

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Защита трудовых прав работников в условиях цифровизации и удаленной работы: новые вызовы

Научный руководитель – **Беляева Кристина Александровна**

*Халямина М.А.<sup>1</sup>, Ключева Е.А.<sup>2</sup>*

1 - Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Юридический институт, Владимир, Россия, *E-mail: maria.hali@yandex.ru*; 2 - Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Юридический институт, Владимир, Россия, *E-mail: eklyueva-20@yandex.ru*

Трансформация трудовых отношений, вызванная стремительной цифровизацией и вынужденным (в постпандемийный период) переходом на удаленную занятость, поставила перед правовой системой ряд вызовов, которые не могут быть решены в рамках классической доктрины трудового права. Если изначально реформа главы 49.1 ТК РФ 2020-2021 гг. рассматривалась как временная мера, то сегодня очевидна устойчивость тенденции к дематериализации рабочих мест. В этих условиях классическая функция трудового права — защита работника как экономически более слабой стороны (подтвержденная Постановлением Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004) — требует переосмысления с учетом появления новых рисков, связанных с тотальным цифровым контролем и стиранием границ частной жизни.

Первый и наиболее острый вызов связан с размытием границ рабочего времени и времени отдыха. Цифровые технологии, призванные облегчить коммуникацию, фактически легитимизируют практику «постоянной доступности» (always on). В зарубежной доктрине ответом на этот вызов стала концепция «права на отключение» (right to disconnect), которая в Европейском союзе рассматривается не просто как право работника не отвечать на звонки и письма во внерабочее время, но как фундаментальный элемент права на справедливые и достойные условия труда. В российском законодательстве, несмотря на активную научную дискуссию в период подготовки поправок 2020 г., прямое закрепление «права быть офлайн» реализовано не было. Статья 312.4 ТК РФ, регламентирующая режим рабочего времени дистанционных работников, оставляет этот вопрос на усмотрение сторон, что на практике приводит к тому, что работодатель получает легальную возможность требовать немедленной реакции в любое время суток. Это порождает парадоксальную ситуацию: работник физически находится дома, но юридически не защищен от вторжения в его личное пространство.

Второй блок проблем связан с защитой персональных данных и правом на неприкосновенность частной жизни. Цифровизация позволяет работодателю внедрять тотальный мониторинг действий работника: от трекинга перемещений и фиксации нажатий клавиш до использования программ типа «кейлоггеров» и постоянного видео наблюдения. Таким образом, правовой режим защиты персональных данных работника в условиях удаленной работы требует особого внимания, поскольку грань между контролем за эффективностью труда и вмешательством в частную жизнь становится эфемерной. Работодатели, обосновывая слежку необходимостью сохранения коммерческой тайны и оценки производительности, зачастую нарушают баланс интересов, вторгаясь в сферу, охраняемую ст. 23 Конституции РФ. Отсутствие в ТК РФ четких ограничений на методы и пределы такого цифрового надзора создает риск дискриминации и психологического давления.

Третий вызов касается процессуальных аспектов защиты прав. С одной стороны, позитивным шагом стало признание Верховным Судом РФ цифровых доказательств (скриншотов, электронных писем) в качестве допустимых средств доказывания. С другой стороны, сохраняется фундаментальная проблема: технологическая асимметрия сторон. Работодатель, обладая доступом к серверам, базам данных и IT-инфраструктуре, имеет возможность как фиксировать «цифровой след» работника, так и при необходимости манипулировать им или уничтожить его. Работник же, пытающийся доказать факт переработки или незаконного увольнения с использованием мессенджеров, сталкивается с проблемой заверения цифровых доказательств и их соответствия принципам относимости и достоверности. Более того, как отмечает Н.Л. Лютов, новые нормы о дистанционном труде, упрощая электронный документооборот, во многом отражают интересы работодателя, но не решают проблему защиты работника от потенциальных злоупотреблений в этой сфере.

Таким образом, перед правовой наукой и практикой стоит задача не просто адаптировать существующие нормы к новым условиям, а сформировать качественно иную модель защиты. Традиционная концепция охраны труда, ориентированная на физическую безопасность на стационарном рабочем месте, должна быть дополнена охраной «цифрового благополучия» (digital well-being). Это требует внесения изменений в Трудовой Кодекс РФ в части установления исчерпывающего перечня допустимых методов цифрового контроля (с обязательным уведомлением работника), закрепления запрета на требование ответов во вне рабочее время («право на отключение»), а также создания механизмов процессуального равенства при доказывании в цифровой среде.

В заключение можно констатировать, что цифровизация не меняет сущности трудового правоотношения как отношений власти-подчинения, но придает этой власти новые, более изощренные формы. Вызовы, стоящие перед защитой трудовых прав, заключаются в том, чтобы не допустить превращения работника из «слабой стороны» в «полностью прозрачную сторону», лишенную права на частную жизнь и личное пространство.

### Источники и литература

- 1) 1. Зарипова, З.Н., Шавин, В.А. (2024). Трудовое право: учебник и практикум для вузов. 4-е изд. Москва: Юрайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/book/trudovoe-pravo-555555> (дата обращения: 28.02.2026). 2. Лютов, Н.Л. (2020). Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? Журнал российского права, (12), с. 78–88. DOI: 10.12737/jrl.2020.150 (дата обращения: 28.02.2026). 3. Миронов, В.И., Новикова, М.В. (2019). Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (Часть 1). Трудовое право в России и за рубежом, (3). URL: <https://trudpravo.ru/arkhiv/2019/3> (дата обращения: 28.02.2026). 4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47247/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47247/) (дата обращения: 28.02.2026). 5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудовых прав граждан». Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_405171/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405171/) (дата обращения: 28.02.2026). 6. Чесалина, О.В. (2021). К вопросу о правовой природе права на отключение. Трудовое право в России и за рубежом, (2), с. 57–60. URL: <http://trudpravo.ru/arkhiv/2021/2> (дата обращения: 28.02.2026).