочей неделе, когда норма часов исполняется в пределах недели;

– возможен период, равный календарному месяцу, когда месячная норма часов отрабатывается в текущем месяце.

Кроме того, в качестве учетного периода могут устанавливаться рабочая декада, квартал и иные отрезки времени при сохранении общих условий работы, что позволяет адаптировать распорядок к потребностям работодателя и работников.

При любом варианте учетного периода сохраняется обязанность работника полностью отработать установленную норму часов. Такая позиция подтверждена судебной практикой. Пензенский областной суд, рассматривая трудовой спор по иску К. Д. Г., не обнаружил признаков нарушения трудовых прав. Как отмечается, общая продолжительность рабочего времени, закрепленная ст. 91 ТК РФ, работодателем увеличена не была. Отработка лишь двух часов в отдельные дни не освобождает от исполнения общей нормы часов, поскольку истцу был установлен не объем «норм труда», а график рабочего времени во исполнение трудового

---

[115] См. разъяснения Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации «Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований» // Доступ из СПС «Консультант плюс».

[116] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.11.2003 № 89-Г03-5 // Доступ из СПС «Консультант плюс».

договора. При этом Суд сослался на п. 1.3 Постановления Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985. В указанной норме режим определяется как форма организации рабочего времени, при которой допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и суммарной продолжительности рабочего дня при обязательной полной отработке установленного законом количества часов в пределах выбранного учетного периода[117]. Поэтому применение гибкого графика требует фиксации учетного периода и прозрачных процедур учета времени, иначе возрастает риск споров о ненадлежащем исполнении нормы рабочего времени.

Ошибочной видится отмена Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»[118]. Это Постановление содержало положение, касающееся продолжительности неполного рабочего дня для матерей с детьми, согласно которому для женщин с детьми минимальная продолжительность неполного рабочего дня составляла не менее 4 часов в день, а при 5- или 6-дневной рабочей неделе – не менее 20-24 часов. Такой подход обеспечивал баланс между трудовыми и семейными обязанностями, позволяя матерям работать неполный рабочий день, не жертвуя уходом за детьми. Отсутствие аналогичной защитной нормы в современном законодательстве создает пробел, оставляя матерей с неполным рабочим днем доступными для чрезмерной рабочей нагрузки. Установление минимальной продолжительности рабочего времени для этой категории работников является необходимым шагом для обеспечения справедливых и благоприятных условий труда для всех.

Внимания заслуживает и опыт зарубежных стран.

---

[117] Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Пензенского областного суда от 7.08.2012 № 33-1815 // Архив Пензенского областного суда.

[118] Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8. Утратило силу в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.12.2016 № 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 2.

Институт «гибкого рабочего времени» (мобильного графика) закреплен в правопорядках Франции, Бельгии, Германии, Финляндии и США. В американской практике около 70% работодателей применяют гибкие режимы. Наибольшую склонность к ним демонстрируют средние и крупные корпорации, среди них IBM, BBC, Shell и другие. В IBM официально установлена 40-часовая рабочая неделя, однако фактическая занятость сотрудников в офисе достигает примерно 50 часов[119]. Швеция стала одним из первопроходцев, так как гибкие графики здесь возникли в 1960-е годы по инициативе профсоюзов, а сегодня значительная часть работодателей государственного и частного секторов предоставляет свободу выбора времени начала и окончания работы. В Шведском государственном налоговом управлении «Skatteverket» коллективный договор дает большинству служащих право начинать рабочий день в промежутке от 7 до 9 часов и завершать его между 15 и 19 часами, что воспринимается работниками как удобная конфигурация режима[120].

Работодатели в Великобритании активно расширяют применение гибких моделей. По данным «Statista» свыше 4,4 млн работников в Соединенном Королевстве трудятся в условиях гибкого графика[121]. По оценке Правительства Великобритании, высокая гибкость рынка труда содействует лидерским позициям страны по социально-трудовым показателям, что выражается в низкой безработице, высоком уровне охраны труда и малом числе несчастных случаев. Дополнительно работники получают больше возможностей согласовывать условия занятости с личными потребностями[122].

Заслуживает внимания вывод о связи гибких режимов с устойчивыми результатами в занятости и безопасности труда. Вероятно, ключевое влияние оказывает не только сам инструмент, но и институциональная среда, которая

---

[119] Чемерчей Е.Н. Зарубежный опыт использования гибких форм организации труда и рабочего времени // Проблемы современной экономики. 2011. № 1. С. 278-283.

[120] Чанышев А.С. Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время в странах Скандинавии // Пробелы в российском законодательстве. 2013. № 2. С. 125-142.

[121] Number of employees that are able to work flexi-time hours in the United Kingdom from 2013 to 2024// Statista. URL: https://www.statista.com/statistics/415887/number-of-employees-flextime-uk/ (дата обращения: 13.07.2025).

[122] Козлов В.С. Правовое регулирование продолжительности рабочего времени по законодательству Англии // Актуальные проблемы российского права. 2007.№ 1. С. 311-317.

обеспечивает баланс интересов сторон и прозрачные процедуры учета рабочего времени. В странах Западной Европы и США гибкие режимы используются как средство повышения производительности и снижения потерь рабочего времени. Сложилась разнообразная терминология: в Германии употребляется выражение «скользящее рабочее время», в Бельгии – «изменяющиеся часы», в Швеции – «гибкие часы», в США – «гибкое время». Однако содержательно подходы совпадают, так как работнику предоставляется возможность самостоятельно определять начало и окончание графика работы в границах заранее установленных временных интервалов, согласованных с работодателем и зафиксированных в договорных и локальных актах.

Учитывая складывающиеся тенденции, полагаем необходимым дать определение подвижного времени, как *особого режима рабочего времени, при котором дата, время начала и окончания, продолжительность работ не устанавливаются. Время работ устанавливается работодателем или до достижения заданного результата*. Видятся необходимыми и изменения в ТК РФ, в частности необходимо дополнить его ст. 102.1 ТК РФ следующего содержания:

«Статья 102.1 Подвижное рабочее время.

При работе в режиме подвижного рабочего времени дата, время начала и окончания, продолжительность рабочего дня (смены) не устанавливаются. Работник привлекается к выполнению своих трудовых обязанностей по вызову работодателя, при этом время выполнения работ определяется работодателем или продолжается до достижения заданного результата.

Работодатель должен уведомить работника о вызове не позднее чем за 2 (два) дня, если иное не установлено соглашением сторон. Если не установлена иная продолжительность рабочего времени, то при каждом вызове работник должен отработать минимум часов, определенный соглашением сторон. Работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, если достиг определенного в соглашении сторон количества рабочих часов за учетный период.

Работодатель обязан выплачивать работнику фиксированную ежемесячную заработную плату, размер которой определяется соглашением

сторон и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в том числе при неприменении к выполнению работ в течение календарного месяца.

Учетным периодом для подвижного рабочего времени является календарный год».

В целях обоснования предлагаемой нормы обратимся к самому понятию «подвижный». В словаре Ожегова дано определение слова «подвижный»[123], которое означает связанный с быстрой передислокацией, быстротой в движениях. Определение отражает суть данного вида рабочего времени – работник может быстро подключаться к выполнению задания по просьбе работодателя.

Сменная работа

Сменный режим рабочего времени находит применение на производствах, где технологический процесс носит непрерывный характер и его продолжительность превышает допустимую норму ежедневной занятости работника. Введение нескольких смен позволяет также повысить эффективность эксплуатации оборудования и увеличить объем выпускаемой продукции без расширения производственных мощностей. Потребность в многосменной организации труда возникает в различных отраслях экономики. Такая организация характерна для промышленных предприятий, организаций жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественного питания, метрополитена и иных объектов, где технологическая необходимость требует многосменной работы[124].

Современная модель «24-часового общества» заметно изменила структуру рабочего времени. Глобализация и разнообразие продукции и услуг усиливают запрос на гибкость, а кроме того, технологические и организационные новации расширили круг видов деятельности с нетрадиционными схемами учета времени и стимулировали рост ночной и сменной занятости[125].

---

[123] Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеол. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; РАН, Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1997, 1999, 2001, 2003. – 943 с.

[124] Гаранина О. А. Особенности организации времени жизни специалистов, работающих в режиме сменного графика: дис. ... канд. псих. наук: Магадан, 2006. – С. 43.

[125] Ляшок В.Ю., Малева Т.М., Лопатина М.В. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. С. 62-87.

Правовое регулирование сменного режима рабочего времени осуществляется через графики сменности. Разнообразие производственных условий обуславливает применение различных рабочих графиков в хозяйствующей единице. График сменности играет системообразующую роль, поскольку закрепляет режим работы всей организации, ее цехов и служб. В документе отражаются правовые аспекты использования рабочего времени, устанавливается допустимое количество смен, определяется продолжительность каждой смены с указанием начала и окончания, предусматриваются перерывы для отдыха и порядок чередования смен[126].

Трудовой кодекс РФ не содержит легального определения «графика сменности» и не устанавливает четких требований к его структуре. Гарантии работников при сменной работе очерчены узко, вопросы охраны труда остаются неурегулированными. В ч. 3 и 4 ст. 103 ТК РФ указано, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке статьи 372 ТК РФ[127], графики обычно прикладываются к коллективному договору и доводятся до сведения персонала не позднее чем за один месяц до введения. Наличие правового пробела повышает вариативность локальных решений и создает дополнительные правовые риски, поэтому целесообразно на уровне подзаконного регулирования определить минимальный обязательный набор сведений, подлежащих включению в график сменности.

Представляется, что текущие нормы не обеспечивают достаточной регламентации графиков сменности. Изложенные обстоятельства свидетельствуют о необходимости совершенствования правового регулирования сменной работы. Действующие нормы ТК РФ закрепляют лишь общие положения о порядке введения и применения сменного режима, оставляя без детальной регламентации ряд теоретически и практически значимых вопросов. В частности, поддержки заслуживает мнение З.В. Дзугкоевой о необходимости дать определение графику сменности со следующей формулировкой: «График сменности – это локальный

---

[126] Лифшиц О. Л. Графики сменности. – М.: Соцэкгиз, 1932. – С. 83; Яворский Г.С. Графики многосменного непрерывного производства. – М.-Л.: Соцэкгиз, 1931. – С. 52.

[127] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

нормативный акт, регулирующий выполнение трудовых обязанностей работников при сменном режиме рабочего времени. В нем закрепляются время начала и окончания работы; продолжительность рабочего дня; порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха; очередность и количество смен; переход из одной смены в другую; порядок неявившегося сменщика»[128].

В научной литературе есть позиция, согласно которой договорная природа «графиков сменной работы» не утрачивается из-за того, что сведения доводятся до работников распорядительным актом директора либо иного руководителя[129]. В силу ст. 103 ТК РФ работодатель обязан известить персонал о графиках сменности не позднее чем за один месяц до их введения, пропуск указанного срока образует нарушение права работников на своевременное информирование об изменении условий труда[130]. Уведомление следует фиксировать документально, поскольку при возникновении спора подтверждение устного сообщения затруднительно. С учетом изложенного обосновано предложение дополнить ст. 103 ТК РФ прямым требованием письменной формы уведомления о графиках сменной работы. Такая процедура повышает предсказуемость правоприменения и снижает доказательственные риски для обеих сторон. Кроме того, как верно указывает Г. С. Скачкова, судебная практика придает правовое значение не форме достигнутого сторонами соглашения, а его содержанию[131].

В рассматриваемом контексте интересным видится зарубежный опыт. Например, в Германии регулирование сменного труда осуществляется на основании Закона о рабочем времени 1994 года. Этот закон охватывает такие важные аспекты как продолжительность, распределение и ритм рабочего времени[132]. Сторонам, заключающим трудовые соглашения, предоставляется

---

[128] Дзугкоева З. В. Указ. соч.

[129] Венедиктов В. С. Правовое регулирование рационального использования рабочего времени: дис. ... канд. юрид. наук – Харьков, 1983. – С. 91.

[130] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

[131] Скачкова Г.С. Дистанционный труд: некоторые вопросы практики применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 28–31.

[132] Новрадова-Василиади С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7. С. 153-160.

значительная степень свободы, что позволяет предприятиям, при согласии всех заинтересованных участников, внедрять гибкие графики работы с несколькими сменами. На практике используются разные модели сменной работы с адаптивным временем: от простых двусменных систем (например, чередование дневной и ночной смен) до сложных многосменных схем, в которых могут участвовать как работники, работающие полный рабочий день, так и те, кто трудится неполный рабочий день[133].

При организации труда в сменном режиме соблюдение стандартной восьмичасовой продолжительности рабочего дня зачастую оказывается невозможным по объективным причинам. Специфика производственного процесса и необходимость обеспечения его непрерывности требуют иного подхода к нормированию рабочего времени. В подобных условиях работодатели прибегают к суммированному учету, позволяющему распределять установленную норму часов в пределах более длительного учетного периода.

Вопросы оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени неоднократно становились предметом судебного рассмотрения. Анализ судебной практики позволяет выявить типичные проблемы правоприменения и оценить подходы судов к разрешению споров между работниками и работодателями в указанной сфере.

Шестой кассационный суд общей юрисдикции, рассматривая жалобу работника, который трудится по сменному графику, установил, что в полуторном размере оплачиваются каждые два часа из смены работника. При этом количество смен определяется даже не по фактическому графику работника, а по календарю шестидневной рабочей недели. А остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере.

Настаивая на правомерности такой оплаты, работодатель утверждал, что она соответствует указаниям Министерства путей сообщения СССР «Об оплате работы в сверхурочное время работникам с суммированным учетом рабочего времени» от

[133] Цыганкова И. В. Гибкие модели неполного рабочего времени и сменной работы // Человек и труд. 2008. № 9. С. 63.

15.12.1989 № Г2967у и письму Министерства транспорта Российской Федерации от 24.04.2008 № 03/1234.

Однако суды с таким подходом не согласились и указали, что соответствующие документы носят рекомендательный характер. А поскольку их применение ухудшает положение работника по сравнению с гарантиями, предусмотренными трудовым законодательством, то применяться они не должны. При этом суды поддержали позицию трудовой инспекцией, которая вынесла работодателю предписание оплачивать в полуторном размере первые два часа сверхурочной работы за учетный период. А все последующие сверхурочные часы за учетный период – в двойном размере[134].

Свежие экспериментальные исследования, касающиеся сменной работы, вызывают обеспокоенность врачей в связи с усталостью, ухудшением психофизиологических показателей работников, увеличением числа несчастных случаев и развитием хронических заболеваний. Эти факторы создают основания для предположений, что в ближайшие годы сменный труд может превратиться в серьезную проблему в области безопасности и гигиены на производстве.

Наиболее предпочтительным вариантом представляется трехсменный график, при котором работник трудится не более восьми часов в сутки. Дело в том, что поддерживать высокую эффективность работы более восьми часов подряд практически невозможно. Даже в течение этого времени работник сможет проявлять продуктивность лишь при условии, что он отдохнет не менее 16 часов. Поэтому для минимизации негативных последствий сменной работы такой график должен быть стабильным и неизменным. Графики сменности непосредственно зависят от режима рабочего времени, который определяется количеством и продолжительностью смен за определенный учетный период.

Разделение рабочего дня на части

Статья 105 ТК РФ определяет условия, при которых допускается разделение рабочего дня на части. Механизм применяется при специфике труда в

[134] Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.10.2020 № 88А-20616/2020 // Архив Шестого кассационного суда общей юрисдикции.

организациях, обслуживающих население, а также там, где в течение дня колеблется интенсивность работы, как в городском пассажирском транспорте. Режим разделения рабочего дня допускает дробление ежедневной занятости на несколько частей при условии, что их совокупная продолжительность не превышает установленную норму рабочего времени. Трудовое законодательство не ограничивает количество частей, на которые может быть разделен рабочий день, предоставляя сторонам трудового правоотношения свободу в определении структуры трудового дня. Практика применения рассматриваемого режима свидетельствует о преобладании двухчастной модели. Рабочий день разбивается на два периода, между которыми устанавливается перерыв продолжительностью свыше двух часов. Вместе с тем возможно введение и большего числа перерывов в зависимости от характера деятельности и производственных потребностей работодателя. Время перерывов при разделении рабочего дня оплате не подлежит. Перерыв для отдыха и питания включается в общее число перерывов и также не учитывается при расчете заработной платы. Указанный порядок позволяет работодателю рационально распределять трудовую нагрузку в течение дня, однако требует от работника готовности к прерывистому графику занятости.

Следует четко разграничивать «дробление рабочего дня» и «гибкий режим рабочего времени». При гибком режиме стороны по соглашению устанавливают время начала и окончания труда, а также ежедневную продолжительность занятости. Такая модель может распространяться на отдельных работников, а не на весь коллектив одновременно. Допускается недоработка в одни дни с последующей компенсацией в другие при условии соблюдения установленной нормы часов в пределах учетного периода. Разделение рабочего дня на части вводится работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Локальный нормативный акт должен определить круг работников, для которых применяется режим дробления рабочего дня, продолжительность каждой части рабочего дня, длительность перерывов между ними и срок действия соответствующего порядка. Учитывая возможные неудобства для персонала, в

таком акте целесообразно предусматривать дополнительные компенсационные выплаты.

Право работодателя разделять рабочий день на части возникает при наличии предусмотренных законом оснований. К числу таких оснований относятся, во-первых, специфика труда, во-вторых, неравномерная интенсивность выполняемых работ в пределах смены. Формулировка «специфический (или особый) характер труда» в нормативных актах не раскрыта, критерии ее идентификации остаются неопределенными. Для уяснения содержания указанного признака целесообразно опереться на категорию «труд», под которой понимается деятельность работника, выраженная в процессе исполнения трудовой функции. Процесс характеризуется совокупностью таких факторов как тяжесть трудового процесса, физическая динамическая нагрузка, масса вручную поднимаемых и перемещаемых грузов, стереотипные движения, статическая нагрузка, рабочая поза, напряженность процесса, а также нагрузки интеллектуального характера, сенсорные нагрузки и монотонность действий[135].

Представляется, что разделение рабочего дня должно определяться не характером труда, а особенностями производственного процесса. То есть раздельный рабочий день вводится не из-за квалификации работника или вида нагрузки (умственной или физической), а потому что технологический цикл или организация работы предприятия требуют перерывов – например, в транспорте, торговле, общепите. В таких случаях перерывы обусловлены внешними факторами, а не индивидуальными особенностями труда.

В судебной практике нашло подтверждение то, что при разделении смены на части периоды «перерыва» не квалифицируются как «рабочее время». В определении от 16.12.2024 по делу № 88-35357/2024 Первый кассационный суд общей юрисдикции указал, что нахождение работника на территории работодателя в перерыве между сменами по требованию локальных актов не изменяет правовую

[135] См.: Таблицы 4.8 о классах условий труда по показателям тяжести трудового процесса и 4.9 о классах условий труда по показателям напряженности трудового процесса, а также приложения 16 и 17 о методике оценки тяжести и напряженности трудового процесса Гигиенических критериев оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, утвержденных Минздравом России 23 апреля 1999 г. (Р.2.2.755-99) // Доступ из СПС «Консультант плюс».

природу такого интервала; он не включается в учет рабочего времени и оплате не подлежит[136]. Статья 105 ТК РФ не формирует закрытый перечень условий и оснований для введения режима «дробления рабочего дня», оставляя пространство для договорного регулирования работодателя и профсоюза.

Режим труда лиц, работающих вахтовым методом.

Вахтовый метод представляет собой самостоятельную форму организации трудового процесса, при которой работник выполняет трудовую функцию вне места постоянного проживания. Применение указанного метода обусловлено невозможностью ежедневного возвращения работника домой ввиду значительной удаленности объекта или иных объективных обстоятельств. Организация труда при вахтовом методе предполагает введение специального режима рабочего времени. Работодатели, как правило, используют суммированный учет, позволяющий распределять норму часов в пределах учетного периода с учетом продолжительности вахты. По завершении рабочего цикла работнику предоставляется междувахтовый отдых, который он проводит по месту постоянного проживания. Такое чередование периодов интенсивного труда и длительного отдыха составляет отличительную черту вахтовой организации работы.

Нормативная база регулирования вахтового метода обширна. Наряду с ТК РФ используются акты СССР, не вступающие в противоречие с действующим правом. Существенное значение имеет Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ»[137], где, в частности, рекомендовалось применять вахтовый метод при выполнении строительных работ. Конкретные объемы и виды работ, выполняемых вахтовым методом, определяются подрядчиком и заказчиком при заключении договоров подряда, для субподрядчиков соответствующие условия фиксируются в договорах

---

[136] Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2024 по делу № 88-35357/2024 // Архив Первого кассационного суда общей юрисдикции

[137] Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

субподряда. Учитывая необходимость медицинского обеспечения вахтовых поселков, значимым источником выступает Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.11.1986 № 470/26-88а «Об условиях и порядке оплаты труда медицинских и фармацевтических работников, обслуживающих рабочих и служащих, переведенных на вахтовый метод организации работ»[138].

Временные акты заслуживают отдельного внимания. К их числу относится постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом»[139]. Нормы охватывали организации, применяющие вахтовый метод, и устанавливали порядок его использования в условиях противоэпидемических мероприятий, включая обязанность работодателей внедрять противовирусные меры. Временные правила адаптировали привычные процедуры к санитарным ограничениям, сохраняя ключевые гарантии работников и управляемость производственного процесса.

Специализированное регулирование представлено приказом Минстроя России от 15.06.2020 № 318/пр «Об утверждении Методики определения затрат, связанных с осуществлением строительно-монтажных работ вахтовым методом»[140]. Дополнительные гарантии закрепляются в отраслевых соглашениях. Примером выступает Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023-2025 годы, где работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства в период вахты, а также за фактические дни следования к месту выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

---

[138] Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.11.1986 N 470/26-88а «Об условиях и порядке оплаты труда медицинских и фармацевтических работников, обслуживающих рабочих и служащих, переведенных на вахтовый метод организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 5.

[139] Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» // Собрание законодательства РФ». 2020. № 18. Ст. 2919.

[140] Приказ Минстроя России от 15.06.2020 № 318/пр «Об утверждении Методики определения затрат, связанных с осуществлением строительно-монтажных работ вахтовым методом» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 15.09.2020.

Можно сделать вывод о многоуровневом характере регулирования. Временные нормы реагируют на внештатные обстоятельства, отраслевые акты уточняют финансовые параметры, локальные документы обеспечивают прикладную реализацию. Правовая согласованность между этими уровнями повышает предсказуемость правоприменения и снижает риск споров при учете времени и назначении компенсаций.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода при вахтовой организации труда регламентируются «графиком работы на вахте», который утверждает работодатель и согласует с профсоюзом при его наличии (ч. 1 ст. 301 ТК РФ). В силу ч. 2 ст. 301 ТК РФ рабочим временем признаются лишь часы, фактически отработанные работником в период вахты. В рамках вахтового метода устанавливается «суммированный учет рабочего времени» за месяц, квартал или иной более продолжительный промежуток, но не свыше одного года. В учетный период включаются все часы работы, а также время следования от места нахождения работодателя или пункта сбора к месту выполнения работы и обратно, и периоды отдыха, приходящиеся на этот календарный отрезок. Такая конструкция обеспечивает сопоставимость фактической занятости с нормой часов и создает основу для корректной оплаты и предоставления отдыха.

В заключение следует подчеркнуть, что законодательное отражение специфики работы вахтовым методом улучшит условия труда, а также повысит гарантии безопасности и правовой защищенности вахтовиков.

Статья 100 ТК РФ предусматривает локальное регулирование режима рабочего времени через правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности либо коллективно-договорные механизмы[141]. Если режим отличается от общего, возможно индивидуальное установление условий, подлежащих фиксации в трудовом договоре.

Научная дискуссия сохраняется из-за неоднородности способов введения различных режимов. Ненормированный рабочий день закрепляется коллективным

[141] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

договором или локальным нормативным актом; «гибкое рабочее время» вводится соглашением сторон; «суммированный учет» опирается на правила внутреннего распорядка, при этом иные локальные акты прямо не названы; «деление рабочего дня на части» допускается лишь на основании локального нормативного акта[142]. Различия источников создают риск коллизий. Целесообразно унифицировать подход к выбору правовой формы и закрепить минимальные обязательные элементы режима в кодексе и подзаконных актах, сохранив пространство для договорной свободы на уровне работодателя.

В связи с этим представляется целесообразным законодательное упорядочение оснований и процедур установления различных режимов рабочего времени с тем, чтобы устранить избыточную фрагментарность регулирования и обеспечить единообразие правоприменительной практики. Разграничение сфер действия коллективного договора, соглашения сторон и локальных нормативных актов требует большей правовой определенности, особенно в части закрепления гибких, нестандартных и комбинированных режимов труда, активно используемых в условиях цифровой экономики и удаленной занятости.

Отдельного анализа требует норма ст. 312.4 ТК РФ о праве дистанционного работника самостоятельно определять режим. Указанное решение расходится с логикой ст. 100 ТК РФ, согласно которой режим устанавливается правилами внутреннего распорядка, актами трудового законодательства, коллективным договором и соглашениями, а для работников с иным режимом по сравнению с общим у конкретного работодателя – трудовым договором. Статья 100 не содержит отсылки к иным нормам, позволяющим закреплять режим по усмотрению работника. С точки зрения правоприменения необходима гармонизация через прямое указание в ст. 100 на специальные исключения для дистанционной занятости и приоритет договорной модели с четким описанием границ режима.

Указанные законодательные положения задают направления судебной практики, согласно которой работодатель не вправе отменить удаленный режим работы в одностороннем порядке, даже если его не устраивает установленный

[142] Хныкин Г.В. Режим рабочего времени. Особенности современного периода // Кадровик. 2009. № 8. С. 25 - 30.

работником режим рабочего времени. Обратим внимание, в частности, на Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26 августа 2024 г. по делу № 8Г-21860/2024.

Специалист аналитического отдела авиакомпании с 2022 года работал дистанционно, но в начале 2023 года работодатель решил вернуть часть персонала в офис и направил уведомление с предложением вернуться к очной занятости, а при несогласии рассмотреть другие рабочие места. Работник отказался и от выхода в офис, и от замещения альтернативных должностей. Работодатель прекратил трудовой договор по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и выплатила выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Первая инстанция поддержала работодателя, однако апелляционный суд признал увольнение незаконным, восстановил истца в должности и взыскал средний заработок за время вынужденного прогула свыше 800 тыс. руб.; кассационная инстанция согласилась с этим подходом.

Ключевое обстоятельство заключалось в том, что стороны подписали дополнительное соглашение о дистанционном режиме на бессрочной основе. Отмена такого режима допускалась лишь в двух случаях: либо по соглашению сторон, либо при изменении организационных или технологических условий труда в смысле ст. 74 ТК РФ, включая нововведения в технике и технологии, структурную реорганизацию, совершенствование рабочих мест по итогам аттестации и сопоставимые факторы. Проверочные инстанции установили отсутствие названных оснований. Работодатель сослался на возросший объем работ, однако увеличение нагрузки не образует юридического основания для одностороннего изменения условий трудового договора и возврата к офисному формату[143].

Более того, отдельные судебные акты подтверждают, что соглашение о дистанционном характере труда может быть достигнуто устно. В одном из дел после заключения трудового договора работник по устной договоренности с работодателем исполнял обязанности удаленно из Перми, хотя офис находился в

[143] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26 августа 2024 г. по делу № 8Г-21860/2024 // Архив Первого кассационного суда общей юрисдикции.

Ижевске. Отчеты направлялись регулярно, заработная плата перечислялась на банковский счет. Спустя несколько месяцев руководитель предложил вернуться к очной занятости в Ижевске, а затем прекратил постановку задач и выплаты. После отказа переехать работника уволили за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что повлекло обращение в суд.

Работодатель настаивал, что дистанционный режим отсутствовал, поскольку не был письменно оформлен, следовательно имело место нарушение обязанностей со стороны работника. Судебная коллегия отклонила довод и напомнила выработанный подход, согласно которому следует считать заключенным и не оформленное письменно соглашение об изменении условий трудового договора, если работник приступил к работе в измененных условиях с ведома либо по поручению работодателя. С момента заключения договора истец по устной договоренности работал из Перми, а действия сторон подтверждали существование договоренности. Ответственность за письменную формализацию лежит на работодателе. Отсутствие документа не отменяет факта достигнутого соглашения, следовательно корректировка условия возможна только по правилам ст. 72, 72.1 и 74 ТК РФ. По итогам рассмотрения взыскана задолженность по заработной плате и компенсация за задержку ее выплаты[144].

С учетом сложившейся практики целесообразно уточнить ст. 312.4 ТК РФ и закрепить дифференциацию дистанционных работников по особенностям режима рабочего времени. Возможны три категории:

1) дистанционный работник, для которого режим устанавливает работодатель;

2) дистанционный работник, для которого режим определяется самим работником по своему усмотрению;

3) дистанционный работник, исполняющий трудовую функцию в режиме гибкого рабочего времени.

---

[144] Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 23.03.2020 по делу № 33-749/2020 // Архив Верховного Суда Удмуртской Республики.

Такое разграничение повысит предсказуемость правоприменения и упростит выбор источника регулирования, одновременно сохранив баланс интересов сторон.

Внедрение данной классификации в трудовое законодательство позволит решить ряд актуальных проблем современности, в том числе:

1) сократить напряженность на рынке труда (например, режим гибкого рабочего времени для работающих женщин позволяет удачно совмещать материнство и карьеру, тем самым стимулируя рождаемость и рост демографии[145];

2) предотвратить наступление синдрома хронической усталости у работников, выполняющих трудовые обязанности при сменном режиме рабочего времени, а также при ненормированном рабочем дне.

В современной цифровой экономике работодатели все чаще комбинируют различные режимы рабочего времени. Рациональная организация труда и отдыха, а также применение специальных режимов – «суммированный учет рабочего времени», «неполное рабочее время», «гибкий режим рабочего времени», «деление рабочего дня на части» и другие – ведут к росту производительности и сокращению потерь по организационным причинам. Сектор услуг выигрывает от удлинения периодов обслуживания клиентов в пределах суток, что усиливает конкурентоспособность предпринимательской деятельности. Гибкие конфигурации распорядка труда способствуют согласованию занятости и личной жизни. Наибольшую популярность такие форматы приобретают у представителей младших поколений, родившихся в первое десятилетие XXI века, которые нередко не видят необходимости постоянного физического присутствия на рабочем месте на протяжении всего дня.

Таким образом, можно констатировать, 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

[145] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов – М.: Дело, 1999. – С. 200–201.

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.

Важно отметить, что использование различных режимов труда может способствовать снижению напряженности на рынке труда, повышению производительности, улучшению баланса между работой и личной жизнью, однако их внедрение требует четких правовых механизмов, регулирующих порядок их применения и контроля.

На современном этапе 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. В условиях цифровой экономики рабочий процесс все чаще выходит за рамки классического понимания, например, появляются режимы с индивидуальным графиком, проектная и удаленная работа, асинхронные расписания. Работодатели используют сочетание сменной работы, гибких графиков, суммированного учета рабочего времени и других режимов для повышения производительности и удовлетворения потребностей бизнеса. 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.

Воздействие цифровизации выявило пробелы и недостатки в действующем законодательстве о режимах труда, что потребовало реакции со стороны правовой системы. Исследование показывает, что существующие нормы Трудового кодекса РФ недостаточно учитывают специфику новых условий и могут допускать злоупотребления со стороны работодателей. В частности, рост удаленной работы и гибридных графиков указал на отсутствие четкого разграничения обязанностей работодателя и прав работника при нестандартных режимах. Так, трудовое законодательство пока не дает прямых ответов на вопросы о праве работника быть офлайн вне рабочего времени или о порядке учета времени при самостоятельном планировании рабочего дня. Такие пробелы позволяют недобросовестным работодателям размывать границы рабочего времени, что, как правило, ведет к скрытой переработке или нарушению права на отдых. Активная цифровизация трудовых процессов выявила необходимость модернизации режима рабочего времени, чтобы защитить работников в новых реалиях и обеспечить предсказуемость правоприменения. В противном случае баланс интересов сторон трудового договора будет нарушаться, так как технологии облегчают круглосуточную вовлеченность в работу, и без специальных правил работник рискует остаться без должных гарантий.

§ 3. Учет рабочего времени

В силу ст. 91 ТК РФ работодатель обязан учитывать время, фактически отработанное каждым работником, то есть организовывать учет продолжительности рабочего дня при безусловном соблюдении требований трудового законодательства и положений коллективного договора. Полная свобода усмотрения исключается, поскольку пределы и порядок учета детерминируются императивными нормами и договорными правилами.

В качестве ориентира применяются сведения ежегодного производственного календаря. В производственном календаре фиксируются государственные и профессиональные праздники, выходные дни, а также сокращенные

предпраздничные дни. На ежедневной основе фиксируется фактически отработанное время; в пределах «учетного периода», определяемого работодателем, работник обязан выполнить установленную норму часов. Корректность учета служит базой для правомерного начисления заработной платы, предоставления отдыха и разрешения споров о переработках.

Для различных режимов труда целесообразно использовать следующие формы учета:

1) «Поденный учет» применяется в организациях с нормированным режимом при пятидневной или шестидневной рабочей неделе. Учетная система относительно проста и предполагает фиксацию:

- времени прихода на работу и ухода;
- обязательных часов ежедневной занятости;
- наличия перерывов;
- затрат сверхнормативного времени на служебные задания.

2) «Понедельный учет» используется при неравномерном распределении нагрузки в пределах календарной недели. На практике в начале недели выполняются задачи повышенной трудоемкости, предвыходной день сокращается. По соглашению с работодателем допускается целенаправленное перераспределение недельной нагрузки, в частности при индивидуальных семейных обстоятельствах, включая уход за малолетними детьми или нетрудоспособными родственниками. Посуточная фиксация обязательна, однако суммарное количество часов подводится за неделю; одновременно учитываются сверхнормативные часы, потребовавшиеся для выполнения задач. По завершении «учетного периода» данные передаются в бухгалтерию для расчета заработной платы.

3) «Суммированный учет» устанавливается за месяц, квартал либо иной более длительный отрезок, но не свыше одного года. Учетный период охватывает все рабочее время, а также время следования от места нахождения работодателя или пункта сбора к месту выполнения работы и обратно, и периоды отдыха, приходящиеся на данный календарный интервал. Рассматриваемая форма

применяется там, где продолжительность занятости по дням и неделям колеблется, при этом переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие, а итоговая норма часов должна быть соблюдена в пределах выбранного периода. Согласно ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка и вводится распорядительным актом руководителя для организации в целом либо для отдельных категорий работников при выполнении конкретных видов работ.

Для ряда категорий работников суммированный учет рабочего времени устанавливается специальными нормативными правовыми актами. Так, в отношении водителей автомобилей предельная продолжительность учетного периода ограничивается одним месяцем[146].

Внедрение суммированного учета в организации предполагает предварительное закрепление трех параметров:

– продолжительность учетного периода, например месяц, квартал, полугодие либо год;

– норма рабочих часов на весь учетный период;

– график работы.

Статья 104 ТК РФ допускает установление учетного периода любой продолжительности в пределах одного года. Работодатель определяет конкретный временной интервал с учетом технологического цикла производства и отраслевых особенностей деятельности организации. Продолжительность учетного периода может варьироваться от месяца до года в зависимости от характера выполняемых работ и потребностей производственного процесса. Норма рабочих часов на учетный период рассчитывается исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Основой для расчета служит производственный календарь.

[146] Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 09.12.2020.

Суммированный учет не действует по умолчанию даже при сменной организации труда и требует надлежащего оформления в правилах внутреннего трудового распорядка. Отсутствие такого оформления означает применение к работнику поденного либо понедельного учета. В этих условиях сверхурочной признается работа сверх продолжительности смены, закрепленной графиком. Вместе с тем без четко установленной для работника нормальной ежедневной продолжительности равной по всем дням нельзя достоверно констатировать превышение нормы. Таким образом, работодатель, заинтересованный в гибком распределении занятости, должен формализовать суммированный учет через локальные акты и индивидуальные условия, иначе повышаются риски спорной квалификации переработок и последующих финансовых претензий.

Формы и средства учета рабочего времени.

Учет рабочего времени понимается как фиксация часов, фактически затраченных работником на исполнение трудовой функции[147]. Для реализации учета широко применяются табели, например, «Табель по форме Т-12», который заполняется вручную; для ведения документа назначается ответственное лицо как на уровне организации, так и в ее структурных подразделениях. Регулярность и полнота отражения сведений обеспечивают корректное начисление заработной платы и законность применения дисциплинарных мер.

При суммированном учете рабочего времени целесообразно составлять график работ. Императивного требования прямо не установлено, однако наличие графика позволяет точнее распределять занятость, предупреждать случайные переработки и контролировать соблюдение норм. В графике фиксируются предполагаемое начало и окончание смены, а также объем часов каждого работника. Практика показывает, что предварительное планирование облегчает учет и снижает вероятность споров о превышении нормы. Смысловое различие между «графиком работ» и «табелем учета» принципиально. График представляет план будущей загрузки, тогда как табель отражает фактические результаты

[147] Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

отработанного времени. При отсутствии графика повышается риск неконтролируемых отклонений от нормы и затрудняется доказательство правомерности перераспределения часов.

В практике наряду с табельным учетом применяются дополнительные инструменты, облегчающие фиксацию занятости. В условиях цифровизации ключевую роль получают автоматизированные системы контроля и регистрации рабочего времени, интегрированные с корпоративными платформами, включая электронные пропускные решения, биометрические терминалы, специализированные приложения и онлайн-сервисы. К числу таких средств относят журналы учета прихода и ухода работников; пропускные устройства с применением биометрической идентификации, магнитных карт и кодовых замков; системы контроля прохода на территорию и выхода за ее пределы с использованием видеонаблюдения и сигнализации, применяемые не только для учета времени, но и в целях безопасности, устанавливаемые с согласия работников; программные средства мониторинга работы на компьютере, предотвращения непродуктивных затрат и фиксации трудозатрат по отдельным заданиям. Практическая ценность подобных решений связана с повышением точности учета и управляемости процессов. Правомерность применения обеспечивается документальной фиксацией в локальных актах целей и порядка эксплуатации средств контроля, а также получением информированного согласия работников.

Рассмотрим особенности учета рабочего времени удаленных работников.

Для удаленных работников и лиц, исполняющих обязанности в гибком режиме, ключевое значение приобретает корректное толкование категории «фактически отработанное время». Под ней разумно понимать как «полезное» время, затраченное на исполнение производственных заданий, так и интервалы простоя, зафиксированные в установленном порядке. Правильная квалификация каждого из указанных промежутков определяет учет, оплату и ответственность сторон трудового правоотношения. В цифровой среде активно внедряются инструменты, позволяющие точнее определять трудозатраты, а также регламентировать связанные вопросы, включая допустимую продолжительность

отсутствия связи между работником и работодателем. Значительный практический эффект дает использование комплексных корпоративных платформ. Примером служит система «1С: Битрикс Корпоративный портал», с помощью которой ведется учет рабочего времени, организуется документооборот, поддерживаются коммуникации, осуществляется CRM и консолидация информационных ресурсов. Формируемые системой отчеты автоматически направляются ответственным подразделениям для контроля и начисления заработной платы.

Более того, в июне 2025 г. был принят Федеральный закон от 24.06.2025 № 156-ФЗ «О создании многофункционального сервиса обмена информацией и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[148] в соответствии с которым создается национальный российский мессенджер Max. Предполагается, что данный мессенджер будет использоваться для переписки между государственными служащими. Положения упомянутого Федерального закона позволяют сделать вывод о перспективности использования многофункционального сервиса обмена информацией для целей учета рабочего времени.

Рассмотрим актуальные подходы судебной практики по вопросам учета рабочего времени.

Московский областной суд в одном из апелляционных определений указал, что согласование работы из дома может быть достигнуто посредством обмена сообщениями в мессенджере. Согласно материалам дела, бухгалтер уведомила руководителя о плохом самочувствии и согласовала удаленное исполнение трудовой функции, в течение дня выполнила порученные задания, однако впоследствии была уволена за прогул. Первая инстанция сочла увольнение правомерным ввиду отсутствия листка нетрудоспособности. Апелляционный суд не согласился с этим выводом и отметил, что при предварительной договоренности с руководителем и фактическом исполнении обязанностей однодневная дистанционная занятость не причинила работодателю негативных последствий.

[148] Федеральный закон от 24.06.2025 № 156-ФЗ «О создании многофункционального сервиса обмена информацией и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2025. № 138.

Суд апелляционной инстанции напомнил, что привлечение к дисциплинарной ответственности должно опираться на принципы справедливости, соразмерности и законности, поэтому при выборе взыскания учитываются не только формальный факт отсутствия на рабочем месте, но и тяжесть проступка, а также наличие предварительных договоренностей. С работодателя взыскан средний заработок за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда[149]. Интересно, что конфликт пришелся на первое полугодие 2020 г., когда действовали противоэпидемические ограничения. Увольнение за прогул работника, который сообщил о недомогании, согласовал с руководителем дистанционную форму на один день и исполнил задания, квалифицируется как злоупотребление правом со стороны работодателя.

Цифровой учет рабочего времени сопряжен с уязвимостями. Любая автоматизированная система подвержена сбоям, многие решения критически зависят от стабильности интернет-подключения и доступности wi-fi, что влияет на полноту и точность фиксации трудовой занятости.

По мнению О. В. Щербаковой, внедрение электронных способов контроля исполнения трудовых обязанностей требует адаптации законодательства с прицелом на надлежащую защиту прав работников в условиях цифровизации[150]. Логичным продолжением видится закрепление в ТК РФ требований к информационной и кибербезопасности, а также стандартов профессиональной этики при эксплуатации систем учета времени. При обработке сведений о действиях работника в течение дня посредством автоматизированных средств на первый план выходят этические ограничения работодателя. Речь идет об отслеживании корпоративной почты, истории посещений интернет-ресурсов, видеозаписи экранной активности.

Правоприменительная практика в спорах о цифровом учете рабочего

---

[149] Апелляционное определение Московского областного суда от 14.10.2020 по делу № 33–26370/2020 // Архив Московского областного суда.

[150] Щербакова О.В. О юридической возможности исполнения трудовых обязанностей электронным способом // Материалы седьмой Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении». Екатеринбург, 2021. – С. 214–218.

времени нередко склоняется в пользу работодателя. Показателен кейс, где вице-президент по международным продажам был уволен по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение коммерческой тайны. Истец требовал восстановление в должности, взыскание среднего заработка за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 1 млн руб., однако суды отказали. Позиция суда опиралась на п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, согласно которому для законности увольнения по названному основанию работодатель доказывает, что сведения относятся к охраняемой тайне, стали известны работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и не подлежали разглашению по возложенной на работника обязанности. Дополнительно учитываются предпринятые обладателем информации меры из ч. 1 ст. 10 Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»[151]. В споре установлено, что работник был ознакомлен с положением о конфиденциальной информации и обязался не копировать, не выносить и не пересылать конфиденциальные материалы посредством почтовых сервисов, электронных каналов, на материальных носителях и через иные устройства.

Значение имели и «цифровые следы». Суд указал, что сервис gmail.com по условиям использования Google может сохранять, обрабатывать и передавать данные, включая содержание писем. Пересылка документов с корпоративной почты на личный адрес тем самым предоставила доступ третьему лицу, что нарушило внутренний запрет работодателя на передачу коммерческой тайны и персональных данных на внешние платформы. Сам факт пересылки признан разглашением, даже при отсутствии доказательств ознакомления третьих лиц с содержимым. Увольнение признано правомерным[152].

Таким образом, корреспондирующая природа прав и обязанностей в трудовых отношениях сохраняет значение и в цифровой среде. Праву работодателя контролировать корпоративные коммуникации соответствует обязанность

---

[151] Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета. 2004. № 166.

[152] Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10.01.2023 по делу № 33-862/2023 // Архив Санкт-Петербургского городского суда.

соблюдать профессиональную этику при доступе к почте работника, при анализе посещений интернет-ресурсов и при использовании средств видеозаписи и мониторинга. Нарушение баланса приводит к спорам уже обратной направленности, поэтому локальные акты должны одинаково четко фиксировать и пределы контроля, и стандарты этического поведения.

Учет отработанного времени дистанционного работника может строиться по нескольким моделям:

1) Для типовых процессов, продолжительность которых поддается нормированию, система позволяет сформулировать задачу и установить разумный срок ее выполнения, чтобы избежать как простоев, так и затягивания работы.

2) Для нетипичных заданий контроль длительности не ведется, работодатель принимает и оплачивает согласованный результат.

Современные цифровые средства нередко позволяют фиксировать объем фактически отработанного времени, когда контроль возможен через электронные платформы. В научной литературе отмечается практика самоучета, при которой работники самостоятельно фиксируют занятость по специальным табелям и листам учета либо регистрируются в централизованной электронной системе при начале и завершении работы[153].

Для дистанционных сотрудников и для работников, находящихся на территории работодателя и задействованных в непрерывных процессах, возрастает значимость так называемого «права на отключение». Корпоративная установка «всегда на связи» приводит к тому, что около половины работников периодически трудятся дома по вечерам и в выходные без оплаты такой сверхурочной занятости[154], что повышает риск стресса и профессионального выгорания. У дистанционных работников вероятность подобного сценария выше; исследования показывают, что они работают дольше, а уровень оплаты при этом не увеличивается[155].

---

[153] Закалюжная Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 1. С. 185–189.

[154] URL: https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788113115/9781788113115.xml

[155]URL: https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788113115/9781788113115.xml

В 2020 году в Германии установлено, что мужчины, работающие удаленно, перерабатывают по сравнению с офисными коллегами в среднем на 3,7 часа[156]. На этом фоне в Европейском союзе активизировалось обсуждение правовых инструментов, нацеленных на поддержание баланса между личной и трудовой сферами наемных работников. Показательным выглядит французский опыт. Во французской судебной практике концепция «права на отключение», которую исследователи называют «правом на частную жизнь XXI века» [157], применяется давно. Уже в 2004 году Кассационный суд Франции указал, что неотвеченные звонки после окончания рабочего дня не служат основанием для увольнения. В 2016 году соответствующие положения включены в Трудовой кодекс Франции[158]. Работодатели с численностью от пятидесяти человек обязаны до введения информационно-коммуникационных технологий проводить коллективные переговоры, чтобы обеспечить право работников на личную жизнь, соблюдение графика и времени отдыха. По результатам переговоров закрепляются положения Хартии[159], а также организационно-технические меры, среди которых запрет руководителям взаимодействовать с подчиненными в вечерние часы или автоматическая блокировка электронной переписки вне рабочего времени. Подобные правила распространяются и на дистанционных работников, хотя контроль соблюдения в их отношении объективно затруднен.

Содержательную основу реформ сформировал доклад руководителя телекоммуникационной корпорации Б. Меттлинга, который охарактеризовал «право на отключение» как сферу «взаимной ответственности работника и работодателя»[160]. Отдельные компании во Франции применяли схожие практики еще до кодификации, позднее появилась и судебная практика, признающая право на дополнительную оплату за нахождение на связи после окончания рабочего дня

---

[156]URL: https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html;jsessionid=309B39DE7B633124626C26EF97AAC1DB.delivery2-replication

[157] Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition / C. Timellini // New Forms of Employment / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (eds.). Wiesbaden: Springer, 2020. P. 119-133.

[158] URL: https://blogs.loc.gov/law/2020/08/telework-and-the-french-right-to-disconnect/ (дата обращения: 26.03.2024).

[159] URL: https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788113115/9781788113115.xml (дата обращения: 26.03.2024).

[160] URL: https://www.dalloz-actualite.fr/flash/la-deconnexion#.Yz8BHuzMJPY (дата обращения: 26.03.2024).

при прямых поручениях работодателя[161]. В целом, можно понять институциональную логику французской модели. Нормы о праве на отключение работают не изолированно, а в связке с процедурами коллективных переговоров и техническими барьерами для коммуникаций вне рабочего времени, что снижает риск скрытой сверхурочной занятости.

Дискуссия в науке продолжается. Спорят о самом содержании понятия «право на отключение», о новизне конструкции и необходимости ее отдельного закрепления сверх предельной продолжительности смены. Высказывается позиция о целесообразности корреспондирующей обязанности работника воздерживаться от внерабочих контактов с руководством и коллегами. Существует и точка зрения, согласно которой указанное право должно распространяться исключительно на дистанционных работников[162].

Идея имплементации «права на отключение» в российскую правовую систему обсуждалась неоднократно. В первоначальной редакции законопроекта о дистанционной работе[163], внесенного летом 2020 года, предлагалось ограничить случаи взаимодействия работодателя с работником вне рабочего времени. Экспертное сообщество в целом поддерживало подход, однако в окончательной редакции, принятой в декабре, закреплено иное решение. Время взаимодействия работника с работодателем признано включенным в рабочее, вследствие чего «право на отключение» фактически нивелировано, а обязанность компенсировать такие периоды выступает лишь индикатором допустимости обращения к работнику вне установленного графика[164].

В ТК РФ целесообразно закрепить не только «право на отключение», но и «право на подключение». Под «правом на подключение» разумно понимать

---

[161]URL: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/;
URL: https://blogs.loc.gov/law/2020/08/telework-and-the-french-right-to-disconnect/

[162] Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition / C. Timellini // New Forms of Employment / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (eds.). Wiesbaden: Springer, 2020. P. 119-133.

[163] 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» // Система обеспечения законодательной деятельности. Режим доступа: https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7 (дата обращения: 15.07.2025).

[164] Чесалина О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9. С. 99-113.

обязанность работника находиться в коммуникационной доступности работодателя лишь в пределах, установленных трудовым договором, тогда как взаимодействие за рамками таких интервалов допустимо исключительно по усмотрению работника. Предложенная гарантия препятствует расширению фактической продолжительности труда у дистанционных работников и служит дополнительным механизмом защиты их прав. Корпоративная установка «всегда на связи» ведет к интенсификации труда, затрудняет контроль нормальной продолжительности рабочего времени и повышает риски стресса и профессионального выгорания, особенно при удаленной занятости. Достижение баланса между работой и личной жизнью предполагает нормативную фиксацию границ доступности и процедур компенсации за коммуникации вне графика; без таких правил «право на отключение» остается декларативным и не обеспечивает реального ограничения нагрузки.

Самостоятельного анализа заслуживают правовые формы дистанционной работы для социально уязвимых групп работников.

1. Лица с ограниченными возможностями здоровья

Базовой предпосылкой приемлемости удаленной занятости выступает наличие либо отсутствие медицинских противопоказаний, связываемых с состоянием здоровья работника. Медицинское освидетельствование при приеме на работу лица с инвалидностью, включая дистанционный формат, не является обязательным по ст. 69 и ст. 213 ТК РФ, а также по новым актам[165], однако кадровые решения должны соотноситься с индивидуальной программой реабилитации или абилитации, то есть с ИПРА, где отражены характер и степень нарушения функций организма.

Полагаться исключительно на ИПРА работодателю затруднительно, так как возникают проблемы интерпретации, например противопоказания,

[165]Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 № 22111) // Доступ из СПС «Консультант плюс».

сформулированного как работа с «эмоциональным напряжением». Сложно определить, какой именно спектр напряжения может вызвать удаленная занятость и насколько велик риск для здоровья конкретного работника. Не урегулирован и дополнительный вопрос о методике измерения допустимой нагрузки для инвалида и о нормативных ориентирах при определении объема поручаемых задач. Удаленная занятость открывает заметные возможности для расширения занятости лиц с инвалидностью, повышает их включенность в трудовые отношения и снижает барьеры доступа к рабочим местам[166]. Оправдан вывод о необходимости нормативной конкретизации, включая разработку единых подходов к оценке нагрузок и форм фиксации ограничений в локальных актах.

2. Несовершеннолетние работники

Удаленная занятость для несовершеннолетних людей привлекательна, в цифровой среде быстрее формируются прикладные навыки обработки массивов данных и работы с информационными технологиями. Профессиональные умения возникают динамично, особенно при выполнении проектных задач на платформах онлайн-сервиса.

Но, учитывая особенности, связанные с возрастом, необходимо уделять особое внимание психофизиологическим особенностям. Подростки не всегда обладают устойчивой самодисциплиной и навыками самостоятельного планирования нагрузки; при дистанционном формате доступ к обучающему влиянию коллектива ограничен. Психологические исследования указывают на риски, например, около 40% подростков, занятых в интернете, демонстрируют признаки нервно-психической неустойчивости и стресса; у 30% выявляется риск пограничных состояний, сопоставимая доля – выраженных расстройств; 70-75% сообщают о среднем или высоком уровне удовлетворенности жизнью при одновременном фиксировании у 50% высокого уровня личностной тревожности[167].

---

[166] Черных Н. В. Формирование подходов к определению дифференциации трудовых отношений в рамках нетипичной занятости // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 10. С. 105-115.

[167] Мухина С. Е. Особенности взаимосвязи тревожности и мотивации обучения у старших подростков // Проблемы и вопросы психологии развития, возрастной психологии. 2021. № 2. С. 38.

Тенденция усилилась после массового перехода образования на дистанционные форматы в 2020 году.

Специальная регламентация труда несовершеннолетних в части удаленной занятости отсутствует, применяются общие нормы ТК РФ о защите труда подростков. Запрещено вовлечение лиц до 18 лет в деятельность, способную причинить вред здоровью либо морально-нравственному развитию, в том числе в онлайн-сфере (например, оборот наркотических средств, алкоголя и табачной продукции, распространение материалов эротического содержания). В силу ст. 266 ТК РФ работник до 18 лет подлежит обязательным медосмотрам – первичному до начала работы и последующим ежегодным. Кроме того, сохраняют приоритет ограничения по времени труда. Максимальная недельная занятость составляет до 24 часов для лиц младше 16 лет и до 35 часов для подростков 16-17 лет. Сокращается и длительность смены: возраст 14-15 лет – не более 4 часов в день, при одновременном обучении – не более 2,5 часа и далее по нормам ст. 94 ТК РФ. Вместе с тем в силу ст. 312.4 ТК РФ дистанционный работник вправе самостоятельно устанавливать режим труда, что означает невозможность полного контроля со стороны работодателя за соблюдением ограничений по продолжительности занятости у несовершеннолетних, исполняющих трудовые функции удаленно.

С учетом изложенного обоснованно предложить закрепить в трудовом законодательстве императивный запрет на привлечение несовершеннолетних к дистанционной и гибридной занятости. Подобная норма минимизирует риск скрытых переработок и укрепит охранительную функцию права о труде подростков.

Складывающаяся практика демонстрирует, что конструкция «рабочего времени» утрачивает роль единственного метода измерения объема труда. Ценностное содержание института не исчезает[168], однако требует переосмысления,

[168] Закалюжная, Н.В. Институт рабочего времени в условиях современных трудовых отношений // Вестник Брянского государственного университета. 2018. № 2. С. 282-286.

обновленной нормативной доработки и последовательного развития правоприменения.

Учет времени при дистанционных и гибридных форматах нуждается в дополнительной регламентации: необходимо установить критерии фиксации реально отработанных часов с опорой на современные программные средства и регламентированные электронные коммуникации между работником и работодателем, обеспечив тем самым прозрачность учета и баланс интересов сторон. Вывод подтверждается и в доктрине. По мнению М.А. Жильцова, использование работодателями цифровых технологий для реализации своих полномочий требует адаптации трудового законодательства, учитывающей как российскую практику, так и зарубежный опыт[169].

Таким образом, выявлены ключевые проблемы учета рабочего времени, особенно в условиях дистанционной и гибридной занятости. Установлено, что существующие формы учета (поденный, понедельный, суммированный) не охватывают все современные виды труда, требующие индивидуального подхода к фиксации рабочего времени. Применение цифровых технологий и автоматизированных систем учета становится необходимым инструментом, однако требует нормативного закрепления принципов их использования, включая обеспечение информационной безопасности работников. Особое внимание уделено учету рабочего времени для социально уязвимых групп – лиц с инвалидностью и несовершеннолетних работников. Предложено законодательно запретить дистанционную и гибридную работу для несовершеннолетних, а также разработать специальные нормы учета рабочего времени для лиц с инвалидностью с учетом их индивидуальных особенностей.

Стоит отметить, что 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

[169] Жильцов М.А. Реализация работодателем полномочий с использованием цифровой среды: сравнительно-правовое исследование // Вопросы трудового права. 2022. № 11. С. 694–703.

– 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 (например, отметки прихода-ухода в офисе) 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 ответ на этот вызов цифровизации учет рабочего времени трансформируется за счет внедрения электронных и автоматизированных систем. Использование цифровых технологий для фиксации рабочего времени стало необходимым инструментом современной кадровой практики, позволяющим объективно регистрировать время работы сотрудников вне офиса. Например, специализированное программное обеспечение может учитывать активность работника на корпоративных платформах, время подключения к рабочим системам или выполнение задач онлайн. Однако столь глубокое проникновение технологий в сферу учета потребовало соответствующего правового обеспечения. Исследование указывает на необходимость нормативного закрепления принципов применения таких электронных средств контроля, то есть законодатель должен установить правила использования автоматизированных систем учета, а именно определить, какие данные могут собираться, как они хранятся и защищаются, а также как обеспечивается право работника на приватность. В частности, подчеркивается обязанность обеспечения информационной безопасности работников при цифровом учете рабочего времени, чтобы сбор данных о трудовой активности не нарушал права на неприкосновенность частной жизни. Без таких гарантий оцифровка учета может привести к излишнему контролю или злоупотреблению персональными данными.

Цифровизация также стимулировала обсуждение новых подходов к регулированию учета с учетом специфики разных групп работников. В исследованиях предлагаются специальные нормы учета рабочего времени для уязвимых категорий – например, для инвалидов или молодых работников – в цифровой среде. Отдельно рассматривается запрет на дистанционную и гибридную работу для несовершеннолетних и соответствующая адаптация учета их рабочего времени. Указанные меры демонстрируют, что влияние технологий на учет труда неоднородно. В целом же можно заключить, что цифровизация радикально изменила сферу учета рабочего времени, заставив отказаться от табелей в пользу электронных систем и гибких методов мониторинга. Правовое регулирование вынуждено догонять эти изменения, так как необходимы новые нормы, интегрирующие цифровые инструменты в систему учета рабочего времени на законных основаниях. Только так можно сохранить эффективность контроля за соблюдением рабочего времени и одновременно обеспечить защиту трудовых прав в цифровую эпоху.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

§ 1. Понятие и виды времени отдыха

Первые формулировки категории «время отдыха» относятся к 1920-м годам. Под ним понимали «время, в течение которого рабочие и служащие свободны от работы и которым они могут располагать по своему усмотрению»[170]. В 1944 г. Г. К. Москаленко предложил юридически ориентированное толкование как периода, определенного законом или на его основании, в течение которого работники освобождаются от исполнения трудовых обязанностей[171]. Позднее указанную позицию поддержали Л. Я. Островский, А. И. Шебанова, В. И. Никитинский и другие исследователи[172].

Развитие концепции предложили Я. А. Карасев, М. Ю. Гольдштейн, В. С. Коротков, Л. Я. Гинцбург, согласившись с указанной юридической привязкой и дополнив ее признаком из работ Л. В. Забелина, М. Н. Левина, Я. Р. Эмдина. В результате «время отдыха» стало определяться как период, когда работники должны быть свободны от выполнения трудовых обязанностей и располагают им по собственному усмотрению[173]. Указанная доктринальная конструкция получила наибольшее распространение в науке трудового права и закреплена в ст. 106 ТК РФ. Заметно сочетание двух критериев, юридического и диспозитивного, свобода от труда и автономия распоряжения временем. Такая двойственная природа усиливает охранительную функцию института и служит ориентиром для его разграничения с простоями и иными перерывами, не относящимися к времени отдыха.

Трудовой кодекс ОФ стал первым актом, где легально закреплено понятие «время отдыха». В доктрине сохраняются альтернативные подходы к

---

[170] Забелин Л. В., Левин М. Н., Эмдин Я. Р. Регулирование вопросов труда в промышленности: монография. – М.-Л., 1925. – 486 с.
[171] Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. – М., 1944. –217 с.
[172] Советское трудовое право. Основы гражданского права: учеб. пос. / под общ. ред. К. С. Батыгина. – М., 1970. – 400 с.
[173] Карасев Я. А. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР: лекция для студентов ВЮЗИ. – М., 1957. – 24 с.

сформулированной дефиниции. Ряд авторов, следуя позиции Л. В. Забелина, М. Н. Левина, Я. Р. Эмдина, предлагает считать временем отдыха именно освобождение от работы, а не от всех трудовых обязанностей[174]. Указанная корректировка представляется обоснованной и точнее отражает юридическую природу института. Отдельные обязанности работника действуют и вне рабочего времени, например обязанность бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдение режима конфиденциальности служебной и коммерческой информации, лояльность и добросовестность при использовании корпоративных ресурсов[175]. Следовательно, освобождение от выполнения работы не тождественно полному снятию обязанностей, вытекающих из трудового правоотношения.

Время как категория в процессе трудовой деятельности условно делится на два периода: время работы и время отдыха. Такой точки зрения придерживается В. И. Миронов, утверждающий, что никаких иных видов времени законодательство о труде не определяет[176]. Тем не менее, есть и альтернативные точки зрения. В частности, по мнению Т. В. Иванкиной, существует еще один вид времени – нерабочее. Целесообразность выделения этой категории обусловлена ее особенностями и отличиями от двух других названных видов: во-первых, гарантированной и льготной природой, и во-вторых, целевым назначением. Действительно, нерабочее время предоставляется работникам в строго определенных случаях, например, для совмещения с обучением, выполнения неких социальных обязанностей или восстановления трудоспособности[177]. При этом очевидно, что за счет выделения такого третьего вида времени на аналогичный период сокращается продолжительность времени рабочего[178].

Целесообразность применения рассматриваемого подхода обусловлена тем, что не всегда те события, которые происходят с работником в процессе трудовой деятельности можно рассматривать через призму двух указанных выше видов

---

[174] Трудовое право. Энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1963. – 576 с.
[175] Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект., 2005. 560 с.
[176] Миронов В. И. Трудовое право России: учебник / В. И. Миронов. –М.: Проспект, 2021. – 992 с.
[177] Хозерова Е. Е. Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13, № 10А. – С. 8.
[178] Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА, 2012. – С. 69.

времени[179]. В частности, когда работник временно нетрудоспособен, он не отдыхает, но одновременно и не может выполнять свои должностные обязанности, а потому не получает оплату за фактически отработанное рабочее время.

Целевое назначение «времени отдыха» проявляется в необходимости восстановления и сохранения работоспособности. Работник удовлетворяет собственный интерес на восстановление сил и одновременно уважает интерес работодателя в стабильной продуктивности труда, то есть использует свободные интервалы так, чтобы не подрывать способность к исполнению трудовой функции[180]. Из этого вытекает важная граница – время отдыха исключает возложение обязанностей по выполнению работы, но не прекращает действие всех обязанностей.

Среди видов времени отдыха можно выделить: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, а также отпуска. В целом анализ различных видов времени отдыха позволяет сделать вывод о том, что их можно условно разделить на две группы: кратковременный отдых (перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни), а также длительный – отпуска.

Перерывы в трудовой деятельности по-разному интерпретируются исследователями. Например, П. В. Ухтинским предлагается следующая классификация перерывов:

− перерывы в течение смены (например, для отдыха или обеда);

− междусменный отдых;

− специальные перерывы (для обогрева или кормления ребенка)[181].

Перерывы в рамках одной смены или рабочего дня отнесены статьей 107 ТК РФ ко времени отдыха[182]. Причем указанная статья находится в главе 17 ТК РФ, в

---

[179] Хозерова Е. Е. Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13, № 10А. – С. 8.

[180] Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2012. № 12 (127). С 161

[181] Ухтинский П. В. Право работников на отдых: перерывы в течение рабочего дня (смены): дис. ... канд. юрид. Наук. – Пермь, 2009. – С. 54.

[182] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

то время как непосредственно перерывам посвящена следующая, 18-я глава, где конкретизируются и уточняются соответствующие положения. Статья 108 ТК РФ, посвященная «перерывам для отдыха и питания», диктует необходимость предоставления работникам перерыва для указанных целей в течение рабочего дня длительностью в пределах двух часов, но не меньше 30 минут. Этот промежуток в рабочее время не включается, напротив, с учетом содержания статьи 107 ТК РФ относится ко времени отдыха.

В ст. 109 ТК РФ раскрывается понятие «специальные перерывы», необходимость в которых базируется на организационных особенностях определенных типов производственных процессов. Такие промежутки времени также относятся к перерывам в течение рабочего дня[183].

Ежедневный или междусменный отдых охватывает временной промежуток от момента окончания рабочего дня либо смены до начала следующего периода работы. Продолжительность указанного перерыва в трудовой деятельности определяется режимом рабочего времени, установленным у конкретного работодателя. Предоставление междусменного отдыха преследует несколько целей. Работник получает возможность восстановить физические и психические силы, израсходованные в процессе выполнения трудовых обязанностей. Помимо восстановительной функции, ежедневный отдых позволяет удовлетворить личные потребности и интересы, не связанные с трудовой деятельностью. Достаточная продолжительность междусменного перерыва выступает необходимым условием поддержания работоспособности и сохранения здоровья работника.

ТК РФ не устанавливает требований к продолжительности рассматриваемого вида отдыха. Регулирование перенесено в подзаконные источники, например п. 38 «Положения об особенностях рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ»[184]. В подобных актах обычно закрепляется правило, по которому длительность ежедневного

---

[183] Хозерова Е. Е. Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13, № 10А. – С. 8.

[184] Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. № 6.

(междусменного) отдыха должна как минимум вдвое превышать продолжительность работы в предшествующий рабочий день (смену). Такой ориентир укрепляет гарантии работника, способствует восстановлению и сохранению работоспособности и здоровья. Фактическая продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха зависит от технологии производства, условий труда и иных обстоятельств конкретной организации, поэтому значительная роль принадлежит локальным нормативным актам. Практически требуется физиологически обоснованная настройка графиков и перерывов, поскольку такое регулирование одновременно отвечает интересам работника и работодателя и снижает риск споров о правомерности режимов труда и отдыха.

Еще один вид времени отдыха, закрепленный в ТК РФ, – выходные дни. Прямого определения этой категории в Кодексе не содержится, равно как и не раскрыто понятие междусменного отдыха. Это, наряду с отсутствием подробного исследования данных терминов в специальной литературе, влечет за собой риск их смешения[185]. Одни исследователи определяют «выходные дни» как дни недели, свободные от выполнения трудовых обязанностей[186], другие – как еженедельный отдых, который должен быть непрерывным в течение как минимум 42 часов[187]. Еще одна интерпретация термина, более подробная, заключается в том, что речь идет о промежутке времени между моментом окончания смены накануне выходного дня и моментом начала смены в день, следующий за выходным, в течение которого работники освобождены от выполнения работы для отдыха[188].

Все **выходные дни** можно разделить на две большие группы.

1) Еженедельные непрерывные выходные дни.

Такие выходные предоставляются всем работникам вне зависимости от определенных факторов. При 5-дневной рабочей неделе это суббота, а также еще

---

[185] Хозерова Е. Е. Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13, № 10А. – С. 9.

[186] Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В. Л. Гейхман. – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – С. 182.

[187] Куревина Л. В. Работа в выходные и праздничные дни // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 3. С. 60.

[188] Орловский Ю. П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: практическое пособие / под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Юрайт, 2006. – С. 241.

один день, зафиксированный в коллективном договоре или локальных правилах трудового распорядка работодателя (статья 111 ТК РФ), при 6-дневной – чаще всего воскресенье.

Впрочем, выходные дни могут предоставляться и в другие дни недели, если остановка деятельности предприятия в субботу-воскресенье невозможна по техническим или организационным причинам. В этом случае точные выходные дни определяются правилами внутреннего распорядка и предоставляются отдельным группам работников по очереди (статья 111 ТК РФ).

2) Дополнительные выходные дни.

Такие выходные дни предназначены только для отдельных групп работников, в том числе:

− лицам, воспитывающим детей-инвалидов (ст. 262 ТК РФ);

− родителя (иного законного представителя) ребенка в возрасте до 16 лет, осуществляющего трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и местностях с аналогичным статусом (статья 319 ТК РФ);

– донорам крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

Еще один вид времени отдыха, закрепленный в трудовом законодательстве, это нерабочие праздничные дни. Выходные и нерабочие праздничные дни представляют собой два самостоятельных вида времени отдыха, несмотря на их сходство, они отличаются наибольшей продолжительностью среди других видов кратковременного отдыха. Нерабочие праздничные дни следует отличать от праздничных дней вообще, под которыми, согласно предложению Г. П. Азарова, можно подразумевать дни, посвященные особым событиям или датам в жизни государства и официально таким образом закрепленные[189]. Помимо этого, стоит отметить положения Федерального закона № 125-ФЗ[190], в соответствии с которым религиозные праздники, введенные на определенных территориях, также могут быть объявлены государственными органами нерабочими праздничными днями.

[189] Азаров Г. П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. – М.: ЭлКниги, 2012. – С. 19.

[190] Федеральный закон от 26.09.1997 No 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 39. Ст. 4465.

Трудовое законодательство является предметом совместного регулирования Российской Федерации и субъектов страны (ст. 72 Конституции РФ), а потому любой региональный нормативный правовой акт должен быть приведен в соответствие с федеральным.

Выше уже было отмечено, что в отношении выходных дней промежуток времени, предшествующий дню отдыха и начинающийся после окончания смены, а также период времени до начала следующей смены после выходного по своей сути являются составной частью еженедельного непрерывного отдыха. Аналогичное решение для праздничных дней отсутствует, поскольку они не считаются составной частью какого-либо более «верхнеуровневого» времени отдыха. Целесообразным видится предложение считать нерабочую часть дня, предшествующую празднику, а также следующую за ним ежедневным (междусменным) отдыхом.

На основании изложенного, можно сделать вывод, что понятие нерабочего времени интерпретируется не всегда однозначно. С одной стороны, оно определяется как время, свободное от работы, то есть, по сути, время отдыха, включая ежедневный отдых, перерывы, выходные, нерабочие праздничные дни, которые не входят в рабочее время, и, как следствие, не оплачиваются, за исключением ежегодных отпусков, используя которые, работники сохраняют место работы и средний заработок (ст. 114 ТК РФ). Тем не менее есть промежутки отдыха, которые тоже можно отнести к нерабочим, но они включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Приоритетным направлением обновления регулирования времени отдыха следует считать адаптацию норм ТК РФ и иных источников к реалиям информационного общества и цифровой экономики. Необходимо расширить договорную автономию сторон через локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения и индивидуальные трудовые договоры. Одновременно требуется закрепление в законодательстве целевого назначения времени отдыха как правовой гарантии восстановления работоспособности. В условиях цифровой экономики наблюдается размывание временных границ труда, вероятно

сокращение ежедневной занятости и увеличение продолжительности отпусков. Одновременно усиливается роль интеллектуального и творческого труда, что нередко приводит к расширению объема деятельности за пределами смены по воле работника. Мыслительная работа в нерабочие часы фактически трансформируется в рабочее время. Для физического труда сопоставимый эффект выражен слабо.

Исследователи цифровизации, определяя границы «времени отдыха», рассматривают его как часть внерабочего времени в общем бюджете, предназначенную для культурного, интеллектуального и физического развития, а также восстановления. Функциональный смысл связывается с воспроизводством элементов «человеческого капитала». Подчеркивается зависимость экономического роста от активности человека в свободные часы, однако редко фиксируется, что труд работников нематериальной сферы и интеллектуальные функции занятых в материальном производстве нередко проникают в личное время и фактически размыкают рубежи между трудом и досугом.

Феномен «размывания границ» между работой и частной жизнью имеет долгосрочные негативные последствия для здоровья, мотивации и устойчивости занятости. Возрастает риск хронической перегрузки, снижается качество восстановления сил, усиливается вероятность конфликтов из-за учета рабочего времени. Актуальные опросы подтверждают тенденцию. Среди трех тысяч работников из разных отраслей 56% регулярно перерабатывают, приблизительно половина из них готова соглашаться на ненормированный режим ради карьерного продвижения или повышения оплаты. В сумме респонденты тратят на сверхнормативную занятость около 31% сверх установленной месячной нормы[191]. В результате формируется устойчивая модель «скрытой» переработки, которая требует фиксации границ доступности к связи и процедур компенсации, иначе институт «времени отдыха» утрачивает охранительную функцию.

---

[191] См.: Опрос выявил, представители каких профессий перерабатывают больше всех // Интернет-портал РБК [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/64acb2189a79473dabbcb12a?ysclid=lwnggkbgqq351964051 (дата обращения: 16.07.2025).

Ю.А. Кучина рассматривает влияние цифровых методов мониторинга трудовой деятельности на качество трудовой жизни работников. Она отмечает, что, с одной стороны, такие методы могут повысить эффективность труда и обеспечить более точную оценку результатов работы. С другой стороны, чрезмерный цифровой контроль может привести к повышению уровня стресса у работников и нарушению их права на неприкосновенность частной жизни[192].

Смещение баланса труда и отдыха в сторону сокращения времени восстановления, сна, досуга, общения с семьей и друзьями поначалу создает иллюзию более высокой результативности, однако устойчивое напряжение, трудности адаптации к возросшим нагрузкам, опасения утраты рабочего места из-за несоответствия увеличенному объему заданий и дефицит полноценного восстановления закономерно ведут к формированию хронических неблагоприятных состояний, росту профессионально-личностных деформаций и стрессовых заболеваний у офисных работников.

На этапе перехода к информационному обществу трудовую деятельность целесообразно анализировать не изолированно, а в связи с общей системой жизнедеятельности человека, поскольку производительность прямо коррелирует с качеством восстановления. Отсюда вытекает самостоятельная исследовательская и нормативная повестка, связанная с «эффективностью отдыха», включающая разработку критериев его оценки и механизмов правового обеспечения охранительной функции времени отдыха.

Трансформация содержания времени отдыха в цифровой экономике выражается в механизме его фактического превращения в рабочее время. Во-первых, внедрение ИКТ усилило долю умственного труда в массовых профессиях и сократило присутствие на территории организации, что ведет к переносу части занятости в пространство «домашнего офиса». Увеличение продолжительности индивидуального отдыха в статистике возникает лишь как следствие уменьшения

[192] Кучина Ю.А. Использование цифровых способов контроля за трудовой деятельностью работников в контексте качества трудовой жизни // Вопросы трудового права. 2021. № 7. С. 492–501.

времени на площадке работодателя, тогда как реальная трудовая активность перемещается за пределы офиса.

Во-вторых, расширение сферы услуг формирует больший объем досуга у индивида и общества, однако информационные технологии, телекоммуникационные системы и рост творческой умственной деятельности в материальном производстве, трансформирующейся в самостоятельный сектор науки и научного обслуживания, смещают границы. По мере превращения науки в ведущую производительную силу часть общественного времени отдыха фактически становится рабочим временем работников нематериального производства, что меняет социально-экономические параметры обеих категорий[193].

Поэтому институты рабочего времени и времени отдыха нуждаются в обновлении для защиты работников от перегрузок, обусловленных технологической возможностью контактировать с ними по любому вопросу и в любое время. Правила учета и разграничения трудовой занятости вне офиса, предельные рамки доступности для связи и гарантии восстановления работоспособности следует закреплять в трудовом законодательстве и локальных актах, чтобы сохранить охранительную функцию времени отдыха в цифровой среде.

Активное внедрение искусственного интеллекта и социально-вспомогательных роботов обостряет этические вызовы и повышает значимость изучения социальных, моральных и юридических аспектов взаимодействия человека и машины. Правовая наука сталкивается с новыми моделями кооперации и распределения труда, которые требуют верификации на предмет соответствия гарантиям трудового права. Дифференциация технологических практик ведет к распространению альтернативных, фактически трудовых отношений. При отсутствии прямого регулирования необходимы оперативные поправки, устраняющие зоны неопределенности, формирующие устойчивую нормативную платформу и обеспечивающие защиту прав всех участников. Без такого

[193] Бабаев А. П. Материальное производство и сфера услуг в современной экономике // Экономическое возрождение России. 2017. № 1(51). С. 110–118.

обновления возрастает риск коллизий между режимами рабочего времени и форматами занятости, управляемыми алгоритмами.

С учетом изложенного целесообразно развивать институт рабочего времени применительно к масштабному распространению нестандартных форм занятости по следующим направлениям:

1) внедрение форм занятости, повышающих эффективность использования рабочего времени при сохранении охранительных гарантий работника;

2) разработка современной законодательной базы, включая требования к прозрачности алгоритмического управления, порядку фиксации коммуникаций вне рабочего времени и пределам цифрового мониторинга;

3) налаживание взаимодействия государственных органов в сфере образования, работодателей, образовательных организаций и служб занятости для постоянного мониторинга спроса на профессии и квалификации;

4) проектирование форм трудовой занятости в удаленных и иных нестандартных режимах для социально уязвимых групп (предпенсионеры, инвалиды, женщины в отпуске по уходу за ребенком, несовершеннолетние и др.).

Такой комплексный подход позволит адаптировать классические категории рабочего времени и времени отдыха к цифровой экономике, не ослабляя их гарантийную функцию и поддерживая баланс интересов сторон.

В п. 19 Национальной стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года указаны основные принципы развития и использования технологий искусственного интеллекта, среди которых на первом месте значится обеспечение защиты права на труд. Еще Л. С. Таль выделял в качестве обязательного признака труда его личный характер[194]. Следовательно, труд может являться единственным источником благополучия человека. Именно этим обусловлены многие принципы и институты трудового права такие как минимальный размер оплаты труда, гарантии безработным гражданам, принцип справедливой заработной платы и т.д.; и данные принципы должны оставаться

[194] Таль Л. С. Трудовой договор. – Ярославль, 1913. – 632 с.

неизменными, составляя основу при внедрении искусственного интеллекта в трудовое право.

Изменения, которые могут посягнуть на устойчивость трудовых отношений, их предсказуемость, на востребованность профессий, их отмирание, обновление, на отношения в сфере занятости, – вызывают социальные волнения, которые порой угрожают политической и экономической стабильности. Однако все развитые государства осознают, что цифровизация является новой основой для государственного управления, экономики, социальной сферы и переход к ней неизбежен.

Таким образом, нами было рассмотрено понятие времени отдыха, его виды, а также эволюция научных подходов к его определению. Анализ различных точек зрения показал, что время отдыха традиционно противопоставляется рабочему времени и включает периоды, когда работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и может распоряжаться этим временем по своему усмотрению. Однако существуют альтернативные подходы, согласно которым нерабочее время выделяется как особая категория, имеющая свое целевое назначение.

Было выявлено, что виды времени отдыха делятся на кратковременные (перерывы, междусменный отдых, выходные, праздничные дни) и долгосрочные (отпуска). Несмотря на сформированную нормативную базу, ряд аспектов требует уточнения. В частности, требует совершенствования регулирование междусменного отдыха, а также обеспечение равных условий для работников, занятых в различных сферах труда.

Цифровизация не изменила сущностных характеристик времени отдыха и его видов, закрепленных законодательством о труде. Анализ показал, что эти виды традиционно делятся на кратковременные и длительные периоды отдыха (последние – это отпуска), и сама эта классификация не претерпела преобразований под влиянием технологического прогресса. 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.

Основополагающий принцип права на отдых остается незыблемым, несмотря на изменения в характере занятости. Современные технологии хоть и размывают на практике границы между работой и личным временем, не отменяют необходимость полноценного отдыха для сохранения здоровья и трудоспособности работника. Выводы подтверждают, что цифровизация не должна подрывать базовые трудовые гарантии. Государство и работодатели обязаны соблюдать установленные минимальные периоды отдыха независимо от того, осуществляется работа в офисе или онлайн. В диссертации отмечено, что требуются отдельные уточнения правового регулирования некоторых аспектов времени отдыха, например, продолжительности междусменного отдыха и обеспечения равных условий для разных сфер труда. Однако эти задачи носят характер усовершенствования действующих норм, а не следуют напрямую из цифровизации. Иными словами, существующие проблемы (необходимость гарантировать достаточный междусменный перерыв, единообразно применять нормы о выходных и праздниках) возникают из особенностей законодательной техники и практики, а не из новых технологий. Цифровая эпоха не отменила и не изменила само понятие времени отдыха, она лишь поставила задачу обеспечить реализацию права на отдых в новых условиях (например, через право на отключение работника вне рабочего времени, обсуждаемое в контексте режима труда). Таким образом, правовое положение работника в части видов времени отдыха остается прежним, цифровизация выступает вызовом к более строгому соблюдению существующих норм, но не требует принципиального пересмотра самой категории отдыха.

§ 2. Правовое регулирование отпусков

Выделение отпуска как правовой категории в науке трудового права предложено Л. Я. Гинцбургом[195], который впервые определил этот термин как

[195] Гинцбург Л. Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих – М.: Изд-во АН СССР, 1957. –131 с.

форму отдыха наемных работников, предоставляемого обычно один раз в году с охранением зарплаты при условии отработки определенного периода. Продолжительность отпуска должна соответствовать установленным законом нормам Н. Г. Александров отмечал, что отпуск – это непрерывный отдых в течение некоторого количества рабочих дней, предоставляемый с сохранением места работы и зарплаты[196].

По мнению Л. В. Щур-Труханович, отпуск имеет три отличительных признака:

– непрерывность отдыха в течение нескольких дней;

– сохранение места работы;

– сохранение среднего заработка (не всегда, но преимущественно)[197].

Актуальным является вопрос о правовой природе права на отпуск.

В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37), право на отпуск является правом каждого работника, заключившего трудовой договор, а, следовательно, является субъективным правом.

Можно выделить следующие признаки, которые характеризуют право на отпуск:

– право на отпуск возможно только при наличии трудовых правоотношений;

– право на отпуск является длящимся, то есть действует на всем протяжении действия трудовых отношений;

– право на отпуск не может быть отменено, то есть оно не может быть заменено денежной компенсацией в полном объеме (кроме случая увольнения).

С момента вступления в трудовое правоотношение, право на отпуск становится неотъемлемой частью правового статуса работника. Как отмечается в

---

[196] Александров Н. Г. Советское трудовое право / 2-е изд., испр. и доп. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1959. – 407 с.

[197] Щур-Труханович Л. В. Время отдыха: выходные, праздники, отпуска: практическое пособие / Л. В. Щур-Труханович, И. М. Руппель. – М.: Финпресс, 2005. – С. 47.

литературе, правовой статус включает в себя субъективные права и юридические обязанности[198]. Соответственно, субъективное право на отпуск включает:

1) возможность требования определенного поведения от работодателя;

2) существование только в соответствии с субъективной юридической обязанностью;

3) установление юридическими нормами, а именно ТК РФ;

4) обеспечение (гарантия) государством (предусмотрена ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства)

Возникает закономерный вопрос, является ли право на отпуск самостоятельным правом или является производным от права на отдых?

Некоторые отпуска предоставляются как раз с целью осуществления иной деятельности, например, сдача экзаменов, которая предполагает умственную, а иногда и физическую подготовку и никак не может быть приравнена к отдыху. В связи с этим, по нашему мнению, оплачиваемый отпуск является неотъемлемой частью права на отдых. В широком понимании «отпуск» рассматривается как законное освобождение от работы на определенный срок, поэтому «право на отпуск» следует признавать самостоятельным субъективным правом работника.

От некоторых прав человек может отказаться, например, от права наследования, но может ли работник отказаться от своего права на отпуск? Действующее законодательство признает незаконным любой отказ от реализации права на отпуск. Обязанность работника реализовать право на отпуск, а работодателя предоставить отпуск прямо закреплена в ТК РФ[199]. Об этом, в частности, рассуждала О.С. Хохрякова, отметившая, что никто не запрещает работнику трудиться во время отпуска, но только не на том месте работы, где он оформил отпуск. Ведь речь идет о здоровье нации, поэтому государство должно стимулировать условия предоставления ежегодного отпуска[200].

---

[198] Радько Т.Н., Лазарев В.В., Морозова Л.А. Теория государства и права. Учебник. – М.: «Проспект», 2014. – С. 144.

[199] Практика регулирования отпусков в зарубежных странах сопоставлена в Приложении 2, что позволяет оценить уровень гарантий, предоставляемых работникам в различных правовых условиях.

[200] Цуркан Н.А. Указ. соч.
Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: История, теория, перспективы совершенствования: дис. ... док. юрид. наук. М., 1992.

В научной литературе неоднократно делались попытки дать определение понятию «отпуск». В советской научной литературе отпуск определялся как время отдыха, которое предоставляется рабочим и служащим, как правило, один раз в году после определенного периода работы с сохранением заработной платы, на срок, установленный законом»[201].

Позднее, по мере развития законодательства, определение уточнялось, добавлялось, и на основании общих признаков в советской правовой литературе сложилось следующее определение понятия «отпуска» как освобождение рабочих и служащих от выполнения трудовых обязанностей на определенное время в случаях, предусмотренных законом, с сохранением места работы (должности)[202] .

Данное определение позже подвергалось критике. Например, Е.И. Хруслова отмечала, что данное определение нельзя назвать удачным, так как оно ограничивало круг лиц, которым полагались отпуска (только рабочие и служащие), не учитывало тот факт, что отпуска могут предоставляться и по соглашению между работником и работодателем[203].

Однако, каждый такой случай имеет общие черты, а именно освобождение от работы, сохранение трудового и страхового стажа на время отпуска, сохранение места работы и среднего заработка на время отпускам.

Н. А. Постников определил отпуск как период времени, предполагающий освобождение работника от исполнения рабочих обязанностей с одновременным сохранением рабочего места, а также – впрочем, не всегда – среднего заработка. Кроме того, исследователь делал акцент на цели отпуска – для отдыха по усмотрению самого работника или для выполнения определенных задач в соответствии с нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, коллективным или трудовым договором, внутренними нормативными актами предприятия или отдельным соглашением между работодателем и работником[204].

---

[201] Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. – С. 33.

[202] Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР: дисс. … канд. юрид. наук. – М., 1973. – 199 с.

[203] Хруслова Е. И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах - членах СЭВ: дис. ... канд. юрид. наук – М., 1990. – С. 16.

[204] Постников Н. А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: дис. … канд. юрид. наук – М., 2015. – 191 с.

Общим для всех отпусков является и то, что во время отпуска работник не выполняет свои трудовые обязанности, сохраняя за собой место работы.

Как полагает Н.А. Цуркан, отпуск для отдыха – это определенное число свободных от работы дней, предоставляемых ежегодно работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы[205]. В связи с этим, данное понятие оплачиваемых отпусков можно признать логичным.

Под отпуском понимается не только время отдыха работника от работы, оно охватывает многообразные случаи легального освобождения работника от работы: в связи с рождением детей и материнством, по причине временной нетрудоспособности, для сдачи экзаменов и защиты научных диссертационных работ.

По мнению Н.А. Цуркан, случаи «освобождения от работы» крайне многочисленны:

1) для ежегодного отдыха;

2) связанные с получением образования впервые;

3) связанные с материнством и детством;

4) связанные с временной нетрудоспособностью и др.[206]

Именно из-за многообразия назначения отпуска ТК РФ до сих пор не содержит законодательного определения отпуска.

ТК РФ, помимо отпуска, содержит еще и другие периоды отдыха, которые хоть и поименованы как «отпуска», но по своей сути и назначению такими не являются и, следовательно, не обладают признаками, которые присущи именно отпускам для отдыха. К ним относятся, например, отпуск по уходу за ребенком, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск.

Верховный Суд РФ еще в 2014 году разъяснил, что компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа применительно к работающим гражданам в виде дополнительной гарантии реализации права на ежегодный

---

[205] Цуркан Н.А. Указ. соч. С. 121.
[206] Там же.

оплачиваемый отпуск, поскольку трудовым законодательством разграничиваются понятия ежегодного основного оплачиваемого отпуска и иных отпусков[207].

Например, отпуск по уходу за ребенком является особым видом отпусков и не относится к видам отпусков, перечисленных в статьях 114 - 119 ТК РФ, отнесенных статьей 107 ТК РФ к времени отдыха.

Анализ судебной практики демонстрирует, что суды сходятся во мнении, что правовая природа и назначение отпусков различно. Несмотря на то, что все эти освобождения от работы называются одинаково – отпуск.

В научной литературе часто можно встретить разделение всех оплачиваемых отпусков на «трудовые» и «социальные» отпуска[208]. Так, к «трудовым» отпускам относят: ежегодный основной оплачиваемый отпуск; дополнительный ежегодный отпуск; учебный отпуск. К социальным отпускам: отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отпуск работникам, усыновившим ребенка.

Такое разделение позднее подвергалось критике. Так, по мнению Н.А. Постникова, все отпуска являются «социальными, так как общество заинтересовано в обеспечении работникам отдыха для восстановления работоспособности», а понятие «трудовой» отпуск не отвечает общепризнанному понятию, что трудовой стаж не является основанием для возникновения отпуска, так как право на отпуск возникает с первого дня работы[209].

А.М. Касумов же, напротив, придерживается, абсолютно противоположной точки зрения, считая, что все отпуска являются трудовыми, т.к. в их основе лежат трудовые отношения и без них возникновение отпуска невозможно[210].

---

[207] Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2013 № АПЛ13-389 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 3.
[208] Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дисс … д.ю.н. – М., 1992. – С. 33.
[209] Постников Н.А. Указ. соч. С. 56.
[210] Касумов А.М., Алескерова Л.Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку: Qanun, 2011. С. 91; Греченков А.А. Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях // Трудовое и социальное право. 2013. № 4. С. 20.

На наш взгляд, различие в целевом назначении отпусков, конечно, очевидно[211]. Логичным представляется мнение Н.А. Постникова, что все отпуска «социальные», поскольку если обратиться к самому значению термина «социальный», то оно означает нечто общественное, относящееся к жизни людей и их отношениям в обществе. Бесспорно, что работа является неотъемлемой частью жизни любого здорового и трудоспособного человека, а отдых, в том числе и отпуск – является неотъемлемой частью работы.

Ранее ежегодные отпуска подразделялись на очередные и дополнительные[212], однако, в современном ТК РФ, все ежегодные оплачиваемые отпуска подразделяются на основные и дополнительные.

По своей сути, основные и дополнительные отпуска едины и имеют единую природу[213]. Оба отпуска предоставляются работающим по трудовому договору и используются для отдыха. Отличия касаются основания и порядка предоставления отпусков.

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам, вне зависимости от условий работы, местности, где он трудится и других факторов. Для возникновения права на дополнительный отпуск, необходимо наличие таких факторов как местность выполнения работы, условия труда, характер работы, наличие вредных и (или) опасных производственных факторов и др.

Всего действующее законодательство предусматривает 16 видов оплачиваемых отпусков, которые имеют различное назначение. Представляется возможным их разделить на основные, дополнительные и специальные отпуска.

К основным отпускам относится ежегодный отпуск, который может быть минимальным (28 дней) и удлиненным.

К дополнительным отпускам относятся отпуска, предоставляемые:

– работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда;

---

[211] Хозерова Е. Е. Правовое регулирование отпусков в Республике Казахстан и Российской Федерации: сравнительный анализ // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – № 5 (66). – С. 100.

[212] Ст. 114 КЗоТ 1922 г. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

[213] Гинцбург Л.Я. Указ. соч. – С. 55-90; Иванова Л.В. Указ. соч.

- работникам, занятым в отдельных отраслях экономики и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных местностях;
- работающим на территориях в районах загрязнения от аварий на ЧАЭС;
- участникам ликвидации аварий на ЧАЭС и других радиационных аварий;
- государственным, муниципальным служащим, следователям, прокурорам и иным лицам за стаж работы.

К специальным отпускам относятся отпуска, предоставляемые:

- для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру;
- аспирантам;
- за донорство;
- по беременности и родам;
- женщинам, усыновившим детей;
- учебный отпуск;
- творческий отпуск.

В главе 19 «Отпуска» ТК РФ разделение отпусков происходит на:

1) ежегодный оплачиваемый отпуск;

2) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;

3) отпуск без сохранения заработной платы.

Остальные виды отпусков распределены по другим главам ТК РФ, например, нормы, регулирующие порядок предоставления отпусков педагогическим работникам, располагаются в главе 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников».

Структурное включение в главу 19 ТК РФ «Отпуска» только ежегодного основного, ежегодных дополнительных и отпуска без сохранения заработной платы является не случайным, и законодатель рассматривает их как время для

отдыха. Отпуска, на которые имеют право только некоторые категории работников выделены в другие главы и посвящены особенностям регулирования труда отдельных категорий работников или имеют специальное назначение, как правило, не связанное с отдыхом для работника.

Применительно к удлиненным отпускам, трудовое законодательство не содержит четких критериев установления той или иной продолжительности данного отпуска. Дифференциация длительности такого отпуска в привязке к должности и месту работы также не имеет законодательного закрепления[214]. Исключение представляют собой отдельные категории работников. Так, для педагогов применяется понятие «ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск».

Можно согласиться с мнением исследователей, которые определяют термин «удлиненный отпуск» через призму следующих аспектов:

- как превышающий по продолжительности очередной, а по характеру являющийся законной льготой для определенного круга работников[215];
- как предоставляющийся работникам, которые в силу некоторых причин нуждаются в более длительном отдыхе для восстановления[216];
- как предназначенный для лиц с учетом характера и сложности их трудовой деятельности, а также возраста, состояния здоровья и других факторов[217].

Таким образом, все определения объединяет один общий признак – более длительный период отпуска по сравнению с минимальным. Тем не менее, сути удлиненного отпуска данные определения не раскрывают. Отсутствие в трудовом законодательстве как этого понятия, так и четких критериев его установления, недостаточный уровень дифференциации продолжительности отпуска делают

---

[214] Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов – СПб.: Питер, 2009. – С. 301.
[215] Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР – М.: Госюриздат, 1962. – С. 35.
[216] Хруслова Е. И. Указ соч. С. 16.
[217] Мачульская Е. Е. Отпуска: Международные акты и законы РФ // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 6. С. 93.

затруднительным конкретизацию его внутренней природы и проведение четкого различия между удлиненным и минимальным отпусками.

Обобщая, можно заключить, что разделение оплачиваемых отпусков на виды возможно только с помощью различных оснований для классификации. К таким основаниям можно отнести:

1) по назначению отпуска;
2) по субъекту;
3) по территориальному признаку;
4) по продолжительности;
5) по непрерывности;
6) по способу предоставления.

По назначению отпуска выделяют:

- отпуска для отдыха;
- специальные отпуска, к которым относят отпуска для обучения, для ухода за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, по беременности и родам.

Представляется правильной точка зрения некоторых ученых, которые полагали, что все отпуска можно разделить на отпуска для отдыха и специальные целевые отпуска, поскольку если законодатель не определяет цели отпусков, то такие отпуска не являются целевыми, а «отпуска, которые предоставляются с определенной целью, могут быть названы целевыми»[218].

В зависимости от субъекта:

- отпуска, распространяющиеся на всех работников;
- отпуска, предоставляемые отдельным категориям работников, указанным в ТК РФ (беременные женщины, инвалиды, ветераны, лица с семейными обязанностями, работники определенных профессий и должностей и др.)

По территориальному признаку:

---

[218] Постников Н.А. Указ. соч.

- дополнительный отпуск рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях;
- дополнительный отпуск работающим на территориях в районах загрязнения от аварий на ЧАЭС;
- дополнительный отпуск участникам ликвидации аварий на ЧАЭС и других радиационных аварий.

По продолжительности:

- ежегодные;
- разовые;
- сессионные;
- каникулярные (для военнослужащих).

По непрерывности:

- отпуска, из которых возможно отозвать работника;
- отпуска, из которых отзыв невозможен (учебный отпуск).

По способу предоставления:

- отпуска, предоставляемые по графику отпусков;
- отпуска, предоставляемые в определенных законом случаях (учебный отпуск).

Действующее законодательство, таким образом, предусматривает большое многообразие отпусков. Несмотря на это, перечень отпусков все-таки не носит исчерпывающего характера. Например, не предусмотрены учебные отпуска научно-педагогическим кадрам в аспирантуре (адъюнктуре), обучающимся по очной форме обучения, хотя аспирантура является образованием по подготовке кадров высшей квалификации.

Рассмотрим отдельно дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск – второй компонент ежегодного отпуска, для характеристики которого М. В. Лушникова и А. М. Лушников предлагают выделить следующие отличительные черты:

1) субъектный состав работников, которые вправе претендовать на такой отпуск;

2) правила суммирования дополнительного и основного отпусков;

3) выделение подвидов – компенсационный (направленный на компенсацию специфического характера и условий работы) и поощрительный (предназначенный для стимулирования работников) дополнительные отпуска[219].

В трудах ученых можно встретить деление дополнительных отпусков и по иным критериям. В основе дифференциации всех дополнительных отпусков лежат такие основания, как:

- наличие вредных и опасных факторов в ходе трудовой деятельности;
- природно-климатические условия;
- возраст работника или наличие у него инвалидности;
- характер профессиональной деятельности, предполагающий повышенную нервную или эмоциональную нагрузку;
- наличие на иждивении работника несовершеннолетних детей;
- нестандартный график рабочего времени[220].

Перечисленные критерии демонстрируют, что направленность дополнительного отпуска часто состоит в том, чтобы компенсировать некие вредные для работника факторы воздействия: особенности производственной среды (производственная вредность); специфику характера выполняемой работы (профессиональная вредность); климатические условия, в которых ведется профессиональная деятельность[221].

Нормами Трудового кодекса РФ перечень таких лиц не ограничивается, другие группы работников могут рассчитывать на дополнительные отпуска на основании федеральных законов: например, такое право предоставлено гражданам, которые подверглись радиационному воздействию в результате ядерных

---

[219] Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебник / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М.: ТК Велби: Проспект, 2004. – 608 с.

[220] Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2003. – С. 314.

[221] Бондаренко А. В. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук – М, 2016. – С. 16.

испытаний[222]. Между тем, видится целесообразным внести в ТК РФ точный и полный перечень категорий работников, которые имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск. В частности, для этого предлагается ввести в ТК РФ новую статью, в которой будут перечислены все потенциальные обладатели такого права – перечисленные выше категории работников из статей 116, 339, 348.10, 350 ТК РФ, а также:

- спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований;
- лица, участвующие в составе Российской антарктической экспедиции.

Следует отметить, что при одновременном воздействии на работника нескольких негативных факторов необходим учет их всех при определении длительности дополнительного отпуска, однако официально признанная методика оценки комплексного влияния таких неблагоприятных условий на состояние работника на сегодняшний день отсутствует[223]. В связи с этим видится разумным сохранить в законодательстве все ныне действующие виды таких отпусков. Здесь возникает сложность с установлением суммарной продолжительности отдыха, если работник вправе рассчитывать на несколько видов дополнительных отпусков. Между тем, справедливый размер компенсации должен учитывать комбинированное воздействие негативных факторов на организм работника в процессе трудовой деятельности.

Рассмотрим особенности применения дополнительных отпусков для отдельных категорий работников.

Дополнительные отпуска для работников, подверженных воздействию вредных (либо опасных) факторов производственного процесса

Одной из важнейших мер, призванных на уровне законодательства компенсировать вредные условия профессиональной деятельности, является механизм предоставления дополнительных отпусков, которые, в частности,

---

[222] Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 2. Ст. 128.

[223] Безопасность жизнедеятельности учебник / под ред. Э. А. Арустамова. – М.: Изд. Дом «Дашков и К», 2000. – С. 189.

предусмотрены статьей 116 ТК РФ для лиц, выполняющих работу во вредных и (или) опасных условиях.

Если сравнивать с гарантиями работникам Крайнего Севера (дополнительный гарантированный законодателем отпуск которых может составлять от 16 до 24 календарных дней) в контексте сохранения трудоспособности работников, то возникает вопрос – на одинаковом ли уровне будет поддерживаться трудоспособность таких лиц и работников, задействованных в работе с вредными условиями? При более внимательном изучении труда работников Крайнего Севера формируется представление, что их профессиональная обстановка намного небезопаснее. Связано это с количеством времени, проводимым в тех или иных условиях. Работники Крайнего Севера регулярно находятся в таких условиях, подвергаясь влиянию климата – сказывается и световой день, и разреженный воздух, которым они дышат все время. Между тем, работники, чьи должностные обязанности связаны с выполнением трудовой функции во вредных либо опасных условиях, не должны все свое время проводить в подобных обстоятельствах, а, следовательно, негативные факторы не воздействуют на таких работников столь же часто, как окружающая среда на работников Крайнего Севера.

Тем не менее разница в продолжительности отпусков для этих категорий лиц, составляющая более 10 дней, представляется чрезмерной, и, как следствие, видится правильным увеличить количество допустимых дней дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, работающих во вредных (опасных) условиях, введя дифференциацию по степени вредности условий труда. Для каждого отдельного работника длительность оплачиваемого дополнительного отпуска может фиксироваться трудовым договором с учетом положений отраслевого соглашения и коллективного договора, а также результатов специальной оценки трудовых условий.

Согласно ТК РФ, право на дополнительный отпуск, компенсирующий наличие вредных факторов, зависит от стажа работника, в котором учитывается лишь время, фактически отработанное в негативных условиях. Вместе с тем,

Верховный Суд РФ отмечал, что учет такого времени должен осуществляться как при полной, так и при неполной занятости, в частности, в расчет должны входить и такие временные промежутки, в течение которых на работника приходилось менее половины ставки[224]. Рассматриваемое решение имело принципиальное значение, поскольку современное законодательство позволяет работодателю вводить наименования должностей, которые не соответствуют той работе, которую эта должность должна подразумевать на самом деле.

Но, как справедливо отмечает Е. А. Шаповал, дополнительный отпуск по логике трудового права предоставляется работникам для восстановления здоровья, которое может пострадать ввиду работы в неблагоприятных условиях[225]. Следовательно, замена такого отпуска длительностью больше 7 календарных дней компенсацией в денежной форме не соответствует глубинному смыслу этой меры и противоречит самой ее цели: это не позволит работнику восстановить трудоспособность и физическое состояние, что в конечном итоге может отрицательно повлиять на качество и продолжительность жизни.

В тех случаях, когда риск воздействия вредных и опасных условий труда, предопределенный спецификой труда и рабочего места работника, невозможно исключить, необходимо упразднить такое рабочее место и заменить работника автоматизированными средствами во всех случаях, когда это технологически возможно[226].

В связи с изложенным возникает вопрос о порядке определения продолжительности дополнительного отпуска. Следует установить, зависит ли количество предоставляемых дней от фактически отработанного времени во вредных условиях труда. Альтернативный подход предполагает, что минимальная продолжительность отпуска в размере семи календарных дней гарантируется работнику в силу самого факта занятости на работах с вредными или опасными

---

[224] Решение Верховного Суда РФ от 26.01.2017 N АКПИ16-1035 // Доступ из СПС «Консультант плюс».
[225] Шаповал Е. А. Проблемные вопросы реализации работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 21-24.
[226] Черных Н. В., Воронцов Д. И. Перспективы совершенствования трудового законодательства и законодательства об охране труда при осуществлении роботизации производства // Актуальные проблемы российского права. – 2024. – № 12 (169). – С. 76.

условиями труда независимо от продолжительности такой занятости. Разрешение поставленного вопроса имеет практическое значение для определения объема компенсационных гарантий работника.

Для ответа на поставленный вопрос обратимся к судебной практике.

Решением Верховного Суда РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 признан недействующим абзац первый п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 227, по которому в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. Как указал Верховный Суд РФ, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник.

Вместе с тем, как следует из позиции Министерства труда и социальной защиты РФ, изложенной в письме от 31.10.2022 № 15-1/В-3376, дополнительный отпуск продолжительностью семь календарных дней должен предоставляться работникам за сам факт того, что их условия труда являются вредными или опасными (подклассы 3.2, 3.3, 3.4, класс 4). Учитывать фактически отработанное работником в указанных условиях время нужно только для той части отпуска, которая превышает семь календарных дней. В этот стаж не включаются периоды болезни, нахождения в отпуске и другие периоды, в течение которых работник фактически не работал[228].

---

[227] Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Доступ из СПС «Консультант плюс».

[228] Письмо Минтруда России от 31.10.2022 № 15-1/В-3376 // Доступ из СПС «Консультант плюс».

Однако, несмотря на то что п. 9 Инструкции не отменен, а письма Минтруда не являются нормативно-правовыми актами, носят разъяснительный характер и являются мнением на отдельный заданный вопрос, специалисты Роструда, руководствуясь письмом Минтруда России от 31.10.2022 № 15-1/В-3376, высказывают аналогичное мнение, согласно которому при предоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных или опасных условиях труда следует учитывать, что семь дней отпуска работодатель обязан предоставлять за сам факт того, что условия труда работника являются вредными или опасными[229].

Таким образом, правило о включении в стаж работы, дающей право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, только фактически отработанного в таких условиях времени при установлении минимальной продолжительности отпуска (семь календарных дней) несет для работодателя определенные риски.

В свете вышеизложенного, для обеспечения стабильной трудоспособности работников, которая может пострадать в результате вреда от работы в небезопасных для здоровья условиях, необходимо постепенно увеличивать длительность компенсирующего наличие таких условий оплачиваемого дополнительного отпуска пропорционально стажу работы работников в подобных обстоятельствах, поскольку очевидно, что воздействие вредных производственных факторов имеет накопительный эффект и чем дольше работник проводит времени в таких условиях, тем более длительный промежуток времени для восстановления физических сил и здоровья ему требуется.

Отдельного внимания заслуживает проблема комплексной реабилитации ветеранов боевых действий, которая стоит особенно остро и, по нашему мнению, может быть решена путем введения дополнительных гарантий для данной категории работников. Многочисленные исследования говорят, что

---

[229] Вопрос: Руководствуясь письмом Минтруда России от 31.10.2022 N 15-1/В-3376 отпуск за вредные условия труда предоставляется работнику гарантированно в количестве 7 дней, в дни свыше 7 дней - пропорционально отработанному времени. Ранее без вышеуказанных рекомендаций отпуск считался пропорционально отработанному времени в соответствии с ч. 3 ст. 121 ТК РФ, в котором не было никаких оговорок об отпуске свыше 7 дней. Инструкция о порядке подсчета таких отпусков не отменена. Письма Минтруда нормативно-правовыми актами не являются. Как считать стаж для отпуска за вредные условия труда? // информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», февраль 2024 г. https://base.garant.ru/481211424/

психологические последствия, получаемые в боевых действиях, которые содержат в себе огромное множество стресс-факторов, могут проявиться не сразу после травмирующего события, а через некоторое время.

Действующая редакция ТК РФ предусматривает возможность предоставления дополнительного отпуска без сохранения заработной платы ветеранам боевых действий до 35 календарных дней в году. На наш взгляд, данной гарантии недостаточно, так как с учетом необходимости сохранения работоспособности населения, его социальной и психологической адаптации и социализации, а также с необходимостью поддержания стабильной демографической обстановки в стране необходимо законодательно закрепить право для ветеранов боевых действий использовать время на реабилитацию после перенесенных боевых действий с сохранением места работы.

В этой связи предлагается дополнить ТК РФ статьей 128.1 следующего содержания: *«Статья 128.1. Отпуск без сохранения заработной платы ветеранам боевых действий для прохождения программы медицинской реабилитации.*

Работникам − ветеранам боевых действий предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется заключением о медицинской реабилитации (программой реабилитации) ветерана боевых действий.

На основании коллективного договора, локальных нормативных актов, при наличии письменного согласия работника, отпуск без сохранения заработной платы ветеранам боевых действий для прохождения программы медицинской реабилитации может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или отпуску без сохранения заработной платы, предоставляемому для данной категории работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.».

Дополнительные оплачиваемые отпуска работников, имеющих ненормированный рабочий день, предоставляемых на основании статьи 119 ТК РФ ежегодной продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Вопросы правового применения режима ненормированного рабочего времени анализировался в предыдущих параграфах настоящей работы. Однако, остается открытым вопрос, какова должна быть адекватная длительность дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня, и на этот счет в научных источниках встречаются различные мнения. Так, Д. Р. Акопов полагает, что 3-дневный отпуск является недостаточной компенсацией, не соответствующей принципу справедливости, и предлагает вернуться к практике, действовавшей до 1991 года, когда длительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем составляла как минимум 14 календарных дней.

Вместе с тем, И. Я. Белицкая[230] и А. С. Чанышев[231] придерживаются иной точки зрения, согласно которой продолжительность дополнительного отпуска должна быть соразмерна реально отработанному работником времени сверх нормы.

Однако упомянутая позиция представляется спорной. С одной стороны, она подразумевает достижение некоей справедливости – сколько времени работник «переработал», столько же времени он получит в качестве дополнительного отпуска. Но с другой, учитывая реалии и тот факт, что не всегда работодатель может абсолютно точно установить и учесть продолжительность работы сверх установленной (табели рабочего времени могут вестись некорректно, сам работник может прибавлять якобы отработанные часы), то введение такой нормы в законодательство может повлечь за собой возможности для злоупотребления правом со стороны работодателей и наемных работников.

Таким образом, предоставление отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня связано с известной степенью неопределенности правового регулирования и достаточно низким уровнем гарантий.

Дополнительный отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях

---

[230] Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: монография. – М.: КОНТРАКТ, 2017. – 128 с.
[231] Чанышев А. С. Указ соч. С. 27

Необходимость предоставления дополнительного отпуска для указанной категории лиц очевидна в силу объективных факторов природной среды, присутствующих в данных районах, – это температура воздуха, атмосферное давление, полярная ночь, ветры, различные геомагнитные процессы, космические излучения.

Особенностям регулирования трудовых прав работников районов Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях, посвящена глава 50 ТК РФ, согласно которой таким лицам предоставляются как общие гарантии, а также компенсационные выплаты, так и дополнительные меры поддержки, призванные возместить их материальные и физические лишения, связанные с выполнением трудовых обязанностей в суровых климатических условиях. Правда, определенные трудности для оценки и реализации всего комплекса компенсирующих мер и гарантий, предусмотренных для работников, и трудящихся в районах Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях, создает то, что соответствующие нормы разбросаны по различным правовым актам[232].

Рассматриваемый дополнительный отпуск является одной из мер поддержки для таких лиц, он отличается следующими характерными чертами:

- основание для предоставления – осуществление трудовой деятельности в местности, которая относится к районам Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях;
- раз в два года предоставляется отпуск для проезда к месту отдыха (туда-обратно) без сохранения заработка;
- также компенсируются расходы работника на проезд с багажом к месту отдыха (туда-обратно) в пределах территории страны;
- оплачиваемые ежегодные отпуска за период до двух лет могут быть полностью или частично объединены[233].

---

[232] Козлинская Н. М. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: дис. … канд. юрид. наук – М., 2009. –С. 41.

[233] Рабинович А. Д. Особенности правового регулирования труда работников Крайнего Севера: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – С. 68.

Кроме того, за работу в условиях в районах Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях предоставляется дополнительный отпуск, введенный еще в 1929 году и существовавший относительно территорий трех видов (с учетом потребностей в дополнительном компенсационном отдыхе на фоне специфических трудовых условий):

- с особо вредным климатом (аналог дополнительного отпуска работникам с вредными условиями работы);
- расположенных в отдаленных районах и вне крупных поселений;
- на Крайнем Севере, а также в Мурманской области.

В современном законодательстве продолжительность «северных» оплачиваемых дополнительных отпусков отличается в зависимости от территории, на которой трудится работник. Она составляет:

- 24 календарных дня для работников районов Крайнего Севера;
- 16 календарных дней для работников районов, приравненных к Крайнему Северу.

В других северных местностях, для работников которых применяются надбавки к заработку, дополнительный отпуск предполагается длительностью 8 календарных дней[234].

На практике возникает вопрос, связанный с тем, как рассчитывать общую допустимую продолжительность дополнительного отпуска в том случае, если работник трудился в разных районах крайнего Севера и приравненных к ним территориях. Обоснованным представляется подход М. А. Бочарниковой[235] и Б. А. Чижова[236]. Они предлагают определять количество дней такого отпуска пропорционально проработанному в каждом районе времени. Такой подход представляется справедливым, поскольку стаж исчисляется, согласно

---

[234] Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. № 73.

[235] Бочарникова М.А. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // в кн. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. – С. 205-215.

[236] Чижов Б. А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан: монография. – М.: Юстицинформ, 2010. – 152 с.

законодательству, по основному месту работы, а также представляется логичным, что в каждом определенном районе и на каждой конкретной территории Крайнего Севера, у работника возникают определенные гарантии, опосредованные внешними факторами конкретной территории.

Кроме того, видится целесообразной дополнительная дифференциация длительности дополнительного отпуска с учетом длительности работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему территориях, продолжительность которого влияет на повышение степени риска возникновения заболеваний и ухудшения здоровья работника[237]. Стаж уже учитывается при определении размера процентных надбавок к зарплате работников, поэтому практика его использования в качестве индикатора для применения определенных компенсаций не нова.

Таким образом, при включении в законодательную базу нормы о взаимосвязи стажа работы и длительности отпуска, можно будет добиться осуществления двух важнейших функций отпусков – компенсаторной (работник получает больше времени для отпуска и восстановления работоспособности) и стимулирующей (работник понимает, что работодатель ценит его труд и его здоровье, и это становится мотивацией для продолжения дальнейшей трудовой деятельности у данного работодателя).

Дальнейшее развитие данного вопроса должно идти по пути реализации территориальной дифференциации и дополнительной разработки критериев и пределов дифференциации.

Правовая регламентация должна осуществляться на основе дифференциации, обусловленной факторами внешней среды (сферой занятости, условий труда и прочими) и личностными характеристиками работника (пол, возраст, стаж и прочими), что сможет обеспечить более эффективную реализацию его прав.

---

[237] Макушин В. Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях (социально-экономический аспект): монография. – М.: Экономика, 1981. – 199 с.

Дополнительные отпуска, предоставляемые за особый характер работы на основании статьи 118 ТК РФ работникам, чей труд характеризуется определенными особенностями

Сложность здесь заключается в том, что в ТК РФ отсутствует понятие «особый характер работы», а также не даются точные правила установления и параметры оплачиваемого дополнительного отпуска для данной категории. Неудивительно, что исследователи неоднократно пытались разработать критерии для определения особого характера работы. Так, по обоснованному мнению О. С. Хохряковой[238], особый характер работы свойственен труду особой интенсивности и напряженности. С одной стороны, это верное определение данного понятия, но, с другой стороны, его можно счесть слишком широким, так как под интенсивным и напряженным трудом можно понимать и труд в районах Крайнего Севера, и ненормированный рабочий день, и деятельность в опасных условиях труда.

Е. В. Давыдова в качестве критериев предполагает особенности внешней среды, сопутствующие выполнению трудовых обязанностей, например, транспорт и спасательные части[239]. Данный принцип представляется корректным, однако и он недостаточно точен для формулировки исчерпывающего определения особого характера работы.

Г. В. Хныкин определяет конкретные сферы деятельности, которым присущ особый характер работы: зоны вооруженных конфликтов, территории, оказавшиеся под воздействием радиоактивного загрязнения[240]. Такая точка зрения тоже представляется верной, но слишком узкой – при закреплении подобного определения в законодательстве основным юридическим критерием особого характера работы станет именно наличие радиоактивного загрязнения или наличие вооруженного конфликта.

Необходимо отметить, что для корректного применения соответствующих норм, особый характер работы не должен отличаться теми же чертами, которые

---

[238] Хохрякова О. С. Указ. соч. С. 152.

[239] Давыдова Е. В. Дополнительные отпуска: виды и порядок предоставления / Е. В. Давыдова // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 6. С. 12-22.

[240] Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004. С. 103.

свойственны вредным (опасным) условиям труда, быть более исключительным по своей природе, например, особый характера работы может относиться к следующим обстоятельствам:

- ликвидация стихийных бедствий;
- военные действия;
- экстремальные условия (например, исследователи на полярных станциях, работники маяков, которые расположены на необитаемых людьми островах и пр.);
- труд лиц, подвергшихся воздействию радиации вследствие испытаний и аварий.

Дополнительные отпуска именно для данных категорий лиц можно отнести к отпускам за особый характер работы, поскольку они в полной мере отвечают критериям установления подобного отпуска, как уже было указано выше.

Правительства РФ в 2002 г. было принято Постановление № 877, согласно которому особенности рабочего режима для работников с особым характером работы подлежат определению федеральными органами исполнительной власти (Министерством труда и социальной защиты)[241], но подобный правовой акт пока так и не издан. Это типичный и распространенный в трудовом законодательстве пример дефекта права, когда не существует подзаконного акта, на который ссылается норма закона, несмотря на истечение сроков принятия такого акта, что чревато противоречиями в правовом регулировании трудовой сферы и недостаточной правовой защитой отдельных категорий трудящихся[242].

Устранение выявленного пробела представляется возможным посредством корректировки статьи 118 ТК РФ. Законодателю следует закрепить механизм предоставления дополнительного отпуска работникам, трудовая деятельность которых отличается специфическим характером. Целесообразно предусмотреть

---

[241] Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 50. Ст. 4952.

[242] Жильцов М. А. Проблемы формулирования отсылочных и бланкетных норм в трудовом праве // Российский юридический журнал. 2012. № 5. С. 170-175.

дифференцированный подход к правовому регулированию в зависимости от организационно-правовой формы работодателя. Для организаций частного сектора порядок предоставления указанного отпуска должен определяться локальным нормативным актом или коллективным договором. Государственные органы, органы субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и иные публичные учреждения при решении рассматриваемого вопроса продолжат руководствоваться нормативными правовыми актами соответствующего уровня. Предложенная дифференциация позволит учесть специфику регулирования труда в публичном и частном секторах и одновременно обеспечит работникам гарантии реализации права на дополнительный отдых.

В связи с необходимостью совершенствования законодательства по данному вопросу, представляется целесообразным дополнить следующие критерии особого характера работы:

- работа с высокими психоэмоциональными нагрузками (работа в доме ребенка, домах престарелых, хосписах и др.);
- выполнение трудовой функции на отдаленных территориях (например, работники маяков на островах).

Отпуска без сохранения заработной платы

Впервые определение понятия отпуска без сохранения заработной платы предложила Г. О. Кутафина, подразумевая под такими отпусками временное освобождение от выполнения должностных обязанностей с сохранением за работником места работы, но без сохранения права на получение оплаты за труд. Случаи предоставления такого отпуска диктуются либо трудовым законодательством, либо коллективным договором, либо трудовым договором или иным соглашением между сторонами[243].

Надо отметить, что мнения исследователей о возможности применения к этому понятию термина «отпуск» расходятся. Так, существует точка зрения, что такой отпуск не относится к виду отдыха именно потому, что нередко используется

[243] Там же.

работниками для других целей: например, когда речь идет о предоставлении данного отпуска для ухода за больным членом семьи или поступления в вуз[244].

Современное отечественное трудовое право разграничивает два случая предоставления работнику отпуска без сохранения зарплаты:

1) когда такое предоставление является обязанностью работодателя (в таких случаях независимо от воли работодателя работник гарантированно имеет право на отлучение с рабочего места для участия в жизненно важных семейных мероприятиях);

2) когда такое предоставление является правом работодателя (иные случаи, когда, согласно мнению судебных органов, использование работником отпуска обусловлено не только его инициативой, но и предварительным согласованием с работодателем самой такой возможности и продолжительности отсутствия на рабочем месте[245]).

Следует обратить внимание, что отсутствие согласования с работодателем права на отпуск без сохранения заработной платы квалифицируется судами как дисциплинарный проступок.

Так, Омский областной суд рассмотрел иск, в котором работник написала на имя генерального директора заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и направила его начальнику подразделения, в котором работала[246]. В день, указанный в заявлении, работник на работу не пришла. Какого-либо решения работодателя по вопросу предоставления такого отпуска работник не дождалась.

Работодатель посчитал, что отпуск без сохранения заработной платы он имел право не предоставлять, в связи с чем привлек сотрудницу к дисциплинарной ответственности за прогул.

---

[244] Ситникова Е. Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М.: Библиотечка РГ, 2013. – С. 313.

[245] Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 07.12.2016 по делу № 33-9854/2016 // Архив Ставропольского краевого суда.

[246] Апелляционное определение Омского областного суда от 06.03.2018 по делу № 33-1416/2018 // Архив Омского областного суда.

Омский областной суд, рассмотрев жалобу на привлечение к дисциплинарной ответственности, поддержал позицию работодателя. В ч. 1 ст. 128 ТК РФ закреплено право работника на отпуск без содержания по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется соглашением между работником и работодателем. Случаи обязательного предоставления такого отпуска поименованы в ч. 2 ст. 128 ТК РФ. Следовательно, если случай работника не входит в перечень из ч.2 ст. 128 ТК РФ, то предоставление отпуска за свой счет – это право работодателя.

Ни в заявлении на предоставление отпуска, ни в ходе судебного разбирательства сотрудница не указала на наличие обстоятельств, которые обязывают работодателя предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы.

Поскольку работодатель – это юридическое лицо, которое действует через свои исполнительные органы, то только решение директора компании или лиц, наделенных такими полномочиями (действующих по доверенности), является основанием ухода в отпуск. В организации такое решение принималось в виде соответствующего приказа. В рассматриваемой ситуации такой приказ не издавался. А передача заявления руководителю подразделения не означает, что отпуск будет предоставлен работодателем.

При таких обстоятельствах суд решил, что уход с работы в отсутствие приказа о предоставлении отпуска – это дисциплинарный проступок, и признал взыскание правомерным[247].

С учетом всего изложенного, можно сделать вывод, что отсутствие указания на цель и причину отпуска без сохранения зарплаты подтверждает двойственную функцию данного отпуска: он может использоваться как для отдыха, так и для причин, с отдыхом не связанными, а также может предоставляться с определенной целью, связанной с выполнением работником социального или нравственного долга.

---

[247] Апелляционное определение Омского областного суда от 06.03.2018 по делу № 33-1416/2018 // Архив Омского областного суда.

Таким образом, было рассмотрено понятие отпуска, его правовая природа, классификация и особенности регулирования. Анализ научной литературы показал, что отпуск традиционно определяется как период освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы и, в большинстве случаев, заработной платы. Однако в законодательстве отсутствует единое легальное определение отпуска, что приводит к различным трактовкам его правовой сущности.

Рассмотрена эволюция понятия отпуска в советской и современной юридической доктрине, выявлено, что отпуск включает не только ежегодный оплачиваемый отдых, но и специальные виды освобождения от работы, такие как учебные, социальные и иные отпуска. Судебная практика подтверждает различие правовой природы различных видов отпусков, что требует точного законодательного разграничения.

Также проанализированы виды оплачиваемых отпусков и их дифференциация в зависимости от условий труда, стажа, специфики профессиональной деятельности и иных факторов. Установлено, что основным критерием классификации отпусков является их целевое назначение – восстановление работоспособности или выполнение иных социальных функций.

Внимание уделено проблемам правового регулирования дополнительных отпусков, в том числе для работников с особыми условиями труда, а также вопросам соразмерности компенсации за вредные и опасные условия работы. Отмечено, что существующий порядок предоставления таких отпусков требует совершенствования, в частности, уточнения оснований и механизма их начисления.

Рассмотрены отпуска без сохранения заработной платы, выявлены их двойственная правовая природа и широкие возможности применения в зависимости от трудовых и социальных обстоятельств. В целом анализ отпусков показал необходимость уточнения его законодательного регулирования, унификации критериев предоставления различных видов отпусков и учета современных социально-экономических реалий.

При этом 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. Все работники, как и до цифровой эры, обладают субъективным правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, обеспеченным Конституцией РФ и Трудовым кодексом. 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. Работники по-прежнему реализуют право на отпуск в установленном законом порядке, а работодатели обязаны его предоставлять, вне зависимости от того, осуществляется трудовая функция очно или дистанционно. Цифровая связь может сопровождать работника повсеместно, однако законодательство однозначно запрещает заменять отпуск денежной компенсацией (кроме случаев увольнения) и не допускает отказа работника от отпуска – эти императивные положения действуют и в цифровом обществе. 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.

Анализ правового регулирования отпусков, представленный в диссертации, показывает, что основные проблемы лежат вне плоскости цифровизации. Затруднения вызывает отсутствие единого легального определения понятия «отпуск» в законе и необходимость более четкого разграничения видов отпусков и условий их предоставления. Например, различия в правовой природе ежегодного отпуска и дополнительных (учебных, социальных) отпусков требуют уточнений на законодательном уровне. Указанные пробелы и коллизии – результат исторического развития норм трудового права, а не следствие влияния информационных технологий. Иными словами, цифровизация не создала новых

правовых вызовов в сфере отпусков, тогда как существующие вызовы (совершенствование законодательства о различных видах отпусков, критерии их дифференциации, соразмерность компенсаций за работу во вредных условиях и т.д.) актуальны независимо от цифровой трансформации общества. В условиях увеличения гибкости труда роль отпуска, напротив, только возрастает, так как профилактика профессионального выгорания и обеспечение баланса между работой и личной жизнью становятся еще более значимыми. Однако эти социально-трудовые тенденции лишь подкрепляют неизменную ценность института отпусков, не требуя изменения его правовой сути, а лишь подтверждая необходимость его строгого соблюдения. Таким образом, можно заключить, что цифровизация в сфере правового регулирования отпусков проявила себя нейтрально – она не отменила и не изменила отпускные права, которые продолжают гарантироваться работникам в полном объеме.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного исследования, следует подчеркнуть, что правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в эпоху цифровизации нуждается в комплексном, системном и одновременно динамичном подходе.

Реализация первой исследовательской задачи позволила раскрыть влияние глобальных трансформаций на российскую правовую систему, прежде всего – на доктрину трудового права и трудовое законодательство. Установлено, что цифровизация представляет собой не просто внедрение инновационных технологий, а коренную смену парадигмы социального взаимодействия, организационных моделей производства, форм коммуникации и, как прямое следствие, сущности самой трудовой деятельности. Подобная трансформация обусловливает потребность в пересмотре концептуальных основ регулирования труда.

Проведенный анализ демонстрирует, что современная наука трудового права проходит стадию переосмысления базовых категорий. Сформировалась объективная необходимость разработки обновленной правовой доктрины, адекватно отражающей вызовы цифровой экономики. Развитие информационного общества преобразует право из статичной регулятивной конструкции в инструмент адаптивного сопровождения социально-экономической и технологической динамики.

Важным результатом исследования стало выявление многофакторного воздействия на трудовое право. Наряду с технологическими инновациями на содержание норм влияют политические, моральные, экономические, культурно-религиозные и международно-правовые детерминанты. Совокупность эффектов глобализации, регионализации, изменений структуры занятости и расширения гибких форм трудовой деятельности формирует новую нормативную реальность, в которой отечественная трудовая отрасль уже функционирует. Синергия указанных

факторов требует от законодателя и правоприменителя отказа от монофакторных решений и перехода к многомерной модели регулирования, способной учитывать разноуровневые векторы развития.

Сделан вывод о том, что поступательное совершенствование трудового законодательства возможно лишь при учете многомерных общественных трансформаций. Требуется синтез знаний смежных дисциплин – экономики, социологии, информационных технологий – и укрепление роли правовой доктрины как методологического каркаса, дополняемого новыми категориальными моделями, отражающими специфику цифрового труда. Одновременно устойчивое развитие отрасли немыслимо без сохранения фундаментальных основ: социальной ориентированности трудового права, его защитной функции и баланса интересов работника и работодателя.

В рамках решения второй задачи были рассмотрены категории рабочего времени и времени отдыха с позиций юридической и экономической мысли. Установлено, что обе категории обладают двойственной природой. С одной стороны, они выступают правовыми институтами, гарантирующими реализацию трудовых прав работника; с другой – экономическими показателями, влияющими на производительность, эффективность занятости и качество жизни населения.

С правовой позиции рабочее время определено как установленный законом или договором временной промежуток, в течение которого работник обязан исполнять трудовую функцию. Совокупность норм, регулирующих продолжительность и режимы труда, направлена на предотвращение чрезмерной эксплуатации и обеспечение конституционного права граждан на труд. Время отдыха, напротив, представлено как элемент реализации права на восстановление, здоровье и полноценную личную жизнь; его содержание коррелирует с международно-правовыми стандартами, в первую очередь актами Международной организации труда.

В экономическом измерении рабочее время выступает мерой затраченной рабочей силы, а значит – стратегическим ресурсом производственного процесса. Оно связано с нормированием, оценкой эффективности трудовых затрат,

организацией распределения работы в условиях гибких, проектных и удаленных форм занятости. Время отдыха рассматривается как инвестиция в человеческий капитал, так как полноценный отдых снижает риск профессионального выгорания и способствует росту производительности труда. Цифровизация трансформирует указанное соотношение, размывая границы между занятостью и личной сферой, формируя нетрадиционные графики, асинхронные коммуникационные модели и т.д. В результате возрастает вероятность перегрузок и нивелирования правовых гарантий, особенно если отсутствует фиксированный режим труда.

Проведенный анализ подтвердил необходимость обновить нормативные подходы к определению пределов рабочего времени, методам его учета и закреплению гарантированных периодов отдыха. Сохранение баланса интересов сторон трудового договора требует не только поддержания существующих правовых гарантий, но и их адаптации к цифровой среде. Практическая реализация такой адаптации предполагает, во-первых, усиление контроля за соблюдением нормативных предписаний; во-вторых, развитие правосознания участников трудовых отношений; в-третьих, внедрение цифровых инструментов, позволяющих фиксировать фактическую занятость и обеспечивать прозрачность учета времени.

При выполнении третьей исследовательской задачи проанализированы доктринальные трактовки категории «рабочее время» и дана их правовая оценка с учетом современных условий занятости. Установлено, что легальное определение, закрепленное в Трудовом кодексе Российской Федерации, нуждается в уточнении с учетом расширяющейся практики дистанционной, проектной и работы по запросу, а также иных гибких форм взаимодействия.

Исследование показало, что традиционная классификация рабочего времени – нормальное, сокращенное, неполное, сверхурочное, ненормированное – уже не охватывает меняющиеся способы организации труда. В цифровой экономике формируются новые модели занятости: распределенные графики, асинхронная работа, участие в цифровых командах. Возникает необходимость дополнить действующую классификацию видами, отражающими эти реалии, и закрепить их

нормативно. Выявлена и иная проблема: граница между рабочим и личным временем размывается, когда работник использует цифровые устройства для выполнения служебных задач вне установленного графика. Устранить правовой вакуум призвано законодательное закрепление дополнительных гарантий, включая «право на отключение», известное зарубежной практике и направленное на поддержку трудового баланса.

С учетом обозначенных тенденций предложено модернизировать понятие рабочего времени, включив в него положения, охватывающие нестандартные модели занятости, а также выделить специальные категории для работников, чья деятельность тесно связана с использованием цифровых технологий. Такой подход обеспечит актуальность правового регулирования и адекватное отражение цифровых преобразований рынка труда.

Решение четвертой исследовательской задачи позволило выявить специфику правового регулирования режима рабочего времени и обосновать потребность его адаптации к цифровым формам занятости. Традиционно доктрина исходит из того, что режим рабочего времени представляет собой установленный порядок распределения установленной нормы труда внутри суток, недели, месяца или иного учетного периода. Однако расширение дистанционных, гибких и проектных форм занятости поставило под сомнение универсальность подобного подхода, потребовав его методологического пересмотра и нормативного дополнения.

Действующее законодательство уже содержит режимы сменной работы, вахтового метода, гибкого графика, неполного рабочего времени и режима с ненормированным рабочим днем. Тем не менее практика их применения в цифровой среде выявила ряд лакун. Так, удаленная гибкая занятость нередко приводит к сверхурочной нагрузке, отсутствию фиксации моментов подключения и отключения сотрудников, стиранию границ между рабочим и личным временем. Анализ правоприменительной практики позволил сформулировать вывод о необходимости законодательного закрепления новых моделей режимов труда: «подвижное рабочее время», работа по запросу и асинхронная занятость. Автором предложены критерии классификации таких режимов, а также обоснована

необходимость введения обязательной системы уведомлений, цифровых средств контроля и гарантированного «цифрового перерыва» для работников.

В итоге подчеркивается, что режимы труда в цифровую эпоху требуют модернизации. Законодательно необходимо закрепить новый режим – «подвижное рабочее время» – ориентированный на принципы гибкости, информационной безопасности и сохранения трудовых гарантий, что позволит уравновесить интересы работодателя и работника в условиях технологического развития.

Реализация пятой исследовательской задачи позволила оценить действующую систему учета рабочего времени и выявить ее уязвимые элементы в условиях цифрового преобразования занятости. Традиционные способы учета – табельный учет, графики сменности, фиксация моментов прихода и ухода – утрачивают функциональную пригодность при дистанционной или гибридной работе, где контроль временных затрат возможен лишь с применением цифровых технологий. Проведенный анализ подтвердил, что удаленная занятость порождает высокие риски переработок, отсутствия прозрачной фиксации начала и окончания трудовой активности, а также стирания границ между рабочим временем и личным пространством. Сформулирована необходимость унифицировать цифровые способы учета и закрепить в законодательстве обязанность работодателя внедрять цифровые инструменты, соответствующие трудовым стандартам.

Отдельный акцент сделан на достоверности и правомерности цифрового учета. В числе рекомендаций – автоматизированные платформы, регистрирующие профессиональную активность; системы подтверждения онлайн присутствия; нормы, регламентирующие порядок хранения, обработки и использования получаемых данных. Баланс интересов достигается благодаря сочетанию права работодателя контролировать процесс и права работника на защиту персональной информации и неприкосновенность частной жизни.

Следовательно, учет рабочего времени в цифровую эпоху требует модернизации. Отсутствие нормативной базы для цифровых методов фиксации создает угрозу нарушения трудовых прав, прежде всего в вопросах оплаты, компенсации переработок и соблюдения гарантий. Предложенные решения

направлены на формирование надежной, прозрачной и юридически защищенной системы учета, адаптированной к потребностям удаленной, гибкой и распределенной занятости, что позволит обеспечить справедливое вознаграждение и устойчивость трудовых отношений.

В рамках решения шестой исследовательской задачи был рассмотрен институт времени отдыха как ключевой элемент трудового права, обеспечивающий реализацию конституционного права граждан на восстановление сил, охрану здоровья, полноценную личную и семейную жизнь. В цифровую эпоху значимость периода свободного от труда времени возрастает, так как границы между профессиональной и личной сферами размываются, информационные потоки усиливают нагрузку, а работа нередко «перетекает» в сферу досуга. Исследование позволило выявить новые риски, обусловленные постоянной цифровой доступностью работника: отсутствие четких «цифровых границ», навязчивое взаимодействие в нерабочие часы, усиление психологической нагрузки вследствие непрерывного информационного давления. В ответ на эти вызовы предложено нормативно закрепить новые институты – «право на отключение», «цифровой перерыв», «периоды цифровой недоступности» – и тем самым создать правовые барьеры, препятствующие обесцениванию отдыха.

Анализ также показал, что отдельные группы работников – прежде всего лица, несущие повышенную психоэмоциональную нагрузку, находящиеся в режиме дежурства или занятые в высокотехнологичных удаленных сегментах – нуждаются в специализированной дифференциации времени восстановления. Формирование гибкой модели регулирования отдыха, учитывающей отраслевые, профессиональные и личные особенности, выступает одним из приоритетных направлений совершенствования трудового законодательства. Кроме того, эффективность кадрового потенциала напрямую зависит от полноты и реальности отдыха. Поэтому модернизация института времени отдыха должна стать системным элементом трудовых реформ, направленных на поддержание устойчивости трудового процесса, повышение производительности и укрепление здоровья нации.

Для решения седьмой задачи были проанализированы ежегодные и дополнительные отпуска как центральная форма времени отдыха, обеспечивающую не только восстановление трудоспособности, но и реализацию социальных, семейных, медицинских и образовательных прав работника. Анализ подтверждает, что существующие нормы охватывают базовые вопросы предоставления оплачиваемого, учебного, социального и прочих видов отпусков; вместе с тем цифровая трансформация занятости выявляет необходимость их уточнения и расширения.

Установлено, что при дистанционной или гибридной работе отпуск утрачивает границы, так как работники нередко продолжают исполнять служебные обязанности, отвечают на электронную корреспонденцию, участвуют в онлайн совещаниях. Такие условия снижают эффективность отдыха, подрывают его оздоровительную функцию и в перспективе ведут к падению продуктивности. В связи с этим сформулирована необходимость дополнительных гарантий фактического использования отпуска по назначению. К их числу отнесены правила «цифрового отключения» на период отдыха, режим гарантированной цифровой недоступности, а также административная ответственность работодателя за нарушения. Предложено расширить список лиц, получающих право на дополнительные отпуска, включив работников, воспитывающих более трех несовершеннолетних детей, ветеранов боевых действий и специалистов, чья деятельность сопряжена с повышенной эмоциональной или цифровой нагрузкой. Такое расширение соответствует принципу социальной направленности трудового права и отражает реалии современной экономики.

Выявлена возрастающая потребность в индивидуализации отпусков по времени, продолжительности и целевому назначению (реабилитация, переобучение, восстановление после профессионального выгорания). Обоснована целесообразность законодательного закрепления гибкой модели отпусков, предусматривающей, в частности, краткосрочные восстановительные перерывы и интеграцию планирования отдыха в цифровые системы учета рабочего времени. Подобная модель позволит точнее согласовывать интересы работников и

работодателей, сохраняя баланс между производственными задачами и охраной здоровья.

В итоге отмечено, что институт отпуска должен эволюционировать в направлении укрепления гарантий его реального использования, адаптации к новым форматам труда и усиления восстановительной функции. Обновление нормативных положений об отпусках рассматривается как необходимое условие охраны труда, повышения производительности и полноценной реализации трудовых прав в условиях цифровизации.

Таким образом, проведенное исследование дало возможность раскрыть специфику правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровой экономики. Решение семи взаимосвязанных задач позволило выявить ключевые теоретические и практикоориентированные проблемы указанной области и предложить юридические инструменты их устранения. Установлено, что цифровая трансформация занятости не ограничивается изменением организационных форм, она затрагивает фундаментальные понятия, методологические подходы и механизмы защиты трудовых прав.

Цифровая среда выдвигает новые требования к содержанию труда, организации режимов, продолжительности и способам фиксации затраченного времени. В таких условиях приоритетными направлениями развития трудового законодательства становятся: обеспечение необходимой гибкости регулирования при одновременном сохранении социальных гарантий; правовая защита работников от переработок; прозрачный, объективный учет труда; создание нормативных условий для полноценного отдыха. Социальная направленность отрасли должна сочетаться с учетом высокотехнологичных реалий.

Перспективы дальнейших исследований связаны с углубленным изучением аспектов, не охваченных в полной мере настоящей работой. Так, представляет интерес анализ воздействия новейших цифровых технологий – в частности, систем искусственного интеллекта и автоматизации – на институты рабочего времени и отдыха. Требуется выработать правовые подходы к регулированию использования ИИ при управлении рабочим временем, чтобы обеспечить баланс между

повышением эффективности таких технологий и соблюдением трудовых прав работников.

Актуальным направлением научных изысканий является также исследование правового статуса новых форм занятости в цифровой экономике (например, платформенная занятость и другие проявления гиг-экономики). Необходимо оценить, насколько действующие нормы о рабочем времени и времени отдыха применимы к подобным нестандартным трудовым отношениям, и разработать предложения по их совершенствованию. Интерес представляет 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.

Наконец, дальнейшие исследования могут быть ориентированы на сравнительно-правовой анализ зарубежного опыта регулирования труда в условиях цифровизации. Изучение реализованных за рубежом инициатив (например, законодательного закрепления «права на отключение» или апробации гибких режимов работы) позволит выявить их эффективность и целесообразность использования в российской правовой системе. Важным направлением является и эмпирический мониторинг внедрения предлагаемых мер, так как практическая оценка их результатов поможет своевременно корректировать трудовое законодательство в соответствии с развитием цифровых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативные правовые акты Российской Федерации и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru/, 04.07.2020.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. № 73.
4. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 39. Ст. 4465.
5. Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 2. Ст. 128.
6. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета. 2004. № 166.
7. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «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» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8052.
8. Федеральный закон от 24.06.2025 № 156-ФЗ «О создании многофункционального сервиса обмена информацией и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2025. № 138.
9. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.
10. Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41.
11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 марта 2025 г. № 615-р об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года // Официальный сайт

Правительства РФ. Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/r10o4FJgcqMhYx2bGAJRxMNNS2m7pmN4.pdf (дата обращения: 13.07.2025).

12. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.
13. Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. № 6.
14. Приказ Минтруда России от 29.12.2016 № 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 2.
15. Приказ Минстроя России от 15.06.2020 № 318/пр «Об утверждении Методики определения затрат, связанных с осуществлением строительно-монтажных работ вахтовым методом» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 15.09.2020.
16. Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 09.12.2020.
17. Распоряжение Минтранса России от 14.04.2003 г. № ОС-338-р «Об утверждении «Методических рекомендаций по проектированию и проверке технически обоснованных норм времени расчетно-исследовательским методом в дорожном хозяйстве» и «Методических рекомендаций по проектированию и проверке технически обоснованных норм времени расчетно-аналитическим методом в дорожном хозяйстве» // Сборник руководящих документов Росавтодора и федеральных органов власти, имеющих отраслевое значение. 2003. № 2.
18. Письмо Минтруда России от 31.10.2022 № 15-1/В-3376 // Доступ из СПС «Консультант плюс».
19. Разъяснения Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации «Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований» // Доступ из СПС «Консультант плюс».

20. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Доступ из СПС «Консультант плюс».
21. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

2. Нормативные правовые акты Российской Федерации и иные официальные документы, утратившие силу

1. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 50. Ст. 4952.
2. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // Доступ из СПС «Консультант плюс».
3. Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» // Собрание законодательства РФ». 2020. № 18. Ст. 2919.
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 № 22111) // Доступ из СПС «Консультант плюс».
5. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.11.1986 N 470/26-88а «Об условиях и порядке оплаты труда медицинских и фармацевтических работников, обслуживающих рабочих и служащих, переведенных на вахтовый метод организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 5.

3. Акты международного законодательства и иные официальные документы

1. Конвенция № 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XIX.- М., 1960. – С. 232 - 235.
2. Конвенция № 175 Международной организации труда «О работе на условиях неполного рабочего времени» // Собрание законодательства РФ. – 2019. – № 45. Ст. 6278.
3. Рекомендация № 116 Международной организации труда «О сокращении продолжительности рабочего времени» (Принята в г. Женеве 26.06.1962 на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.

4. Акты российской судебной практики

1. Постановление Конституционного Суда РФ № 28-П от 15.12.2011 по делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е.Остаева // Официальный сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision82314.pdf (дата обращения: 13.07.2025).
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 5.03.2025 № 10-П по делу о проверке конституционности абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 602 части третьей статьи 93, статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 , а также частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Е.В. Неверова» // Официальный сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision819955.pdf (дата обращения: 12.07.2025).
3. Определение Конституционного Суда РФ от 28.04.2022 № 902-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Бесперстова Дмитрия Борисовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 99, частью первой статьи 101, частями первой и третьей статьи 104, статьей 134, частью четвертой статьи 145, частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частями первой и второй статьи 3907 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации // Официальный сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision610048.pdf (дата обращения: 14.07.2025).

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
5. Решение Верховного Суда РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 // Доступ из СПС «Консультант плюс».
6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.11.2003 № 89-Г03-5 // Доступ из СПС «Консультант плюс».
7. Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2013 № АПЛ13-389 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 3.
8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.08.2024 по делу № 8Г-21860/2024 // Архив Первого кассационного суда общей юрисдикции.
9. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2024 по делу № 88–35357/2024 // Архив Первого кассационного суда общей юрисдикции.
10. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.10.2020 № 88А-20616/2020 // Архив Шестого кассационного суда общей юрисдикции.
11. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 31.03.2022 по делу № 88–2716/2022 // Архив Девятого кассационного суда общей юрисдикции.
12. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 24.02.2011 по делу № 3–1018/2011 // Архив Верховного Суда Республики Коми.
13. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 17.03.2011 по делу № 33–1418/2011 // Архив Верховного Суда Республики Коми.
14. Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 23.03.2020 по делу № 33–749/2020 // Архив Верховного Суда Удмуртской Республики.
15. Апелляционное определение Московского областного суда от 14.10.2020 по делу № 33–26370/2020 // Архив Московского областного суда.
16. Апелляционное определение Омского областного суда от 06.03.2018 по делу № 33–1416/2018 // Архив Омского областного суда.
17. Апелляционное определение Пензенского областного суда от 7.08.2012 № 33–1815 // Архив Пензенского областного суда.
18. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.01.2023 по делу № 33–862/2023 // Архив Санкт-Петербургского городского суда.
19. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 07.12.2016 по делу № 33–9854/2016 // Архив Ставропольского краевого суда.

20. Решение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 12.02.2013 по делу №33–274/2013 // Архив Суда Ханты-Мансийского автономного округа.
21. Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 17.10.2016 по делу № 2–3135/2016 // Архив Октябрьского районного суда г. Тамбова.
22. Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 24.11.2016 по делу № 2–4353/2016 // Архив Октябрьского районного суда г. Тамбова.
23. Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 30.11.2016 по делу № 2–3049/2016 // Архив Октябрьского районного суда г. Тамбова.
24. Решение Усть-Куломского районного суда Республики Коми от 20.02.2010 по делу № 2–20/2010 // Архив Усть-Куломского районного суда Республики Коми.

5. Литература на русском языке

1. Азаров Г. П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. – М.: ЭлКниги, 2012. – 115 с.
2. Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. – М., 1944. –217 с.
3. Александров Н. Г. Советское трудовое право / 2-е изд., испр. и доп. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1959. – 407 с.
4. Александров Н..Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Юридическое издательство, 1948. – 336 с.
5. Аленина И. В. Рабочее время и время отдыха как взаимообусловленные категории // Российский ежегодник трудового права. 2014. № 10. С. 419–429.
6. Андриановская И.И. Сокращенное рабочее время: преемственность и новизна // Образование и право. 2024. № 4. С. 477–480.
7. Бабаев А. П. Материальное производство и сфера услуг в современной экономике // Экономическое возрождение России. 2017. № 1(51). С. 110–118.
8. Батыгин К.С. Советское трудовое право. Гражданское право. М.: Профиздат. 1970. – 447 с.
9. Безопасность жизнедеятельности учебник / под ред. Э. А. Арустамова. – М.: Изд. Дом «Дашков и К», 2000. – 446 с.
10. Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: монография. М.: КОНТРАКТ, 2017. – 128 с.
11. Бондаренко А. В. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук – М, 2016. – 212 с.
12. Бочарникова М. А. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // в кн. Особенности правового

регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. – С. 205–215.

13. Буклова З. К. Правосознание в современном информационном обществе: теоретико-правовой анализ: Дис. … канд. юрид. наук. – Москва, 2011. – 199 с.
14. Буянова М. О. Развитие законодательства о труде и занятости населения в условиях пандемии // Законы России: опыт, анализ, практика. 2022. № 3. С. 80–87.
15. Буянова М. О. Цели и задачи трудового законодательства как индикаторы публично-правовых начал современного трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2024. Т. 17. № 1. С. 93–111.
16. Бычин В. Б. Нормирование труда: учебник / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Новикова. М.: ИНФРА-М, 2023. – 348 с.
17. Венедиктов В. С. Правовое регулирование рационального использования рабочего времени: дис. ... канд. юрид. наук – Харьков, 1983. – 190 с.
18. Войниканис Е. А., Семенова Е. В., Тюляев Г. С. Искусственный интеллект и право: вызовы и возможности самообучающихся программ // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2018. №4. С 137–148.
19. Войтинский И.С. Сфера действия советского трудового права // в кн. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925. – С. 121–152.
20. Гаджиев Х. И. Судебное правотворчество как вклад судей в развитие права // Российская юстиция. 2022. № 12. С. 68–72.
21. Гаранина О. А. Особенности организации времени жизни специалистов, работающих в режиме сменного графика: дис. ... канд. псих. наук: Магадан, 2006. – 160 с.
22. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР: монография. М.: Наука, 1966. – 304 с.
23. Гинцбург Л. Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих – М.: Изд-во АН СССР, 1957. –131 с.
24. Глобализация и развитие законодательства: Очерки / Отв. ред. Ю. А. Тихомиров, А.С. Пиголкин. – М.: Городец, 2004. – 463 с.
25. Головина С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2–5.
26. Греченков А. А. Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях // Трудовое и социальное право. 2013. № 4. С. 17–27.
27. Гурпич Г. Д. Философия и социология Ирана: Избранные сочинения / Пер. М. В. Антонова, Л. В. Ворониной. – СПб.: Издательский Дом СПбГУ, 2004. – 848 с.

28. Давыдова Е. В. Дополнительные отпуска: виды и порядок предоставления // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 6. С. 12–22.
29. Демина В. В. Трансформация социально-экономического содержания рабочего и свободного времени в постиндустриальной экономике: дис. … докт. экон. наук. М., 2011. – 391 с.
30. Дзугкоева З. В. Правовое регулирование режима рабочего времени: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – 186 с.
31. Жильцов М.А. Перспективы внедрения в практику «цифрового трудового договора» // в кн. Сборник докладов XXIV Международной научно-практической конференции Юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова в рамках XIII Московской юридической недели. В 4-х частях. – М., 2024. – С. 243–244.
32. Жильцов М. А. Проблемы формулирования отсылочных и бланкетных норм в трудовом праве // Российский юридический журнал. 2012. № 5. С. 170–175.
33. Жильцов М.А. Реализация работодателем полномочий с использованием цифровой среды: сравнительно-правовое исследование // Вопросы трудового права. 2022. № 11. С. 694–703.
34. Забелин Л. В., Левин М. Н., Эмдин Я. Р. Регулирование вопросов труда в промышленности: монография. – М.-Л., 1925. – 486 с.
35. Закалюжная Н.В. Институт рабочего времени в условиях современных трудовых отношений // Вестник Брянского государственного университета. 2018. № 2. С. 282–286.
36. Закалюжная Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 1. С. 185–189.
37. Иванкина Т. В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. 1987. № 2. С. 49–57.
38. Иванчина Ю. В., Истомина Е. А. Цифровизация трудовых отношений в изменяющемся мире: сравнительно-правовой анализ // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. № 4. С. 192–213.
39. Иванчина Ю. В. Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества // Ежегодник трудового права. 2024. № 12. С. 114–140.
40. Игбаева Г.Р. Злоупотребление правами при установлении ненормированного рабочего дня // Евразийская адвокатура. 2017. № 1. С.127-129.
41. Карасев Я. А. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР: лекция для студентов ВЮЗИ. – М., 1957. – 24 с.
42. Касумов А. М., Алескерова Л. Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку: Qanum, 2011. – 171 с.
43. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов – М.: Дело, 1999. – 725 с.

44. Ковлер А.И. Антропология прав человека в цифровую эпоху (опыт сравнительного анализа) // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 5–30.
45. Ковлер А.И. Конституция России как сравнительный проект (к истории создания Конституции Российской Федерации) // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. № 1. С.8-14
46. Ковлер А.И. Конституционные реформы современности: роль и задачи сравнительного правоведения // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2025. № 3. С. 22–32.
47. Козлинская Н. М. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: дис. … канд. юрид. наук – М., 2009. – 199 с.
48. Козлов В. С. Правовое регулирование продолжительности рабочего времени по законодательству Англии // Актуальные проблемы российского права. 2007.№ 1. С. 311–317.
49. Козлов В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. – 168 с.
50. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С. 1008 с.
51. Коркунов П. М. Лекции по общей теории права: учебное пособие. СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. – 442 с.
52. Коршунов Ю. Н. и др. Советское законодательство о труде. Справочная книга для профактива. 2-е изд., доп. М., Профиздат, 1976. – 560 с.
53. Куревина Л. В. Работа в выходные и праздничные дни // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 3. С.57-61.
54. Кучина Ю.А. Использование цифровых способов контроля за трудовой деятельностью работников в контексте качества трудовой жизни // Вопросы трудового права. 2021. № 7. С. 492–501.
55. Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография /. М.: Норма, 2023. – 480 с.
56. Лифшиц О. Л. Графики сменности. – М.: Соцэкгиз, 1932. – 248 с.
57. Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР – М.: Госюриздат, 1962. – 96 с.
58. Луговской Р. А. Социально-экономический анализ предложения о переходе на четырехдневную рабочую неделю в России // Экономика и управление. 2019. № 9(167). С. 60–66.
59. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби: Проспект, 2004. – 608 с.

60. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2022. № 10. С. 19–29.
61. Ляшок В. Ю., Малева Т. М., Лопатина М. В. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. С. 62–87.
62. Макушин В. Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях (социально-экономический аспект): монография. –. М.: Экономика, 1981. – 199 с.
63. Мачульская Е. Е. Отпуска: Международные акты и законы РФ // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 6. С. 91–96.
64. Миронов В. И. Трудовое право России: учебник. –М.: Проспект, 2021. – 992 с.
65. Миронов В. И. Трудовое право: учебник для вузов – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.
66. Мухина С. Е. Особенности взаимосвязи тревожности и мотивации обучения у старших подростков // Проблемы и вопросы психологии развития, возрастной психологии. 2021. № 2. С 31–41.
67. Муцинова Н. А. Трудовое право развивающихся стран: учебное пособие. – М.: Издательство Университета дружбы народов, 1989. – 70 с.
68. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В. Л. Гейхман. – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 817 с.
69. Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 170 с.
70. Новрадова-Василиади С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7. С. 153–160.
71. Новрадова-Василиади С. М. Основные направления развития законодательства о рабочем времени // Право и государство: теория и практика. 2017. № 10(154). С. 149–152.
72. Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 71–83.
73. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: практическое пособие / под ред. Ю. П. Орловского. –М.: Юрайт, 2006. – 268 с.
74. Передерин С. В. Правовое регулирование режима ненормированного рабочего времени: плюсы и минусы // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2021. № 1. С. 70–79.
75. Петров А. Я. Ненормированный рабочий день // Хозяйство и право. 2012. № 2. С. 100–106.
76. Петров А. Я. Нормальное и сокращенное рабочее время // Кадровик. 2012. № 8. С. 42–48.
77. Петров А. Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2023. – 774 с.

78. Право как созидатель новой социальной реальности: монография / ответственный редактор Ю.А. Тихомиров – М.: Издательство Проспект, 2024. – 304 с.
79. Постников Н. А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: дис. … канд. юрид. наук – М., 2015. – 191 с.
80. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву: монография / М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1963. – 182 с.
81. Рабинович А. Д. Особенности правового регулирования труда работников Крайнего Севера: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – 200 с.
82. Радько Т. Н., Лазарев В. В., Морозова Л. А. Теория государства и права. Учебник. – М.: «Проспект», 2014. – 568 с.
83. Ситникова Е. Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М.: Библиотечка РГ, 2013. – 572 с.
84. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2003. – 432 с.
85. Скачкова Г. С. Дистанционный труд: некоторые вопросы практики применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 28–31.
86. Смолина Ю. В. Реформирование трудовых отношений в связи с применением цифровых технологий в условиях четвертой промышленной революции // Закон и власть. 2023. № 6. С. 33–38.
87. Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха: комментарий к КЗОТ: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2000. – 156 с.
88. Советское трудовое право. Основы гражданского права: учеб. пос. / под общ. ред. К. С. Батыгина. – М., 1970. – 400 с.
89. Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.
90. Социология права: Учебное пособие / Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Рос. Федерации. Под ред. В.М. Сырых. – М.: Юстицинформ, 2001. – 446 с.
91. Стариков Г.Н, Рабочее время и его социально-экономические границы в условиях развитого социализма: дис. ... канд. экон. наук. М., 1984. – 185 с.
92. Старицын А. Ю. О роли Верховного Суда РФ в правотворческой деятельности // Администратор суда. 2025.№ 2. С. 44–47.
93. Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / ответственный редактор Т. Ю. Коршунова; Институт

законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2024. – 248 с.

94. Таль Л. С. Трудовой договор. – Ярославль, 1913. – 632 с.
95. Тимофеев И. В. Время отдыха по трудовому праву России // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2012. № 12 (127). С 161–166.
96. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеол. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; РАН, Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1997, 1999, 2001, 2003. – 943 с.
97. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. С. Ю. Головиной и М. В. Молодцова. М.: ИНФРА-М, Норма, 2008. – 703 с.
98. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. – М.: Проспект, 2013. – 628 с.
99. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2022. – 602 с.
100. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 5-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2025. – 740 с.
101. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА, 2012. – 608 с.
102. Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект., 2005. – 560 с.
103. Трудовое право. Энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1963. – 576 с.
104. Ухтинский П. В. Право работников на отдых: перерывы в течение рабочего дня (смены): дис. ... канд. юрид. Наук. – Пермь, 2009. – 190 с.
105. Фадеева И. Е., Андреев А. А. Совершенствование системы нормирования труда промышленного предприятия // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 3. С. 39–47.
106. Филипова И.А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения // Юрист. 2023. № 3. С. 23–28.
107. Филипова И.А. Стратегия развития искусственного интеллекта и последствия ее реализации для трудового права // Вестник СПбГУ. Право. 2022. Т. 13, № 1. С. 5–27.
108. Фокин Е. А. Судебное право: содержательная дискуссия или игра в слова? // Российская юстиция. 2025. № 7. С. 28–34.
109. Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР: дисс. … канд. юрид. наук. – М., 1973. – 199 с.

110. Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004. – 255 с.

111. Хныкин Г.В. Режим рабочего времени. Особенности современного периода // Кадровик. 2009. № 8. С. 25–30.

112. Хозерова Е. Е. Правовое регулирование отпусков в Республике Казахстан и Российской Федерации: сравнительный анализ // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – № 5 (66). – С. 99–103.

113. Хозерова Е. Е. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени // Образование и право. – 2023. – № 11. – С. 435–438.

114. Хозерова Е. Е. Цифровая трансформация институтов рабочего времени и времени отдыха: Отдельные проблемы российского трудового права и пути их решения. – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Сибирская академическая книга», 2024. – 58 с.

115. Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дисс … д.ю.н. – М., 1992. – 356 с.

116. Хруслова Е. И. Правовое регулирование ежегодных отпусков в европейских странах - членах СЭВ: дис. ... канд. юрид. наук – М., 1990. – 177 с.

117. Царенко Ю. В. Практический комментарий к ТК РФ для работодателя. / М.: ИндексМедиа, 2007. – 503 с.

118. Цыганкова И. В. Гибкие модели неполного рабочего времени и сменной работы // Человек и труд. 2008. № 9. С. 62–66.

119. Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. – 180 с.

120. Чанышев А.С. Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время в странах Скандинавии // Пробелы в российском законодательстве. 2013. № 2. С. 125–142.

121. Чесалина О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9. С. 99–113.

122. Чемерчей Е.Н. Зарубежный опыт использования гибких форм организации труда и рабочего времени // Проблемы современной экономики. 2011. № 1. С. 278–283.

123. Черных Н. В., Воронцов Д. И. Перспективы совершенствования трудового законодательства и законодательства об охране труда при осуществлении роботизации производства // Актуальные проблемы российского права. 2024. № 12. С. 68–80.

124. Черных Н. В. Формирование подходов к определению дифференциации трудовых отношений в рамках нетипичной занятости // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 10. С. 105–115.

125. Чижов Б. А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан: монография. – М.: Юстицинформ, 2010. – 152 с.

126. Чиканова Л. А. Модернизация законодательства о труде: актуальные проблемы // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 70–84.

127. Чиканова Л. А. Рабочее время // Хозяйство и право. 2006. № 10. С. 3–8.

128. Шаповал Е. А. Проблемные вопросы реализации работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 21–24.

129. Шевченко О. А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: дис. … д-ра юрид. наук. – М., 2013. – 430 с.

130. Щербакова О. В. О юридической возможности исполнения трудовых обязанностей электронным способом // Материалы седьмой Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении». Екатеринбург, 2021. – С. 214–218.

131. Щур-Труханович Л. В. Время отдыха: выходные, праздники, отпуска: практическое пособие. М.: Финпресс, 2005. – 219 с.

132. Яворский Г.С. Графики многосменного непрерывного производства. – М.-Л.: Соцэкгиз, 1931. – 27 с.

6. Источники и литература на иностранных языках

133. Gardner S. Artificial Intelligence Poses Data Privacy Challenges // Bloomberg Law Privacy and Data Security. 2016.

134. Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition / C. Timellini // New Forms of Employment / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (eds.). Wiesbaden: Springer, 2020. P. 119–133.

7. Электронные ресурсы

1. Аналитический доклад ВЦИОМ: Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения [сайт]. 15.05.2020. Режим доступа.: https://bit.ly/46pItH6 (дата обращения: 25.06.2025)

2. 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» // Система обеспечения законодательной деятельности. Режим доступа: https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7 (дата обращения: 15.07.2025).

3. Опрос выявил, представители каких профессий перерабатывают больше всех // Интернет-портал РБК [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/64acb2189a79473dabbcb12a?ysclid=lwnggkbgqq351964051 (дата обращения: 16.07.2025).
4. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 4 июня 2019 г. № 7) // Официальный сайт Правительства РФ. Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf (дата обращения: 14.07.2025).
5. Рябов А. Сравнение систем контроля эффективности персонала и учета рабочего времени//Anti-malware.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.anti-malware.ru/compare/employee-monitoring-systems-2017 (дата обращения: 15.05.2019).
6. Number of employees that are able to work flexi-time hours in the United Kingdom from 2013 to 2024// Statista. URL: https://www.statista.com/statistics/415887/number-of-employees-flextime-uk/ (дата обращения: 13.07.2025).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Сравнительная таблица продолжительности отпусков на примере отдельных стран (оплачиваемый отпуск: продолжительность, использование, законодательные особенности)

Страна	Средняя продолжительность оплач. отпуска	Доля работников, использующих отпуск полностью	Нормативные особенности	Источник(и)
Россия	28 календарных дней в год (минимум по ТК РФ)	Значительная часть не использует отпуск полностью: ~18% работников не взяли отпуск вовсе в 2023 г. (против ~12% в 2022 г.) ; ~7% не были в отпуске >2 лет	Отпуск положен каждому работнику после 6 мес. работы; разрешен перенос на следующий год по соглашению, но запрещено не предоставлять отпуск более 2 лет подряд Неиспользованные дни сверх нормы компенсируются при увольнении.	consultant.ru rg.ru
Франция	30 рабочих дней в год (5 недель)	Практически все работники используют полный отпуск – ежегодный оплач. отпуск обязателен (“use it or lose it”) за год. Невзятые дни обычно не переносятся (кроме особых случаев, напр. больничный или по соглашению с работодателем)	Стандарт: 2,5 дня отпуска за каждый месяц работы (при 5-дневной неделе это ~25 раб. дней + субботы, что трактуется как 30 календ. дней) Перенос отпуска на следующий год не допускается, кроме исключений (болезнь, декрет и пр.) или по соглашению. Минимум 20 дней подряд должны быть предоставлены между 1 мая и 31 октября (летний отпуск).	globalworkplaceinsider.com
Бельгия	20 рабочих дней в год (минимум при 5-дн. неделе) employment.belgium.be	Как правило, работники используют весь отпуск, т.к. неиспользованные дни сгорают. Закон требует взять положенные 4 недели в	Стажевой принцип: право на 4 недели отпуска за полностью отработанный предыдущий год Перенос на следующий год не разрешен – ежегодный отпуск должен быть	employment.belgium.be vacationtracker.io

		течение следующего рабочего года (отпуск зарабатывается за предыдущий год)	исчерпан до конца года (или, по системе заработанного отпуска, до конца следующего календарного года). Норма отпускных дней может увеличиваться коллективным договором (часто до 5–6 недель).	
Германия	20 рабочих дней при 5-дневной неделе (минимум); фактически многие компании дают ~25–30 дней	Большинство работников берут весь отпуск; законодательство стимулирует полное использование. По опросам ~90% немцев обычно не остаются без отпуска за год.	“Уволь или потеряй”: ежегодный отпуск должен быть использован до конца года, иначе сгорает (можно перенести до 31 марта след. года только по веским причинам) . ЕС-суды уточнили, что работодатель должен напоминать о неиспользованном отпуске, иначе право сохраняется. Типовой ежегодный отпуск ~30 дней по коллективному договору. Неиспользованный отпуск компенсируется деньгами только при увольнении.	destatis.de day-off.app
Финляндия	~25 рабочих дней (≈5 недель) в год при полной занятости	Культура отпусков очень сильна – подавляющее большинство работников берет основной летний отпуск (~4 недели) полностью. Дополнительные дни (”зимний” отпуск) могут переноситься с согласия работодателя.	Начисление: 2,5 дня отпуска за каждый месяц работы (Annual Holidays Act) – за год выходит 30 календ. дней, что обычно трактуется как 25 рабочих дней отпуска . Перенос: разрешено перенести в след. год часть отпуска сверх 24 дней (т.е. 5-я неделя) по соглашениюМинимум 24 дня должны быть предоставлены летом (с 2 мая по 30 сентября)	vacationtracker.io
Великобритания	28 календарных дней в год (5,6 недель, включая праздники)	Значительная часть работников не использует отпуск полностью: ~45% британцев не выбирают всю ежегодную норму (в среднем	Минимальный отпуск – 28 дней для 5-дневной недели (может включать 8 банковских праздников)	nidirect.gov.uk the-independent.com

		“дарят” работодателю ~5 дней отпуска в год). Однако ~55% все же берут отпуск полностью.	Перенос: если дано 28 дней, до 8 дней можно перенести на след. год по договоренности . Отпускные права защищены законом; компенсация возможна при увольнении или если работник не мог взять отпуск (например, из-за больничного).	
США	0 гарантированных дней (нет федеральной нормы)	Средний оплачиваемый отпуск в частном секторе – ~10–14 дней в год после 1 года работы. Многие работники не используют все предоставленные дни: в 2022 г. около 55% работников взяли не весь отпуск (в совокупности оставлено ~£26 млрд неоплаченного отдыха). В среднем американец использовал ~11 из ~12 предоставленных дней	Отпуск – часть соцпакета работодателя. Законодательно отпуск не обязателен, но ~90% крупных компаний его дают. Стандарт: ~10 дней после 1 года стажа (увеличивается с выслугой). Неиспользованные дни часто сгорают или переносятся ограниченно – политика зависит от компании. Культура “не брать отпуск” распространена, хотя осознается необходимость work-life balance.	theguardian.com expedia.com

Приложение 2.

Процент внедрения ИИ в трудовой сфере (внедрение искусственного интеллекта компаниями)

Страна	Доля компаний, внедривших ИИ	Темпы роста внедрения (2019–2024)	Основные цели и сферы применения ИИ	Источник(и)
Россия	43% организаций используют ИИ-технологии (2024 г.)	Рост в 2 раза за 3 года: в 2021 г. ИИ применяли ~20% организаций. Среди крупных компаний доля еще выше (39% крупного бизнеса уже внедрили ИИ к 2024 г.).	Сферы-лидеры: финансы, ИКТ, высшее образование и топливно-энергетический комплекс. Например, в энергетике доля компаний с ИИ выросла с 29% (2021) до 58% (2024) Основные цели – прогнозирование аварий и спроса, оптимизация процессов и повышение качества услуг.	wciom.ru 1tv.ru
Франция	~15% предприятий используют ИИ (оценка на 2024 г., ~8% в 2021 г.)	В 2021 г. только 8% французских компаний ≥10 работников применяли ИИ, к 2024 г. показатель вырос примерно вдвое (около 15%).	Франция активно развивает ИИ: автоматизация производства и анализ данных – ключевые направления. Производственные компании чаще используют ИИ для оптимизации процессов и предиктивного обслуживания оборудования, компании торговли и услуг – для маркетинга и клиентского сервиса. Правительство финансирует инициативы по внедрению ИИ в малый бизнес (Plateforme Nation AI).	ec.europa.eu ec.europa.eu
Бельгия	24,7%предприятий применяют ИИ (2024 г.) – один из самых высоких показателей в ЕС	Резкий рост: +10,9 п.п. за год (с ~14% в 2023 г. до 24,7% в 2024 г.) В 2020 г. доля была однозначной.	Бельгия – среди лидеров по внедрению ИИ в Европе (наряду с Данией и Швецией) Отрасли: производство (для контроля качества и роботизации), финансы (для детекции мошенничества), логистика. Многие предприятия используют ИИ для маркетинга и продаж (до ~27% в	ec.europa.eu ec.europa.eu

			обрабатывающей промышленности) и для оптимизации бизнес-процессов	
Германия	12–13%предприятий используют ИИ (2023 г.) ; ~20% – оценочно в 2024 г.	В 2021 г. ~11% немецких фирм (≥10 работников) сообщили о применении ИИ По данным Bitkom, в 2023 г. уже 15% компаний использовали ИИ, а в 2024 г. – около 20%. Таким образом, рост ~+5–9 п.п. за ~3 года.	Основные цели: анализ данных (machine learning) – ~20% ИИ-использующих компаний занимаются этим, автоматизация рабочих процессов и поддержки решений – ~20%. Крупные фирмы часто внедряют ИИ для кибербезопасности (около 46% крупных против 17% малых, используют ИИ для IT-безопасности) Сектора: авто- и машиностроение (прогнозирование дефектов), ритейл (рекомендательные системы), госуправление (пилотные AI-сервисы).	destatis.de ec.europa.eu
Финляндия	~20–22%предприятий (оценка на 2024 г.) – высокая внедренность ИИ в Северной Европе	Наблюдается значительный рост: по данным Eurostat, доля компаний с ИИ в Финляндии поднялась с уровня ~10% в начале 2020-х до около 20% в 2024 г. (Дания и Швеция – 25%+). Государственная программа AI Finland стимулировала внедрение ИИ в 2019–2022 гг.	Сильные сектора: информационно-коммуникационные услуги, электроника, телеком – в них ИИ применяют почти половина компаний (напр., 48,7% ИКТ-фирм по ЕС-данным). Популярные применения: чат-боты и цифровые ассистенты в сервисах, прогнозная аналитика в промышленности, решения на основе ИИ в образовании и медицине (например, финские больницы внедряют системы диагностики на ИИ). Финские компании также лидируют в экспериментальном использовании ИИ (исследования, стартапы).	ec.europa.eu ec.europa.eu
Великобритания	16% бизнесов используют ИИ (на апрель 2023)	По опросам, внедрение ИИ у работодателей утроилось: ~10% компаний использовали	Цели внедрения ИИ: автоматизация рутины и повышение эффективности. ~78% крупных компаний мира заявляют об использовании ИИ хотя бы в одной	ons.gov.uk standout-cv.com

	; среди крупных предприятий – до ~90% задействуют ИИ-инструменты в том или ином процессе	ИИ в 2022, ~30% – в 2023 (для подбора персонала и др.) В технологическом секторе ~42% фирм применяют ИИ для отбора резюме и кандидатов (2024). В целом доля внедривших ИИ растет на ~5 п.п. в год.	бизнес-функцииВ Британии распространены спам-фильтры на основе ИИ (у 11% всех компаний – самый массовый AI-инструмент), чат-боты для клиентской поддержки (4% компаний), системы аналитики больших данных и прогнозирования. В HR: ~30% работодателей применяют ИИ при найме (писать вакансии, скрининг CV и даже видео-интервью)	
США	~55% компаний применяют ИИ (оценка опросов 2023 г.); практически все крупные корпорации интегрировали ИИ-инструменты	Массовый рост за 5 лет: в 2018 г. порядка 20–30% американских фирм использовали ИИ, к 2023 г. – более половины. По данным McKinsey, доля компаний, внедривших ИИ хотя бы в одной функции, выросла с 58% (2019) до 72% (2022) и 78% (2023)	Основные направления использования: анализ данных и бизнес-аналитика (predictions), персонализация маркетинга, автоматизация клиентского сервиса (чат-боты, голосовые помощники), подбор персонала (системы ATS, видео-интервью с ИИ) – особенно в крупных фирмах. Кроме того, промышленность внедряет ИИ для predictive maintenance (предиктивное обслуживание оборудования), а финансовый сектор – для выявления мошенничества и алгоритмической торговли. Цель №1для большинства – автоматизировать рутинные задачи и повысить продуктивность работников.	mckinsey.com standout-cv.com