

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Тюменский государственный университет»

*На правах рукописи*



Митрясова Ангелина Сергеевна

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ  
ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Специальность - 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки  
(юридические науки)

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Научный руководитель:  
доктор юридических наук, доцент  
Зайцева Лариса Владимировна

Тюмень, 2026

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Введение.....                                                                                                                          | 3   |
| Глава 1. Конституционно-правовые основы реализации прав человека в сфере труда в условиях цифровой трансформации общества и права..... | 17  |
| 1.1 Конституционные права в сфере труда: эволюция и место в системе прав человека.....                                                 | 17  |
| 1.2. Теоретико-методологические основы исследования цифровизации и её влияние на правовое регулирование в сфере труда и занятости..... | 34  |
| 1.3. Влияние цифровизации экономики на содержание конституционных прав человека в сфере труда .....                                    | 50  |
| Глава 2. Конституционно-правовые вызовы реализации и защиты прав в сфере труда в цифровую эпоху.....                                   | 63  |
| 2.1. Трансграничная и платформенная занятость: реализация конституционной свободы труда в цифровой экономике.....                      | 63  |
| 2.2. Конституционно-правовые риски использования искусственного интеллекта в отношениях в сфере труда.....                             | 83  |
| 2.3. Конституционно-правовые механизмы защиты трудовых прав и свобод...                                                                | 98  |
| Глава 3. Конституционно-правовое обеспечение достойных условий труда в цифровой экономике.....                                         | 115 |
| 3.1. Конституционное право на вознаграждение за труд в условиях цифровизации экономики.....                                            | 115 |
| 3.2. Реализация конституционного права на отдых в новых формах цифровой занятости .....                                                | 129 |
| 3.3. Конституционное право на безопасные условия труда в контексте цифровизации производственных и управленческих процессов.....       | 143 |
| Заключение .....                                                                                                                       | 159 |
| Список сокращений и условных обозначений.....                                                                                          | 163 |
| Список использованных источников .....                                                                                                 | 164 |

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Стремительно развивающиеся цифровые технологии трансформируют все сферы жизнедеятельности человека. Они создают новые возможности, но одновременно порождают вызовы как для отдельной личности, так и для общества в целом.

Технологический прогресс проявляется в сфере труда и занятости следующим образом:

- трансформируется рынок труда (исчезают старые и возникают новые профессии, автоматизируется низкоквалифицированный труд, растёт спрос на инженерные и IT-специальности);
- изменяются форма и содержание трудовых смежных с ними отношений (они становятся более гибкими, утрачивая традиционные черты);
- перестраивается профессиональный профиль занятого (использование цифровых технологий требует освоения новых компетенций).

Эти процессы оказывают неоднозначное влияние на реализацию гражданами конституционных трудовых прав, включая: свободу труда, право на вознаграждение, право на безопасные условия труда, право на защиту трудовых прав и свобод, а также право на отдых. С одной стороны, их реализация становится эффективнее, с другой — возникают новые ограничения.

Во-первых, сферы реализации свободы труда расширяются за счёт создания и развития интернет-платформ, использования цифровых инструментов поиска работы и проведения отбора персонала. Вместе с тем занятые на интернет-платформе не наделены социально-трудовыми гарантиями, что негативно влияет на их социальную защищённость. Использование цифровых инструментов поиска работы и проведения отбора кандидатов, в том числе с применением технологий искусственного интеллекта (далее - ИИ), сопряжено с рисками дискриминации, что в отсутствие

надлежащей правовой регламентации негативно влияет на возможности трудоустройства и реализацию свободы труда.

Во-вторых, сферы реализации права на вознаграждение за труд расширены в результате появления цифровых валют, электронных кошельков. Вместе с тем законодательное ограничение на использование цифровых валют в качестве платёжного средства, а также отсутствие юридической возможности перечислять заработную плату на электронный кошелёк, не позволяют в полной мере использовать их потенциал.

В-третьих, повышена эффективность реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, за счёт использования цифровых инструментов в рамках контроля над условиями труда и безопасным производством работ, а также оцифровки документирования процедур по охране труда. Между тем право на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности, дистанционных работников обеспечено усечённым перечнем обязанностей работодателя в области охраны труда, несмотря на объективную возможность исполнения некоторых из них, что ухудшает защищённость таких работников.

В-четвёртых, возможности реализации права на защиту трудовых прав и свобод предусмотренными российским законодательством способами (судебная защита, государственный контроль, профсоюзная защита) расширены за счёт использования электронных способов подачи обращений, исковых заявлений, а также использования электронных доказательств по трудовым спорам. Однако неопределённый статус этих доказательств создаёт риски при судебном рассмотрении споров.

В-пятых, возможности реализации права на отдых расширены за счёт распространения нетипичных форм занятости с присущей им гибкостью и автономностью в управлении процессами трудовой деятельности. В то же время цифровые технологии позволяют работодателю злоупотреблять хозяйской властью над работником и вторгаться в личное пространство

работника в свободное от работы время, что негативно влияет на реализацию права на отдых.

Трудности в реализации конституционных трудовых прав связаны с тем, что трудовое, гражданское и административное законодательство ориентировано преимущественно на традиционные формы занятости. Однако общественные отношения в этой сфере динамично трансформируются, а нетипичные формы занятости получают широкое распространение. Законодатель не успевает адекватно реагировать на эти изменения. Вышеизложенные обстоятельства диктуют необходимость разработки адекватных правовых и организационных решений в целях повышения эффективности реализации прав человека в сфере труда.

**Степень разработанности темы исследования.** Изучению процессов цифровой трансформации прав человека уделяется внимание специалистами как общеправовых, так и отраслевых наук. В общетеоретическом плане исследованием процессов цифровой трансформации прав человека занимаются: Н.В. Варламова, Л.Н. Васильева, А.В. Григорьев, Д.З. Ганиева, А.А. Карцхия, Е.Е. Никитина, Э.В. Талапина. В конституционном праве исследованию проблем цифровой трансформации прав человека посвящены работы В.Д. Зорькина, В.В. Невинского, С.А. Паламарчук.

Вопросы цифровой трансформации конституционных прав в сфере труда рассматривают в контексте реализации *свободы труда* - Л.В. Зайцева, О.О. Зорина, Ю.В. Иванчина, Н.Л. Лютов, М.С. Сагандыков, И.А. Филипова, Л.А. Чиканова, С.В. Шуралева; *права на вознаграждения за труд* - Э.И. Лескина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.В. Макаrchук; *права на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности* – Ю.Б. Носова, Е.М. Офман, Л.В. Серегина, С.В. Соловьева, С.С. Тимофеев, С.С. Тимофеева, И.А. Филипова, Н.В. Черных; *права на защиту трудовых прав и свобод* – О.П. Беспалова, С.Ю. Головина, Л.В. Зайцева, Е.А. Кочеткова, Е.А. Нахова, Д.А. Хоцинская; *права на отдых* – Н.Л. Лютов, И.А. Филипова, О.В. Чесалина.

В настоящее время в юридической науке имеются исследования, посвящённые цифровой трансформации прав человека в целом либо отдельных трудовых прав в рамках отрасли трудового права. Вместе с тем не сформировано комплексного представления о процессах цифровой трансформации конституционных прав в сфере труда, так как они не были предметом самостоятельного исследования в условиях цифровизации экономики, а рассматривались авторами обособленно в контексте избранных ими тем и только в трудовом аспекте.

**Целью диссертационного исследования** является разработка теоретико-правовых основ адаптации механизмов реализации конституционных прав человека в сфере труда к условиям цифровизации экономики, что предполагает выявление содержания и направленности их трансформации и определение ключевых факторов, влияющих на их осуществление.

**Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:**

1. Проанализировать систему конституционных прав в сфере труда, разработать их классификацию с учетом динамики отношений в сфере труда и предложить меры по совершенствованию механизмов их реализации в условиях цифровизации.

2. Определить правовую природу цифровых прав в сфере труда, выявить их специфические признаки и разработать рекомендации по их интеграции в национальное законодательство.

3. Оценить влияние цифровизации на реализацию свободы труда и права на труд, включая проблемы трансграничной занятости, платформенных форм работы и автоматизации, и сформулировать рекомендации по модернизации законодательства.

4. Сформулировать определения платформенной занятости, платформенного занятого и цифровой платформы занятости, установив их правовой статус на основе выявленных признаков, включая трансграничный

аспект, в целях обеспечения социально-трудовых гарантий платформенных занятых.

5. Сформулировать правовые основы регулирования использования ИИ в сфере труда и разработать механизмы их реализации, направленные на минимизацию системных рисков цифровизации.

6. Разработать стандарты доказывания с использованием электронных доказательств в трудовых спорах в условиях цифровизации экономики. Также исследовать изменения в профсоюзной защите прав работников и государственном контроле за соблюдением трудового законодательства.

7. Выявить содержание и механизмы реализации конституционного права на вознаграждение за труд в условиях цифровизации экономики, сформулировать определение цифрового права на вознаграждение за труд и разработать предложения по совершенствованию его правового регулирования.

8. Выявить проблемы реализации прав на отдых и безопасные условия труда в условиях цифровизации экономики, определить направления совершенствования правового регулирования, сформулировать авторское определение «права на офлайн».

**Объектом исследования** являются общественные отношения, складывающиеся в связи с реализацией конституционных прав человека в сфере труда в условиях цифровизации экономики.

**Предметом диссертационного исследования** являются конституционно-правовые нормы, а также нормы гражданского, административного, гражданского процессуального, трудового законодательства, закрепляющие права граждан в сфере труда, а также механизм их реализации.

**Методологическая основа исследования.** Теоретические выводы и основные результаты диссертационного исследования получены за счёт использования комплекса общенаучных, частнонаучных и философских методов научного познания. Решение поставленных задач достигалось, в частности, путём использования диалектического метода познания.

Применение диалектического метода позволило рассмотреть цифровую трансформацию и конституционные права в сфере труда как динамические явления в процессе их взаимодействия. Метод юридической герменевтики позволил осуществить толкование норм конституционного, гражданского, административного и трудового права с позиции ценностно-мировоззренческих критериев, ориентиров отношения к праву. Общенаучные методы (индукция, дедукция, анализ, синтез) наряду со специально-научным формально-юридическим методом позволили осуществить первичную обработку эмпирического материала, сформулировать выводы о характере влияния процессов цифровизации экономики на реализацию конституционных прав граждан в сфере труда, а также предложения по совершенствованию регулирования правоотношений в рассматриваемой сфере. Комплексное применение указанных методов и подходов обеспечило обоснованность результатов диссертационного исследования.

**Теоретической основой** диссертационного исследования выступили труды ученых в сфере общей теории права - С.С. Алексеева, М.И. Марченко, В.С. Нерсисянца, Коршуновой О.Н., Талапиной Э.В.; в сфере конституционного права - В.Д. Зорькина, В.В. Невинского, С.А. Паламарчук, М.С. Сагандыкова; в сфере трудового права – С.Ю. Головиной, Л.В. Зайцевой, Ю.В. Иванчиной, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Лютова, И.А. Филиповой, Н.В. Черных, Л.А. Чикановой, С.В. Шуралевой и других авторов.

**Нормативную и информационную основу диссертационного исследования** составляют Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ), нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы конституционного, административного, трудового и иных отраслей права, официальные документы органов государственной власти.

**Эмпирическую базу диссертационного исследования** составляют практика судов общей юрисдикции и правоприменительная практика

Федеральной службы по труду и занятости (далее - Роструд), статистические данные Федеральной службы государственной статистики.

**Научная новизна исследования** заключается в разработке теоретико-правовой модели трансформации конституционных трудовых прав в условиях цифровизации экономики.

В работе предложен системный подход к анализу изменений их содержания и механизмов реализации, включая формирование новых правовых категорий - цифрового права на вознаграждение за труд, права на «офлайн», платформенной занятости и т.д. Особое внимание уделено разработке адаптивных механизмов регулирования, учитывающих специфику цифровых отношений в сфере труда.

Исследование сочетает теоретический анализ указанной трансформации с практическими предложениями по совершенствованию законодательства. Такой подход позволяет выявить ключевые тенденции изменений и предложить конкретные решения для адаптации правового регулирования к новым цифровым реалиям.

Разработанная модель вносит вклад в развитие конституционного права, формируя комплексное понимание эволюции отношений в сфере труда и занятости под влиянием технологических изменений.

Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в **положениях, выносимых на защиту**.

1. Сформулировано авторское определение конституционных прав в сфере труда, которые представляют собой установленные и гарантируемые Конституцией РФ базовые права человека, возникающие в связи с реализацией способности к труду, принадлежащие каждому независимо от формы занятости, направленные на обеспечение достойной жизни и свободного развития личности.

Конституционные права граждан в сфере труда классифицированы в зависимости от динамики развития отношений в сфере труда и целей занятых (в области занятости и трудоустройства, обеспечения достойных условий труда, защиты трудовых прав).

Обоснована идея о расширении содержания конституционной свободы труда за счёт появления альтернативных вариантов занятости (платформенной занятости, дистанционной занятости). Доказано, что эффективность реализации конституционных прав в сфере труда зависит от формы занятости, что противоречит принципу уважения человека труда, поскольку гарантии такой реализации поставлены в прямую зависимость от наличия исключительно статуса работника.

2. Предложено авторское определение цифровых прав в области труда, под которыми понимаются меры возможного поведения личности, осуществляющей занятость в цифровой среде посредством применения информационно-коммуникационных технологий.

Цифровыми правами в сфере труда являются: право на платформенную занятость, право на дистанционный труд, право на вознаграждение за труд в цифровой валюте, право на «офлайн» (право на отказ от взаимодействия с работодателем за пределами рабочего времени), право на цифровое взаимодействие работника с работодателем, право на защиту персональных данных в цифровой среде, право на защиту трудовых прав с помощью цифровых технологий и другие.

Цифровым правам в сфере труда свойственны следующие признаки: общая с конституционными правами смысловая основа, цели и назначение; конституционные права в области труда первичны по отношению к цифровым правам в указанной сфере; предпосылкой возникновения цифровых прав в сфере труда является развитие информационно-коммуникационных технологий; цифровые права в сфере труда предоставляют новые возможности реализации конституционных прав в указанной сфере.

3. Применение труда на основе интернет-платформ (платформенная занятость) осложняет реализацию права на достойные условия труда, включая межотраслевой принцип свободы труда, поскольку лишает платформенных занятых социально-трудовых гарантий. В связи с этим обоснована необходимость установления легального определения платформенной занятости, платформенного занятого, цифровой платформы занятости, а также определения правового статуса обозначенных субъектов.

Выведены признаки платформенной занятости: нестабильный характер занятости, применение интернет – платформы для организации занятости (взаимодействия занятых с заказчиками услуг), относительная самостоятельность занятого в регулировании трудового процесса, наличие организационной и экономической зависимости занятого от интернет – платформы, множественность лиц на стороне заказчика (работодателя).

Предложены авторские определения платформенной занятости, платформенного занятого, цифровой платформы занятости.

Платформенная занятость – трудовая деятельность граждан, осуществляемая с использованием цифровой платформы занятости, характеризующаяся относительной самостоятельностью занятого в управлении трудовым процессом при фактической организационной и экономической зависимости занятого от интернет-платформы.

Платформенный занятый – физическое лицо, осуществляющее трудовую деятельность с использованием цифровой платформы занятости.

Цифровая платформа занятости – организация, владеющая информационной системой, опосредующей взаимодействие между разными субъектами в целях решения определённых задач, выполнения работы, оказания услуги, как правило, на возмездной основе.

Платформенным занятым следует предоставить отдельные трудовые права, такие как право на получение информации об условиях труда, право на

оплату труда, право на объединение в профессиональные союзы и коллективную защиту своих прав, право на социальное страхование.

4. Сформулированы следующие принципы использования ИИ в отношениях в сфере труда: принцип ответственного использования ИИ в трудовом процессе; принцип участия занятых в процессах внедрения и применения ИИ в организации; принцип неприкосновенности частной жизни при использовании ИИ; принцип информирования занятых о применяемых формах цифрового контроля за выполнением работы.

5. В целях обеспечения конституционного права на судебную защиту трудовых прав обоснована идея о необходимости установления стандартов доказывания по трудовым спорам с применением электронных доказательств. Данная мера выступит дополнительной гарантией конституционного права на защиту нарушенных трудовых прав, исключив произвольность и непредсказуемость в оценке электронных доказательств по трудовым спорам. Предложены следующие стандарты доказывания по трудовым спорам с применением электронных доказательств: возложение бремени доказывания по всем категориям дел на работодателя, толкование всех сомнений, возникающих при оценке электронных доказательств, в пользу работника, признание электронных доказательств в качестве относимых и допустимых в той части, в которой они не оспариваются сторонами спора.

6. Цифровизация экономики осложняет эффективную реализацию конституционного права на вознаграждение за труд ввиду пробельности законодательства, ограничивающего возможности легального применения цифровых технологий в сфере оплаты труда. В связи с чем обоснована необходимость расширения разнообразия систем расчётов за труд (возможность перечисления вознаграждения на электронный кошелёк), а также легализации использования цифровых валют в качестве платёжного средства.

Сформулировано авторское определение цифрового права на вознаграждение за труд – это мера возможного поведения личности,

реализуемая за счёт использования при оплате труда цифровых систем расчётов за труд, а также цифровых валют в качестве платёжного средства.

7. В целях дополнительной защиты, гарантии реализации права на отдых в условиях цифровизации экономики обоснована идея о необходимости расширения перечня прав работника путём закрепления цифрового права на офлайн.

Сформулировано авторское определение цифрового права на офлайн – это мера возможного поведения личности, реализуемая посредством отказа от электронного взаимодействия с работодателем за пределами рабочего времени.

Предложен типовой перечень практических мер, обеспечивающих реализацию права на офлайн: информирование работника о праве на офлайн, уведомление работника о его праве не отвечать на сообщения работодателя за пределами рабочего времени в случае их направления в данное время, отключение доступа к программам для корпоративной работы на период времени отдыха и другие.

8. Применение дистанционной занятости создаёт угрозы в области охраны труда и порождает риски дискриминации занятых удаленно. В этой связи обоснована идея о необходимости трансформации конституционно-правового статуса работодателя за счёт расширения перечня обязанностей работодателя в сфере охраны труда дистанционных работников: включения в него обязанности обучения в области охраны труда, а также управления профессиональными рисками дистанционных работников.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Теоретические выводы диссертационного исследования позволяют сформировать комплексное представление о характере влияния процессов цифровизации экономики на реализацию конституционных прав в сфере труда. Содержащиеся в диссертационном исследовании предложения и рекомендации могут найти практическое применение при разработке новых и корректировке действующих нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения,

связанные с реализацией конституционных прав в сфере труда, в судебной практике и иной правоприменительной деятельности, а также в учебном процессе при чтении курса «Труд и цифровые технологии».

**Степень достоверности и апробация результатов исследования.** Достоверность результатов исследования обеспечена: методологией исследования; анализом широкого круга правовых актов Российской Федерации, правоприменительной практики; а также использованием научных трудов ведущих учёных-юристов, исследовавших проблемы цифровой трансформации конституционных прав в сфере труда.

**Основные результаты проведённого исследования** были отражены в докладах на Тринадцатой ежегодной межвузовской научно-практической конференции студентов и молодых учёных «Правовое регулирование рынка труда: теория и практика» (Москва, 2018 год), на Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2019» (Москва, 2019 год), в Конкурсе научных работ международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2020» (Москва, 2020 год), на Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Конституционализация отраслевого законодательства Российской Федерации» (Тюмень, 2021 год), на Международной научно-практической конференции с международным участием «Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов» (Москва, 2022 год), на Восемнадцатой международной научно-практической конференции молодых исследователей «Современные проблемы юридической науки» (Челябинск, 2023 год), на Международной научно-практической конференции «Труд, цифровые технологии и право: проекция будущего» (Нижний Новгород, 2023 год), на Международном научно-практическом форуме, посвященном 30-летию Конституции РФ «Будущее национального права: традиционные идеи и перспективные модели (Тюмень, 2023 год), на форуме Тюменского областного объединения

профсоюзов «Защита социальных и трудовых прав женщин» (Тюмень, 2024 год), на Международном научно-практическом форуме «Юридическая наука и образование в эпоху искусственного интеллекта» (Тюмень, 2025 год).

Сформулированные выводы изложены в **опубликованных автором научных работах:**

1. Митрясова А.С. Электронный кадровый документооборот как способ взаимодействия участников трудовых отношений: проблемы и перспективы развития / А.С. Митрясова // Сборник тезисов и сообщений XIV Межвузовской научно-практической конференции «Проблемы государства и права в исследованиях студентов». 2019. С. 109-111.

2. Митрясова А.С. Проблемы реализации прав граждан в сфере трудоустройства в условиях цифровизации экономики // Материалы Международного молодёжного научного форума «Ломоносов-2020» [Электронный ресурс] / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. М.: МАКС Пресс, 2020. Режим доступа: [https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov\\_2020/index.htm](https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/index.htm), свободный.

3. Митрясова А.С. Расширение полномочий Федеральной инспекции труда: вопросы правовой обоснованности и эффективности / А.С. Митрясова, О.С. Кучевасова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 3 (23). С. 233-247.

4. Митрясова А.С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации / А.С. Митрясова // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 21 - 24.

5. Митрясова А.С. Право граждан на вознаграждение за труд в условиях цифровизации экономики / А.С. Митрясова Текст: электронный // Конституционализация отраслевого законодательства Российской Федерации: материалы Всероссийской научно-практической конференции с иностранным участием (г. Тюмень, 22-23 октября 2021 г.) / ответственный редактор Л.В.

Зайцева; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт государства и права. Тюмень, 2022. С. 227-235

6. Митрясова А.С. Нормативно-правовое обеспечение мер поддержки IT-сферы и трудовые права IT-специалистов / А.С. Митрясова // Российский юридический журнал. 2023. № 2. С. 125 - 132.

7. Митрясова А.С. Трансформация занятости и трудовых отношений под воздействием искусственного интеллекта / А.С. Митрясова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2023. № 5. С. 128–133.

8. Митрясова А.С. Цифровые права человека: трансформация трудовых отношений в условиях цифровизации / А.С. Митрясова // Евразийский юридический журнал. 2025. № 6. С. 533-535.

9. Митрясова А.С. Цифровая трансформация конституционных прав в сфере труда: вызовы и перспективы защиты права на вознаграждение за труд, безопасные условия труда и отдых в условиях цифровизации экономики / А.С. Митрясова // Евразийский юридический журнал. 2025. № 9. С. 136-139.

# ГЛАВА 1. КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА И ПРАВА

## 1.1 КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА: ЭВОЛЮЦИЯ И МЕСТО В СИСТЕМЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Конституционные права и свободы в сфере труда, закреплённые статьёй 37 Конституции РФ, включают<sup>1</sup>: свободу труда (труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещён); право на безопасные условия труда (каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены); право на вознаграждение за труд (каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда); право на защиту от безработицы; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры; право на отдых (работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск).

В ходе изучения учебной и научной литературы по данной проблематике не было обнаружено специальных классификаций, разработанных непосредственно для исследуемой группы прав, за исключением общих классификаций прав человека. Однако, несмотря на отсутствие готовых классификаций, на основе проведённого анализа представляется возможным предложить классификацию данной категории прав, учитывающую динамику развития отношений в сфере труда и целевые установки занятых граждан.

---

<sup>1</sup> Ст. 37 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. URL : <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения : 07.04.2023).

Первая группа прав объединяет конституционные права и свободы в области занятости и трудоустройства, включающие свободу труда и право на труд. Эти права возникают на начальной стадии формирования отношений в сфере труда и занятости — при выборе формы занятости и процессе трудоустройства. Основная цель субъектов правоотношений на этом этапе заключается в свободном выборе способа применения своих трудовых способностей, реализации этого выбора через официальное трудоустройство или иные формы либо в сознательном отказе от занятости.

Вторая группа прав охватывает конституционные права на достойные условия труда, куда входят право на безопасные условия труда, право на вознаграждение за труд и право на отдых. Данные права актуализируются после возникновения отношений в сфере труда, когда гражданин уже определился с формой применения своего труда и приступил к трудовой деятельности. Концепция достойного труда, впервые сформулированная Международной организацией труда (далее - МОТ), связывает достойные условия труда с комплексной защитой прав работников, обеспечением справедливого вознаграждения и созданием системы социальных гарантий. Целью занятых на этом этапе становится осуществление трудовой деятельности в условиях, гарантирующих безопасность жизни и здоровья, получение стабильного дохода не ниже установленного минимального уровня, а также наличие возможностей для профессионального развития и личностной самореализации.

Третья группа прав включает конституционные права в сфере защиты трудовых прав, такие как право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на судебную защиту и право на создание профессиональных союзов. Особенность этих прав заключается в том, что они могут быть востребованы на любом этапе возникновения и реализации правоотношений — как при их зарождении, так и в процессе осуществления или даже после прекращения. Основанием для их реализации выступают случаи нарушения прав и свобод гражданина в сфере труда и занятости. Основная целевая

установка занятых в данном случае сосредоточена на восстановлении нарушенных прав и защите законных интересов.

Предлагаемая классификация обладает несомненным достоинством — она позволяет системно структурировать конституционные права и свободы в сфере труда с учётом специфики развития соответствующих правоотношений. Кроме того, она демонстрирует универсальный характер, оставаясь применимой к различным формам занятости, не ограничиваясь только традиционными трудовыми отношениями. В качестве относительного недостатка можно отметить некоторую условность выделяемых классификационных критериев, что, впрочем, является распространённой особенностью многих классификаций в правовой науке и не снижает практической ценности предложенного подхода.

В рамках исследования представляется целесообразным провести сравнительный анализ содержания Конституций СССР и современных государств постсоветского пространства в части закрепления и содержания прав в сфере труда, что позволит выявить эволюцию правового регулирования отношений в сфере труда.

Конституция СССР 1924 года, будучи документом декларативного характера, не содержала конкретных положений о правах в сфере труда, ограничиваясь общими идеологическими установками социалистического строя<sup>2</sup>. В отличие от неё, Конституция СССР 1936 года уже закрепляла конкретные трудовые права, включая: право на труд (гарантированное получение работы с оплатой в соответствии с количеством и качеством труда); право на отдых (обеспечиваемое восьмичасовым рабочим днём, сокращённым рабочим днём для отдельных профессий, ежегодными отпусками, развитой сетью учреждений отдыха); право на материальное обеспечение в случаях старости, болезни и потери трудоспособности<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Конституция Союза Советских Социалистических Республик: [утверждена Вторым съездом Советов СССР 31 января 1924 года]: текст утратил силу 5 декабря 1936 года // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1923. № 150.

<sup>3</sup> Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик: [утверждена Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936]: текст утратил силу 7 октября 1977 года // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1936. № 283.

Дальнейшее развитие конституционного регулирования трудовых прав произошло в Конституции СССР 1977 года, которая, сохраняя преемственность с предыдущей редакцией, существенно детализировала содержание трудовых прав. Право на труд было дополнено аспектом выбора профессии и работы с учётом способностей и образования гражданина. Право на отдых получило более чёткое нормативное закрепление (41-часовая рабочая неделя, особые условия для ночной работы, расширенные возможности культурного отдыха). Сохранилось и право на материальное обеспечение в социально значимых случаях<sup>4</sup>.

Проведённый анализ позволяет сделать вывод, что Конституция СССР 1924 года, несмотря на свою идеологическую направленность, не содержала конкретных механизмов реализации трудовых прав. В то время как Конституции 1936 и 1977 годов, сохраняя общую концептуальную основу, демонстрировали развитие нормативного содержания трудовых прав, особенно заметное в последней редакции, где право на труд и право на отдых получили существенную детализацию.

Современная Конституция РФ отличается от советских аналогов более лаконичными, но ёмкими формулировками трудовых прав, сконцентрированными в одной статье, что повышает удобство правоприменения. При этом перечень гарантированных прав существенно расширен за счёт включения права на безопасные условия труда и права на индивидуальные и коллективные трудовые споры<sup>5</sup>.

Сравнительный анализ конституционного регулирования в постсоветских государствах показывает как общие тенденции, так и национальные особенности. Конституция Республики Беларусь, например, дополнительно закрепляет право трудящихся на участие в управлении организациями<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик: [принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 года]: текст утратил силу 25 декабря 1993 года// Ведомости Верховного Совета СССР. 1977. № 41. ст.617.

<sup>5</sup> Конституция РФ: Ст. 37.

<sup>6</sup> Конституция Республики Беларусь: [принята Верховным Советом Республики Беларусь 15 марта 1994 года]. URL: <https://pravo.by> (дата обращения 15.05.2023).

Конституция Республики Казахстан в целом повторяет российскую модель<sup>7</sup>. Конституция Республики Узбекистан включает право на достойный труд и социальное обеспечение, демонстрируя тем самым более широкий подход к регулированию трудовых отношений<sup>8</sup>.

Особого внимания заслуживает вопрос о системности конституционного регулирования прав в сфере труда. Хотя статья 37 Конституции РФ содержит основной перечень рассматриваемых прав<sup>9</sup>, анализ других положений позволяет выявить иные права, связанные или вытекающие из них. В частности, статья 30 закрепляет право на создание профессиональных союзов<sup>10</sup>, а статья 39 - право на социальное обеспечение<sup>11</sup>. Эти положения, будучи формально вынесенными за рамки статьи 37, по своей сути являются неотъемлемыми элементами системы прав в сфере труда, обеспечивающими защиту интересов занятых как во время трудовой и иной профессиональной деятельности, так и после её прекращения.

Проведённое исследование конституционных актов разных исторических периодов и государств показало, что перечень и содержание прав в сфере труда существенно варьируется в зависимости от социально-экономических условий и правовых традиций. При этом прослеживается устойчивая тенденция к расширению и конкретизации названных прав, что отражает возрастающую значимость данной сферы в современном правовом регулировании.

В теории конституционного права сформировался устойчивый подход к определению признаков конституционных прав и свобод, которые в полной мере применимы и к конституционным правам в сфере труда. Учёные выделяют следующие ключевые характеристики: во-первых, эти права возникают из наиболее значимых общественных отношений между государством и гражданами; во-вторых, они образуют фундаментальную

---

<sup>7</sup> Конституция Республики Казахстан: [принята на всенародном референдуме 30 августа 1995 года].URL: <https://www.akorda.kz>.

<sup>8</sup> Конституция Республики Узбекистан:[принята на всенародном голосовании 8 декабря 1992 года].URL: <https://constitution.uz>.

<sup>9</sup>Конституция РФ: Ст. 37.

<sup>10</sup>Конституция РФ: Ст. 30.

<sup>11</sup>Конституция РФ: Ст. 39.

основу для всей системы прав человека; в-третьих, обладают верховенством в правовой системе; в-четвёртых, пользуются особыми механизмами защиты<sup>12</sup>. Все эти признаки в полной мере характеризуют и конституционные права в сфере труда.

Особое значение имеет социальная природа прав в сфере труда, что непосредственно вытекает из конституционного положения о России как о социальном государстве (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ). Политика такого государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека<sup>13</sup>. Хотя само понятие «достойная жизнь» в тексте Конституции РФ не раскрыто, в юридической доктрине оно включает: материальную обеспеченность, соответствующую современным социальным стандартам; доступ к культурным благам; гарантии личной безопасности. «Свободное развитие личности» интерпретируется как возможность духовного, нравственного и физического совершенствования<sup>14</sup>.

Конституционные права в сфере труда выступают важнейшим инструментом реализации целей социального государства. Право на справедливое вознаграждение за труд обеспечивает материальную основу существования; свобода труда и право на отдых создают предпосылки для личностного роста и развития. Таким образом, эти права выполняют двоякую функцию: с одной стороны, гарантируют базовые условия трудовой деятельности, с другой - способствуют достижению более высоких социальных целей.

Сущностной характеристикой рассматриваемой группы прав является их непосредственная связь с реализацией человеческой способности к труду как осознанной деятельности по созданию материальных и духовных ценностей. Согласно статье 37 Конституции РФ, эти права принадлежат каждому

---

<sup>12</sup> Дзарасов М.Э. Конституционные права в сфере труда и проблемы их реализации // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2011. № 1. С. 47.

<sup>13</sup> Конституция РФ: Ст. 7.

<sup>14</sup> Велиева Д.С. Проблемы конституционной концептуализации понятия «Достойная жизнь» // Ленинградский юридический журнал. 2014. С. 78.

человеку<sup>15</sup> без исключения, что подчёркивает их универсальный характер и широкий круг субъектов-носителей (все трудоспособные граждане независимо от формы занятости).

На основании проведённого анализа можно сформулировать следующее определение: конституционные права в сфере труда - это закреплённые и гарантированные Конституцией РФ фундаментальные права человека, возникающие в процессе осуществления трудовой деятельности, принадлежащие всем гражданам вне зависимости от формы их занятости и направленные на обеспечение достойного уровня жизни и всестороннего развития личности. Данное определение отражает как юридическую природу этих прав, так и их социальное назначение в современном государстве.

Далее представляется необходимым детально проанализировать содержание и взаимосвязь ключевых категорий - права на труд и свободы труда, имеющих принципиальное значение для понимания конституционных основ регулирования отношений в сфере труда и занятости.

Право на труд традиционно рассматривается как одно из фундаментальных прав человека, закреплённое в основных международных правовых актах: Всеобщей декларации прав человека 1948 года<sup>16</sup>, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года<sup>17</sup>, Европейской социальной хартии 1996 года<sup>18</sup> и других важнейших документах. Однако в Конституции РФ 1993 года данное право в его классическом понимании отсутствует - вместо него закреплён принцип свободы труда. Согласно статье 37 Конституции РФ, труд свободен. Каждый

---

<sup>15</sup>Конституция РФ: Ст. 37.

<sup>16</sup>Всеобщая декларация прав человека: [принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года] // Российская газета. 1995. № 67.

<sup>17</sup>Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: [принят Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 года] // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

<sup>18</sup>Европейская социальная хартия: [принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 года] // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17-67.

имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещён<sup>19</sup>.

Содержание конституционного принципа свободы труда вызывает дискуссии в научной среде<sup>20</sup>. Буквальное толкование конституционной нормы позволяет определить свободу труда как гарантированную возможность гражданина трудиться или не трудиться, т.е. заниматься или не заниматься общественно полезным трудом в любых формах. К таким формам относятся: работа по трудовому договору, государственная и правоохранительная служба, военная служба, оказание услуг, выполнение работ по договорам гражданско-правового характера, предпринимательская деятельность, труд самозанятых граждан<sup>21</sup>. Таким образом, конституционный принцип свободы труда охватывает как положительное волеизъявление лица на осуществление трудовой деятельности, так и отрицательное - на отказ от неё.

Исторический анализ конституционного регулирования показывает существенную эволюцию подходов к закреплению трудовых прав. В Конституции РСФСР 1918 года устанавливалась всеобщая трудовая повинность (статья 18: «РСФСР признаёт труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: "Не трудящийся да не ест!"»)<sup>22</sup>. Конституция СССР 1936 года, сохраняя идеологическую преемственность, корректировала эту норму: «Труд в СССР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу "кто не работает, тот не ест"» (статья 118). При этом впервые было закреплено право на труд как «право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с количеством и качеством»<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup>Конституция РФ: Ст. 7.

<sup>20</sup>Сагандыков М.С. Конституционная свобода труда: исторический ракурс и новое видение // Конституционное и муниципальное право. 2025. № 3. С. 31.

<sup>21</sup>Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 88.

<sup>22</sup> Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики: [принята V Всероссийским съездом Советов 10 июля 1918 года]: текст утратил силу 11 мая 1925 года // Собрание узаконений РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582.

<sup>23</sup> Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик: [утверждена Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936]: текст утратил силу 7 октября 1977 года // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1936. № 283.

Конституция СССР 1977 года развила это положение, детализировав содержание права на труд: «Граждане СССР имеют право на труд, - т.е. на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера, - включая право на выбор профессии, рода занятий, работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учётом социальных потребностей» (статья 40). При этом сохранялась обязанность трудиться как «дело чести каждого способного к труду гражданина СССР»<sup>24</sup>.

Сравнительный анализ конституционных положений советского периода и действующей Конституции РФ 1993 года позволяет выявить принципиальное отличие в подходах к регулированию трудовых отношений. Если в советских конституциях право на труд сочеталось с обязанностью трудиться и предполагало гарантированное трудоустройство, то современная российская Конституция закрепляет лишь свободу труда, не содержащую обязательств государства по обеспечению занятости. Гарантируется только свобода выбора вида деятельности или отказа от неё. Однако следует отметить, что декларативный характер этого принципа зачастую ограничивается экономическими реалиями и ситуацией на рынке труда, что ставит вопрос о необходимости поиска баланса между свободой труда и социальными гарантиями в сфере занятости<sup>25</sup>.

В юридической науке продолжается дискуссия о соотношении свободы труда и права на труд, что требует тщательного теоретического осмысления. Сторонники первой концепции (Г.А. Трофимова, В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов) обоснованно рассматривают свободу труда как более широкую категорию, включающую право на труд в качестве одного из её элементов<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик: [принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 года]: текст утратил силу 25 декабря 1993 года // Ведомости Верховного Совета СССР. 1977. № 41. ст.617.

<sup>25</sup> Сагандыков, М. С. Свобода труда в контексте конституционализации социально-трудовых отношений: история и современное состояние // Lex russica. 2024. № 2. С. 55.

<sup>26</sup> Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? С. 94.

Этот подход находит подтверждение в системном анализе законодательства: сначала провозглашается свобода труда (ст. 37 Конституции РФ), затем конкретизируются отдельные трудовые права<sup>27</sup>. Важным аргументом служит и положение статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), где право на труд прямо включено в содержание свободы труда. При этом право на труд традиционно ассоциируется с трудовыми отношениями в их классическом понимании, тогда как свобода труда охватывает все возможные формы приложения трудовой деятельности<sup>28</sup>.

Альтернативная точка зрения (Л.А. Чиканова, С.А. Иванов, А.Х. Марулина, Л.В. Петрова) рассматривает свободу труда как составную часть права на труд, аргументируя это тем, что право на труд включает не только свободу выбора, но и гарантии со стороны государства<sup>29</sup>. Некоторые исследователи и вовсе считают эти понятия разнородными и несопоставимыми<sup>30</sup>.

Наиболее убедительной представляется первая позиция, которая подтверждается анализом основных правовых категорий. Ключевое различие между свободой и субъективным правом заключается в степени автономии личности: свобода предоставляет более широкие возможности самореализации, в то время как субъективное право очерчивает конкретные рамки дозволенного поведения. Свобода труда предполагает принципиальную возможность выбора любой формы занятости или отказа от трудовой деятельности вообще, тогда как право на труд конкретизирует механизмы реализации этого выбора в рамках определённой формы занятости. Таким образом, свобода труда и право на труд соотносятся как общее и частное.

Анализ решений Конституционного Суда РФ за последние годы позволяет выявить основные направления судебного толкования

---

<sup>27</sup>Конституция РФ: Ст. 37.

<sup>28</sup>Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? С. 96.

<sup>29</sup>Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 11.

<sup>30</sup>Канакова А.Е. К вопросу о соотношении категорий свобода труда и право на труд в конституционной доктрине и решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2015. № 5. С. 43.

конституционной свободы труда. Практика Конституционного Суда РФ раскрывает нормативное содержание данной категории, определяя ее, в том числе, через запрет необоснованных решений работодателя по изменению условий трудового договора и обеспечение стабильности трудовых правоотношений.

Так, Конституционный Суд РФ проводит позицию, согласно которой изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть продиктовано исключительно хозяйственными интересами работодателя<sup>31</sup>. В тех случаях, когда подобное изменение влечет необходимость продолжения работы в иной местности, а работник на это не согласен, прекращение трудовых отношений должно осуществляться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с предоставлением работнику соответствующих гарантий<sup>32</sup>. В данной правовой позиции отчетливо проявляется подход Конституционного Суда РФ к пониманию свободы труда: она включает не только возможность выбора рода деятельности, профессии, но и защиту уже возникших трудовых отношений от необоснованных управленческих решений работодателя.

Иной аспект свободы труда раскрывается в правовых позициях Конституционного Суда РФ, касающихся допустимости заключения срочных трудовых договоров. Конституционный Суд РФ неоднократно указывал на недопустимость произвольного определения срока трудового договора с отдельными категориями работников<sup>33</sup>. В указанных решениях

---

<sup>31</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 5. Ст. 861.

<sup>32</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 27.04.2024 № 22-П «По делу о проверке конституционности частей первой - четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х. Абдуллоева» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2024. № 20. Ст. 2649.

<sup>33</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 30. Ст. 5692; Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2023 № 49-П «По делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.А. Алебастровой» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 45. Ст. 8131;

Конституционный Суд РФ связывает конституционную свободу труда с обеспечением стабильности занятости, исключаящей необоснованное использование работодателем условия о срочности трудового договора.

Особое значение в практике Конституционного Суда РФ придается защите волеизъявления работника при прекращении трудовых отношений. Как указал Конституционный Суд РФ, расторжение трудового договора по соглашению сторон представляет собой акт реализации свободы труда, предполагающий не только достижение согласия по всем условиям, но и выполнение сторонами принятых обязательств, включая выплату выходного пособия<sup>34</sup>. Признание впоследствии условия о такой выплате незаконным может поставить под сомнение законность самого увольнения, поскольку волеизъявление работника нередко обусловлено именно получением соответствующих денежных средств.

Помимо этого, в ряде решений Конституционный Суд РФ последовательно исходит из недопустимости формальных и несоразмерных ограничений свободы труда<sup>35</sup>. Сформулированные правовые позиции распространяют гарантии при сокращении на служебные отношения,

---

Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2023 № 59-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А. Сельковой» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2024. № 1. Ст. 380.

<sup>34</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2025 № 6-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ворониной Ирины Михайловны на нарушение ее конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=847008#Vo4hsBV5Xgg7KHj> (дата обращения: 07.08.2025).

<sup>35</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 06.06.2022 № 24-П «По делу о проверке конституционности подпункта "в" пункта 1 статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина М.В. Бердникова» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 25. Ст. 4392;

Постановление Конституционного Суда РФ от 07.07.2022 № 29-П «По делу о проверке конституционности частей 1, 3 и 4 статьи 29 и пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.В. Зарубиной» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 29. Ст. 5560;

Постановление Конституционного Суда РФ от 11.07.2023 № 38-П «По делу о проверке конституционности пункта 3 части 1 статьи 14, пункта 4 части 4 статьи 17, пункта 7 части 3 статьи 80 и статьи 92 Федерального закона «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Р.М. Пахомова» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 29. Ст. 5499;

Определение Конституционного Суда РФ от 08.12.2022 № 3215-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «АПТОС» на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 71 во взаимосвязи со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=741557&ysclid=mlz52ssekz993855456#ouLF3CVke6jw3j7K1> (дата обращения: 07.08.2025).

ограничивают возможность применения бессрочных запретов на поступление на службу, а также допускают увольнение по результатам испытания на основе оценки деловых качеств работника без обязательного привлечения его к дисциплинарной ответственности. В своей совокупности названные подходы обеспечивают баланс между интересами работодателя и защитой конституционной свободы труда работника.

Существенное уточнение нормативного содержания свободы труда было предложено Конституционным Судом РФ, который указал на недопустимость отказа в присвоении статуса безработного исключительно по мотиву отсутствия диплома <sup>36</sup>. Тем самым конституционная свобода труда, закрепленная в статье 37 Конституции РФ, получила важное содержательное дополнение: она начинает включать в себя не только право выбора рода деятельности, но и гарантию против создания формальных препятствий, не имеющих содержательного обоснования. Как следствие, реализация права на защиту от безработицы не может быть поставлена в зависимость от требований, которые утратили связь с существом правоотношений (например, от наличия диплома у лиц, для которых квалификация не влияет на характер подходящей работы). В данном решении отчетливо проявилась тенденция к расширительному толкованию свободы труда, включающей не только возможность выбора рода деятельности и профессии, но и гарантии непрерывности социальной защиты вне зависимости от формальных атрибутов трудового правового статуса гражданина.

Таким образом, Конституционный Суд РФ наполняет свободу труда конкретным содержанием по двум основным направлениям. Первое связано с обеспечением стабильности занятости и ограничением необоснованных управленческих решений работодателя. Второе касается недопустимости

---

<sup>36</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 08.10.2019 № 31-П «По делу о проверке конституционности положений пунктов 1 и 2 статьи 3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданина М.В. Чайковского» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 41. Ст. 5796.

создания формальных бюрократических препятствий при вхождении в сферу занятости. В своей совокупности названные правовые позиции демонстрируют трансформацию свободы труда из абстрактной возможности выбора формы занятости в целостную систему гарантий, защищающих гражданина на всех этапах существования правоотношений. Вместе с тем практика Конституционного Суда РФ в отношении реализации свободы труда в условиях цифровизации экономики пока отсутствует, что актуализирует необходимость выработки новых правовых механизмов, адаптированных к трансформации отношений в сфере труда.

Современные условия цифровизации экономики значительно расширили возможности реализации свободы труда за счёт появления новых форм занятости (дистанционной работы, платформенной занятости). Однако реализация права на труд в этих нетипичных формах сопряжена с существенными рисками: нестабильностью занятости, отсутствием гарантированного дохода, ограниченностью социальных гарантий. Такая ситуация в определённой степени противоречит конституционному принципу уважения труда и человека труда, что требует совершенствования правового регулирования в условиях трансформации трудовых отношений.

Принцип уважения труда и человека труда, закреплённый в Конституции РФ (ч. 5 ст. 75, ст. 75.1)<sup>37</sup>, требует детального рассмотрения в контексте реализации права на труд в различных формах занятости. Несмотря на его конституционное закрепление, законодательство не содержит чёткого определения понятий «труд» и «человек труда», что вызывает необходимость их теоретического осмысления.

Человек труда представляет собой сложное биосоциальное явление, сочетающее в себе три психологических измерения: индивид (конкретный представитель вида *Homo sapiens*), субъект деятельности (носитель предметно-практической активности) и личность (обладатель социально значимых

---

<sup>37</sup>Конституция РФ: Ст. 75, 75.1.

качеств)<sup>38</sup>. Труд же понимается как целенаправленная деятельность по созданию материальных и духовных ценностей<sup>39</sup>. Таким образом, человек труда - это личность, осуществляющая преобразовательную деятельность в материальной и духовной сферах. Важно подчеркнуть, что с правовой точки зрения к категории «человек труда» относится любой гражданин, реализующий свою трудовую деятельность, независимо от формы её юридического оформления.

Уважение к человеку труда предполагает не просто формальное признание его достоинств<sup>40</sup>, но и конкретные меры государственной поддержки, выражающиеся в системе трудовых гарантий и льгот<sup>41</sup>. Исторически данный принцип не является новым для России - он трансформировался от лозунгов о «государстве рабочих и крестьян» до современного конституционного положения, получившего чёткое закрепление в 2020 году<sup>42</sup>.

В научной литературе выделяются две стороны реализации этого принципа: внешняя (формальная) и внутренняя (содержательная)<sup>43</sup>. Однако анализ показывает, что такие формальные проявления, как порядок указания сторон в трудовом договоре, не могут считаться достаточным доказательством реального уважения к занятому. Более существенными представляются нормы, обеспечивающие стабильность трудовых отношений (например, ст. 75 Трудового кодекса РФ о сохранении трудовых отношений при смене

---

<sup>38</sup> Зеер Э.Ф. Социально-образовательные аспекты становления «Человека труда» // Образование и наука. 2013. № 8. С. 36.

<sup>39</sup> Толковый словарь русского языка [Текст]: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская АН, Ин-т рус. яз., Российский фонд культуры. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Азъ, 1994.

<sup>40</sup> Толковый словарь русского языка [Текст]: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская АН, Ин-т рус. яз., Российский фонд культуры. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Азъ, 1994.

<sup>41</sup> Девятерикова Ю.А. Конституционно-правовое содержание принципа «уважения человека труда» // Сборник всероссийской научно-практической конференции «Российский конституционализм: уроки истории и современность (к 30-летию Конституции Российской Федерации 1993 года)». 2023. С. 269.

<sup>42</sup> Чуча С.Ю. Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике // Вестник Томского государственного университета. Право. 2022. № 44. С. 161.

<sup>43</sup> Там же. С. 162

собственника)<sup>44</sup>, а также гарантии, направленные на охрану здоровья, профессиональное развитие и социальную защиту работников.

Таким образом, конституционное закрепление принципа уважения к человеку труда отражает признание государством значимости трудовой деятельности для развития общества. Однако подлинная реализация этого принципа требует не только его провозглашения, но и создания действенного механизма обеспечения социально-трудовых прав всех категорий трудящихся, независимо от формы их занятости. Только в этом случае можно говорить о реальном, а не декларативном уважении к человеку труда со стороны государства.

Современные тенденции на рынке труда демонстрируют существенное расхождение между конституционным принципом уважения человека труда и реальной практикой регулирования трудовых отношений. Активное развитие нестандартных форм занятости (таких как платформенная работа, дистанционный труд, фриланс) выявило проблему ограниченности социально-трудовых гарантий для работников, занятых в этих сферах. Фактически, несмотря на равнозначный вклад в экономическое развитие, такие работники зачастую лишены базовых трудовых прав, что ставит под сомнение реализацию принципа уважения к человеку труда в его традиционном понимании.

Данная ситуация требует принципиально нового осмысления традиционных подходов к трудовому регулированию. Вместо противопоставления классических и нетипичных форм занятости, необходимо признать, что современный принцип уважения человека труда должен эволюционировать вместе с трансформацией трудовых отношений. Это предполагает не отрицание новых форм занятости как «нарушающих» существующие принципы, а разработку адаптивных механизмов правового регулирования, которые позволили бы распространить базовые трудовые

---

<sup>44</sup> См.: Ст. 75 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 1 сентября 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

гарантии на все категории занятых с учетом специфики их трудовой или иной профессиональной деятельности.

Проведенный анализ конституционных прав в сфере труда позволил выявить их ключевые особенности и динамику развития в российском законодательстве. Исследование показало, что современная Конституция РФ закрепляет принципиально иную модель регулирования отношений в сфере труда по сравнению с советским периодом - вместо сочетания права на труд с обязанностью трудиться теперь провозглашается свобода труда как основа самореализации личности.

Значимым результатом стало предложение трехзвенной классификации прав в сфере труда, учитывающей этапы развития соответствующих правоотношений: конституционные права и свободы в области занятости и трудоустройства, конституционные права на достойные условия труда и конституционные права в сфере защиты трудовых прав. Такой подход позволяет системно анализировать весь комплекс трудовых гарантий, включая новые формы занятости.

Особого внимания заслуживает выявленное противоречие между формальным закреплением широких трудовых свобод и их фактической реализацией, особенно в условиях цифровой экономики. Развитие дистанционной и платформенной занятости требует переосмысления традиционных механизмов защиты прав в сфере труда, чтобы сохранить баланс между гибкостью рынка труда и социальными гарантиями занятых.

Сравнительный анализ показал, что российская модель прав в сфере труда в целом соответствует международным стандартам, но имеет свои особенности. В отличие от некоторых постсоветских стран, в Конституции РФ сделан акцент на свободе труда, а не на гарантиях занятости, что отражает рыночный характер экономики.

Таким образом, конституционные права в сфере труда представляют собой динамичную систему, требующую постоянной адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

## 1.2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Современные общественные отношения подвергаются существенным изменениям, обусловленным развитием и широким распространением информационно - коммуникационных технологий (далее - ИКТ). Эти изменения находят своё отражение во всех сферах общественной жизни, в том числе в правовой сфере<sup>45</sup>.

Для чёткого понимания происходящих процессов и формирования устойчивого представления о характере влияния этих процессов на общественную и правовую сферу предлагается рассмотреть теоретические аспекты цифровизации (включая понятие, признаки, имеющиеся подходы и смежные концепции).

В гуманитарных науках отсутствует единообразие в понимании термина «цифровизация». Тем не менее, как отмечают Л.Н. Васильева и А.В. Григорьев, многообразие подходов, обусловленное отраслевой спецификой научных дисциплин, не должно препятствовать внедрению механизмов цифровизации, поскольку этот процесс соответствует задачам научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации<sup>46</sup>.

Современные авторы рассматривают цифровизацию в двух основных аспектах – широком и узком<sup>47</sup>.

В широком смысле цифровизация предстаёт как общемировой тренд развития экономики и общества, основанный на преобразовании информации в цифровую форму. В узком смысле она понимается как деятельность, связанная с таким преобразованием, которое открывает возможности для операций с

---

<sup>45</sup> Никитина Е.Е. Система прав и свобод человека в условиях технологической революции // Журнал российского права. 2020. № 8. С. 27.

<sup>46</sup> Васильева Л.Н., Григорьев А.В. Цифровизация общества и перспективы конституционного развития // Журнал российского права. 2020. № 10. С. 42.

<sup>47</sup> Невинский В.В. «Цифровые права» человека: сущность, система, значение // Конституционное и муниципальное право. 2019. №10. С. 29.

информацией, включая её передачу пользователям в режиме реального времени<sup>48</sup>.

Так, Е.Л. Вартанова и М.И. Макеенко придерживаются широкого подхода, рассматривая цифровизацию как комплексное явление, затрагивающее культуру, менеджмент, инфраструктуру и поведенческие модели. С их точки зрения, цифровизация заключается в использовании инновационных технологий участниками общественных отношений, включая государства<sup>49</sup>.

Напротив, примером узкого подхода служит позиция Т.В. Фомичевой, согласно которой цифровизация сводится к преобразованию информации в цифровую форму, что приводит к оптимизации издержек и созданию новых перспектив развития<sup>50</sup>.

Дальнейшее углубление в проблематику демонстрирует, что Я.В. Гайворонская, О.И. Мирошниченко и А.Ю. Мамычев выделяют три основных значения термина «цифровизация»<sup>51</sup>. Во-первых, это переход от аналоговой к цифровой форме передачи информации. При этом аналоговая форма предполагает отправку данных в виде физических волн (например, в телевизорах, телефонах или радиоприёмниках), тогда как цифровая основана на передаче сигналов через электросвязь для последующей обработки вычислительной техникой. Ключевое преимущество цифровой формы – возможность передачи больших объёмов данных без искажений на значительные расстояния. Во-вторых, цифровизация трактуется как оцифровка информации, то есть её перевод в цифровой формат. В-третьих, она охватывает комплекс процессов в различных сферах (экономике, социальной и

---

<sup>48</sup>Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. 2018. № 10. С. 48.

<sup>49</sup> Вартанова Е.Л. Индустрия российских медиа: цифровое будущее: академическая монография // М.: МедиаМир, 2017. С. 37.

<sup>50</sup> Фомичёва Т.В., Катаева В.И. Ценности россиян в контексте цифровизации российской экономики // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 2. С. 82.

<sup>51</sup> Гайворонская Я.В., Мирошниченко О.И., Мамычев А.Ю. Нескромное обаяние цифровизации // Правовая парадигма. 2019. Т. 18, № 4. С. 43.

политической жизни), связанных с распространением информационно-коммуникационных технологий<sup>52</sup>.

Анализ приведённых подходов позволяет сгруппировать их по критерию широты охвата: первые два отражают узкое понимание цифровизации, третий – широкое. Объединяющим признаком существующих трактовок является то, что цифровизация: ускоряет движение информации от источника к получателю; облегчает обработку данных любого объёма; стирает исторические, языковые, государственные и корпоративные границы в познании.

Дискуссионным остаётся вопрос о времени возникновения термина и самого явления. Распространено мнение, что понятие «цифровизация» ввёл американский информатик Н. Негропonte в 1995 году. Однако, как справедливо отмечают Л.Н. Данилова, Т.В. Ледовская, Н.Э. Солынин и А.М. Ходырев, это утверждение ошибочно: Негропonte использовал термин «цифровая экономика», но не «цифровизация». Первым автором, употребившим это понятие, стал Р. Вэчел, который ещё в 1971 году анализировал проблему «цифровизации общества» в контексте роста применения компьютерных технологий<sup>53</sup>.

Стоит отметить, что термин «цифровизация» имеет западное происхождение (от англ. digital – «цифровой»). В зарубежной науке также выделяются два близких понятия: digitization (диджитизация) – преобразование материальных объектов в цифровую форму (узкий подход), и digitalization (диджитализация) – внедрение цифровых технологий в деятельность организаций, отраслей или государств (широкий подход)<sup>54</sup>.

Как подчёркивают Л.Н. Данилова, Т.В. Ледовская, Н.Э. Солынин и А.М. Ходырев, разграничение смежных терминов помогает устранить неопределённость, которая может исказить понимание современных

<sup>52</sup> Гайворонская Я.В., Мирошниченко О.И., Мамычев А.Ю. Нескромное обаяние цифровизации. С. 43.

<sup>53</sup> Данилова Л.Н., Ледовская Т.В., Солынина Н.Э., Ходырева А.М. Основные подходы к пониманию цифровизации и цифровых ценностей // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. № 2. С. 6.

<sup>54</sup> Кудрявцева Т.Ю., Кожина К.С. Основные понятия цифровизации // Вестник академии знаний. 2021. № 3. С. 150.

тенденций<sup>55</sup>. Например, Т.В. Никулина и Е.Б. Старченко противопоставляют цифровизацию информатизации (или компьютеризации), связывая последнюю с внедрением ЭВМ в общественную жизнь, тогда как цифровизация означает новую эпоху, основанную на технологиях работы с большими данными (big data)<sup>56</sup>.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что современное понимание цифровизации выходит за рамки простого технического процесса оцифровки информации. Сформировавшиеся в научной среде подходы демонстрируют принципиальное различие в восприятии данного феномена - от узкотехнической трактовки до комплексного социально-экономического явления. Особую значимость приобретает разграничение цифровизации и информатизации, что принципиально важно для корректного осмысления современных трансформационных процессов.

Выявленные особенности цифровизации как многоаспектного явления указывают на ее трансформационный потенциал, способный существенно изменять традиционные механизмы социального взаимодействия и правового регулирования. Установленная взаимосвязь между технологическими возможностями цифровизации и их социально-правовыми последствиями создает основу для прогнозирования дальнейших изменений в общественных отношениях.

С понятием цифровизации тесно связана концепция цифровой экономики. Как отмечает М.Л. Калужский, цифровая экономика представляет собой особую коммуникационную среду экономической деятельности в сети Интернет, включая соответствующие формы, методы, инструменты и результаты такой деятельности<sup>57</sup>.

Р.В. Мещеряков предлагает рассматривать цифровую экономику через призму двух основных подходов. Согласно классическому подходу, цифровая

<sup>55</sup> Данилова Л.Н., Ледовская Т.В., Солынина Н.Э., Ходырева А.М. Основные подходы к пониманию цифровизации и цифровых ценностей. С. 8.

<sup>56</sup> Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление // Педагогическое образование в России. 2018. № 8. С. 109.

<sup>57</sup> Калужский М.Л. Электронная коммерция: маркетинговые сети и инфраструктура рынка. М., 2014. С. 58.

экономика ограничивается сферой электронных товаров и услуг, таких как телемедицина, дистанционное образование или продажа цифрового контента. В рамках расширенного подхода она понимается как вся экономическая деятельность, осуществляемая с применением цифровых технологий<sup>58</sup>.

Данное понятие получило закрепление не только в научной литературе, но и в нормативно-правовых актах. Ярким примером служит Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы», утвердивший Стратегию развития информационного общества. В этом документе цифровая экономика определяется как хозяйственная деятельность, где ключевым производственным фактором выступают цифровые данные, а их обработка и анализ позволяют значительно повысить эффективность всех этапов производства и реализации товаров и услуг<sup>59</sup>.

Анализ приведенных определений позволяет выделить их общий признак - неразрывную связь экономической деятельности с цифровыми технологиями. При этом некоторые исследователи рассматривают цифровую экономику как идеальную модель развития национального хозяйства, основанную на цифровой информации<sup>60</sup>. Однако подобная точка зрения требует критического осмысления, поскольку игнорирует многочисленные риски, которые цифровизация несет для личности, общества и государства.

Что касается соотношения понятий цифровизации и цифровой экономики, то последняя представляет собой результат процессов цифровизации, ограниченный экономической сферой<sup>61</sup>. Таким образом, цифровизация выступает более широким понятием, охватывающим различные

---

<sup>58</sup> О цифровой экономике: экспертное мнение проректора ТУСУРа для РИА «Наука». 23.06.2017. Текст: электронный. URL: <https://tusur.ru/ru/novosti-i-meropriyatiya/novosti/prosmotr/-/novost-o-tsifrovoy-ekonomike-ekspertnoe-mnenie-prorektora-tusura-dlya-ria-nauka> (дата обращения 25.03.2022).

<sup>59</sup> О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 года № 203 // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

<sup>60</sup> Сударушкина И.В., Стефанова Н.А. Цифровая экономика // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. № 1. С. 183.

<sup>61</sup> Камнева В.В. Цифровая экономика, цифровизация и цифровая трансформации / Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 2. С. 378.

области общественной жизни, в то время как цифровая экономика является ее частным проявлением.

Рассмотрев существующие в научной литературе подходы к пониманию цифровизации и смежных концепций, перейдём к характеристике основных направлений её воздействия на общество в целом и правовую сферу в частности. В контексте настоящего исследования термин «цифровизация» будет использоваться в широком значении, подразумевающим процесс внедрения, интенсивного использования и распространения цифровых технологий во все ключевые сферы жизни общества и государства.

Процессы цифровизации оказывают многоплановое и неоднозначное влияние на общественно-политическую жизнь и правовую сферу<sup>62</sup>. Характер этого влияния отличается сложностью и не поддаётся одномерным оценкам. В научной дискуссии нередко акцентируются именно негативные аспекты цифровой трансформации.

Н.Н. Соловых систематизирует несколько ключевых негативных факторов, определяющих современную мировую ситуацию в условиях цифровизации, среди которых углубляющееся социальное неравенство, проявляющееся прежде всего в цифровом разрыве между различными группами населения, обострение межкультурных конфликтов, связанное с интенсификацией миграционных процессов, а также распространение явлений массовой безработицы технологического характера<sup>63</sup>.

Дж. Сартор выделяет более десяти существенных угроз правам человека, порождённых развитием информационных технологий, включая технологическую безработицу, вызванную замещением человеческого труда автоматизированными системами и роботизированными комплексами, новые формы социального неравенства, проявляющиеся не только в дифференциации доходов, но и в неравном доступе к информационным ресурсам, а также

---

<sup>62</sup> Талапина Э.В. Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы // Журнал российского права. 2018. № 2. С. 9.

<sup>63</sup> Соловых Н.Н. Негативные факторы, определяющие мировую ситуацию на фоне цифровизации // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2018. № 18. С. 8.

цифровую дискриминацию, возникающую вследствие использования сетевой информации без учёта реальной идентичности личности. К другим значимым последствиям широкого внедрения цифровых технологий следует отнести практики виртуального манипулирования и цифровых ограничений, системы постоянного наблюдения, ведущие к вторжению в частную жизнь, социальную изоляцию индивидов вследствие утраты традиционных форм социального взаимодействия, а также эрозию социальной нормативности и традиционных ценностных ориентиров<sup>64</sup>.

Цифровые технологии трансформируют институциональную структуру общества и государства. Право как нормативный социальный регулятор также подвергается существенной трансформации. Анализируя данный аспект, Э.В. Талапина отмечает комплекс изменений, затрагивающих все структурные элементы правоотношений<sup>65</sup>.

Вопрос идентификации субъектов права в цифровую эпоху приобретает особую актуальность. В условиях виртуального пространства участники правоотношений всё чаще взаимодействуют через цифровые образы, скрывающие их реальную личность. Современные технические средства идентификации позволяют создавать юридические фикции и презумпции, однако не обеспечивают абсолютно достоверного установления личности субъектов правоотношений<sup>66</sup>.

В контексте субъектного состава исследователи также отмечают феномен появления новых видов субъектов права, связанных с технологическим развитием. Научное сообщество активно дискутирует вопросы правового статуса роботов и ИИ<sup>67</sup>. Данная проблематика находит отражение в стратегических документах государственного уровня, где ставится задача

---

<sup>64</sup> Sartor G. Human Rights and Information Technologies // The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology / ed. by R. Brownsword, E. Scotford, K. Yeung. Oxford University Press, 2017, pp. 437.

<sup>65</sup> Талапина Э.В. Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы. С. 10.

<sup>66</sup> Там же. С. 13.

<sup>67</sup> Алиев Т.Т. Правовое регулирование искусственного интеллекта и роботизации: концепции и перспективы // Вестник Томского государственного университета. Право. 2021. № 41. С. 129.

правового регулирования вопросов, связанных с использованием робототехники и инструментов ИИ.

Цифровая трансформация существенно влияет на объекты права, среди которых центральное место занимает информация<sup>68</sup>. Вопросы доступа к информации, её распространения и защиты приобретают ключевое значение во всех секторах экономики и государственного управления. Развитие информационных технологий создало новые возможности для интерактивного информационного обмена, обеспечения непрерывного доступа к информационным ресурсам и обработки значительных массивов данных.

Кроме того, цифровизация порождает принципиально новые объекты правового регулирования (например, цифровые валюты)<sup>69</sup>. В научной литературе сформировалось несколько подходов к правовому регулированию виртуальных объектов, включая применение по аналогии существующих правовых норм и разработку специального нормативного регулирования, учитывающего специфику новых объектов.

Юридические факты как структурные элементы правоотношений также претерпевают изменения под влиянием цифровизации. Всё больше юридически значимых обстоятельств возникает и реализуется в цифровой среде<sup>70</sup>. Законодатель признаёт юридическую силу виртуальных действий, что проявляется в возможностях заключения сделок в электронной форме, юридической значимости высказываний и публикаций в сети Интернет, а также в оформлении трудовых отношений путём обмена электронными документами.

Результатом воздействия цифровизации на субъективные права и обязанности, как отмечают исследователи, становится формирование новых цифровых прав человека, которые принципиально отличаются от традиционных прав и образуют четвертое поколение прав человека<sup>71</sup>. К таким

---

<sup>68</sup> Ганиева Д.З. Цифровые объекты и субъекты в праве / Образование и право. 2021. № 11. С. 103.

<sup>69</sup> Талапина Э.В. Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы. С. 15.

<sup>70</sup> Васильева Л.Н., Григорьев А.В. Цифровизация общества и перспективы конституционного развития. С. 45.

<sup>71</sup> Варламова Н.В. Цифровые права - новое поколение прав человека? // Труды института государства и права Российской академии наук. 2019. № 4. С. 10.

правам относят, в частности, право на доступ к сети Интернет, право на защиту персональных данных, право на забвение (право на удаление информации).

В российском законодательстве понятие цифровых прав получило закрепление в Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – Гражданский кодекс РФ), где под цифровыми правами понимаются названные в таком качестве в законе обязательственные и иные права, содержание и условия осуществления которых определяются согласно правилам информационной системы, соответствующей установленным законом требованиям<sup>72</sup>. Это легальное определение отражает отраслевую специфику гражданского права и носит достаточно узкий характер.

В отечественной и зарубежной правовой доктрине преобладает более широкий подход к пониманию цифровых прав, согласно которому они охватывают всю совокупность прав человека, связанных с использованием цифровых технологий и функционированием в цифровой среде<sup>73</sup>.

В.Д. Зорькин относит цифровые права к числу универсальных прав человека, гарантированных международным правом и национальными конституциями, адаптированных к потребностям личности в информационном обществе. В его трактовке цифровые права включают права на доступ, использование, создание и публикацию цифровых произведений, на доступ и использование цифровых устройств, а также информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети Интернет<sup>74</sup>.

В.В. Невинский в своей характеристике цифровых прав подчеркивал, что их основу составляет конституционное право на свободу информации в различных формах его проявления, включая право свободного поиска, получения, передачи, производства и распространения информации любым законным способом<sup>75</sup>. Таким образом, большинство исследователей сходятся во

---

<sup>72</sup>См. : ч. 1 ст. 141.1 Гражданского кодекса РФ. Часть первая от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>73</sup> Невинский В.В. «Цифровые права» человека: сущность, система, значение. С. 28.

<sup>74</sup> Зорькин В.Д. Право в цифровом мире. Размышления на полях Петербургского международного юридического форума // Российская газета – Столичный выпуск. 2018. № 115.

<sup>75</sup> Невинский В.В. «Цифровые права» человека: сущность, система, значение. С. 30.

мнении, что цифровые права представляют собой информационные права, реализуемые посредством цифровых технологий в цифровом пространстве. К числу таких прав современные авторы относят право на доступ к сети Интернет, право на выражение мнения в сети Интернет и другие<sup>76</sup>.

Учитывая, что базовые информационные права в соответствии с Конституцией РФ отнесены к основным правам человека (провозглашаемым в качестве высшей общественной ценности, охраняемой и защищаемой государством), цифровые права, будучи производными от указанных информационных прав, обладают той же правовой природой фундаментальных прав человека<sup>77</sup>.

При этом важно отметить, что воздействию цифровизации подвергаются все конституционные права, а не только информационные. В этой связи представляется возможным рассматривать цифровые права в двух аспектах: в узком смысле как цифровые информационные права, и в широком смысле как всю совокупность конституционных прав и свобод человека и гражданина, в той или иной степени трансформированных под влиянием процессов цифровизации.

На наш взгляд, в современных условиях особую актуальность в свете повсеместного распространения и развития цифровых технологий, их влияния на правовые институты приобретает широкий подход к пониманию цифровых прав.

Цифровым правам в сфере труда присущи следующие признаки.

Во-первых, общая с традиционными правами идейная (смысловая) основа, цели и назначение. Так, назначением конституционного права на отдых является предоставление работнику свободного времени для других, не связанных с работой аспектов жизни, в том числе для восстановления ресурсов и сил. Право на офлайн является естественным продолжением права на отдых в контексте общего назначения, поскольку

---

<sup>76</sup> Карцхия А.А. Цифровые права и правоприменение // Мониторинг правоприменения. 2019. № 2. С. 46.

<sup>77</sup> Варламова Н.В. Цифровые права - новое поколение прав человека? С. 13.

направлено на защиту свободного времени занятого от злоупотреблений со стороны работодателя или заказчика работ. Этот признак подчеркивает, что цифровые права не создают принципиально новых ценностей, а лишь адаптируют традиционные права к цифровой среде, сохраняя их сущностное содержание.

Во-вторых, традиционные права в области труда первичны по отношению к цифровым правам в указанной сфере, они возникли значительно раньше их по времени (если исходить из формального закрепления прав в нормативных правовых актах). Одним из первых нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, максимально приближенные к современным условиям, является Положение от 24 мая 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму», которое закрепило некоторые права занятых в области труда<sup>78</sup>: право наниматься для фабричных работ, право на ознакомление с внутренним распорядком фабрик и т.д. При этом возможность осуществлять дистанционную работу появилась лишь с внесением изменений в Трудовой кодекс РФ, предусмотренных федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>79</sup>. Этот признак наглядно демонстрирует историческую преемственность и зависимость цифровых прав от ранее сформировавшихся прав, которые лишь модифицируются под влиянием технологий.

В-третьих, предпосылкой возникновения цифровых прав в сфере труда является развитие ИКТ, за счёт чего происходит расширение способов поведения личности. Например, реализация права на дистанционную работу стала возможной благодаря появлению цифровых инструментов, позволяющих осуществлять электронное взаимодействие между сторонами и выполнять

---

<sup>78</sup> Шпаковский, Ю. Г., Потапчук, И. В. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму: положение от 24 мая 1835 года // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 262.

<sup>79</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 60-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 14. Ст. 1668.

работу вне стационарного рабочего места и с использованием информационно-коммуникационных сетей. Этот признак подчёркивает технологическую обусловленность цифровых прав: без развития интернета, облачных сервисов, средств удалённой коммуникации их существование было бы невозможным.

В-четвёртых, цифровые права в сфере труда предоставляют новые возможности реализации традиционных прав в указанной сфере, включают новые способы поведения личности, как правило, связанные с использованием достижений информационно-коммуникационных технологий. Например, право на вознаграждение за труд в форме цифровой валюты предоставляет возможность реализации традиционного права на вознаграждение за труд посредством получения вознаграждения за труд в цифровой валюте. Этот признак подчёркивает инновационный характер цифровых прав, которые не просто дублируют традиционные, а открывают дополнительные механизмы их осуществления.

В современной правовой системе цифровыми аналогами права на труд являются цифровое право на платформенную занятость и цифровое право на дистанционный труд. Они наглядно отражают трансформацию традиционных трудовых отношений под влиянием цифровизации экономики и общества. В указанных правах действительно имеются все рассмотренные ранее признаки цифровых прав. Общность идейной основы этих прав состоит в гарантировании возможности осуществлять трудовую деятельность в различных формах. При этом право на труд, закреплённое в конституциях и трудовом законодательстве, по времени возникновения безусловно предшествует возникновению права на дистанционный труд и платформенную занятость. Как отмечалось, указанные права возникли благодаря развитию цифровых технологий (таких как появление технологий для удалённой работы, развитие телекоммуникационной инфраструктуры, появление интернет-платформ для платформенной занятости). Таким образом, право на дистанционную работу и платформенную занятость создают дополнительные возможности реализации права на труд (в

частности, осуществление работы удалённо), существенно расширяя границы традиционной занятости и адаптируя её к вызовам цифровой эпохи.

В контексте новых экономических реалий аналогом права на вознаграждение за труд является право на вознаграждение за труд в цифровой валюте, которое также соответствует всем выделенным признакам цифровых прав. Общность идейной основы этих прав состоит в сохранении возможности получать оплату за свой труд в различных формах, неизменно сохраняя при этом ключевые принципы справедливой компенсации за работу. Как и в ранее рассмотренных случаях, право на вознаграждение за труд в его традиционном понимании возникло значительно раньше, тогда как право на вознаграждение за труд в цифровой валюте появилось вследствие развития цифровых технологий и массового появления цифровых валют (криптовалют, токенизированных активов и иных форм цифровых платежных средств). Принципиально важно, что указанное право создаёт новые возможности для реализации права на вознаграждение за труд, не только расширяя формы его получения, но и активно способствуя интеграции трудовых отношений в глобальную цифровую экономику.

В условиях цифровой трансформации современным воплощением права на отдых является право на офлайн, под которым понимается отказ от взаимодействия с работодателем за рамками установленного рабочего времени. Данное право полностью сохраняет общую идейную основу с традиционным правом на отдых, заключающуюся в гарантировании работнику времени для восстановления ресурсов и защиты от чрезмерных трудовых нагрузок.

Исторически право на офлайн возникло гораздо позже права на отдых, что обусловлено распространением дистанционных форм занятости, при которых требуется постоянное цифровое присутствие работника в корпоративных информационных системах. Формирование этого права стало возможным благодаря развитию ИКТ, в частности: глобальных интернет-коммуникаций; систем электронного документооборота; корпоративных мессенджеров и других средств удалённого трудового взаимодействия. Таким

образом, право на офлайн не только создаёт дополнительные механизмы реализации права на отдых в цифровой среде, но и формирует новые гарантии защиты личного времени работника в условиях постепенного стирания границ между рабочим и личным пространством в эпоху цифровизации.

В цифровую эпоху современным воплощением права на информацию (в частности, права на получение и передачу информации) в контексте трудового процесса выступает право на электронное взаимодействие работника (служащего, исполнителя) с работодателем (нанимателем, заказчиком). Данное право органично сохраняет общую идейную основу с традиционным правом на информацию, заключающуюся в обеспечении возможности осуществлять базовые информационные операции - получение, передачу и обработку сведений, необходимых для осуществления трудовой деятельности.

В исторической ретроспективе право на электронное взаимодействие сформировалось заметно позже классического права на информацию, что обусловлено развитием цифрового пространства и его активным использованием для организации трудовых коммуникаций. Его становление стало возможным благодаря: распространению корпоративных информационных систем; внедрению электронного документооборота; развитию современных каналов передачи данных. Таким образом, право на электронное взаимодействие не только создает новые возможности для реализации права на информацию в цифровой среде, но и формирует дополнительные гарантии эффективного трудового процесса в условиях цифровой трансформации экономики.

Сегодня современным цифровым воплощением права на защиту прав в сфере труда (включая право на защиту персональных данных) выступает право на их защиту в цифровой среде, проявляющееся в таких формах, как подача исковых заявлений в суд в электронном виде и направление обращений в государственную инспекцию труда через цифровые платформы. Данное право последовательно сохраняет общую идейную основу с традиционными механизмами защиты, заключающуюся в обеспечении возможности

восстановления нарушенных прав посредством предусмотренных законодательством способов.

В историко-правовом аспекте право на цифровую защиту прав в сфере труда сформировалось значимо позже классических механизмов правовой защиты, что обусловлено технологическим развитием и цифровизацией деятельности правозащитных институтов. Его становление стало возможным благодаря: созданию государственных электронных судебных систем; развитию цифровых платформ обратной связи с контролирующими органами; внедрению безопасных каналов электронного взаимодействия.

Таким образом, право на цифровую защиту прав в сфере труда не только расширяет спектр возможных способов защиты, но и создает новые правовые гарантии эффективного восстановления нарушенных прав в условиях динамичной цифровой трансформации правового пространства.

Проведенный анализ подтверждает, что цифровизация экономики существенно расширяет содержание традиционных прав в сфере труда благодаря появлению новых средств и способов реализации возможного поведения личности в данной области. По своей сути, цифровые права в области труда представляют собой меры возможного поведения личности, осуществляющей занятость в цифровой среде и использующей информационно-коммуникационные технологии для реализации своих трудовых и смежных с ними прав и гарантий.

Проведенное исследование теоретико-методологических основ цифровизации и её влияния на правовую сферу позволило сформулировать следующие ключевые положения:

Продemonстрировано, что цифровизация представляет собой многогранный процесс, выходящий за рамки технической оцифровки информации. Она охватывает широкий спектр социально-экономических и правовых преобразований, включая трансформацию общественных отношений, появление новых форм экономической деятельности и изменение традиционных механизмов правового регулирования. Разграничение узкого

(технического) и широкого (социально-экономического) подходов к определению цифровизации позволило выявить её системное влияние на все сферы жизни общества.

Показано, что цифровая экономика является результатом процессов цифровизации, ограниченным экономической сферой. Её ключевая особенность заключается в том, что цифровые данные становятся основным производственным фактором, а их обработка и анализ существенно повышают эффективность хозяйственной деятельности. При этом цифровая экономика требует критического осмысления с учётом потенциальных рисков для личности, общества и государства.

Выявлено, что цифровизация влечёт за собой изменения всех структурных элементов правоотношений. Это проявляется в появлении новых субъектов права (цифровых платформ), объектов (цифровые валюты, большие данные), а также юридических фактов, возникающих в цифровой среде.

Определено, что цифровые права формируются на основе традиционных прав, адаптируя их к условиям цифровой среды. Они включают право на доступ к интернету, защиту персональных данных, дистанционный труд, вознаграждение в цифровой валюте и другие. Эти права не создают принципиально новых ценностей, но расширяют возможности реализации традиционных прав за счёт использования цифровых технологий. В сфере труда цифровые права, такие как право на офлайн или электронное взаимодействие, отражают адаптацию отношений в сфере труда к вызовам цифровой эпохи.

### 1.3. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА СОДЕРЖАНИЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Цифровизация экономики оказывает значительное влияние на сферу труда и занятости, формируя новые подходы к их правовому регулированию. К основным направлениям этого воздействия относится появление и распространение нетипичных форм занятости (дистанционной работы, платформенной занятости), а также совершенствование их правового регулирования.

Одной из ключевых нетипичных форм занятости в современных трудовых отношениях является дистанционная работа<sup>80</sup>. В российском законодательстве до 2013 года отсутствовали специальные нормы о дистанционной работе. Трудовые отношения с такими работниками либо оформлялись обычными трудовыми договорами, либо регулировались нормами о надомном труде, а в некоторых случаях вообще не получали правового оформления<sup>81</sup>.

Ситуация изменилась в 2013 году с принятием новой главы 49.1 Трудового кодекса РФ, которая впервые закрепила понятие дистанционной работы и установила особенности регулирования соответствующих трудовых отношений<sup>82</sup>. В законе были определены специальные правила заключения и изменения трудовых договоров, организации и охраны труда, режима рабочего времени и отдыха, а также прекращения трудовых отношений с дистанционными работниками.

Согласно российскому законодательству, дистанционная работа представляет собой выполнение трудовой функции вне места расположения работодателя и его структурных подразделений, без привязки к конкретному

---

<sup>80</sup> Заклюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2019. № 1. С. 203.

<sup>81</sup> Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № 10. С. 37.

<sup>82</sup> Гл. 49.1 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

рабочему месту, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей (включая интернет) для выполнения работы и взаимодействия сторон<sup>83</sup>.

Дистанционная работа представляет собой форму нетипичной занятости, обладающую характерными признаками, которые отличают её от классической модели трудовых отношений<sup>84</sup>.

Во-первых, традиционная модель трудовых отношений предполагает обязательную привязку к конкретному рабочему месту. В случае дистанционной работы трудовая функция выполняется вне стационарного рабочего места, что делает условие о месте работы менее значимым. Это обусловлено как невозможностью, так и практической нецелесообразностью контроля со стороны работодателя за территориальным местоположением дистанционного работника.

Во-вторых, классические трудовые отношения основаны на традиционных формах взаимодействия между работником и работодателем. В дистанционном формате такое взаимодействие осуществляется преимущественно через информационно-телекоммуникационные сети, включая сеть «Интернет» и сети связи общего пользования.

Дистанционная работа имеет как преимущества, так и недостатки для всех участников трудовых отношений. Для работников основными достоинствами являются: экономия временных и финансовых ресурсов, связанных с ежедневными поездками на работу; гибкие условия труда, выражающиеся в возможности самостоятельного выбора режима работы и рабочего места. Особую ценность дистанционный формат представляет для отдельных категорий граждан, таких как инвалиды, лица, осуществляющие уход за детьми, и студенты, поскольку позволяет эффективно сочетать трудовую деятельность с другими социальными функциями<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> Ст. 312.1 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>84</sup> Белицкая И.Я. Дистанционный труд в России: в поисках решения // Закон. 2019. № 11. С. 58.

<sup>85</sup> Шуралева С.В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. № 4. С. 647.

Для работодателей ключевые преимущества заключаются в сокращении материальных затрат на содержание рабочих мест (отпадает необходимость в аренде помещений, оплате коммунальных услуг и содержании обслуживающего персонала), а также в возможности привлечения квалифицированных специалистов из других регионов<sup>86</sup>.

На общесоциальном уровне дистанционная занятость способствует снижению экологической нагрузки за счет уменьшения использования личного транспорта для поездок на работу, помогает решать проблемы перенаселения крупных городов и миграции населения из региональной периферии, а также способствует снижению уровня безработицы<sup>87</sup>. В условиях пандемии дистанционная работа приобретает особую значимость, минимизируя физические контакты между людьми и тем самым снижая риск массовых заражений, что особенно важно для защиты здоровья лиц с хроническими заболеваниями<sup>88</sup>.

Однако дистанционной работе присущи и существенные недостатки. Для работников к ним относятся: размывание границ между профессиональной и личной жизнью; сложности с самоорганизацией рабочего процесса; коммуникативные проблемы, вызванные отсутствием непосредственного общения с коллегами; ограниченные возможности для производственного обучения и повышения квалификации. Работодатели сталкиваются с такими проблемами, как: трудности в осуществлении контроля за выполнением трудовых обязанностей дистанционными работниками; вопросы обеспечения производительности и качества выполняемой работы; сложности в создании надлежащих условий труда для удалённых сотрудников.

До 2021 года в нормах трудового права, регулирующих дистанционный труд, существовали значительные пробелы и противоречия. Однако

---

<sup>86</sup>Попова М. Особенности организации дистанционной работы // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2022. № 4. С. 16.

<sup>87</sup>Томашевский К.Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 33.

<sup>88</sup>Киселева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия АлтГУ. Юридические науки. 2018. № 6. С. 163.

реформирование законодательства откладывалось, что объяснялось относительно невысокой распространенностью данной формы занятости в России по сравнению с западноевропейскими странами и США. По данным на октябрь 2020 года, около 3,7 млн. российских граждан (7% от общего числа работающих) трудились дистанционно<sup>89</sup>.

Ситуация кардинально изменилась в 2020 году в связи с пандемией COVID-19. Введенные ограничительные меры вынудили многих работодателей перевести сотрудников на удаленный режим работы, что позволило сохранить хозяйственную деятельность предприятий. Пандемия не только ускорила распространение дистанционной занятости, но и обострила существующие проблемы ее правового регулирования<sup>90</sup>.

Реформирование института дистанционного труда произошло в декабре 2020 года с принятием Федерального закона от 8 декабря 2020 года № 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»<sup>91</sup>, который вступил в силу с 1 января 2021 года. Закон внес существенные изменения в главу 49.1 Трудового кодекса РФ, упростив электронное взаимодействие между работником и работодателем<sup>92</sup>.

В частности, обязательное использование усиленной квалифицированной электронной подписи сохранилось только для работодателей, тогда как работникам разрешено применять усиленную неквалифицированную подпись. Направление работнику трудового договора о дистанционной работе стало осуществляться только по его запросу. Кроме того, закреплена альтернативная

---

<sup>89</sup> Солодка Т.И., Индустриев М.А. Межстрановые сопоставления безработицы и экономического роста в условиях пандемии COVID-19 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. 2021. № 1. С. 36.

<sup>90</sup> Томашевский К.Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии. С. 32.

<sup>91</sup> 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: федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8052.

<sup>92</sup> Куревина Л. Электронный документооборот в трудовых отношениях // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2022. № 1. С. 67

форма электронного взаимодействия, определяемая коллективным договором или локальными нормативными актами<sup>93</sup>. Эти нововведения значительно упростили порядок взаимодействия сторон дистанционных трудовых отношений, что создает благоприятные условия для развития этой формы занятости.

Законодатель закрепил три вида дистанционной работы: постоянную, временную (до 6 месяцев) и периодическую (с чередованием удаленного и стационарного режимов)<sup>94</sup>. Особого внимания заслуживает временная дистанционная работа, которая может вводиться работодателем в исключительных случаях без согласия работника. При этом на работодателя возлагается обязанность по обеспечению сотрудника необходимым оборудованием и компенсации связанных с дистанционной работой расходов.

Однако практическая реализация этих норм столкнулась с определенными трудностями<sup>95</sup>. Возникли сложности с расчетом объемов потребляемой электроэнергии, отсутствует четкий механизм компенсации за использование личного оборудования работника, наблюдается неопределенность порядка возмещения расходов на программное обеспечение и технические средства<sup>96</sup>.

Для решения этих проблем предлагается устанавливать фиксированный размер компенсации за электроэнергию на основе средних расчетов, определять порядок возмещения расходов в локальных нормативных актах, а также применять аналогичный подход к компенсации за использование личного оборудования работника. Внесение соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ будет способствовать реализации конституционного права на

---

<sup>93</sup> 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: федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8052.

<sup>94</sup> Ст. 312.1 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>95</sup> Лютов Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex Russica. 2021. № 6. С. 43.

<sup>96</sup> Кожевникова С.Н. Работник перешел на «дистант», а о возмещении расходов не договорились // Кадровик-практик. 2023. № 5. С. 55.

справедливое вознаграждение за труд и учету дополнительных расходов работников при дистанционной занятости.

В новой редакции главы 49.1 Трудового кодекса РФ введено нормативное положение, включающее время взаимодействия дистанционного работника с работодателем в рабочее время<sup>97</sup>. Однако практическое применение данной нормы осложняется тем, что режим рабочего времени дистанционного работника, как правило, устанавливается им самостоятельно (если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором).

Первоначальная редакция законопроекта содержала более четкие и логичные правила в этом вопросе. В частности, предполагалось установление сторонами конкретного порядка взаимодействия, включающего фиксированное время выполнения трудовых обязанностей, обязательность ответов работника на запросы работодателя и сроки таких ответов. При этом сохранение норм о ненормированном рабочем дне фактически нивелирует значение нового положения, предоставляя работодателю возможность легально обходить ограничения, связанные со сверхурочной работой<sup>98</sup>.

В связи с этим представляется целесообразным пересмотреть конструкцию нормы о ненормированном рабочем дне, как минимум в направлении увеличения компенсационных выплат и ограничения сферы ее применения, а также вернуться к первоначальной редакции законопроекта в части регламентации порядка взаимодействия сторон. Такие меры будут способствовать реализации конституционного права дистанционных работников на отдых и предотвратят злоупотребления со стороны работодателей, связанные с неопределенностью в регулировании трудовых отношений.

Законодатель также исключил право работодателя самостоятельно устанавливать основания для увольнения дистанционных работников, введя

---

<sup>97</sup> Ст. 312.4 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>98</sup> Лютов Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? С. 39.

специальные нормы, учитывающие специфику удаленной работы. В частности, предусмотрено новое основание для расторжения трудового договора - отсутствие взаимодействия с работодателем без уважительных причин в течение двух рабочих дней подряд после получения соответствующего запроса<sup>99</sup>.

Ю.Б. Носова критикует данную норму, рассматривая ее как неудачную попытку законодателя обеспечить соблюдение трудовой дисциплины, поскольку фактически она позволяет работнику выходить на связь лишь раз в два дня<sup>100</sup>. Однако с такой позицией трудно согласиться. Сроки ответа на запросы работодателя относятся к порядку взаимодействия сторон, который может быть детализирован в локальных нормативных актах. При нарушении установленных сроков работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а при повторном нарушении - уволен за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Второе специальное основание увольнения связано с изменением работником местности выполнения трудовой функции, если это делает невозможным исполнение обязанностей на прежних условиях<sup>101</sup>. При этом понятие «местность выполнения трудовой функции» отличается от «места работы», определяется работником самостоятельно и не фиксируется в трудовом договоре<sup>102</sup>.

В этой связи возникает необходимость законодательного закрепления местности выполнения трудовой функции в качестве обязательного условия трудового договора о дистанционной работе. Без фиксации исходных данных о местности выполнения работы применение данной нормы становится проблематичным, поскольку невозможно установить факт ее изменения. Такое

---

<sup>99</sup> Ст. 312.8 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>100</sup> Носова Ю.Б. Дистанционный труд: достижения и несовершенство современного трудового законодательства // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского Юридические науки. 2022. Т. 8 (74). № 3. С. 137.

<sup>101</sup> Там же.

<sup>102</sup> Носова Ю.Б. Дистанционный труд: достижения и несовершенство современного трудового законодательства. С. 137.

нововведение будет способствовать реализации конституционных принципов свободы труда и передвижения, а также права на справедливое вознаграждение, поскольку изменение местности может влиять на размер заработной платы через механизм компенсационных выплат.

Ещё один важный аспект осуществления трудовой функции в разных местностях связан с вопросами регулирования рабочего времени дистанционных работников<sup>103</sup>. Согласно общему правилу, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается самим работником по своему усмотрению<sup>104</sup>. Однако на территории Российской Федерации действуют различные часовые зоны, границы которых совпадают с границами субъектов федерации. Это создает ситуации, когда работнику приходится работать в ночное время по местному времени, чтобы взаимодействовать с работодателем, находящимся в другой часовой зоне, где в этот момент день.

Действующее трудовое законодательство предусматривает сокращение продолжительности ночной работы на один час без последующей отработки, а также повышенную оплату каждого часа работы в ночное время<sup>105</sup>. Эти обстоятельства обуславливают необходимость закрепления в трудовом договоре с дистанционным работником не только местности выполнения трудовой функции, но и конкретного режима рабочего времени. Такое регулирование послужит дополнительной гарантией реализации конституционного права работников на отдых.

Ряд проблем правового регулирования дистанционной занятости остался нерешенным после последних законодательных изменений. В частности, сохраняется пробел в регулировании трансграничной дистанционной занятости<sup>106</sup>. Отсутствуют специальные нормы, регулирующие труд иностранных граждан на российских работодателей дистанционно, российских

---

<sup>103</sup> Осипова С.В. Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы // Юридический вестник Самарского университета. 2022. № 3. С. 57

<sup>104</sup> Ст. 312.4 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>105</sup> Ст. 154 Трудового кодекса РФ.

<sup>106</sup> Менкенов А.В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. №3. С. 33.

работников на зарубежных работодателей, а также российских работников, выполняющих работу за границей для российских компаний<sup>107</sup>. Для устранения этого пробела требуется разработка специальных правил, регулирующих трансграничные трудовые отношения.

Ещё одной нерешённой проблемой остаётся регулирование охраны труда дистанционных работников. Многие традиционные требования охраны труда сложно применить к дистанционной работе<sup>108</sup>. В частности, практически невозможно реализовать обязанности по учёту и расследованию несчастных случаев из-за отсутствия у дистанционного работника стационарного рабочего места. Для решения этой проблемы необходимо разработать специальные нормы, обеспечивающие защиту прав дистанционных работников в сфере охраны труда.

В целом, внесённые изменения в законодательство заслуживают положительной оценки. Большинство ранее существовавших проблем было успешно решено, и теперь требуется лишь точечная корректировка отдельных положений для полного урегулирования всех аспектов дистанционной занятости.

Цифровизация экономики оказывает значительное влияние на содержание конституционных прав в сфере труда. Далее предлагается рассмотреть общую характеристику этого влияния на примере ключевых прав в сфере труда, более детальный анализ которых будет представлен во второй главе диссертационного исследования.

При рассмотрении свободы труда как возможности распоряжаться своими способностями к труду следует отметить следующие трансформационные процессы. Современный рынок труда претерпевает существенные изменения под воздействием цифровизации: происходит автоматизация трудовых процессов, исчезают многие традиционные профессии, растёт структурная безработица, вызванная внедрением новых

---

<sup>107</sup>Лютков Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? С. 43.

<sup>108</sup>Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости // Образование и право. 2022. № 1. С. 238.

технологий и автоматизацией производства<sup>109</sup>. Одновременно наблюдается повышенный спрос на специалистов в сфере информационных технологий в связи с расширением этого сегмента экономики.

Важным фактором, влияющим на возможности трудоустройства, становятся цифровые инструменты подбора персонала, используемые работодателями. Размещение вакансий в социальных сетях и на электронных платформах с применением таргетированных технологий может приводить к косвенной дискриминации кандидатов, если в алгоритмах отбора используются дискриминационные фильтры по признакам расы, пола, возраста и другим характеристикам<sup>110</sup>. Таким образом, цифровизация экономики может в определенной мере ограничивать свободу труда и возможности трудоустройства как вследствие структурных изменений на рынке труда, так и из-за особенностей использования цифровых инструментов рекрутинга.

Анализируя право на отдых, необходимо отметить следующие аспекты его реализации в цифровую эпоху. В условиях цифровой трансформации многие организации оптимизируют бизнес-процессы путем внедрения современных информационных технологий: переходят на электронный кадровый документооборот, совершенствуют формы взаимодействия с сотрудниками и контрагентами через корпоративную электронную почту и мессенджеры<sup>111</sup>. Однако зачастую организации, используя современные технические средства, злоупотребляют своими правами: требуют от работников и исполнителей постоянной доступности и решения рабочих вопросов вне установленного рабочего времени. Это приводит к размыванию границ между рабочим временем и временем отдыха, лишая работников и исполнителей возможности полноценно восстанавливать силы<sup>112</sup>. Следовательно, право на

---

<sup>109</sup>Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда С. 178.

<sup>110</sup> Митрясова А.С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 23.

<sup>111</sup> Миронова И.И., Лузаков А.А. Электронный кадровый документооборот в условиях перехода к модели цифровой экономики // Московский экономический журнал. 2020. №.11. С. 205.

<sup>112</sup> Чесалина О.В. Новеллы законодательства о дистанционной (удалённой) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 99. С. 102.

отдых в условиях цифровой экономики требует дополнительных правовых гарантий, обеспечивающих его реальное осуществление.

При рассмотрении права на защиту трудовых прав и свобод следует отметить следующие значимые аспекты. Государственные органы и бизнес-сообщество активно внедряют цифровые технологии в свою деятельность, что создает новые возможности для защиты прав в сфере труда<sup>113</sup>. В настоящее время работники и исполнители могут обращаться за защитой своих прав в электронной форме через интернет: подавать исковые заявления через государственную автоматизированную систему «Правосудие», направлять обращения в Государственную инспекцию труда через электронный сервис «Онлайнинспекция.рф». Такие электронные сервисы способствуют реализации права на защиту прав в сфере труда, упрощая и ускоряя процедуру подачи жалоб и исков.

В контексте судебной защиты прав в сфере труда важно отметить, что в результате цифровизации электронная информация все чаще используется в качестве доказательства при рассмотрении споров. Однако законодательство не содержит четкого определения статуса электронных доказательств и специальных правил их оценки<sup>114</sup>, что создает практические трудности и осложняет защиту прав в сфере труда.

Рассматривая право на вознаграждение за труд, следует выделить следующие аспекты его реализации в цифровых условиях. Цифровизация приводит к появлению новых прав в сфере оплаты труда (например, права работника выбирать кредитную организацию для перевода заработной платы) и наполнению новым содержанием уже существующих прав (например, права получать информацию о составе заработной платы в электронной форме)<sup>115</sup>. Расширяются способы выплаты заработной платы: помимо выплаты в месте

---

<sup>113</sup>Трейер И.А. Цифровизация в органах государственной власти: преимущества и вызовы // Экономика и социум. 2023. № 12. С. 1426.

<sup>114</sup>Ярошенко Т.В. Правовая природа электронных доказательств в гражданском процессе: некоторые проблемные вопросы // Российский судья. 2022. № 9. С. 12.

<sup>115</sup>Лушников А.М., Лушникова М.В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 4.

выполнения работы, зарплата может переводиться на счет в кредитной организации по выбору работника, который вправе впоследствии изменить выбранную кредитную организацию.

Помимо трудовых отношений, цифровая среда активно развивает фриланс – удаленную занятость по оказанию услуг или выполнению работ<sup>116</sup>. Эти отношения регулируются нормами гражданского законодательства, при этом фриланс не имеет специального комплексного регулирования в Гражданском кодексе РФ. Тем не менее, для регулирования отношений с иностранным элементом, что часто встречается в международном фрилансе, Гражданский кодекс РФ содержит коллизионные нормы (например, в Разделе VI)<sup>117</sup>. В современных условиях, особенно в контексте экономических санкций, трансграничные расчёты, связанные с оплатой услуг фрилансеров, сталкиваются с серьёзными ограничениями. Это усиливает актуальность вопроса легализации расчётов в цифровой валюте, которая на данный момент запрещена в качестве средства платежа на территории РФ.

Субъекты экономической деятельности получили техническую возможность осуществлять расчеты в цифровой валюте, включая выплату вознаграждения за труд<sup>118</sup>. Однако действующее законодательство запрещает использование цифровой валюты в качестве платежного средства, что ограничивает реализацию права на получение вознаграждения за труд в такой форме.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что цифровизация экономики трансформирует традиционные отношения в сфере труда, создавая новые формы занятости и требуя модернизации правового регулирования. Внедрение дистанционной работы как ключевой нетипичной формы занятости демонстрирует как значительные преимущества (гибкость, доступность, экономическая эффективность), так и серьезные вызовы (размывание границ

---

<sup>116</sup> Забелина, О. В., Мирзабалаева, Ф. И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. № 4. С. 312.

<sup>117</sup> Гражданский кодекс РФ. Часть третья от 26 ноября 2001 года № 146-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 49 Ст. 4552.

<sup>118</sup> Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда // Право и цифровая экономика. 2020. № 2. С. 20.

рабочего времени, сложности контроля, вопросы охраны труда). Особую значимость эти процессы приобрели в период пандемии, когда дистанционная занятость стала массовым явлением, обнажив пробелы в правовом регулировании.

Законодательные изменения 2020-2021 годов, направленные на регулирование дистанционного труда, хотя и устранили многие противоречия, но не решили всех проблем. Сохраняются сложности с компенсацией расходов работников, определением рабочего времени, охраной труда, а также отсутствует четкое регулирование трансграничной дистанционной занятости. Эти пробелы требуют дальнейшей проработки, включая разработку механизмов возмещения затрат на электроэнергию и оборудование, уточнение режима рабочего времени и создание специальных норм по охране труда для удаленных работников.

Цифровизация существенно влияет на реализацию конституционных трудовых прав, принося как новые возможности, так и риски. С одной стороны, появляются электронные способы защиты прав, упрощающие доступ к правосудию, с другой - возникают новые формы дискриминации при цифровом рекрутинге и угрозы праву на отдых из-за постоянной цифровой доступности. Особого внимания заслуживает вопрос цифровых валют как формы вознаграждения за труд, который требует баланса между технологическими возможностями и необходимостью правовой определенности.

Современное законодательство демонстрирует способность адаптироваться к цифровым вызовам, однако эта адаптация носит фрагментарный характер. Для полноценного урегулирования новых форм занятости необходима системная работа по совершенствованию правовых норм с учетом как технологических возможностей, так и необходимости защиты фундаментальных прав в сфере труда в условиях цифровой трансформации экономики.

## ГЛАВА 2. КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ВЫЗОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ПРАВ В СФЕРЕ ТРУДА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

### 2.1. ТРАНСГРАНИЧНАЯ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОЙ СВОБОДЫ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Права в области занятости и трудоустройства охватывают свободу труда и право на труд. В данном параграфе предлагается рассмотреть ключевые аспекты реализации этих прав в условиях цифровизации экономики, включая трансграничную и платформенную занятость, трансформацию рынка труда под влиянием ИИ, а также изменение механизмов поиска работы в цифровой среде.

Трудовое и гражданское законодательство эволюционируют под воздействием глобализации – процесса, охватывающего трансграничные взаимодействия между индивидами, организациями, институтами и рынками. Глобализация затрагивает все сферы общественной жизни (экономику, политику, культуру, социальные отношения), а в современных условиях приобретает цифровой характер. На фоне глобальных кризисов, включая пандемию COVID-19, традиционные формы экономической активности (финансовые потоки, международная торговля) сокращаются, тогда как цифровые экономические связи демонстрируют стремительный рост<sup>119</sup>.

Цифровая глобализация выступает ключевым фактором формирования глобального виртуального рынка труда<sup>120</sup>, который представляет собой систему отношений найма рабочей силы в виртуальном пространстве<sup>121</sup>. Структурно данный рынок включает следующие элементы: субъекты

---

<sup>119</sup> Гурьянов Н.Ю. Гурьянова А.В. Цифровая глобализация в контексте развития цифровой экономики и цифровых технологий // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2020. № 3. С. 65.

<sup>120</sup> Безруков Д.А. Глобальный рынок труда: основные факторы формирования // Экономическая теория. 2009. № 2. С. 6

<sup>121</sup> Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиции трудового права России // Вестник Пермского университета. 2014. № 3. С. 157.

(работники/исполнители-соискатели и организации-работодатели/наниматели/заказчики); отношения и связи между ними, опосредованные цифровыми технологиями.

Следствием цифровой глобализации становится распространение трансграничной дистанционной работы и платформенной занятости. Если классическая дистанционная работа характеризуется отсутствием стационарного рабочего места и использованием информационно-телекоммуникационных сетей для выполнения трудовой функции, то трансграничная дистанционная работа дополнительно предполагает наличие иностранного элемента. Последний может проявляться в: субъектном составе (иностраный работник/исполнитель или работодатель/заказчик); объекте правоотношения (например, выполнение работы за рубежом); юридических фактах, связанных с иностранной юрисдикцией<sup>122</sup>.

Наличие иностранного элемента в таких отношениях, а также различия в национальных законодательствах порождают коллизию права (от лат. *collisio*— «столкновение»). Под коллизией понимается ситуация, когда к одному правоотношению могут быть применены нормы двух или более правовых систем<sup>123</sup>.

Разрешение коллизий осуществляется посредством коллизионных норм, которые, в отличие от материальных, не устанавливают конкретные правила поведения, а определяют, право какого государства подлежит применению. Структура коллизионной нормы включает: объём (сфера отношений, регулируемых нормой); привязку (критерии выбора применимого права).

К отношениям в сфере труда, осложнённым иностранным элементом, применяются следующие правила определения применимого права<sup>124</sup>: свобода

<sup>122</sup> Сауткина В.А. Виртуальная занятость: новые возможности и риски // Социально-трудовые исследования. 2020. № 1. С. 61.

<sup>123</sup> Лаврентьев А.Р. Коллизии норм права: понятие и основание классификации // Юридическая техника. 2017. № 11. С. 197.

<sup>124</sup> Шестерякова И.В. Коллизионное регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений, осложнённых иностранным элементом // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2015. № 5. С. 180.

выбора применимого права (автономия воли – *lex voluntatis*); закон места осуществления трудовой функции или выполнения работ (*lex loci laboris*); закон местонахождения работодателя/заказчика; закон флага судна (*lex flagi*); закон гражданства работодателя или заказчика (*lex patriae, lex nationalis*); личный закон работодателя или заказчика – юридического или физического лица (*lex personalis* или *lex societatis*); закон страны заключения договора (*lex loci contractus*).

Рассмотрим данные коллизионные принципы более детально с учётом их возможного применения к отношениям трансграничной дистанционной работы.

Закон места работы (*lex loci laboris*) предполагает применение права государства, на территории которого фактически осуществляется трудовая деятельность<sup>125</sup>. В качестве примера можно привести ст. 6 Международного договора между РФ и Королевством Испания о социальном обеспечении (ратифицирован федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 183-ФЗ «О ратификации Договора между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении»<sup>126</sup>), согласно которой трудящиеся подпадают под действие законодательства той страны, где они выполняют работу<sup>127</sup>.

Однако в условиях дистанционной занятости применение этого подхода затруднительно, поскольку у работника или исполнителя отсутствует стационарное рабочее место. Занятый дистанционно может выполнять работу в любой точке мира при наличии доступа к интернету, что делает локализацию места работы неопределённой.

---

<sup>125</sup> Богуславский М.М. Международное частное право: учебник. 7-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2021. С. 524.

<sup>126</sup> О ратификации Договора между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении: федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 183-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4565.

<sup>127</sup> Договор между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении [подписан в г. Мадриде 11 апреля 1994 года] // Бюллетень международных договоров. 2005. № 2. С. 58-65.

Закон местонахождения работодателя или заказчика включает несколько вариантов: *lex patriae* (закон гражданства работодателя или заказчика); *lex societatis* (личный закон юридического лица); *lex personalis* (личный закон работодателя или заказчика— физического лица).

Согласно данному подходу, применимым правом считается право страны, где находится штаб-квартира или основное место деятельности работодателя или заказчика<sup>128</sup>. Например, ч. 2 ст. 7 того же договора РФ и Испании устанавливает, что на сотрудников транспортных предприятий, работающих в нескольких странах, распространяется законодательство государства, где расположена администрация предприятия<sup>129</sup>.

Этот закон представляется более подходящим для регулирования трансграничной дистанционной работы, поскольку местонахождение работодателя, в отличие от места работы, является стабильным критерием.

Автономия воли (*lex voluntatis*) позволяет сторонам договора самостоятельно определить, законодательство какой страны будет регулировать их отношения<sup>130</sup>. С одной стороны, этот подход обеспечивает гибкость, отвечая потребностям современных форм занятости. С другой стороны, он может приводить к ухудшению положения работника из-за изначального неравенства сторон в переговорном процессе. В отсутствие императивных норм, защищающих работника, выбор права может быть использован работодателем для минимизации своих обязательств.

Закон страны заключения договора (*lex loci contractus*) предполагает применение права того государства, на территории которого был заключён договор<sup>131</sup>.

---

<sup>128</sup> Богуславский М.М. Международное частное право: учебник. 7-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2021. С. 525.

<sup>129</sup> Договор между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении [подписан в г. Мадриде 11 апреля 1994 года] // Бюллетень международных договоров. 2005. № 2. С. 58-65.

<sup>130</sup> Богуславский М.М. Международное частное право: учебник. 7-е изд., перераб. и доп. С. 524.

<sup>131</sup> Там же.

При рассмотрении вопроса о применимости данного правила к регулированию трансграничных дистанционных трудовых отношений следует учитывать эволюцию подходов российского законодателя. Так, в предыдущей редакции Трудового кодекса РФ местом заключения трудового договора о дистанционной работе признавалось местонахождение работодателя. Однако действующая редакция Трудового кодекса РФ исключила данное положение, что создаёт правовую неопределённость. В соответствии со ст. 312.2 Трудового кодекса РФ, трудовой договор о дистанционной работе может заключаться путём обмена электронными документами между сторонами<sup>132</sup>, что фактически делает невозможным однозначное определение места его заключения в традиционном понимании *lex loci contractus*.

Особую сложность представляет вопрос о возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданами РФ и иностранными гражданами, проживающими за границей. Официальная позиция Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд), изложенная в ведомственном письме, сводится к тому, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает такой возможности, поскольку обеспечение безопасных условий труда для работников, находящихся за пределами России, признаётся неосуществимым<sup>133</sup>.

Хотя письмо Минтруда не обладает нормативно-правовой силой, оно отражает официальную позицию уполномоченного государственного органа, что придаёт ему значительный вес в правоприменительной практике<sup>134</sup>. Вместе с тем данная позиция представляется дискуссионной и требует критического осмысления. Ограничительное толкование трудового законодательства, основанное на его пробельности, не может служить достаточным основанием

<sup>132</sup> Ст. 312.2 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>133</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 сентября 2022 года № 14-2/ООГ-5755 «О возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином, имеющим двойное гражданство и проживающим за пределами РФ» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 16.03.2024).

<sup>134</sup> Сауткина В.А. Виртуальная занятость: новые возможности и риски. С. 59.

для запрета на оформление трудовых отношений с дистанционными работниками, выполняющими трудовую функцию за рубежом. Напротив, трансграничный характер трудовых отношений диктует необходимость их надлежащего правового оформления в соответствии с общими принципами трудового права<sup>135</sup>.

Критикуемый подход Минтруда также не учитывает специфику охраны труда дистанционных работников. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, обязанности работодателя в этой сфере существенно ограничены и включают лишь расследование несчастных случаев, учёт профессиональных заболеваний, выполнение предписаний контролирующих органов и обязательное социальное страхование<sup>136</sup>. Несмотря на возможные сложности, связанные с территориальной удалённостью работника (например, при расследовании несчастного случая), исполнение этих обязанностей не является принципиально невозможным, а дополнительные расходы не могут рассматриваться как абсолютное препятствие для возникновения трудовых отношений.

Показательно, что иная позиция представлена Министерства финансов Российской Федерации (далее – Минфин), который в своих официальных разъяснениях не усматривает правовых препятствий для заключения трудовых договоров о дистанционной работе при выполнении трудовой функции за границей<sup>137</sup>. Подобное расхождение в подходах двух ведомств подчёркивает необходимость дальнейшего совершенствования законодательства и выработки единой доктринальной позиции по данному вопросу.

Таким образом, цифровая глобализация трансформирует мировой рынок труда, перенося его в цифровое пространство и способствуя активному

---

<sup>135</sup> Л.В. Зайцева, О.А. Абакумова. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность //Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 243.

<sup>136</sup>Ст. 312.7 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>137</sup>Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 11 ноября 2022 года № 03-04-05/109842 «Об НДФЛ и страховых взносах с вознаграждения по трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе за пределами РФ» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 16.03.2024).

распространению трансграничной дистанционной работы. Однако отсутствие чёткой правовой регламентации таких отношений создаёт значительные риски для реализации трудовых прав дистанционных работников, усугубляя их уязвимость в условиях правовой неопределённости<sup>138</sup>.

Традиционные коллизионные принципы, такие как закон места работы (*lex loci laboris*), оказываются малоэффективными в регулировании трансграничной дистанционной занятости из-за отсутствия фиксированного рабочего места и территориальной мобильности работника. В то же время принцип автономии воли (*lex voluntatis*), обеспечивая гибкость регулирования, несёт в себе потенциальную угрозу для работника как экономически более слабой стороны, поскольку может быть использован работодателем для минимизации гарантий. В этой связи представляется целесообразным сочетание автономии воли с принципом местонахождения работодателя (*lex societatis*), который обеспечивает большую стабильность и предсказуемость правового регулирования.

Для гражданско-правовых отношений следует также учитывать общие коллизионные правила, установленные российским законодательством. В частности, статья 1186 Гражданского кодекса РФ может применяться к дистанционным фрилансерам, работающим на основании гражданско-правовых договоров. Согласно пункту 1 данной статьи, право, подлежащее применению к гражданско-правовым отношениям с иностранным элементом, определяется на основании международных договоров Российской Федерации, настоящего Кодекса, других законов и обычаев, признаваемых в Российской Федерации. При этом, как следует из пункта 2, если в соответствии с указанными источниками невозможно определить применимое право, применяется право страны, с которой гражданско-правовое отношение наиболее тесно связано<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup>Сауткина В.А. Виртуальная занятость: новые возможности и риски. С. 63.

<sup>139</sup>Ст. 1186 Гражданского кодекса РФ. Часть третья от 26 ноября 2001 года № 146-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2001. - № 49 - Ст. 4552.

Это правило, по сути, выступает общим механизмом определения применимого права в отсутствие специальной регламентации, что делает его актуальным в условиях правовой неопределённости, характерной для трансграничной занятости фрилансеров по гражданско-правовым договорам.

Важно подчеркнуть, что выбор применимого права на основе лишь одного критерия (будь то закон местонахождения работодателя, закон места работы и др.) признаётся в доктрине недостаточным, так как не учитывает комплексный характер трансграничных трудовых отношений<sup>140</sup>. Современные подходы, в частности развиваемые в европейском правопорядке, предлагают более совершенный механизм — материально-правовой подход к принципу тесной связи<sup>141</sup>. В его основе лежит идея применения права страны, чьи публичные интересы и охраняемые законом ценности (например, социальная защита работника) были бы наиболее ущемлены в случае неприменения её законодательства. Данный подход не только учитывает специфику трансграничных отношений, но и обеспечивает баланс интересов, уделяя особое внимание защите уязвимых субъектов, таких как работники.

Перспективным направлением развития законодательства видится интеграция гибридных коллизионных моделей, сочетающих формальные критерии (местонахождение работодателя) с материально-правовой оценкой тесной связи и защитой публичных интересов. Это позволит преодолеть фрагментарность регулирования и создать устойчивые правовые гарантии для участников трансграничной дистанционной занятости в условиях цифровой экономики.

Цифровизация экономики значительно расширяет сферу реализации свободы труда, предоставляя лицам новые возможности для самостоятельного

---

<sup>140</sup> Леанович Е.Б. Регулятивная роль критерия наиболее тесной связи в современном международном частном праве // Беларусь в современном мире: материалы XIV Международной конференции, посвященной 94-летию образования Белорусского государственного университета, 29 октября 2015 г. Минск: Изд. центр БГУ. 2016. С. 130.

<sup>141</sup> Шулаков А.А. Современные подходы к раскрытию содержания принципа наиболее тесной связи в международном частном праве // LexRussica. 2018. № 1. С. 104.

выбора форм и способов применения своих профессиональных навыков. Ярким проявлением этой тенденции стало стремительное распространение платформенной занятости (crowdsourcing), при которой организации-агрегаторы через интернет-платформы привлекают неограниченный круг исполнителей для выполнения разнообразных задач - от перевозок и курьерской доставки до консультационных услуг. В российских реалиях наибольшую популярность приобрели сервисы такси-агрегаторов (Яндекс.Такси, Gett, Uber, RuTaxi), ставшие неотъемлемой частью современной экономики<sup>142</sup>.

Феномен платформенной занятости привел к формированию принципиально нового явления – «планетарного рынка труда», где географические границы традиционного трудового пространства стираются, позволяя клиентам и платформам выбирать исполнителей услуг из любой точки мира. Этот глобальный рынок представляет собой систему экономических отношений по найму рабочей силы, масштабы которой выходят за пределы национальных юрисдикций, охватывая практически весь мир<sup>143</sup>.

Особую научную и практическую значимость приобретает вопрос квалификации отношений, возникающих при использовании интернет-платформ: следует ли рассматривать их как принципиально новую форму занятости или как закономерное развитие уже сложившихся нетипичных трудовых отношений? Проведенный анализ позволяет утверждать, что платформенную занятость следует считать самостоятельной формой нетипичных трудовых отношений, поскольку ей присущи следующие ключевые признаки трудовых правоотношений:

Во-первых, вознаграждение, получаемое исполнителем за выполненную работу, по своей экономической природе сопоставимо с заработной платой в

<sup>142</sup> Зайцева Л.В. Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. С. 240.

<sup>143</sup> Чесалина О.В. Социальное обеспечение дистанционных работников и лиц, работающих через цифровые платформы труда: транснациональная перспектива // Ежедневник трудового права. 2020. С. 302.

традиционных трудовых отношениях. Более того, системы материального стимулирования, применяемые агрегаторами (премиальные баллы, повышенные тарифы), фактически воспроизводят механизмы премирования, характерные для классических трудовых договоров.

Во-вторых, характер выполняемой деятельности (регулярное осуществление однородных действий по запросам заказчиков - перевозок, консультаций и т.д.) соответствует понятию трудовой функции в традиционном понимании. При этом специфика платформенной занятости проявляется в элементах подчинения исполнителей требованиям агрегаторов, что выражается в установлении правил поведения, тарифных сеток и возможности применения санкций, вплоть до отключения от платформы. Данные элементы организационной власти сопоставимы с проявлениями хозяйской власти работодателя в классических трудовых отношениях.

Вместе с тем, платформенная занятость характеризуется существенной модификацией традиционных признаков трудовых отношений. Отсутствие стационарного рабочего места и использование цифровых технологий для удаленного выполнения задач сближает ее с дистанционной формой занятости. Нерегулярный характер трудовой деятельности исполнителей корреспондирует с концепцией гибкого рабочего времени, получающей все большее распространение в современном трудовом праве.

Таким образом, платформенная занятость представляет собой синтез традиционных элементов трудовых отношений и новых характеристик, порожденных цифровой трансформацией экономики. Это требует разработки специальных подходов к правовому регулированию, которые бы учитывали как необходимость защиты прав работников, так и специфику цифровых платформ как новых субъектов трудовых отношений.

Однако следует отметить, что в ряде случаев российский законодатель выбрал альтернативный путь, избегая прямого регулирования отношений на платформе как трудовых или нетипичных трудовых. Ярким примером

выступает Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легким легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»<sup>144</sup>. В этом законе цифровой агрегатор (служба заказа легкового такси) определяется как организация, оказывающая исключительно информационные услуги. При этом лица, фактически осуществляющие перевозки, признаются либо индивидуальными предпринимателями, самозанятыми, либо работниками организаций-партнеров<sup>145</sup>, что исключает возможность признания агрегатора работодателем. Такой подход, хотя и обеспечивает легализацию деятельности и устанавливает требования к безопасности перевозок, не решает ключевой проблемы социальной защищённости исполнителей, сохраняя их статус в гражданско-правовом поле.

Применение труда посредством интернет-платформ представляет собой сложное социально-экономическое явление, характеризующееся двойственной природой. С одной стороны, данная форма занятости обладает рядом неоспоримых преимуществ, наиболее значимым из которых является повышенная гибкость трудовой деятельности. Эта особенность особенно важна для определенных категорий граждан, включая лиц с семейными обязанностями и людей с ограниченными возможностями здоровья, предоставляя им возможность трудиться в адаптированных условиях. Кроме того, популярность платформенной занятости среди потребителей услуг объясняется ее очевидными конкурентными преимуществами по сравнению с

---

<sup>144</sup>Об организации перевозок пассажиров и багажа легким легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2022 года № 580-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 1 (ч. 1). Ст. 27.

<sup>145</sup>Там же.

традиционными формами обслуживания - оперативностью оказания услуг и их относительно низкой стоимостью<sup>146</sup>.

Однако при более глубоком анализе становится очевидным, что негативные последствия платформенной занятости значительно преобладают над ее положительными аспектами. Прежде всего, широкое внедрение цифровых технологий и интернет-платформ неизбежно приводит к трансформации рынка труда, сопровождающейся сокращением традиционных рабочих мест. Процессы автоматизации различных видов трудовой деятельности оказывают комплексное негативное воздействие на систему социального обеспечения. В странах с развитой системой страхования по безработице это может привести к дисбалансу соответствующих фондов, а в сфере пенсионного обеспечения - к сокращению числа застрахованных лиц и, как следствие, уменьшению объема страховых взносов. Данная тенденция создает серьезные риски для устойчивости всей системы социального обеспечения, потенциально ограничивая возможности государства по выполнению своих обязательств перед гражданами, особенно в пенсионной сфере<sup>147</sup>.

Наиболее остро проблема проявляется в области социальной защиты работников, занятых через интернет-платформы. В отличие от традиционных трудовых отношений, платформенная занятость не предусматривает выполнения работодателем (в лице владельцев платформ и заказчиков услуг) ключевых социальных обязательств. Отсутствие необходимости уплаты страховых взносов, гарантии минимального уровня вознаграждения, обеспечения безопасных условий труда, выплаты пособий по временной нетрудоспособности - все это создает значительный правовой вакуум в области защиты прав работников. Фактически, на агрегаторов не распространяются

---

<sup>146</sup> Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. 2020. № 12. С. 1124.

<sup>147</sup> Зайцева Л.В. Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования. С. 243.

основные обязанности работодателя, закрепленные в Трудовом кодексе РФ, что лишает платформенных работников доступа к установленным законодательством гарантиям и компенсациям.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о гибридной природе платформенной занятости, сочетающей в себе как элементы традиционных трудовых отношений, так и характерные черты нетипичных форм занятости (надомный и дистанционный труд). Данный феномен представляет собой промежуточную форму занятости, обладающую следующими отличительными признаками: нестабильность трудовых отношений, цифровая платформа как основной инструмент организации труда, относительная автономия работника в процессе труда при сохранении организационной и экономической зависимости от платформы, а также множественность субъектов на стороне заказчика.

Для минимизации выявленных негативных аспектов платформенной занятости требуется разработка комплексного законодательного регулирования. В качестве возможных вариантов можно рассмотреть: частичное распространение трудового законодательства на отдельные аспекты данных отношений (например, вопросы охраны труда, обязательного социального страхования); создание специального правового режима путем принятия отдельного закона или включения соответствующих норм в Трудовой кодекс РФ либо Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Второй подход представляется более перспективным, поскольку позволяет учесть специфику платформенной занятости и создать сбалансированную систему регулирования. Международный опыт демонстрирует разнообразие подходов к правовому регулированию платформенной занятости - от активного законодательного вмешательства до

политики невмешательства<sup>148</sup>. При этом ни одна из существующих моделей не может быть признана универсальной и безупречной.

Эффективное регулирование платформенной занятости должно основываться на принципе баланса интересов всех участников отношений: для занятых - обеспечение минимальных социальных гарантий; для государства - легализация «серого» сектора занятости; для платформ - защита от рисков переквалификации отношений в трудовые.

Перспективной моделью может стать система добровольного страхования, при которой: работники самостоятельно выбирают и оплачивают необходимые социальные гарантии; платформы предоставляют информационную поддержку и инфраструктуру для оформления гарантий; допускается частичное финансирование со стороны платформ без риска признания трудовых отношений. Такой подход позволит сохранить гибкость платформенной занятости, одновременно обеспечивая базовый уровень социальной защиты работников.

Совершенствование правового регулирования платформенной занятости требует чёткого законодательного закрепления базовых понятий и механизмов. В первую очередь, необходимо нормативное определение ключевых терминов: «платформенная занятость», «платформенный занятый» и «цифровая платформа занятости». Это создаст концептуальную основу для формирования правового статуса участников данных отношений, включая их права, обязанности, гарантии и ответственность.

Основываясь на проведённом ранее анализе, можно выделить три ключевых признака, характеризующих природу платформенной занятости:

Это особая форма трудовой деятельности граждан, которые реализуют свою способность к труду через цифровые платформы. В отличие от традиционной занятости, работники или исполнители самостоятельно находят

---

<sup>148</sup> Платформенная занятость вызовы и возможные решения Текст: электронный. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 23.03.2023).

клиентов, получают заказы и выполняют конкретные задания, используя технологические решения платформы. При этом платформа выступает не просто посредником, а организатором всего трудового процесса, создавая инфраструктуру для взаимодействия между исполнителями и заказчиками.

Характерной чертой является относительная автономия занятого в организации своей трудовой деятельности. Занятый самостоятельно определяет график работы, выбирает заказы, распределяет нагрузку и управляет процессом их выполнения. Эта гибкость составляет одно из основных преимуществ данной формы занятости.

Несмотря на внешнюю самостоятельность, занятый сохраняет существенную организационную и экономическую зависимость от платформы. Платформа устанавливает правила взаимодействия, определяет тарифную политику, контролирует качество услуг и сохраняет право исключения исполнителей из системы, что создаёт асимметричность отношений.

На основании этих признаков предлагается следующее нормативное определение: платформенная занятость - трудовая деятельность граждан, осуществляемая с использованием цифровой платформы занятости, характеризующаяся относительной самостоятельностью занятого в управлении трудовым процессом при фактической организационной и экономической зависимости занятого от интернет-платформы.

Признаками платформенного занятого, как субъекта правоотношений, вытекающих из платформенной занятости, являются.

Во-первых, платформенный занятый всегда является физическим лицом, реализующим свою способность к труду в особых цифровых условиях. В отличие от традиционного работника, он не состоит в прямых трудовых отношениях с конкретным работодателем, а взаимодействует с множеством заказчиков через посредничество цифровой платформы, сохраняя при этом формальный статус самостоятельного исполнителя.

Во-вторых, существенным признаком выступает специфический способ осуществления трудовой деятельности - исключительно через цифровую платформу занятости. Это означает, что весь процесс труда - от поиска заказов и взаимодействия с клиентами до получения вознаграждения - опосредован специализированными цифровыми решениями. При этом платформа не просто выполняет технические функции, а фактически организует трудовой процесс, устанавливая его параметры, правила и условия.

На основании этих признаков предлагается следующее определение: платформенный занятый - физическое лицо, осуществляющее трудовую деятельность с использованием цифровой платформы занятости.

Основу правового статуса платформенного занятого составляют его права, обязанности и ответственность, формирующие сбалансированную систему взаимодействия с цифровыми платформами. Ключевые права платформенных занятых вытекают из необходимости компенсировать асимметрию положения сторон в цифровой среде.

Право на получение информации об условиях работы на платформе призвано нейтрализовать информационное неравенство, особенно важное в условиях алгоритмического управления трудовым процессом. Право на свободный выбор работы отражает реализацию принципа свободы труда в цифровых реалиях, позволяя самостоятельно определять интенсивность и характер трудовой деятельности. Право на оплату труда обеспечит защиту экономических интересов в условиях, когда платформы контролируют тарифы и систему расчетов.

Важную роль играет право платформенных занятых на объединение в профессиональные союзы, позволяющее компенсировать неравенство переговорных позиций, вызванное разобщенностью занятых и отсутствием у них возможностей для личного взаимодействия. Что касается права на социальные гарантии, то его реализация должна осуществляться на принципе добровольности - платформенные занятые смогут самостоятельно определять

необходимый им уровень социальной защиты, внося соответствующие страховые взносы. Такой подход обеспечит учёт особенностей платформенной занятости, в том числе нестабильность заработка и различия в материальном положении занятых, предоставляя им возможность гибко адаптировать социальное обеспечение под свои индивидуальные запросы и финансовые возможности.

Обязанности платформенных занятых сформулированы с учетом необходимости защиты публичных интересов и прав других участников отношений. Требование верификации личности направлено на противодействие мошенничеству и обеспечение безопасности в условиях дистанционного взаимодействия. Подтверждение профессиональной квалификации служит защите потребителей услуг и поддержанию профессиональных стандартов в отсутствие традиционного контроля работодателя. Обязанность соблюдать законодательство сохраняет свою актуальность независимо от формы занятости, обеспечивая соблюдение налоговых, санитарных и иных значимых норм.

Анализ природы цифровой платформы занятости позволяет выделить ключевые признаки, характеризующие данного субъекта трудовых отношений.

Во-первых, цифровая платформа занятости всегда представляет собой организацию (юридическое лицо), что отличает ее от физических лиц-посредников. Этот признак подчеркивает институциональный характер деятельности платформы и необходимость ее регистрации в установленном порядке, что создает основу для правовой ответственности.

Во-вторых, неотъемлемым атрибутом цифровой платформы занятости является принадлежащая ей информационная система. Именно через эту систему осуществляется взаимодействие между исполнителями и заказчиками: распределение заказов, контроль выполнения работ, расчеты между сторонами. При этом платформа не просто предоставляет техническую возможность для

такого взаимодействия, но и устанавливает правила работы, параметры оплаты, критерии оценки качества.

В-третьих, деятельность цифровых платформ занятости преимущественно носит возмездный характер. Как правило, платформы получают комиссионное вознаграждение за каждую успешно завершённую сделку между исполнителем и заказчиком. Это отличает их от волонтерских и благотворительных платформ, хотя отдельные модели могут сочетать коммерческие и социальные механизмы.

На основании указанных признаков можно сформулировать следующее определение: цифровая платформа занятости - это организация, владеющая информационной системой, которая организует взаимодействие между исполнителями и заказчиками для выполнения работ или оказания услуг, как правило, на платной основе.

Цифровая платформа занятости как особый субъект отношений в сфере труда обладает специфическим набором прав и обязанностей, отражающих ее роль в организации платформенного труда.

К числу основных прав цифровой платформы можно отнести: право запрашивать у платформенного занятого необходимую информацию и осуществлять ее проверку; право применять меры стимулирования к платформенному занятому; право отключать от платформы при нарушении условий осуществления профессиональной деятельности.

Обоснование данных прав вытекает из необходимости обеспечения качества услуг и безопасности всех участников отношений. В частности, проверка информации о занятых позволяет минимизировать риски для заказчиков услуг, особенно в таких чувствительных сферах, как перевозки или бытовые услуги. Система стимулирования через рейтинги и бонусы способствует поддержанию необходимого уровня сервиса. Возможность отключения от платформы служит важным инструментом поддержания дисциплины и соблюдения установленных правил взаимодействия.

Обязанности цифровой платформы занятости включают: предоставление платформенным занятым социальных гарантий в определяемом ими объеме; предоставление полной информации об условиях работы на платформе; обеспечение свободы в выборе места и времени работы.

Установление таких обязанностей обусловлено необходимостью защиты интересов платформенных занятых как более слабой стороны отношений. Гибкая система социальных гарантий учитывает нерегулярный характер платформенной занятости, позволяя адаптировать уровень защиты под индивидуальные потребности. Требование полного информирования компенсирует информационную асимметрию, характерную для цифровых платформ. Сохранение свободы в организации труда отражает ключевое преимущество платформенной занятости - ее гибкость, что особенно важно для социально уязвимых категорий работников.

Предложенный баланс прав и обязанностей позволяет сохранить преимущества платформенной модели, одновременно обеспечивая минимальный уровень защиты занятых. Такой подход учитывает как интересы развития цифровой экономики, так и необходимость соблюдения базовых трудовых стандартов в новых условиях организации труда.

Проведённый анализ позволяет констатировать, что цифровая трансформация трудовых отношений, выражающаяся в распространении трансграничной дистанционной работы и платформенной занятости, создаёт принципиально новые условия реализации свободы труда. С одной стороны, цифровые технологии расширяют возможности для профессиональной самореализации, устраняя географические и временные барьеры. С другой стороны, отсутствие адекватного правового регулирования данных форм занятости порождает системные риски, связанные с коллизиями юрисдикций, прекаризацией отношений в сфере труда.

В этой связи представляется необходимым развитие специальных правовых механизмов, которые, сохраняя преимущества цифровых форматов

занятости, обеспечивали бы: чёткое определение применимого права в трансграничных трудовых отношениях; гарантии минимальных социальных стандартов для платформенных занятых.

## 2.2. КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ РИСКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ОТНОШЕНИЯХ В СФЕРЕ ТРУДА

Современное понимание свободы труда требует учета стремительного развития технологий ИИ, оказывающих существенное влияние на отношения в сфере труда. Данный аспект заслуживает особого внимания в контексте формирования новой парадигмы правового регулирования труда.

Правовую основу для развития ИИ в России заложил Указ Президента РФ от 10 октября 2019 года № 490, утвердивший Национальную стратегию развития ИИ до 2030 года. В документе содержится легальное определение ИИ как комплекса технологических решений, способных имитировать когнитивные функции человека, включая самообучение и принятие решений без заранее заданного алгоритма. Важно отметить, что данный комплекс включает не только программное обеспечение, но и соответствующую инфраструктуру, процессы и сервисы по обработке данных<sup>149</sup>.

В научной литературе и нормативных документах принято различать слабый и сильный ИИ. Если слабый ИИ ориентирован на решение узкоспециализированных задач, то сильный ИИ обладает способностью к комплексному мышлению, адаптации и решению разнообразных задач, приближаясь по своим возможностям к человеческому интеллекту<sup>150</sup>.

Национальная стратегия подчеркивает значительный потенциал России в области развития технологий ИИ. Однако анализ дорожной карты «Нейротехнологии и искусственный интеллект» выявляет существенные системные проблемы: дефицит квалифицированных специалистов, отсутствие

---

<sup>149</sup> О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации" (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года»); Указ Президента РФ от 10 октября 2019 года № 124 // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

<sup>150</sup> Митрясова А.С. Трансформация занятости и трудовых отношений под воздействием искусственного интеллекта // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2023. № 5. С. 128.

эффективных образовательных программ, пробелы в нормативно-техническом регулировании и законодательные противоречия в данной сфере<sup>151</sup>.

Прогнозируемое развитие цифровых технологий, включая ИИ, в отношениях в сфере труда требует заблаговременного выявления потенциальных проблем и разработки превентивных мер правового регулирования. Это позволит обеспечить баланс между технологическим прогрессом и защитой трудовых прав в условиях цифровой трансформации экономики.

Современные исследования прогнозируют существенные изменения на рынке труда, обусловленные технологическим прогрессом: массовую безработицу вследствие автоматизации и роботизации, расширение нестандартных форм занятости с сопутствующим ростом прекаризации, усиление конкуренции за рабочие места и увеличение доходного неравенства<sup>152</sup>. В российских реалиях более 20 миллионов рабочих мест находятся в зоне риска автоматизации, причем наиболее уязвимыми оказываются транспортная и строительная отрасли (56% работ), производственный сектор (46%), торговля (44%), тогда как социальная сфера и здравоохранение демонстрируют относительно высокую устойчивость (17% риска)<sup>153</sup>.

Для смягчения последствий технологической безработицы уже сегодня требуются превентивные меры государственного регулирования. В научной литературе предлагаются различные подходы: законодательное закрепление исключительно «человеческих» видов деятельности с установлением соответствующих квот, разработка правовых норм, регламентирующих

---

<sup>151</sup> Митрясова А.С. Трансформация занятости и трудовых отношений под воздействием искусственного интеллекта. С. 128.

<sup>152</sup> Филипова И.А. Стратегия развития искусственного интеллекта и последствия её реализации для трудового права // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2022. № 1. С. 22.

<sup>153</sup> Янченко Е.В. Риски безработицы в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. 2020. № 8. С. 681.

взаимодействие человека и роботизированных систем в трудовом процессе<sup>154</sup>. Одной из дискуссионных мер считается введение безусловного базового дохода, который, однако, должен стимулировать трудовую активность, а не формировать иждивенческие настроения, учитывая значительные бюджетные затраты и риски социальной деградации<sup>155</sup>.

Технологические изменения не только сокращают традиционные рабочие места, но и трансформируют содержание трудовых функций, делая обязательным владение цифровыми компетенциями для большинства профессий. Парадоксальным образом, несмотря на появление новых специальностей (специалисты по ИИ, big data, робототехнике, блокчейну), темпы их создания отстают от скорости вытеснения человеческого труда автоматизированными системами, что усугубляет социальную напряженность<sup>156</sup>.

Усиление конкуренции на рынке труда проявляется в ужесточении требований работодателей: помимо узкопрофессиональных навыков теперь востребованы цифровая грамотность, адаптивность, эмоциональный интеллект, креативность и способность к командной работе. В этой связи особую актуальность приобретает развитие системы непрерывного образования, включающей: фундаментальную цифровую подготовку в школах и вузах с акцентом на развитие адаптивных личностных качеств; государственные программы переобучения действующих специалистов; корпоративное обучение, ориентированное на конкретные технологические решения<sup>157</sup>.

Законодательное закрепление права на цифровое обучение могло бы стать важным шагом в формировании правовых механизмов адаптации к технологическим изменениям, обеспечивающим баланс между интересами

---

<sup>154</sup> Лобачева А.С., Соболев О.В. Этика применения искусственного интеллекта в управлении персоналом // E-Management. 2021. № 1. С. 25.

<sup>155</sup> Сидорина Т.Ю., Глебов О.А., Сидельников И.А. Автоматизация и искусственный интеллект в трудовых практиках // Журнал исследований социальной политики. 2022. № 3. С. 439.

<sup>156</sup> Неизвестный С.И. Социальные проблемы принятия решений искусственным интеллектом в цифровом обществе // Социологический журнал. 2021. № 2. С. 99.

<sup>157</sup> Там же.

работников, работодателей и государства в условиях цифровой трансформации экономики.

ИИ находит применение в трудовых отношениях при сборе и анализе информации для последующего принятия кадровых решений, включая отбор персонала, контроль за трудовой дисциплиной, соблюдением требований охраны труда и нормирование труда.

Современные технологии позволяют автоматизировать процесс собеседования, оценивая не только формальные критерии, такие как образование и квалификация, но и анализируя поведенческие особенности, речь, мимику и ответы кандидатов. Это дает работодателю более полное представление о соответствии соискателя вакантной должности, выходя за рамки традиционных методов оценки.

Использование ИИ в подборе персонала обеспечивает существенную экономию временных и организационных ресурсов, а также позволяет проводить собеседования в дистанционном формате, устраняя географические ограничения. Однако наряду с преимуществами возникают и риски, связанные с возможными нарушениями трудового законодательства, в частности, принципа запрета дискриминации. Зарубежный опыт показывает, что ошибки в работе алгоритмов могут приводить к необъективным решениям, что чаще всего обусловлено недостатками их разработки или некорректным применением<sup>158</sup>.

Качество алгоритмов ИИ напрямую зависит от уровня подготовки специалистов, их создающих. Для минимизации рисков необходимо участие экспертов не только в области цифровых технологий, но и в сфере трудового права, психологии и этики. Это требует формирования междисциплинарных команд, способных разрабатывать системы, учитывающие не только эффективность и производительность, но и разнообразие человеческих

---

<sup>158</sup> Щербакова О.В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников // Российский юридический журнал. 2021. № 3. С. 76.

характеристик, включая особые потребности отдельных групп. В связи с этим представляется целесообразным установление на законодательном уровне требований к квалификации разработчиков, а также к самим алгоритмам, которые должны исключать дискриминационные параметры и обеспечивать справедливость принимаемых решений.

Текущее трудовое законодательство не предусматривает специальных норм, регулирующих применение ИИ при отборе персонала. Вместе с тем, правовую основу для регламентации этих отношений могут составить принципы, закрепленные в Стратегии развития ИИ, в частности: защита прав и свобод человека, прозрачность и объяснимость алгоритмов. Дополнительным ориентиром может служить позитивный зарубежный опыт правового регулирования.

Ключевым элементом правового регулирования должно стать обязательное информирование кандидатов о факте использования ИИ, специфике взаимодействия с системой и базовых принципах ее функционирования. Как справедливо отмечено в Стратегии, недостаточная объяснимость решений ИИ существенно снижает доверие к технологии и сдерживает ее развитие. Прозрачность процедуры позволит не только минимизировать психологический дискомфорт соискателей, но и повысит легитимность автоматизированного отбора<sup>159</sup>.

При этом необходимо учитывать технологические ограничения: в силу объективного несовершенства алгоритмов сохраняются риски ошибочных решений, нарушающих трудовые права. В этой связи критически важным представляется закрепление механизма проверки решений ИИ, включающего: право на обращение к разработчикам системы; проведение независимой экспертизы; обязательное мотивированное обоснование выводов алгоритма. Реализация такого подхода потребует создания эффективных каналов

---

<sup>159</sup>Щербакова О.В. Цифровизация трудовых отношений // Междисциплинарные исследования: опыт прошлого, возможности настоящего, стратегии будущего. 2021. С. 107.

взаимодействия между разработчиками ИИ-решений, работодателями и соискателями, что должно найти отражение в нормативном регулировании<sup>160</sup>.

С учетом устойчивой тенденции к цифровизации производственных процессов возникает насущная необходимость в разработке эффективных правовых механизмов, направленных на минимизацию потенциальных рисков, связанных с внедрением технологий ИИ в сферу трудовых отношений. В этой связи представляется целесообразным законодательное закрепление системы основополагающих принципов, регулирующих применение ИИ в трудовой деятельности.

Во-первых, принцип приоритета прав и свобод человека при использовании ИИ в отношениях в сфере труда. Данная технология призвана служить благим, социально полезным целям – обеспечивать безопасность производственных процессов и способствовать увеличению производительности труда, при этом, не нарушая основные права человека.

Указанный принцип вытекает из конституционного принципа приоритета прав и свобод человека. В соответствии со ст. 18 Конституции РФ права и свободы человека определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием<sup>161</sup>. Учитывая новизну исследуемой технологии и обусловленное этим фактором высокое число потенциальных рисков реализации конституционных прав граждан в сфере труда, представляется, что указанный принцип выступит дополнительной гарантией соблюдения права граждан при использовании технологии ИИ в отношениях в сфере труда.

Во-вторых, принцип ответственного использования ИИ. На современных этапах развития ИИ существуют большие социальные риски передачи окончательного социально-значимого решения ИИ. Поэтому при намерении

---

<sup>160</sup> Щербакова О.В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников. С. 75.

<sup>161</sup> Конституция РФ: Ст. 18.

работодателя реализовать решение ИИ, затрагивающего права работников (например, об увеличении темпов производства или о применении мер дисциплинарной ответственности), оно должно проходить проверку человеком. Такая гибридизация позволит обеспечить баланс интересов сторон трудовых отношений – реализовать эффективное управленческое решение работодателя и соблюсти трудовые права работника.

Указанный принцип также тесно связан с конституционным принципом приоритета прав и свобод человека<sup>162</sup>, а именно – выступает дополнительной гарантией его реализации, поскольку предполагает принятие сторонами дополнительных мер предосторожности с тем, чтобы исключить возможные нарушения конституционных прав граждан в сфере труда.

В-третьих, принцип участия работников в процессах внедрения и применения ИИ в организации – означает участие работников (их представителей) в разработке локальных нормативных актов, регулирующих порядок использования ИИ.

Предлагаемый принцип является частным вариантом принципа регулирования трудовых отношений – участия работников в управлении организацией. Его назначение, как и в изложенных выше принципах, состоит в создании дополнительных условий реализации, гарантировании соблюдения конституционных прав граждан в сфере труда посредством участия в процессах внедрения и применения ИИ в производстве не только экономически сильного субъекта, работодателя, но и стороны работников.

В-четвёртых, принцип неприкосновенности частной жизни работника при использовании ИИ для осуществления контроля за выполнением трудовой функции и управления процессом труда. Важно при разработке алгоритма ИИ предусмотреть ограничение на сбор, использование личных данных работников.

---

<sup>162</sup>Конституция РФ: Ст. 17.

Предлагаемый принцип исходит из конституционного принципа неприкосновенности частной жизни<sup>163</sup>. Сфера частной жизни особенно уязвима при использовании технологии ИИ в отношениях в сфере труда, что требует принятия дополнительных мер и введения ключевых ориентиров, правил, ограничивающих сферы использования ИИ.

В-пятых, принцип информирования работника о применяемых работодателем формах цифрового контроля за выполнением трудовой функции – предполагает предоставление исчерпывающей информации об используемых программах и технологиях ИИ.

Данный принцип вытекает из отраслевого принципа регулирования трудовых отношений – обеспечения права работника на информирование об условиях труда<sup>164</sup>. Назначение данного принципа также состоит в обеспечении соблюдения конституционных прав граждан в сфере труда, поскольку предполагает информирование о применяемых работодателем формах цифрового контроля за выполнением трудовой функции, включая информирование о правах работника, возникающих в этой связи. Осведомленность сторон отношений в сфере труда о применяемых технологиях и своих правах, безусловно, будет способствовать соблюдению прав граждан.

Особое распространение получила технология таргетинга, изначально разработанная для интернет-рекламы<sup>165</sup>. Этот механизм позволяет сегментировать аудиторию по заданным критериям и направлять рекламные сообщения только определенным группам пользователей<sup>166</sup>. Источниками данных для таргетинга служат поисковые запросы, активность в социальных сетях и другие цифровые следы пользователей<sup>167</sup>. К его преимуществам относят

---

<sup>163</sup>Конституция РФ: Ст. 23.

<sup>164</sup>Ст. 21 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>165</sup>Кирюшина И.В., Лебедев Н.Ю. Правовая квалификация адресной рекламы // Известия АлтГУ. Юридические науки. 2018. № 3. С. 135.

<sup>166</sup>Родченкова В.В. Тенькова С.А. Таргетинг или как за нами следят // Социальные коммуникации: наука, образование, профессия. 2018. № 18. С. 87.

<sup>167</sup>Семичева Л.А., Зарубаева Е.Ю. Правовое регулирование таргетинговой рекламы в социальных сетях // Право и государство: теория и практика. 2020. № 3. С. 32.

точность охвата целевой аудитории, гибкость настройки параметров и возможность оценки эффективности.

В сфере подбора персонала таргетинг применяется для адресного размещения вакансий среди пользователей, соответствующих заданным работодателем параметрам. Однако произвольный характер этих критериев создает серьезные риски дискриминации - отбор может осуществляться по признакам пола, возраста, национальности или семейного положения, что прямо противоречит конституционному принципу равенства<sup>168</sup> и нормам трудового законодательства<sup>169</sup>.

Проблема имеет комплексный характер и порождает ряд сложностей: фактическую невозможность для соискателя обнаружить дискриминацию, поскольку он не видит недоступных ему вакансий; трудности доказывания дискриминационного характера отбора в отсутствие доступа к алгоритмам таргетинга; отсутствие эффективных механизмов защиты прав и привлечения к ответственности в случае нарушений.

Эти вызовы требуют разработки специальных правовых механизмов, учитывающих как юридические, так и технологические аспекты применения таргетинга в кадровой работе.

Международная практика свидетельствует, что несмотря на объективные сложности выявления дискриминации через таргетинг, такие случаи уже становятся предметом судебных разбирательств. Ярким примером послужило обращение в 2017 году группы пользователей Facebook<sup>170</sup> в Комиссию США по равным возможностям трудоустройства (ЕЕОС). Поводом стала адресная трансляция вакансий водителей грузовиков и монтажников окон исключительно мужчинам молодого возраста, тогда как женщинам и лицам старше 55 лет эти объявления не демонстрировались.

---

<sup>168</sup> Конституция РФ: Ст.19.

<sup>169</sup> Ст. 3 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>170</sup> Организация, деятельность которой запрещена на территории Российской Федерации.

Позиция работодателей, пытавшихся оправдать избирательный показ вакансий ссылками на типичный демографический состав данных профессий, была признана несостоятельной. Комиссия однозначно квалифицировала такие действия как дискриминацию по признакам пола и возраста, подчеркнув, что сам факт ограничения доступа к информации о вакансии создает неравные условия трудоустройства<sup>171</sup>.

Критический анализ аргументации работодателей позволяет сделать несколько важных выводов: техническая возможность отклика на вакансию не отменяет факта дискриминации, поскольку ограничение доступа к информации существенно снижает реальные шансы на трудоустройство; ссылки на традиционное гендерное распределение профессий противоречат современным тенденциям стирания гендерных стереотипов в профессиональной сфере; избирательный показ вакансий через алгоритмы таргетинга создает скрытые, но системные барьеры для реализации конституционного принципа равенства прав.

Этот прецедент имеет принципиальное значение для формирования правоприменительной практики, демонстрируя необходимость специальных механизмов выявления и пресечения скрытых форм дискриминации в цифровой среде трудоустройства.

Вопрос об определении надлежащего субъекта ответственности за дискриминацию при использовании таргетинговых технологий требует особого рассмотрения в силу сложной структуры соответствующих правоотношений. Наряду с традиционными участниками - работодателями, выступающими заказчиками услуг, и соискателями работы, ключевое значение в данном процессе приобретают интернет-платформы, обеспечивающие техническую реализацию механизмов таргетинга<sup>172</sup>.

<sup>171</sup> Facebookaccusedoffollowingbiasagainstwomaninjobads. Текст: электронный. URL: <https://www.nytimes.com/2018/09/18/business/economy/facebook-job-ads.html> (дата обращения 13.05.2023).

<sup>172</sup>Зорина О.О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски // Право и экономика. 2018. № 8. С. 47.

Показательной в этом отношении является позиция компании Facebook, которая в своих возражениях против обвинений в дискриминации ссылается на положения Section 230 Communications Decency Act, освобождающие интернет-платформы от ответственности за контент, создаваемый третьими лицами<sup>173</sup>. Однако подобная аргументация представляется недостаточно обоснованной, поскольку платформы не ограничиваются пассивным предоставлением технической возможности размещения объявлений, а активно участвуют в формировании и применении алгоритмов отбора целевой аудитории, что фактически делает их полноправными участниками соответствующих правоотношений.

Зарубежный опыт правового регулирования, в частности американская практика, демонстрирует более комплексный подход к данной проблеме. Антидискриминационное законодательство США позволяет привлекать к ответственности всех участников правонарушения, включая не только непосредственных инициаторов, но и лиц, способствовавших совершению дискриминационных действий. Такой подход представляется более соответствующим реалиям цифровой экономики, где противоправный результат часто достигается за счет согласованных действий нескольких субъектов<sup>174</sup>.

В отличие от этого, российское законодательство в лице статьи 13.11.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ предусматривает ответственность лишь за прямое указание дискриминационных критериев в тексте вакансии<sup>175</sup>, что не позволяет эффективно противодействовать скрытым формам дискриминации, осуществляемым через алгоритмы таргетинга. В этой связи представляется необходимым совершенствование правового

<sup>173</sup> Facebook accused of allowing bias against woman in job ads. Текст: электронный. URL: <https://www.nytimes.com/2018/09/18/business/economy/facebook-job-ads.html> (дата обращения 13.05.2023).

<sup>174</sup> Митрясова А.С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации. С. 23.

<sup>175</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 6 сентября 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

регулирования путем введения специальных норм, учитывающих особенности цифрового распространения информации о вакансиях<sup>176</sup>.

В качестве возможного решения можно предложить установление ответственности за целенаправленное ограничение доступа к информации о вакансиях по дискриминационным признакам посредством алгоритмических средств отбора. При этом важно дифференцировать ответственность между работодателями как инициаторами установления дискриминационных параметров и платформами как техническими исполнителями.

Для работодателей состав правонарушения может быть сформулирован как «использование таргетинговых технологий при распространении информации о вакансиях с установлением дискриминационных параметров отбора», тогда как для платформ - как «техническая реализация распространения информации о вакансиях с применением дискриминационных параметров по заданию работодателя». Такой подход позволит создать более эффективный механизм противодействия скрытым формам дискриминации на рынке труда при сохранении справедливого баланса интересов всех участников соответствующих правоотношений.

Судебная защита трудовых прав при дискриминации с использованием таргетинговых технологий возможна в рамках ст. 391 Трудового кодекса РФ, предусматривающей рассмотрение индивидуальных трудовых споров о дискриминации<sup>177</sup>. Однако российская судебная практика по таким делам практически отсутствует, что объясняется рядом объективных факторов. Во-первых, скрытый характер дискриминации через таргетинг существенно затрудняет доказывание факта нарушения. Во-вторых, низкая правовая грамотность населения препятствует своевременному обращению за защитой. В-третьих, действующие правила доказывания в гражданском процессе не учитывают специфику цифровых правонарушений.

---

<sup>176</sup>Зорина О.О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски. С. 48.

<sup>177</sup>Ст. 391 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

Альтернативным инструментом дискриминационного отбора выступает анализ открытых данных о кандидатах в интернете<sup>178</sup>. В отличие от таргетинга, этот метод доступен большинству работодателей, но несет аналогичные риски нарушения прав соискателей. Основная проблема заключается в том, что работодатели зачастую учитывают информацию, не имеющую отношения к профессиональным качествам кандидата - политические взгляды, религиозные убеждения или членство в общественных организациях. Хотя размещение персональных данных в открытом доступе предполагает определенную ответственность пользователей, это не снимает с работодателей обязанности соблюдать антидискриминационные нормы.

Зарубежный опыт, в частности американская практика, демонстрирует более эффективные механизмы защиты. В США если кандидат докажет, что работодатель изучал его профиль в социальных сетях, бремя доказывания правомерности отказа автоматически перекладывается на работодателя<sup>179</sup>. Такой подход не только защищает от дискриминации, но и служит дополнительной гарантией неприкосновенности частной жизни в цифровом пространстве.

Перспективы совершенствования российского законодательства видятся в следующих направлениях. Прежде всего, необходимо введение специального состава административного правонарушения, учитывающего особенности распространения вакансий через таргетинговые технологии. Во-вторых, важно предусмотреть дифференцированную ответственность для всех участников правоотношений - как работодателей, так и операторов платформ. При этом ключевым критерием правомерности использования таргетинга должно оставаться соответствие отборочных критериев профессиональным качествам соискателя и требованиям законодательства.

---

<sup>178</sup>Митрясова А.С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации. С. 24.

<sup>179</sup>Там же.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что стремительное внедрение технологий ИИ в сферу трудовых отношений актуализирует проблему адаптации традиционных правовых механизмов к новым цифровым реалиям. Особое значение приобретает выявленная асимметрия между динамичным развитием ИИ-технологий и существующей системой их правового регулирования, что создает существенные риски для реализации принципа свободы труда в условиях цифровой трансформации.

В контексте автоматизации кадровых процессов обнаруживается принципиально новая правовая проблема - возникновение алгоритмической дискриминации, которая, в отличие от традиционных форм, обладает скрытым характером и сложной доказуемостью. Примечательно, что существующие правовые конструкции, разработанные для защиты от «человеческой» дискриминации, оказываются малоэффективными против системных искажений, порождаемых алгоритмами машинного обучения.

Особого внимания заслуживает выявленная специфика распределения ответственности при использовании ИИ в трудовых отношениях. В отличие от классических правоотношений, где субъектный состав четко определен, цифровая среда создает сложную многоуровневую систему взаимодействий между работодателями, разработчиками алгоритмов и платформами-агрегаторами, что требует пересмотра традиционных подходов к правовой ответственности.

Перспективным направлением совершенствования правового регулирования представляется разработка специальных гарантий прозрачности алгоритмических систем, включая: обязательное декларирование принципов их работы; введение института независимого аудита алгоритмов; создание механизмов обжалования решений, принятых с использованием ИИ.

При этом важно подчеркнуть, что предлагаемые решения должны учитывать как необходимость защиты трудовых прав, так и интересы

технологического развития, избегая избыточного регулирования, способного замедлить инновационные процессы.

Таким образом, современный этап развития трудовых отношений требует формирования новой парадигмы правового регулирования, которая бы органично сочетала традиционные гарантии трудовых прав с эффективными механизмами контроля за цифровыми технологиями. Решение этой задачи предполагает комплексный междисциплинарный подход, учитывающий как юридические аспекты, так и технологические особенности ИИ.

### 2.3. КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД

Право на государственную защиту прав и свобод человека и гражданина закреплено вст. 45 Конституции РФ, согласно которой каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом<sup>180</sup>. Особое значение имеет ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, признающая право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку<sup>181</sup>, что подчёркивает социально-правовую значимость механизмов защиты трудовых прав в российской правовой системе.

Защита нарушенных трудовых прав обладает выраженной отраслевой спецификой, детально регламентированной Трудовым кодексом РФ. В нём закреплены не только способы защиты, но и порядок их реализации, что обеспечивает системность и эффективность восстановления нарушенных прав.

К числу ключевых способов защиты трудовых прав относятся: самозащита работниками своих прав и свобод; защита трудовых прав профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый инспекциями труда; судебная защита как универсальный способ восстановления нарушенных прав<sup>182</sup>.

Современные ИКТ оказывают трансформационное воздействие на реализацию права на защиту трудовых прав, что обусловлено цифровизацией правоприменительной практики. Этот процесс требует детального анализа с учётом специфики каждого из перечисленных способов защиты.

Достижения ИКТ активно интегрируются в российский гражданский процесс, что проявляется в системной модернизации материально-технической

---

<sup>180</sup> Конституция РФ: Ст.45.

<sup>181</sup> Конституция РФ: Ст.37.

<sup>182</sup> Ст. 352 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

базы судов, оснащении сотрудников современными компьютерными системами и средствами электронной коммуникации<sup>183</sup>. Данные изменения обусловили переход на электронный документооборот, проведение судебных заседаний посредством видеоконференцсвязи, а также уведомление участников процесса через SMS-сообщения и электронную почту. Этот процесс отражает общую тенденцию цифровизации правосудия, направленную на повышение его эффективности и доступности.

Использование информационных технологий в судебной деятельности обладает значительным потенциалом, который выражается в следующих ключевых аспектах: повышение управляемости и оптимизация организации работы судебной системы; усиление информационной открытости и гласности судопроизводства; ускорение документооборота и минимизация временных затрат участников процесса; снижение барьеров доступа к правосудию, обусловленных территориальной удалённостью суда. Кроме того, цифровые инструменты предоставляют сторонам возможность дистанционного контроля за движением дела, подачи процессуальных документов в электронной форме, что существенно расширяет их процессуальные возможности.

Однако наряду с очевидными преимуществами внедрение информационных технологий в судебный процесс сопряжено с рядом рисков, требующих научного осмысления и правового регулирования. Среди них наиболее значимыми представляются: угроза искажения информации вследствие кибернетических атак или несанкционированного вмешательства в сетевую инфраструктуру; риск фальсификации электронных документов, порождающий сомнения в их аутентичности и достоверности; опасность утечки конфиденциальных данных, включая персональные сведения участников судопроизводства; вероятность несанкционированного доступа к материалам дела, что ставит под угрозу принцип тайны судопроизводства; сложности

---

<sup>183</sup> Самсонов Н.В. Некоторые вопросы оценки электронных доказательств в гражданском процессе // Вестник гражданского процесса. 2019. № 2. С. 40.

идентификации субъектов цифрового взаимодействия, обусловленные недостаточностью существующих механизмов верификации<sup>184</sup>.

Указанные риски актуализируют необходимость разработки комплексных мер, направленных на обеспечение кибербезопасности, совершенствование технологий электронного документооборота и создание надёжных механизмов идентификации участников процесса.

Одним из наиболее значимых проявлений цифровизации гражданского процесса выступает постепенное вытеснение традиционных письменных доказательств их электронными аналогами, что особенно ярко прослеживается в сфере трудовых споров, где электронное взаимодействие между работником и работодателем генерирует значительный массив электронных доказательств, имеющих существенное процессуальное значение.

Современные формы электронного взаимодействия в трудовых правоотношениях включают использование специализированного программного обеспечения, в частности систем электронного документооборота, функционирующих в корпоративных сетях, обмен сообщениями через электронную почту, а также коммуникацию посредством интернет-мессенджеров и мобильных приложений<sup>185</sup>.

В процессуальном аспекте электронные доказательства могут быть классифицированы на различные категории, такие как цифровая корреспонденция, включающая электронные письма и SMS/MMS-сообщения, системные данные, представленные лог-файлами и отчетами поисковых систем, электронные документы с электронной подписью, а также мультимедийные материалы на цифровых носителях<sup>186</sup>.

В юридической науке продолжается оживленная дискуссия о правовой природе электронных доказательств, где можно выделить три основные

---

<sup>184</sup> Самсонов Н.В. Некоторые вопросы оценки электронных доказательств в гражданском процессе. С. 43.

<sup>185</sup> Головина С.Ю., Зайцева Л.В. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 2. С. 247.

<sup>186</sup> Абрашин А.А. Электронные доказательства как отдельное средство доказывания // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2022. № 3. С. 136.

позиции, первая из которых отождествляет их с письменными доказательствами<sup>187</sup> и отражает официальную позицию законодателя, вторая признает их вещественными доказательствами<sup>188</sup>, а третья предлагает выделение в самостоятельную доказательственную категорию<sup>189</sup>.

Для аргументированного решения этого вопроса необходимо учитывать специфические характеристики каждого вида доказательств. Согласно концепции А.П. Вершинина, ключевым критерием разграничения выступает наличие или отсутствие в документе человеческой мысли<sup>190</sup>, тогда как Е.А. Кочеткова акцентирует внимание на дифференциации по форме и содержанию, подчеркивая, что если для письменных доказательств существенна внутренняя информация, то для вещественных первостепенное значение приобретают внешние характеристики<sup>191</sup>.

Действующее законодательство, в частности часть 1 статьи 71 Гражданского процессуального кодекса РФ<sup>192</sup>, однозначно относит электронные доказательства к письменным, что находит поддержку у ряда исследователей, чья аргументация основывается на необходимости интерпретации информации через письменные символы и содержательном аспекте, отражающем человеческую мысль<sup>193</sup>.

Противники данной позиции указывают на невозможность непосредственного восприятия электронных доказательств и их жесткую привязку к материальному носителю, что сближает их с вещественными

---

<sup>187</sup> Ярошенко Т.В. Электронные доказательства и электронная форма судопроизводства по гражданским делам // Арбитражный и гражданский процесс. 2023. № 4. С. 23.

<sup>188</sup> Шубина Е.А. Особенности предъявления и исследования некоторых видов электронных доказательств в гражданском и арбитражном судопроизводстве // Арбитражный и гражданский процесс. 2020. № 4. С. 29.

<sup>189</sup> Голубцов В.Г. Электронные доказательства в контексте электронного правосудия // Вестник гражданского процесса. 2019. № 1. С. 170.

<sup>190</sup> Никиташина Н.А., Марьясов К.В. Вопросы судопроизводства и криминалистики // Сибирский юридический вестник. 2021. № 1. С. 74.

<sup>191</sup> Кочеткова Е.А. Об использовании электронных доказательств в гражданском процессе // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2020. № 3. С. 150.

<sup>192</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 31 июля 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>193</sup> Абрашин А.А. Электронные доказательства как отдельное средство. С. 133.

доказательствами<sup>194</sup>. М.К. Треушников предлагает более гибкий подход, допуская полифункциональность доказательств в зависимости от характера извлекаемой информации, когда один и тот же носитель может выступать в качестве разных доказательств<sup>195</sup>.

Альтернативная научная позиция рассматривает электронные доказательства как самостоятельный вид, аргументируя это отсутствием материальной формы в традиционном понимании, зависимостью от специальных технических средств и комплексным характером содержащейся информации, включая не только непосредственно воспринимаемые данные, но и метаданные<sup>196</sup>.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости признания электронных доказательств самостоятельной категорией в силу их специфических характеристик, проявляющихся в дуализме содержания, сочетающего человекочитаемую информацию и технические метаданные, зависимости от средств воспроизведения, динамической природе, выражающейся в возможности модификации без видимых следов, а также необходимости привлечения специальных познаний для их полноценного исследования и оценки в процессе доказывания.

Для признания информации, представляемой в суд, имеющей доказательственное значение, она должна соответствовать установленным процессуальным требованиям, выражающимся в таких характеристиках как допустимость, достоверность, относимость и достаточность. В контексте исследования особый научный и практический интерес представляет анализ специфики допустимости и достоверности именно электронных доказательств, поскольку их природа существенно отличается от традиционных видов доказательств, что порождает ряд теоретических и практических проблем<sup>197</sup>.

---

<sup>194</sup> Никиташина Н.А., Марьясов К.В. Вопросы судопроизводства и криминалистики. С. 77.

<sup>195</sup> Треушников М.К. Судебные доказательства. 5-е изд., доп. М.: Издательский Дом «Городец», 2018. С. 108.

<sup>196</sup> Нахова Е.А. Проблемы применения электронных доказательств в гражданском процессе и административном судопроизводстве // Закон. 2018. № 4. С. 85.

<sup>197</sup> Кочеткова Е.А. Об использовании электронных доказательств в гражданском процессе. С. 151.

Понятие допустимости доказательств раскрывается в статье 60 Гражданского процессуального кодекса РФ и предполагает, что обстоятельства дела, которые по закону должны подтверждаться определенными средствами доказывания, не могут быть установлены с помощью иных доказательств<sup>198</sup>. Допустимость как неотъемлемое свойство доказательства характеризует его соответствие процессуальным требованиям относительно источника получения, способа фиксации и процедуры представления сведений о существенных обстоятельствах дела<sup>199</sup>. Применительно к электронным доказательствам вопрос допустимости приобретает особую актуальность в связи с их цифровой природой.

В гражданско-правовых спорах допустимость электронного документа как доказательства традиционно связывается с наличием обязательного реквизита - электронной подписи, которая позволяет идентифицировать владельца сертификата ключа подписи и установить отсутствие искажений в содержании документа<sup>200</sup>. Однако практика рассмотрения трудовых споров демонстрирует, что сторонами значительно чаще используются не электронные документы с квалифицированной подписью, а электронная переписка, осуществляемая через различные мессенджеры и системы мгновенного обмена сообщениями<sup>201</sup>.

Проблемный характер такой переписки как доказательства заключается в том, что она, с одной стороны, не содержит электронной подписи и потому не может быть признана электронным документом в строгом смысле слова, с другой стороны, ее нельзя приравнять к традиционным письменным доказательствам из-за отсутствия собственноручной подписи. Отсутствие четких законодательных критериев допустимости электронной переписки

<sup>198</sup> Ст. 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: федеральный закон от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 31 июля 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>199</sup> Женетль С.З. Гражданский процесс: учебник. 5-е изд. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2018. С. 118

<sup>200</sup> Кочеткова Е.А. Об использовании электронных доказательств в гражданском процессе. С. 151.

<sup>201</sup> Головина С.Ю., Зайцева Л.В. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике. С. 248.

создает существенные сложности для ее использования в качестве доказательства, что указывает на необходимость восполнения данного правового пробела.

В юридической доктрине высказывается мнение, что при оценке допустимости электронной переписки следует учитывать такие факторы как способ ее формирования, надежность используемых технических средств, возможность идентификации отправителя и обеспечение целостности передаваемой информации<sup>202</sup>. При этом до настоящего времени не выработано единого подхода к оценке этих критериев.

Не менее важной характеристикой доказательства является его достоверность, под которой понимается соответствие содержащейся в доказательстве информации реальным обстоятельствам дела<sup>203</sup>. Как отмечает А.А. Абрашин, установление достоверности электронных доказательств требует особых процедур, направленных на идентификацию лиц, отправивших файл или подписавших электронный документ. В некоторых случаях такую проверку может осуществлять нотариус, поскольку действующее законодательство наделяет его полномочиями по обеспечению доказательств<sup>204</sup>.

Однако, как справедливо указывает С.Л. Будылин, нотариус не обладает специальными познаниями в области информационных технологий и потому не всегда может выявить возможные манипуляции с электронными доказательствами, такие как подмена электронного адреса отправителя или изменение содержания сообщения<sup>205</sup>. Это ставит под сомнение надежность нотариального удостоверения электронных доказательств и требует разработки дополнительных мер.

Более надежным способом установления достоверности электронных доказательств представляется проведение специализированной экспертизы,

---

<sup>202</sup> Нахова Е.А. Проблемы применения электронных доказательств в гражданском процессе и административном судопроизводстве. С. 32.

<sup>203</sup> Женетль С.З. Гражданский процесс: учебник. 5-е изд. С. 123.

<sup>204</sup> Абрашин А.А. Электронные доказательства как отдельное средство. С. 135.

<sup>205</sup> Будылин С.Л. Электронное сообщение как документ и доказательство // Закон. 2014. № 10. С. 45.

которая осуществляется лицами, обладающими необходимыми специальными знаниями в области информационных технологий. Однако данный способ имеет существенные недостатки, выражающиеся в увеличении сроков рассмотрения дела (поскольку суд может приостановить производство по делу на время проведения экспертизы) и необходимости несения сторонами дополнительных материальных затрат на оплату услуг эксперта.

Особую актуальность в рамках рассматриваемой проблематики приобретает вопрос о процессуальных способах представления электронных доказательств в судебном производстве. Следует отметить, что электронная информация обладает свойством полиморфизма, то есть может существовать и представляться в различных формах<sup>206</sup>, что порождает закономерный вопрос: какая из возможных форм представления должна считаться надлежащей с точки зрения процессуального права? Действующее законодательство не содержит четкого ответа на этот вопрос, а сложившаяся судебная практика демонстрирует противоречивые подходы к его разрешению.

При рассмотрении трудовых споров стороны часто используют в качестве доказательств электронную переписку, осуществляемую через электронную почту или мессенджеры<sup>207</sup>. На практике такая переписка обычно представляется в одной из следующих форм: распечатанные скриншоты переписки<sup>208</sup>, нотариально заверенные протоколы осмотра электронной переписки<sup>209</sup>, либо непосредственно в цифровом виде через исследование

<sup>206</sup>Никиташина Н.А., Марьясов К.В. Вопросы судопроизводства и криминалистики. С. 78.

<sup>207</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 29.05.2025);  
Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17 сентября 2025 года по делу № 33-12170/2025 (№ 2-2261/2025)// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.10.2025).

<sup>208</sup>Апелляционное определение Самарского областного суда от 14 мая 2019 по делу № 33-5506/2019// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025);  
Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 24 сентября 2025 года по делу № 33-811/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.10.2025).

<sup>209</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апреля 2025 года по делу № 88-5219/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025);  
Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 02 октября 2025 года по делу № 2-353/2025, 33-3-6690/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.10.2025).

судом соответствующего устройства<sup>210</sup>. Необходимо отметить, что распечатанные скриншоты электронной переписки часто вызывают скептическое отношение со стороны суда<sup>211</sup>, особенно когда противоположная сторона оспаривает их допустимость и достоверность<sup>212</sup>. В этом отношении нотариально заверенные протоколы осмотра переписки представляются более надежным средством доказывания<sup>213</sup>.

Отдельного внимания заслуживает практика непосредственного исследования судом содержимого электронной переписки с использованием персонального компьютера или мобильного устройства. Ряд ученых-процессуалистов обращают внимание на то, что самостоятельное исследование судом электронных сервисов представляет собой новую, законодательно не регламентированную процедуру в гражданском процессе<sup>214</sup>. Этот факт свидетельствует о необходимости совершенствования процессуального законодательства в условиях цифровой трансформации правосудия.

Сложившаяся ситуация ярко иллюстрирует, что существующие законодательные пробелы в регулировании института электронных доказательств создают значительные практические трудности, связанные с установлением их достоверности. Правоприменительная практика, с одной стороны, выработала определенные единообразные подходы к оценке электронных доказательств по трудовым спорам, с другой стороны, сохраняет существенные противоречия по ряду принципиальных вопросов. Такая

---

<sup>210</sup> Апелляционное определение Омского областного суда от 28 ноября 2018 года по делу № 33-7850/2018// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025);

Апелляционное определение Псковского областного суда от 16 мая 2024 года по делу № № 33-518/2024// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

<sup>211</sup> Решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 23 сентября 2021 года по делу № 2-281/2020 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.09.2022);

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13 октября 2025 года по делу № 33-13946/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 30.10.2025).

<sup>212</sup> Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 17 июля 2025 года по делу № 33-1734/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 30.10.2025).

<sup>213</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.11.2018 по делу N 33-19091/2018// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025);

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10.06.2025 по делу № 33-3-3813/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 22.10.2025).

<sup>214</sup> Кочеткова Е.А. Об использовании электронных доказательств в гражданском процессе. С. 154.

неоднозначность судебной практики негативно сказывается на эффективности защиты нарушенных прав участников трудовых отношений.

При оценке электронных доказательств суды руководствуются общими положениями гражданского процессуального законодательства<sup>215</sup>, а именно: оценивают доказательства в их совокупности и взаимосвязи, признают доказательства допустимыми при отсутствии возражений относительно их достоверности со стороны противоположной стороны. Для установления достоверности электронных доказательств особое значение приобретает доказывание следующих обстоятельств<sup>216</sup>: идентификация отправителя и получателя сообщений, подтверждение их полномочий на принятие решений, составляющих предмет электронной переписки.

Анализ судебной практики позволяет выделить дифференцированный подход к оценке различных видов электронных доказательств. Электронные документы, подписанные квалифицированной электронной подписью, а также электронные доказательства, заверенные нотариусом в форме протокола осмотра, как правило, признаются судами без дополнительной проверки<sup>217</sup>, поскольку соответствуют критериям допустимости и достоверности. В то же время электронные доказательства, представленные без нотариального заверения и не подписанные электронной подписью (например, простые распечатки скриншотов), требуют проведения дополнительных проверочных мероприятий<sup>218</sup>. Такая проверка может осуществляться судом путем непосредственного осмотра устройства, с которого были получены соответствующие сведения.

---

<sup>215</sup> Ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: федеральный закон от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 31 июля 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>216</sup> Решение Берёзовского городского суда Свердловской области от 27 июня 2024 года по делу № 2-434/2024// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025);  
Решение Свердловского районного суда города Перми от 24 сентября 2024 года по делу № 2-4935/2024// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

<sup>217</sup> Апелляционное определение Московского областного суда от 21 июля 2025 года по делу № 33-26028/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2025).

<sup>218</sup> Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 11 июня 2025 года по делу № 2-2697/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 10.10.2025).

На основании проведенного анализа следует признать необходимость законодательного закрепления специальных стандартов оценки электронных доказательств в трудовых спорах с учетом современных тенденций цифровизации. Эти стандарты должны базироваться на трех ключевых принципах.

Первый принцип – возложение бремени доказывания на работодателя – логично вытекает из природы трудовых отношений и неравенства возможностей сторон. Как сторона, осуществляющая организацию трудового процесса, работодатель обладает полным доступом к системам электронного документооборота, корпоративной переписке и базам данных учета рабочего времени. В отличие от работника, он имеет технические и финансовые возможности для надлежащего хранения электронных документов и проведения экспертиз. Этот подход соответствует принципу защиты слабой стороны (ст. 1, 2 Трудового кодекса РФ)<sup>219</sup> и подтверждается международной практикой, включая принцип «доказывания доступного» в европейском трудовом праве и позицией Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ) о необходимости корректировки стандартов доказывания. На практике такой стандарт создаст стимулы для добросовестного документирования трудовых отношений и предотвратит злоупотребления.

Второй принцип – толкование сомнений в пользу работника – является гарантией защиты прав экономически слабой стороны. Он учитывает, что работник часто лишен возможности профессионального оформления цифровых доказательств, в то время как работодатель располагает IT-специалистами и дорогостоящим программным обеспечением. При этом принцип не означает автоматического принятия доказательств работника, но требует от работодателя активного опровержения, а не формального оспаривания. Такой подход соответствует международной практике, где суды учитывают

---

<sup>219</sup>Ст. 1, Ст. 2 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

«добросовестное усилие» работника, и способствует подлинной состязательности процесса.

Третий принцип – признание неоспоренных частей доказательств – основан на идее процессуальной экономии и предотвращает потерю ценной информации из-за формальных недостатков. Он предполагает дифференцированную оценку: например, при оспаривании даты переписки, но не ее содержания, суд проверяет только спорные элементы. Этот подход учитывает комплексный характер электронных доказательств (контент, метаданные) и защищает от злоупотреблений, когда доказательства оспариваются формально. Особенно важен он для доказательств работников (скриншотов, записей), которые могут иметь технические погрешности, но содержать ключевые сведения. При этом стандарт сохраняет возможность проверки спорных элементов и обеспечивает гибкий, но справедливый подход.

Таким образом, предложенные стандарты учитывают неравенство возможностей сторон, специфику цифровых доказательств, международный опыт и направлены на эффективную защиту прав работников в условиях цифровизации трудовых отношений.

Защита трудовых прав и свобод профессиональными союзами представляет собой важнейший институциональный механизм, закрепленный в законодательстве Российской Федерации<sup>220</sup>. Профсоюзы как добровольные общественные объединения работников, созданные на основе общности производственных и профессиональных интересов, исторически выполняют ключевую роль в системе социального партнерства, осуществляя представительство и защиту социально-трудовых прав работников. В современных условиях цифровой трансформации экономики традиционные механизмы профсоюзной защиты требуют существенной модернизации.

---

<sup>220</sup> Конституция РФ: Ст. 30.

Инструментарий профсоюзной защиты включает несколько основных форм деятельности<sup>221</sup>: осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, представление интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров, создание специализированных юридических служб. Однако стремительное развитие дистанционных форм занятости создает новые вызовы для профсоюзного движения. Дистанционные работники сталкиваются с объективными трудностями при объединении в профессиональные союзы, что обусловлено их территориальной разобщенностью, автономным характером трудовой деятельности и сниженным уровнем коллективной солидарности<sup>222</sup>.

Глобальная цифровизация экономических процессов привела к масштабной трансформации рынка труда, характеризующейся распространением нестандартных форм занятости: платформенной работы, аутсорсинга, фриланса и самозанятости. Эти изменения способствовали формированию нового социального слоя - прекариата, объединяющего работников с нестабильной, частичной или временной занятостью<sup>223</sup>. Парадоксальность положения прекариата заключается в том, что, являясь значимой частью современной экономики, его представители фактически лишены большинства социально-трудовых гарантий. Традиционные профсоюзы оказываются малоэффективными в защите прав этой категории работников в силу их разобщённости, отсутствия трудовых отношений, а также социально-трудовых прав, подлежащих защите.

МОТ выделяет четыре возможных сценария развития профсоюзного движения в новых экономических условиях. Пессимистичный сценарий предполагает постепенную маргинализацию и исчезновение профсоюзов как социального института. Сценарий дуализации прогнозирует концентрацию

<sup>221</sup>О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

<sup>222</sup> Беспалая О.П. Профсоюзы в цифровой экономике: сценарии развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. С. 122.

<sup>223</sup> Стэндинг Г. Прекариат: Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем, 2014. С. 183.

профсоюзов на защите прав только работников с традиционной занятостью. Альтернативный путь - замещение традиционных форм профсоюзной деятельности новыми организационными структурами, примером чего могут служить американские центры рабочего движения. Наиболее перспективным представляется сценарий обновления, предполагающий глубокую трансформацию профсоюзов с учетом цифровых реалий<sup>224</sup>.

Для реализации позитивного сценария развития необходимо кардинальное переосмысление форм и методов профсоюзной работы. Одним из ключевых направлений модернизации должно стать создание цифровых платформ, позволяющих преодолеть территориальную разобщенность работников. Такие платформы могли бы решать несколько важных задач: обеспечение учета членов профсоюза, визуализация организационной структуры, налаживание коммуникации между подразделениями, упрощение процедур коллективного взаимодействия<sup>225</sup>.

Внедрение цифровых решений в профсоюзную деятельность позволит значительно повысить эффективность защиты трудовых прав в условиях дистанционной занятости. Ключевым преимуществом цифровых платформ становится не материальная выгода, а создание системы всесторонней социальной поддержки работников<sup>226</sup>. На переходном этапе, до создания специализированных платформ, могут использоваться существующие средства электронной коммуникации, такие как мессенджеры и корпоративные порталы.

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства представляет собой важнейший способ защиты трудовых прав и свобод в Российской Федерации. В условиях цифровой

---

<sup>224</sup> Профсоюзы на распутье. Рабочий документ MOT/ACTRAV. Женева: MOT, 2020. Текст: электронный. - [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_752230/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_752230/lang--en/index.htm) (дата обращения 30.09.2023).

<sup>225</sup> Катабай П.Х., Смирнов Ю.И., Абрамов И.Н., Мажиев Х.Н., Скрипникова М.И. Управление локальной профсоюзной организацией на основе применения цифровой платформы // Креативная экономика. 2021. № 11. С. 4099.

<sup>226</sup> Смирнов Ю.И., Скрипникова М.И., Мажиев Х.Н., Катабай П.Х., Долгополов Г.В. Мобильное приложение «профсоюз-онлайн» как один из ключевых аспектов цифровизации деятельности профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2020. № 3. С. 30.

трансформации экономики данный институт претерпевает существенные изменения, связанные с внедрением современных информационных технологий в контрольно-надзорную деятельность.

Современные цифровые инструменты кардинально меняют характер осуществления государственного контроля в сфере труда. Особого внимания заслуживает автоматизированная система управления контрольно-надзорной деятельностью (АСУ КНД), которая представляет собой инновационную информационную платформу, функционирующую независимо от инспектора труда. Данная система автоматически инициирует контрольные мероприятия, отслеживает сроки их выполнения и минимизирует возможность совершения неправомерных действий со стороны проверяющих<sup>227</sup>.

Значимым этапом модернизации контрольно-надзорной деятельности стало введение с 1 июля 2021 года Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»<sup>228</sup>. Важной новацией данного нормативного акта является установление обязательного досудебного порядка обжалования решений контролирующих органов через подачу электронной жалобы с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг. Эта мера существенно упрощает процедуру обжалования для работодателей и снижает их временные и материальные затраты.

Федеральная служба по труду и занятости активно развивает электронные формы взаимодействия с работодателями, в частности через портал «Работа в России». Особенностью современного контроля стало широкое применение дистанционных проверок с использованием средств аудио- и видеоконференцсвязи, за исключением случаев, требующих обязательного выезда на место. Такие проверки доказали свою эффективность, особенно в

---

<sup>227</sup> Сауткина В.А. Виртуальная занятость: новые возможности и риски // Социально-трудовые исследования. 2020. № 1. С. 61.

<sup>228</sup> О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: федеральный закон от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 24 июня 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 31 (ч. 1). Ст. 5007.

условиях эпидемиологических ограничений, позволяя оперативно контролировать соблюдение трудового законодательства даже в самых отдаленных регионах<sup>229</sup>.

С 2013 года успешно функционирует специализированный портал «Онлайнинспекция.рф», предоставляющий широкий спектр цифровых сервисов. Среди них: подача обращений в трудовую инспекцию, получение консультаций по трудовым вопросам, проведение самопроверок организаций<sup>230</sup>. В 2023 году функционал портала был расширен за счет введения сервиса по урегулированию трудовых споров, позволяющего направлять работодателям претензии с последующей автоматической передачей нерешенных вопросов в инспекцию труда.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о безусловно положительном влиянии цифровизации на деятельность контролирующих органов. К числу основных преимуществ можно отнести: повышение эффективности государственного контроля; упрощение процедур взаимодействия между инспекциями и работодателями; увеличение доступности контрольных сервисов для граждан; сокращение временных и материальных затрат участников контрольных процедур.

Однако процесс цифровизации создает и определенные вызовы для инспекторов труда. В частности, заполнение объемных проверочных листов и внесение информации в различные электронные реестры требует значительных временных затрат<sup>231</sup>. Решением данной проблемы могла бы стать дальнейшая автоматизация этих процессов с перераспределением соответствующих

---

<sup>229</sup> Сафирова А.А., Оганесян В.Г., Подгорная А.В. Полномочия федеральной инспекции труда: проблемы реализации надзорной функции государства в условиях цифровизации экономики // Общество: политика, экономика, право. 2020. № 11. С. 53.

<sup>230</sup> Митрясова, А. С., Кучевасова, О. С. Расширение полномочий Федеральной инспекции труда: вопросы правовой обоснованности и эффективности // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. № 3 (23). С. 235.

<sup>231</sup> Сафирова А.А., Оганесян В.Г., Подгорная А.В. Полномочия федеральной инспекции труда: проблемы реализации надзорной функции государства в условиях цифровизации экономики С. 55.

функций на специализированные программные комплексы, что позволило бы инспекторам сосредоточиться на своей основной деятельности.

Цифровизация существенно меняет подходы к защите трудовых прав, создавая новые возможности и вызовы. Ключевое значение приобретает разработка стандартов оценки электронных доказательств, учитывающих их цифровую природу. Одновременно цифровые технологии трансформируют формы государственного контроля и профсоюзной работы, требуя решения вопросов достоверности данных и кибербезопасности.

### ГЛАВА 3. КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

#### 3.1. КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Современные процессы цифровизации оказывают комплексное и многогранное влияние на содержание основных прав человека в сфере труда, формируя принципиально новую парадигму их реализации. Особое значение в этом контексте приобретает конституционное право на вознаграждение за труд, которое подвергается существенной трансформации, наполняясь качественно новым содержанием в условиях развития цифровой экономики.

Конституция РФ в части 4 статьи 37 гарантирует каждому гражданину право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда<sup>232</sup>. Данное конституционное положение получает свою конкретизацию в системе трудового законодательства, где оно трансформируется в развернутую систему правовых гарантий.

В системе основных принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса РФ, особое место занимает принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и полную выплату справедливой заработной платы<sup>233</sup>. Примечательно, что законодатель не ограничивается формальным провозглашением этого принципа, но и наполняет его конкретным содержанием, устанавливая, что такая заработная плата должна обеспечивать достойное существование работника и его семьи. Более детальная регламентация данного права содержится в статье 21 Трудового кодекса РФ, которая закрепляет право

---

<sup>232</sup> Конституция РФ: Ст. 37.

<sup>233</sup> Ст. 2 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

работника на получение вознаграждения, соответствующего его квалификации, сложности труда, количеству и качеству выполненной работы<sup>234</sup>.

Современное трудовое законодательство содержит развернутую систему норм, регулирующих вопросы заработной платы, включая: определение понятия заработной платы как вознаграждения за труд; установление зависимости размера оплаты от различных факторов; регулирование структуры заработной платы (основная часть, компенсационные и стимулирующие выплаты); детальную регламентацию порядка и сроков выплаты.

При исследовании цифровой трансформации реализации конституционного права на вознаграждение за труд необходимо учитывать правовые позиции Конституционного Суда РФ, выступающие важнейшим ориентиром для правоприменительной практики. Следует констатировать, что специальная практика Конституционного Суда РФ, непосредственно касающаяся влияния цифровизации экономики на реализацию права на вознаграждение за труд (в частности, по вопросам выплаты заработной платы с использованием цифровых валют или электронных платежных систем), в настоящее время отсутствует. Вместе с тем определяющее значение приобретают решения Конституционного Суда РФ, в которых сформулированы конституционно-правовые стандарты справедливой, своевременной и полной оплаты труда. Данные стандарты образуют нормативный фундамент, подлежащий распространению на новые формы реализации права на вознаграждение за труд, возникающие в условиях цифровой трансформации общества и права.

В ряде постановлений последних лет Конституционный Суд РФ акцентировал внимание на недопустимости снижения уровня гарантий работника при реализации права на вознаграждение за труд. Так, Судом признана не соответствующей Конституции РФ сложившаяся

---

<sup>234</sup> Ст. 21 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

правоприменительная практика применения части первой статьи 236 Трудового кодекса РФ, которая не обеспечивала взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно<sup>235</sup>. Данная правовая позиция приобретает особую значимость в контексте автоматизации процессов начисления заработной платы, поскольку технические сбои в работе цифровых систем не должны приводить к умалению права работника на компенсацию за задержку выплат.

Развивая гарантии справедливой оплаты труда, Конституционный Суд РФ признал не соответствующим Конституции РФ положение части второй статьи 135 Трудового кодекса РФ в той мере, в какой оно порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления выплат, входящих в состав заработной платы, позволяя без учета количества и качества затраченного труда уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание<sup>236</sup>. Данный подход имеет существенное значение для предотвращения злоупотреблений при использовании автоматизированных систем оценки труда и начисления стимулирующих выплат.

Особое место в системе гарантий права на вознаграждение за труд занимают правовые позиции Конституционного Суда РФ, касающиеся оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Конституционный Суд РФ признал недопустимой оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат<sup>237</sup>. Из последующих решений

---

<sup>235</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 № 16-П «По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 17. Ст. 3210.

<sup>236</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 26. Ст. 4845.

<sup>237</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления

Конституционного Суда РФ следует, что установленный им правовой механизм предполагает начисление на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад всех компенсационных и стимулирующих выплат, а также доплаты до минимального размера оплаты труда<sup>238</sup>. В этом же русле находится правовая позиция Конституционного Суда РФ, касающаяся гарантий оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни<sup>239</sup>.

Таким образом, конституционно-правовые стандарты оплаты труда, выработанные Конституционным Судом РФ, подлежат распространению на новые формы реализации исследуемого права, порождаемые цифровизацией экономики. Гарантии своевременности, полноты и справедливости вознаграждения сохраняют свое значение и при автоматизации расчетов за труд. Их соблюдение при использовании цифровых платежных инструментов выступает необходимым условием сохранения уровня защищенности работников.

Особый интерес в контексте цифровизации представляет анализ новых форм вознаграждения за труд, связанных с развитием цифровых финансовых технологий. Одним из наиболее значимых проявлений цифровой трансформации в финансовой сфере стало появление цифровых валют - принципиально нового платёжного средства, существующего исключительно в цифровом пространстве без физического воплощения<sup>240</sup>.

---

Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иванченко» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 27. Ст. 5140.

<sup>238</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 12.10.2023 № 2711-О-Р «Об отказе в принятии к рассмотрению ходатайства гражданина Иванченко Сергея Александровича об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П» // СПС «КонсультантПлюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_460866/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_460866/) (дата обращения: 07.08.2025);

Определение Конституционного Суда РФ от 14.11.2023 № 3012-О-Р «По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_463150/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463150/) (дата обращения: 07.08.2025).

<sup>239</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 № 56-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Н.А. Варнаковой, Л.Г. Жуковой, О.А. Котивец и Т.С. Кубряк» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 51. Ст. 9507.

<sup>240</sup> Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда С. 21.

С правовой точки зрения цифровую валюту можно определить как совокупность электронных данных (цифрового кода), которые: содержатся в специализированной информационной системе; используются или могут быть использованы в качестве средства платежа; не имеют конкретного обязанного лица перед каждым их обладателем<sup>241</sup>.

Важно отметить, что цифровые валюты могут эмитироваться как государственными органами (например, центральными банками), так и частными субъектами. Государственные цифровые валюты характеризуются централизованным характером управления и подконтрольностью органам государственной власти. В отличие от них, частные цифровые валюты являются децентрализованными и функционируют вне прямого государственного контроля.

Особое место среди частных цифровых валют занимают криптовалюты, которые представляют собой электронные платёжные средства на основе уникального криптографического кода (блокчейн-технологии). Ключевыми особенностями криптовалют являются: использование распределённого реестра для фиксации транзакций; применение криптографических методов защиты; отсутствие единого эмиссионного центра; измерение в специальных единицах – «койнах» (монетах)<sup>242</sup>.

Криптовалюты как инновационный финансовый инструмент обладают рядом уникальных характеристик, которые приобретают особое значение в сфере труда. Их принципиальная особенность заключается в универсальности применения - криптовалютные расчеты не зависят от юрисдикции, организационно-правовой формы работодателя/заказчика или гражданства работника/исполнителя. Будучи децентрализованными цифровыми активами, криптовалюты функционируют вне традиционной банковской системы и не

---

<sup>241</sup> Красильников О.Ю. Преимущества и недостатки развития криптовалют // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. 2018. № 3. С. 256.

<sup>242</sup> Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда С. 18.

подлежат прямому государственному регулированию, что создает принципиально новые возможности для международных расчетов<sup>243</sup>.

Мировая практика демонстрирует растущее признание криптовалют. Историческим прецедентом стало решение Сальвадора от 9 июня 2021 года, которое впервые в мировой практике придало биткоину статус законного платежного средства наравне с долларом США. Этот пример нашел последователя в лице Центральноафриканской Республики, где с 22 апреля 2022 года биткоин был официально признан в качестве платежного инструмента. В Европейском союзе криптовалюты получили статус криптоактивов, при этом регуляторы подчеркивают особый характер их правового регулирования<sup>244</sup>.

Перспективы использования криптовалют в отношениях в сфере труда связаны с их потенциальной ролью в формировании глобального рынка труда. Унификация расчетов в единой цифровой валюте могла бы значительно упростить процедуру выплаты вознаграждения в трансграничных трудовых и смежных с ними гражданско-правовых отношениях, устранив необходимость валютных конвертаций и снизив транзакционные издержки<sup>245</sup>. Технология блокчейн, лежащая в основе криптовалют, обеспечивает высокий уровень защиты транзакций благодаря криптографическим алгоритмам, что исключает возможность подделки цифровых активов<sup>246</sup>.

Однако применение криптовалют в отношениях в сфере труда сопряжено с существенными правовыми рисками и практическими сложностями. Наиболее значимым из них является крайняя волатильность курсов цифровых активов. Резкие колебания стоимости криптовалют могут приводить к существенному изменению реального размера вознаграждения, что создает

---

<sup>243</sup> Лескина Э.И. Применение блокчейн-технологий в сфере труда // Юрист. 2018. № 11. С. 25.

<sup>244</sup> Countries That Use Cryptocurrency 2024 Текст: электронный. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/countries-that-use-cryptocurrency> (дата обращения 13.05.2023).

<sup>245</sup> Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда С. 19.

<sup>246</sup> Платунина Г.П. Васильева И.А. Криптовалюта: особенности и перспективы биткоин в условиях нестабильной экономической обстановки. С. 29 .

прямую угрозу реализации конституционного права на справедливое вознаграждение за труд<sup>247</sup>. Особую проблему представляет потенциальное снижение размера выплат ниже установленного минимального уровня оплаты труда, что прямо противоречит требованиям статьи 129 Трудового кодекса РФ<sup>248</sup>.

Еще одним серьезным вызовом является проблема налогового администрирования. Децентрализованный характер криптовалютных операций существенно осложняет выполнение обязанностей налогового агента, создавая возможности для уклонения от перечисления НДФЛ. Отдельные государства, включая Сингапур, предпринимают попытки установить контроль за оборотом криптовалют через создание специализированных регуляторных структур, однако эффективность таких мер требует дополнительного изучения<sup>249</sup>.

Вопросы информационной безопасности представляют отдельный комплекс проблем. Отсутствие централизованного управления и невозможность отмены ошибочных транзакций создают риски безвозвратной потери средств. Технические уязвимости систем хранения криптовалют, включая возможность хищения ключей доступа или потери данных в результате технических сбоев, требуют разработки специальных механизмов защиты прав работников<sup>250</sup>.

Мировая практика уже знает примеры использования криптовалют в трудовых отношениях. Японская компания GMO Group применяет гибридную систему выплат, где часть заработной платы перечисляется в биткоинах по фиксированному курсу. Сингапурская блокчейн-компания TenX использует собственную криптовалюту для выплаты бонусной части вознаграждения<sup>251</sup>. Эти примеры демонстрируют потенциальные возможности, но одновременно

---

<sup>247</sup> Красильников О.Ю. Преимущества и недостатки развития криптовалют. С. 256.

<sup>248</sup> Ст. 129 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>249</sup> Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда С. 20.

<sup>250</sup> Красильников О.Ю. Преимущества и недостатки развития криптовалют. С. 254.

<sup>251</sup> Людвиг И.А., Жигас М.Г., Лавров Л.А. Заработная плата в криптовалюте как источник повышения капитализации компании // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2021. № 3. С. 29.

подчеркивают необходимость тщательной правовой регламентации подобных практик.

Таким образом, внедрение криптовалют в систему отношений в сфере труда требует комплексного подхода, учитывающего как их технологические преимущества, так и существенные правовые риски. Разработка адекватных механизмов регулирования должна обеспечить баланс между инновационным потенциалом цифровых активов и надежной защитой прав занятых в сфере труда.

Статья 131 Трудового кодекса РФ устанавливает исчерпывающий перечень форм выплаты заработной платы<sup>252</sup>, закрепляя приоритет денежных расчетов в национальной валюте - российских рублях. В исключительных случаях, предусмотренных специальным законодательством, допускается выплата вознаграждения в иностранной валюте. При этом законодатель оставляет возможность для иных форм оплаты труда при условии их соответствия действующему правопорядку.

Важно подчеркнуть, что трудовое законодательство содержит строгие ограничения на использование неденежных форм расчетов<sup>253</sup>. В частности, доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, не может превышать 20% от общего месячного заработка. Особый запрет установлен в отношении объектов, оборот которых ограничен или запрещен действующим законодательством. Эти положения приобретают особую актуальность при анализе возможности использования криптовалют в трудовых отношениях.

Для определения правомерности выплаты заработной платы в криптовалюте необходимо прежде всего установить ее правовую природу и статус в российской правовой системе. В научной доктрине отсутствует единый подход к квалификации криптовалют: различные исследователи рассматривают

---

<sup>252</sup> Ст. 131 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>253</sup> Ст. 131 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

их как: особый вид имущества; цифровые активы; имущественные права; средство платежа. Сложившаяся судебная практика склоняется к признанию криптовалюты в качестве объекта имущественных прав, что подтверждается включением цифровых активов в конкурсную массу при банкротстве и возможностью их истребования в рамках исполнительного производства<sup>254</sup>.

Знаковым событием в правовом регулировании цифровых активов стало принятие Федерального закона от 31 июля 2020 года № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>255</sup>, вступившего в силу с 1 января 2021 года. Однако данный нормативный акт, вместо создания благоприятных условий для развития цифровой экономики, установил существенные ограничения на использование криптовалют. В частности, статья 14 закона содержит прямой запрет на принятие цифровой валюты в качестве средства платежа за товары, работы или услуги, что автоматически исключает возможность ее использования для выплаты заработной платы. Более того, сделки с нарушением этого запрета лишаются судебной защиты, что создает дополнительные риски для участников отношений в сфере труда.

Представляется, что установленные ограничения носят избыточный характер и не учитывают потенциал цифровых валют. Жесткие запретительные меры лишают экономических субъектов возможности использовать преимущества криптовалют, такие как: высокая скорость транзакций; снижение издержек при международных расчетах; прозрачность операций; защищенность от инфляции.

Для реализации возможности использования криптовалют в качестве формы оплаты труда необходимо прежде всего решить основную проблему -

---

<sup>254</sup> Макачук Н.В. Правовые перспективы использования криптовалюты как универсального средства платежа // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2019. № 12. С. 64.

<sup>255</sup> О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 31 июля 2020 года № 259-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 1 июня 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2020. № 31 (ч. 1). Ст. 5018.

создать четкую правовую регламентацию их обращения в качестве платежного средства. Это потребует: пересмотра действующего законодательства о цифровых активах; разработки механизмов защиты прав занятых лиц; создания системы контроля за оборотом криптовалют; установления гарантий стабильности выплат.

Только комплексный подход к регулированию цифровых валют позволит гармонично интегрировать их в систему отношений в сфере труда, сохранив при этом баланс интересов их субъектов.

В ответ на распространение криптовалют многие государства, включая Российскую Федерацию, инициировали создание собственных цифровых валют, эмитируемых центральными банками. В 2023 году Банк России ввел в обращение цифровой рубль - принципиально новую форму безналичных денежных средств, функционирующих на специализированной платформе регулятора<sup>256</sup>. Эта инновация сочетает преимущества цифровых технологий с надежностью государственных денежных систем.

Цифровой рубль обладает всеми ключевыми достоинствами криптовалют, включая высокую скорость расчетов и снижение транзакционных издержек, при этом предлагая дополнительные преимущества: универсальный доступ через любые финансовые организации; возможность оффлайн-расчетов; повышенная безопасность и прозрачность операций.

Важнейшее отличие цифрового рубля от криптовалют заключается в его правовом статусе - как обязательства Центрального банка он обеспечивается государством и подлежит регуляторному контролю, что исключает риски использования в теневом секторе экономики. Однако технологические вызовы, характерные для всех цифровых активов, сохраняются: утрата или повреждение

---

<sup>256</sup>Цифровой рубль // Банк России. URL: <https://cbr.ru/fintech/dr/> (дата обращения 30.04.2023).

устройства с электронным кошельком создает сложности с доступом к средствам<sup>257</sup>.

Использование цифрового рубля для выплаты вознаграждения физическим лицам за труд требует специальной правовой регламентации. По сравнению с криптовалютами, цифровой рубль представляет более надежную форму расчетов благодаря: государственным гарантиям устойчивости; централизованному регулированию; прозрачности денежного обращения<sup>258</sup>.

Развитие цифровых технологий трансформирует процедуру информирования работников о структуре заработной платы, предусмотренную статьей 136 Трудового кодекса РФ<sup>259</sup>. Переход на электронный документооборот позволяет работодателям направлять соответствующие сведения через: корпоративную электронную почту; специализированные системы кадрового учета; мобильные приложения<sup>260</sup>.

Однако для работников, не относящихся к категории дистанционных, такой способ информирования может быть признан ненадлежащим, поскольку действующее законодательство прямо не предусматривает электронную форму исполнения этой обязанности. Восполнить данный пробел возможно через: локальное регулирование в организациях; внесение изменений в трудовое законодательство.

Широкое распространение безналичных расчетов через банковские карты и электронные платежные системы создает новые возможности и риски в отношениях в сфере труда. Особую актуальность приобретает вопрос о правомерности перечисления заработной платы на электронные кошельки, не связанные с конкретными кредитными организациями<sup>261</sup>.

---

<sup>257</sup>Макарчук Н.В. Правовые перспективы использования криптовалюты как универсального средства платежа // Имущественные отношения в Российской Федерации. С. 65.

<sup>258</sup>Там же. С. 66

<sup>259</sup>Ст. 136 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>260</sup>Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Отражение конституционно-правовых принципов регулирования оплаты труда в решениях Конституционного Суда Российской Федерации. С. 114.

<sup>261</sup>Лушников А.М., Лушникова М.В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы. С. 4.

Согласно официальной позиции Роструда, такие выплаты возможны только при: обоюдном согласии сторон трудовых отношений; закреплении соответствующего порядка в коллективном или трудовом договоре<sup>262</sup>.

Для полноценной интеграции электронных кошельков в систему расчетов по заработной плате необходимо внести соответствующие изменения в статью 136 Трудового кодекса РФ, что позволит: расширить возможности выбора работников; повысить удобство расчетов; сохранить все гарантии трудовых прав. Такая модернизация трудового законодательства будет способствовать эффективной реализации конституционного права на вознаграждение за труд в условиях цифровой трансформации экономики.

Проведённое исследование позволяет сформулировать определение цифрового права на вознаграждение за труд как меру возможного поведения личности, реализуемой за счёт использования при оплате труда цифровых систем расчётов за труд, а также цифровых валют в качестве платёжного средства.

Данное право реализуется посредством использования инновационных инструментов, включая цифровые платёжные системы, а также цифровые валюты, функционирующие в качестве альтернативного платёжного средства. При этом его сущность раскрывается через систему взаимосвязанных аспектов, каждый из которых обладает специфическими характеристиками и правовыми особенностями.

Во-первых, цифровое право на вознаграждение за труд сохраняет свою фундаментальную природу как гарантированная государством возможность получения справедливого и достойного вознаграждения за выполненную работу. Эта гарантия закреплена в части 4 статьи 37 Конституции РФ, которая предусматривает право на оплату труда без дискриминации и не ниже установленного минимального размера. Детализация данного

---

<sup>262</sup> Перечисление заработной платы. Текст: электронный. URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/160165?ysclid=lrxeddpje4368471450> (дата обращения 23.10.2022).

конституционного положения осуществляется в нормах Трудового кодекса РФ, где статья 21 закрепляет право работника на вознаграждение, соответствующее его квалификации, сложности труда, количеству и качеству выполненной работы<sup>263</sup>. Особое значение приобретает принцип своевременности и полноты выплаты заработной платы (статья 2 Трудового кодекса РФ)<sup>264</sup>, который в условиях цифровизации наполняется новым содержанием за счёт автоматизации процессов начисления и перечисления средств.

Во-вторых, принципиальное отличие цифрового права на вознаграждение за труд заключается в механизмах его реализации, которые базируются на современных технологических решениях. К ним относятся: цифровые платёжные системы, обеспечивающие мгновенные и прозрачные транзакции, включая банковские переводы, электронные кошельки и корпоративные платформы; автоматизированные системы расчёта заработной платы, использующие алгоритмы для точного определения размера вознаграждения с учётом множества факторов (например, KPI, премиальные схемы, компенсационные выплаты); блокчейн-технологии, которые повышают безопасность и неизменность данных о выплатах, исключая возможность манипуляций или ошибок.

В-третьих, цифровое право на вознаграждение за труд открывает перспективы для использования альтернативных форм расчётов, среди которых особое место занимают цифровые валюты. Их применение особенно актуально в контексте трансграничных отношений в сфере труда, где традиционные банковские системы сталкиваются с высокими издержками и длительными сроками обработки платежей. Криптовалюты, а также государственные цифровые валюты (например, цифровой рубль) предлагают следующие преимущества: снижение транзакционных издержек за счёт исключения

---

<sup>263</sup> Ст. 21 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>264</sup> Ст. 2 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

посредников; повышение скорости международных расчётов; защита от инфляции в условиях нестабильности национальных валют.

Однако их использование требует тщательной правовой регламентации, направленной на минимизацию рисков, связанных с волатильностью курсов, налоговым администрированием и информационной безопасностью.

Таким образом, цифровое право на вознаграждение за труд представляет собой динамичную правовую категорию, которая, сохраняя традиционные гарантии, адаптируется к вызовам цифровой экономики. Его развитие требует баланса между инновационными возможностями и защитой прав в сфере труда, что обуславливает необходимость дальнейшего совершенствования законодательства и практики его применения.

### 3.2. РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОТДЫХ В НОВЫХ ФОРМАХ ЦИФРОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Право граждан на отдых закреплено в широком спектре международных правовых актов, включая Всеобщую декларацию прав человека 1948 года<sup>265</sup>, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года<sup>266</sup>, а также Европейскую социальную хартию (пересмотренную) 1996 года<sup>267</sup>.

На национальном уровне это право получает своё отражение в части 5 статьи 37 Конституции РФ<sup>268</sup> и детализируется в нормах Трудового кодекса РФ<sup>269</sup>, законах об отдельных видах государственной службы, Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>270</sup>. В международных документах право на отдых интерпретируется как неотъемлемая составляющая права на справедливые и благоприятные условия труда, что подчёркивает его системную связь с другими трудовыми гарантиями. Например, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах акцентирует внимание на необходимости обеспечения периодического оплачиваемого отдыха, а Европейская социальная хартия рассматривает его как важнейшую гарантию эффективной реализации права на достойные условия труда.

Всеобщая декларация прав человека конкретизирует содержание данного права через такие элементы, как разумное ограничение рабочего дня и

---

<sup>265</sup> Всеобщая декларация прав человека: [принята Генеральной Ассамблей ООН 10 декабря 1948 года] // Российская газета. 1995. № 67.

<sup>266</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: [принят Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 года] // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

<sup>267</sup> Европейская социальная хартия: [принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 года] // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17-67.

<sup>268</sup> Конституция РФ: Ст. 37.

<sup>269</sup> Ст. 21 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>270</sup> Ст. 34 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»// Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

предоставление оплачиваемого периодического отпуска. Аналогичный подход прослеживается и в Конституции РФ, где право на отдых раскрывается через гарантии установленной продолжительности рабочего времени, обязательные выходные и праздничные дни, а также ежегодный оплачиваемый отпуск.

Как справедливо отмечает Е.Е. Мачульская, право на отдых относится к категории естественных и неотчуждаемых прав человека, что обусловлено его глубокой связью с базовыми потребностями личности<sup>271</sup>. В трудовом законодательстве время отдыха определяется как период, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей и может распоряжаться им по своему усмотрению<sup>272</sup>. Это позволяет рассматривать право на отдых как одно из ключевых проявлений свободы личности, поскольку оно обеспечивает индивиду возможность распоряжаться своим временем, что является важнейшим аспектом самореализации и развития.

В своих решениях Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал универсальный характер конституционного права на отдых, рассматривая его как неотъемлемый элемент правового статуса личности, направленный на восстановление жизненных сил и сохранение здоровья<sup>273</sup>. При этом Конституционный Суд РФ исходит из того, что любые ограничения данного права должны быть соразмерны конституционно значимым целям и не могут приводить к утрате его действительного содержания<sup>274</sup>. Анализ правовых позиций, сформированных в последние годы, позволяет выделить ключевые

---

<sup>271</sup> Мачульская Е.Е. Отпуска: международные акты и российское законодательство // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2014. № 6. С. 91.

<sup>272</sup> Ст. 106 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>273</sup> «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Неклюдова Андрея Юрьевича на нарушение его конституционных прав частью 6 статьи 55 Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=858560#m0uLACVCbMpvUh181> (дата обращения: 07.08.2025).

<sup>274</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 06.02.2026 № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Чернова Сергея Николаевича» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2026. № 7. Ст. 757.

подходы к отдельным аспектам реализации права на отдых, актуальность которых сохраняется и в условиях цифровой экономики.

В практике Конституционного Суда РФ последовательно проводится подход, согласно которому труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, подлежит безусловной компенсации. Так, в одном из решений была подтверждена обязанность работодателя включить в окончательный расчет с увольняемым работником повышенную оплату за работу в выходные и праздничные дни, даже если ранее сторонами достигалось соглашение о предоставлении за эту работу отгулов, не использованных ко дню увольнения<sup>275</sup>. Данный подход закрепляет получение денежной компенсации в качестве гарантии реализации права на отдых в ситуации прекращения трудовых отношений, что также актуально и для дистанционных работников, увольнение которых может происходить до момента фактического использования накопленных дней отдыха.

Принципиальное значение имеет и вывод Конституционного Суда РФ о том, что при увольнении работник вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска, причем реализация данного права не ставится в зависимость от времени, истекшего с момента окончания рабочего года, за который отпуск не предоставлялся<sup>276</sup>. Этим решением подчеркивается, что право на отдых принадлежит к числу основных неотчуждаемых прав человека, реализация которого не ставится в зависимость от временных рамок длящегося трудового правоотношения.

---

<sup>275</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 № 56-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Н.А. Варнаковой, Л.Г. Жуковой, О.А. Котивец и Т.С. Кубряк» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 51. Ст. 9507.

<sup>276</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2018. № 45. Ст. 6978.

Вместе с тем необходимо констатировать, что практика Конституционного Суда РФ по вопросам, непосредственно связанным с реализацией права на отдых в условиях цифровизации экономики и новых форм занятости в настоящее время отсутствует. Имеющиеся решения формируют общие конституционные гарантии реализации права на отдых, которые могут и должны служить основой для дальнейшего развития законодательства и правоприменения.

Закрепление права на отдых в актах высшей юридической силы подчёркивает его особую значимость как для отдельного человека, так и для общества в целом. Основная функция этого института носит компенсационный характер и направлена на восстановление социальной справедливости, обеспечивая возмещение физических и психологических затрат, связанных с трудовой деятельностью<sup>277</sup>. Однако современные реалии демонстрируют, что традиционные гарантии права на отдых, ориентированные преимущественно на работников, государственных служащих и обучающихся, не в полной мере учитывают особенности новых форм занятости. В условиях трансформации рынка труда формы применения труда становятся всё более разнообразными и не ограничиваются классическими трудовыми отношениями. Граждане могут осуществлять профессиональную деятельность в рамках гражданско-правовых договоров, работать в статусе самозанятых или индивидуальных предпринимателей. Конституция РФ, используя термин «каждый» при обозначении субъекта права на отдых, формально распространяет его действие на все категории трудящихся<sup>278</sup>. Однако на практике право на отдых для самозанятых, индивидуальных предпринимателей и других лиц, не состоящих в трудовых отношениях, остаётся декларативным, поскольку отсутствуют механизмы его обеспечения.

---

<sup>277</sup> Кузьмина М.В. Компенсационная функция права и механизм её реализации по российскому законодательству: специальность: 12.00.01 «теория и история права и государства»: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук/ Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Москва, 2015. 186 с.

<sup>278</sup> Конституция РФ: Ст. 37.

Особенно остро эта проблема проявляется в сфере самозанятости, где организация труда и отдыха полностью зависит от самого занятого. В отличие от наёмных работников, чей отдых регламентирован трудовым законодательством, самозанятые вынуждены самостоятельно определять режим работы и отдыха, что зачастую приводит к дисбалансу и повышенным нагрузкам. При этом негативные последствия, связанные с отсутствием полноценного отдыха, такие как профессиональное выгорание или снижение продуктивности, ложатся исключительно на самого самозанятого.

Для решения этой проблемы представляется целесообразным разработать и закрепить на уровне нормативных правовых актов методические рекомендации по организации рабочего времени и времени отдыха для самозанятых граждан. Эти рекомендации могли бы включать оптимальные модели распределения трудовой нагрузки, примерные графики работы и отдыха и другие практические рекомендации, основанные на исследованиях в области трудовой физиологии и психологии.

Кроме того, важным шагом стало бы внедрение системы обязательного информирования самозанятых о таких рекомендациях через налоговые органы, например, в момент регистрации в качестве плательщика налога на профессиональный доход. Это позволило бы не только повысить осведомлённость самозанятых о важности соблюдения режима труда и отдыха, но и создать основы для формирования культуры ответственного отношения к своему здоровью и работоспособности в условиях нестандартных форм занятости.

Время отдыха, закреплённое в статье 106 Трудового кодекса РФ, определяется как период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может распоряжаться им по своему усмотрению<sup>279</sup>, и

---

<sup>279</sup> Ст. 106 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

требует концептуального переосмысления в контексте современных социально-трудовых реалий.

Анализ данной дефиниции позволяет утверждать, что законодательное определение существенно шире традиционного понимания отдыха как времени, предназначенного исключительно для восстановления физических и психических сил. По своей сути, нормативно закреплённое понятие времени отдыха в большей степени коррелирует с философско-социологической категорией свободного времени, включающей не только физиологическую рекреацию, но и возможности для творческой самореализации, социального взаимодействия и личностного развития. Такой подход предполагает необходимость пересмотра терминологического аппарата трудового законодательства в направлении закрепления права работника именно на свободное от работы время, которое бы интегрировало в себе как собственно отдых, так и досуговую деятельность.

Динамика сокращения рабочего времени выступает объективным следствием повышения общественной производительности труда, обусловленного достижениями научно-технического прогресса. Этот тренд, наблюдаемый на протяжении последнего столетия, трансформировался в устойчивую закономерность социально-экономического развития технологически продвинутых государств. Важно отметить, что сокращение продолжительности рабочего времени перешло из разряда стихийных экономических процессов в категорию целенаправленной политики, что нашло отражение в международных правовых актах, где оно закреплено в качестве стратегического ориентира социального государства<sup>280</sup>. Однако современные тенденции цифровой трансформации экономики вносят существенные коррективы в эту исторически сложившуюся парадигму.

---

<sup>280</sup> Золотов А.В. Сокращение рабочего времени как закон-тенденция развития капиталистического производства // Проблемы современной экономики. 2016. № 3.С. 51.

Процессы цифровизации, с одной стороны, создали предпосылки для распространения нестандартных форм занятости, таких как дистанционная работа, и внедрения гибких режимов рабочего времени, но с другой - породили ряд существенных проблем в реализации права на отдых<sup>281</sup>. Как отмечают эксперты Международной организации труда, потенциальные преимущества новых форм трудовой организации зачастую нивелируются негативными последствиями, среди которых особую тревогу вызывает тенденция к размыванию границ между рабочим и личным временем. Это явление, получившее в научной литературе определение «chronoworking», приводит к целому комплексу негативных последствий, включая хронический стресс, профессиональное выгорание и снижение общего качества жизни работников<sup>282</sup>.

Анализ причин увеличения фактической продолжительности рабочего времени у дистанционных работников позволяет выделить несколько ключевых факторов. Прежде всего, следует отметить высокую сложность процесса самоорганизации при удалённой работе - в отличие от традиционной офисной работы, где временные рамки задаются корпоративными нормами и физическим присутствием в рабочем пространстве, дистанционные сотрудники вынуждены самостоятельно структурировать своё рабочее время, что требует развитых навыков тайм-менеджмента и высокой личной дисциплины. При этом контроль со стороны работодателя зачастую ограничивается оценкой результатов труда без должного внимания к процессу их достижения. Во-вторых, повсеместное внедрение информационно-коммуникационных технологий создало эффект «постоянной доступности», когда границы рабочего пространства и времени фактически растворяются в цифровой среде. Это явление усугубляется распространением практики асинхронной

---

<sup>281</sup> Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 57.

<sup>282</sup> Remote working: wellbeing, safety and accidents. Текст: электронный. URL: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/> (датаобращения 22.12.2023).

коммуникации, когда работник вынужден постоянно находиться в режиме ожидания рабочих сообщений и оперативно на них реагировать.

Указанные тенденции создают объективные предпосылки для пересмотра традиционных подходов к правовому регулированию времени отдыха в условиях цифровой экономики. Возникает насущная потребность в разработке комплексных мер организационно-правового характера, направленных на создание эффективных механизмов защиты права на отдых в новых реалиях.

В данном вопросе представляет значительный интерес зарубежный опыт европейских стран, где предпринимаются последовательные меры по защите трудовых прав работников в условиях цифровизации. Особого внимания заслуживают законодательные инициативы, направленные на сохранение баланса между работой и отдыхом путем закрепления так называемого «права на офлайн»<sup>283</sup>.

Показательным примером стало принятие во Франции в 2016 году Закона Эль-Хомри, который ввел в трудовое законодательство принципиально новые положения. Согласно этому нормативному акту, работники получили юридически закреплённую возможность не отвечать на рабочие сообщения за пределами установленного рабочего времени. Данная законодательная новация не просто формализовала право на цифровую неприкосновенность в нерабочие часы, но и создала механизмы противодействия новым формам эксплуатации, характерным для цифровой эпохи<sup>284</sup>.

В научной литературе отсутствует единая позиция относительно правовой природы права на офлайн<sup>285</sup>. Анализ существующих подходов позволяет выделить три основных аспекта его рассмотрения.

По своей сущности право на офлайн представляет собой самостоятельное субъективное право работника, производное от фундаментального права на

---

<sup>283</sup>Шония Г.В. Трудовые отношения во Франции: вопросы цифровизации // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2019. № 11.С. 123.

<sup>284</sup>Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение. С. 58.

<sup>285</sup>Там же.

отдых, закрепленного в ст. 21, 106-107 Трудового кодекса РФ<sup>286</sup>. Оно конкретизирует традиционные положения трудового законодательства применительно к новым условиям цифровой экономики, предоставляя работнику юридически гарантированную возможность не поддерживать контакт с работодателем за пределами установленного рабочего времени.

В то же время право на офлайн можно рассматривать как специальное правовое средство (юридическую гарантию), обеспечивающее реализацию права на отдых. Право на офлайн выполняет характерные для юридических гарантий функции: превентивную (предупреждает нарушения права на отдых); защитную (пресекает цифровой прессинг со стороны работодателя); восстановительную (предусматривает способы восстановления нарушенных прав). Однако это не делает его самостоятельной гарантией - оно остается прежде всего субъективным правом.

Некоторые исследователи усматривают в праве на офлайн черты самозащиты трудовых прав<sup>287</sup>. Действительно, в отдельных случаях отказ от цифрового общения может носить защитный характер. Однако в отличие от классической самозащиты по статье 379 Трудового кодекса РФ<sup>288</sup>, которая применяется как реакция на конкретное нарушение, право на офлайн имеет принципиально иную природу. Оно действует постоянно, а не только в ситуациях явных нарушений.

Таким образом, право на офлайн следует рассматривать как самостоятельное субъективное право работника. Его сходства с правовой гарантией и самозащитой носят вторичный характер и не определяют основную правовую природу данного института.

---

<sup>286</sup>Ст. 21, Ст. 106, Ст. 107 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>287</sup>Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 57.

<sup>288</sup>Ст. 379 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

Право на офлайн обладает рядом существенных характеристик, раскрывающих его правовую природу. Прежде всего, оно принадлежит конкретному работнику как активному участнику трудовых правоотношений и реализуется исключительно по его личному усмотрению, что подчеркивает его субъективный характер. Особенность реализации данного права проявляется в его отрицательной форме - оно выражается не в совершении каких-либо активных действий, а в осознанном правомерном бездействии, таком как отказ от ответа на рабочие сообщения или игнорирование служебных уведомлений в установленное время отдыха.

Важно отметить, что действие этого права имеет четкие временные границы - оно применяется исключительно за пределами установленного рабочего времени и не распространяется на периоды непосредственного выполнения трудовых обязанностей. Основное назначение права на офлайн заключается в обеспечении действенной защиты права работника на отдых, создавая надежный правовой барьер против его нарушений в условиях повсеместной цифровизации трудовой деятельности.

Таким образом, право на офлайн можно определить как меру возможного поведения работника, реализуемую посредством правомерного отказа от электронного взаимодействия с работодателем за пределами установленного рабочего времени. Это самостоятельное субъективное право, отражающее новые реалии трудовых отношений в условиях цифровой трансформации экономики и призванное защитить личное пространство работника от неправомерных посягательств с использованием современных средств коммуникации.

Право на офлайн адресовано не всем категориям работников, а лишь тем, чья трудовая деятельность сопряжена с интенсивным использованием цифровых технологий для выполнения профессиональных обязанностей и коммуникации с работодателем. В данном контексте ключевым критерием

выступает цифровая опосредованность труда, которая определяет саму возможность реализации рассматриваемого права.

Так, для представителей рабочих профессий, занятых на производственных объектах (например, станочников, слесарей-сборщиков), право на офлайн лишено практического смысла, поскольку их трудовая функция реализуется в физической среде и не требует постоянного подключения к цифровым платформам. В то же время для офисных сотрудников, IT-специалистов, дистанционных работников и представителей других профессий, чья деятельность неразрывно связана с цифровыми инструментами, право на офлайн приобретает критическую значимость.

Для того чтобы право на офлайн трансформировалось из декларативной нормы в реально действующий институт, необходима разработка комплексных гарантий, обеспечивающих его практическое применение. В данном аспекте особый интерес представляет проект Директивы ЕС о праве на отключение, который предлагает системный подход к регулированию данного вопроса. Среди ключевых мер можно выделить: технические (отключение корпоративных цифровых устройств за пределами рабочего времени, блокировка служебных мессенджеров); организационные (внедрение систем автоматизированного учёта рабочего времени, проведение регулярных медицинских осмотров); профилактические (оценка профессиональных рисков, связанных с цифровым переутомлением)<sup>289</sup>.

Наиболее радикальной мерой является полное отключение цифровых устройств вне рабочего времени. Однако её применение может вступать в противоречие с интересами трудового коллектива, особенно в условиях срочных проектов или нестандартных рабочих ситуаций, требующих оперативного взаимодействия.

---

<sup>289</sup> Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 3. С. 96.

Альтернативным, более гибким механизмом может стать автоматическая рассылка уведомлений о праве работника не отвечать на сообщения, направленные за пределами установленного рабочего графика. Однако данная мера не гарантирует полной защиты права на отдых, поскольку оставляет возможность добровольного продолжения работы. Более того, возникает риск косвенной дискриминации: сотрудники, воспользовавшиеся правом на офлайн, могут столкнуться с давлением со стороны коллег или руководства, что способно привести к моббингу или иным формам профессиональной маргинализации.

Важнейшим условием эффективного функционирования права на офлайн становится разработка оптимального механизма учета рабочего времени, особенно актуального для дистанционных работников. Специфика удаленной работы, характеризующаяся стиранием границ между профессиональной и личной сферами, создает существенные сложности для работодателя в части контроля и одновременно повышает риски нарушения гарантированного трудовым законодательством права на отдых.

В практике регулирования труда дистанционных сотрудников применяются различные подходы к учету рабочего времени. Одним из распространенных методов выступает система оценки по объему выполненных задач, предполагающая установление четких количественных и качественных показателей эффективности за определенный временной промежуток. Хотя такой подход позволяет избежать избыточного контроля и предоставляет работнику определенную степень автономии, он несет в себе риск интенсификации труда при завышенных нормативах, что может нивелировать право на полноценный отдых<sup>290</sup>.

Альтернативой служит использование специализированного программного обеспечения, фиксирующего активность сотрудника в цифровой

---

<sup>290</sup>Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25. №11. С. 83.

среде. Подобные технические решения, обеспечивая объективность данных, вместе с тем могут создавать психологический дискомфорт и нарушать атмосферу доверия в трудовых отношениях. При этом важно подчеркнуть, что любые формы физического контроля со стороны работодателя, включая посещение места проживания удаленного работника, противоречат самой сути дистанционной занятости и могут расцениваться как недопустимое вмешательство в частную жизнь<sup>291</sup>.

Современное правовое регулирование дистанционного труда в России претерпело существенные изменения на фоне пандемийных ограничений. Знаковым нововведением стало законодательное закрепление положения о включении времени взаимодействия с работодателем в рабочее время с соответствующей оплатой<sup>292</sup>. Однако эта норма, имея преимущественно компенсационный характер, не решает проблему профилактики переработок и не обеспечивает соблюдение права на отдых. Особенно показательным является исключение из окончательной редакции соответствующего законопроекта положения о неприкосновенности времени отдыха, которое в первоначальном варианте фактически закрепляло право работников на офлайн<sup>293</sup>.

Сложившаяся правовая ситуация требует незамедлительного решения. Несмотря на то, что право на офлайн логически вытекает из существующих норм Трудового кодекса РФ о рабочем времени и отдыхе, его отдельное законодательное закрепление приобретает принципиальное значение. Такой шаг позволит не только устранить существующие правовые неопределенности, но и создаст дополнительные гарантии защиты работников от злоупотреблений,

---

<sup>291</sup> О включении в трудовой договор о дистанционной работе условия о праве руководителя посещать работника в рабочее время для контроля рабочего процесса и решения оперативных вопросов: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 апреля 2021 № ПГ/08368-6-1// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 16.03.2024).

<sup>292</sup> Ст. 312.4 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>293</sup> Лютов Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? С. 38.

а также обеспечит адекватное правовое реагирование на вызовы цифровой трансформации труда. В качестве практических мер обеспечения данного права могут рассматриваться как технические решения (например, автоматическое ограничение доступа к корпоративным системам в нерабочее время), так и организационные (внедрение обязательных уведомлений о праве не реагировать на сообщения за пределами установленного рабочего времени).

Принципиально важно, что эффективная реализация права на офлайн требует не только формально-юридических изменений, но и трансформации корпоративной культуры, где уважение к личному времени и границам между работой и отдыхом должно стать неотъемлемым элементом трудовых отношений. Законодательное закрепление этого права станет важным шагом на пути создания сбалансированной системы регулирования труда в условиях цифровой экономики.

### 3.3. КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, закрепленное в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека<sup>294</sup>, является фундаментальной гарантией, обеспечивающей не только защиту здоровья работников, но и устойчивое социально-экономическое развитие государства.

В Российской Федерации данное право конституционно гарантировано (ст. 37 Конституции РФ)<sup>295</sup> и конкретизировано в трудовом законодательстве<sup>296</sup>, которое призвано обеспечивать безопасность работников независимо от формы трудовой деятельности. Однако, как показывает анализ статистических данных, декларативные нормы не всегда находят адекватное отражение на практике.

Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве в целом выросла: с 20,5 тыс. человек в 2020 году до 21,4 тыс. человек в 2024 году. Этот рост на 0,9 тыс. человек (или 4,4%) свидетельствует о том, что абсолютное число граждан, получивших травмы, увеличивается. В частности, после минимального значения в 2020 году (20,5 тыс. человек), наблюдался пик в 2021 году (21,6 тыс. человек), а в 2024 году показатель снова приблизился к нему (21,4 тыс. человек).

В то же время, коэффициент частоты травматизма (число пострадавших на 1000 работающих) демонстрирует умеренное снижение: с 1,4 единицы в 2020 году до 1,3 единицы в 2024 году (снижение на 7,1%). Это может указывать на то, что, несмотря на рост абсолютного числа травм, риск травмирования на одного работника остается стабильным или слегка уменьшается на фоне возможного роста численности занятого населения.

---

<sup>294</sup> Всеобщая декларация прав человека: [принята Генеральной Ассамблей ООН 10 декабря 1948 года] // Российская газета. 1995. № 67.

<sup>295</sup> Конституция: Ст. 37.

<sup>296</sup> Ст. 21 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

Наиболее тревожной является динамика коэффициента частоты травматизма со смертельным исходом. После достижения минимального значения в 0,045 в 2020 году, в последующие годы наблюдался его рост до 0,060 в 2021 году, а в 2024 году он составил 0,050. Таким образом, за последние пять лет этот ключевой показатель возрос на 0,005 единицы (или на 11,1%), что подчеркивает наличие серьезных нерешенных проблем в обеспечении защиты жизни работников<sup>297</sup>.

Указанная статистика свидетельствует о системном характере проблем в обеспечении безопасных условий труда, что актуализирует необходимость комплексного анализа как нормативных, так и организационно-экономических барьеров, препятствующих их реализации. Особую значимость в данном контексте приобретает поиск механизмов преодоления выявленных проблем, включая цифровизацию контроля за соблюдением требований охраны труда и оптимизацию нормативного регулирования.

Действующая система правового обеспечения безопасности труда включает многоуровневый массив нормативных актов: Трудовой кодекс РФ(раздел X «Охрана труда»);отраслевые федеральные законы(например, Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценки труда»);подзаконные акты(постановления Правительства, приказы Минтруда);технические регламенты(ЕАЭС, ГОСТы, СанПиНы).

Подобная нормативная избыточность, с одной стороны, обеспечивает детализацию требований, а с другой — создает правовую неопределенность для работодателей, особенно субъектов малого и среднего предпринимательства, что влечет снижение эффективности правоприменения. В этой связи научно обоснованным представляется внедрение цифровых инструментов систематизации требований охраны труда, таких как автоматизированные

---

<sup>297</sup> Официальная статистика: условия труда, производственный травматизм (по отдельным видам экономической деятельности). Текст: электронный. URL: [https://rosstat.gov.ru/working\\_conditions](https://rosstat.gov.ru/working_conditions) (дата обращения 19.09.2025).

платформы, интегрированные с ресурсами Роструда<sup>298</sup>. Подобные системы могли бы: формировать персонализированные перечни обязательных норм для конкретного предприятия на основе отраслевых и технологических параметров; обеспечивать мониторинг изменений законодательства в режиме реального времени.

Отдельного внимания заслуживает проблема ограниченных финансовых возможностей малых предприятий, для которых затраты на охрану труда нередко становятся непосильной нагрузкой. В качестве решения предлагается: разработка дифференцированных стандартов охраны труда для субъектов малого и среднего предпринимательства с учетом отраслевой специфики и категорий риска; создание целевых механизмов финансирования мероприятий по охране труда за счет средств фондов поддержки малого и среднего бизнеса; повышение культуры охраны труда через общедоступные цифровые обучающие программы<sup>299</sup>.

Современный этап технологического развития характеризуется активным проникновением цифровых технологий в сферу охраны труда и промышленной безопасности, что проявляется в трансформации ключевых процессов: документирования, контроля условий труда, мониторинга здоровья работников и организации обучения<sup>300</sup>.

Исполнение работодателем обязанностей в сфере охраны труда (включая выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих веществ, организацию обучения, учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний) требует строгой фиксации соответствующих действий и событий. Традиционно это сопровождалось ведением значительного количества бумажных журналов, однако цифровизация экономики обусловила переход на электронный

---

<sup>298</sup>Сергина Л.В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики // Журнал российского права. 2021. № 3. С. 85.

<sup>299</sup>Там же. С. 86.

<sup>300</sup>Тимофеев С.С., Тимофеева С.С. Цифровое будущее охраны труда // XXI век. Техносферная безопасность. 2022. № 7. С. 55.

кадровый документооборот, включая документы по охране труда. В соответствии со ст. 214.2 Трудового кодекса РФ, работодатель вправе полностью перевести соответствующие процессы в цифровой формат<sup>301</sup>, что не только упрощает документирование, но и минимизирует административную нагрузку, снижает риск ошибок, связанных с человеческим фактором, а также обеспечивает долгосрочное хранение и оперативный доступ к данным.

Контроль за безопасностью производства и условиями труда также претерпевает изменения благодаря внедрению специализированных цифровых систем. Современные технологии позволяют осуществлять непрерывный мониторинг производственной среды с использованием датчиков, фиксирующих уровень вредных факторов, а также систем компьютерного зрения, анализирующих соблюдение правил безопасности. Особое значение приобретают интеллектуальные средства индивидуальной защиты, такие как каски с датчиками движения и GPS-трекингом, которые не только определяют местоположение работника, но и способны предупреждать потенциально опасные ситуации<sup>302</sup>. Эти решения существенно расширяют функциональные возможности традиционных средств индивидуальной защиты, обеспечивая не только защиту, но и активное предотвращение аварий.

Важным аспектом цифровизации становится внедрение носимых устройств, способных непрерывно отслеживать ключевые физиологические показатели работников (частоту сердечных сокращений, уровень кислорода в крови, температуру тела и др.). Эти устройства не только фиксируют данные, но и анализируют их с помощью алгоритмов машинного обучения, своевременно выявляя отклонения от нормы. В случае критических изменений система автоматически оповещает как самого работника, так и ответственных лиц, что позволяет оперативно реагировать на потенциальные угрозы здоровью.

---

<sup>301</sup> Ст. 214.2 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>302</sup> Тимофеев С.С., Тимофеева С.С. Цифровое будущее охраны труда. С. 58.

Таким образом, цифровые технологии трансформируют подходы к профилактике профессиональных заболеваний и снижению уровня производственного травматизма.

Цифровая трансформация затронула и сферу обучения по охране труда, где традиционные методы постепенно уступают место инновационным образовательным технологиям. Видеоинструктажи, интерактивные симуляторы и платформы дистанционного обучения позволяют работникам осваивать необходимые компетенции в удобном формате. Особую эффективность демонстрируют технологии виртуальной и дополненной реальности, с помощью которых сотрудники могут отрабатывать навыки работы с опасным оборудованием в безопасной виртуальной среде. Это не только снижает риски для здоровья и имущества, но и повышает качество подготовки за счет обучения, максимально приближенного к реальным условиям.

Современные системы ИИ активно внедряются в процессы контроля за соблюдением требований охраны труда, что обусловлено их принципиальными преимуществами перед традиционными методами контроля.

Основное технологическое превосходство ИИ-систем проявляется в их способности осуществлять комплексный анализ множества параметров одновременно - от внешних показателей производственной деятельности до внутренних психофизиологических состояний работника. Такой многофакторный анализ позволяет не только фиксировать текущие нарушения, но и с высокой точностью прогнозировать потенциально опасные ситуации, что принципиально меняет подход к профилактике производственного травматизма<sup>303</sup>.

Важно отметить, что объективность ИИ устраняет характерный для человеческого контроля субъективизм, который может проявляться в виде личных предубеждений, эмоциональной усталости или неосознанных

---

<sup>303</sup> Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. С. 165.

когнитивных искажений<sup>304</sup>. При этом эффективность ИИ-систем подтверждается их многозадачностью: они одновременно отслеживают использование средств индивидуальной защиты, контролируют соблюдение технологических регламентов, анализируют показатели здоровья работников и выявляют признаки возможных аварийных ситуаций<sup>305</sup>. Такая комплексность контроля недостижима при использовании традиционных методов.

Действующая нормативная база, закрепляя право работодателя на осуществление контроля, не содержит четких критериев его допустимых пределов. Это создает правовую неопределенность, которая может привести к дисбалансу между производственной необходимостью и правами работников. Особую озабоченность вызывает потенциальная возможность алгоритмической дискриминации, риск которой возрастает при использовании самообучающихся систем, способных воспроизводить и усиливать скрытые предубеждения<sup>306</sup>.

В этом контексте особую значимость приобретает европейский опыт правового регулирования, основанный на принципе пропорциональности. Данный подход предполагает, что: во-первых, методы контроля должны быть адекватны конкретным производственным рискам; во-вторых, используемые технологии должны быть минимально необходимыми для достижения поставленных целей безопасности; в-третьих, работники должны быть полностью информированы о применяемых методах контроля<sup>307</sup>. Такой сбалансированный подход особенно важен при внедрении систем, анализирующих не только производственное поведение, но и психофизиологическое состояние сотрудников.

С развитием цифровых технологий дистанционная занятость становится все более распространенной формой трудовых отношений, предполагающей

---

<sup>304</sup>V. De Stefano «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection // Bocconi University Legal Studies Research Paper Series. 2018. No. 246.P. 29.

<sup>305</sup> Яковлева Е.В., Быков М.О. Обзор примеров применения искусственного интеллекта управления безопасностью труда в АПК // Вестник сельского развития и социальной политики. 2020. № 4. С. 23.

<sup>306</sup>V. De Stefano «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. P. 31.

<sup>307</sup>Там же. С. 34

выполнение работы вне стационарного рабочего места с использованием информационно-коммуникационных сетей. При этом сохраняется право работников на труд в безопасных условиях, однако механизм его обеспечения существенно отличается от традиционных форм занятости<sup>308</sup>.

Специфика правового регулирования охраны труда дистанционных работников закреплена в ст. 312.7 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает ограниченный перечень обязанностей работодателя: расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний контролирующих органов; обязательное социальное страхование; ознакомление работников с требованиями охраны труда при использовании предоставленного оборудования<sup>309</sup>.

Такое регулирование вызывает неоднозначную оценку в научной литературе. С одной стороны, отмечается, что сокращенный объем обязанностей работодателя ухудшает положение дистанционных работников по сравнению с другими категориями работников и не соответствует международным трудовым стандартам. С другой стороны, специфика дистанционной работы делает выполнение некоторых традиционных обязанностей работодателя объективно невозможным - например, проведение специальной оценки условий труда при отсутствии стационарного рабочего места<sup>310</sup>.

Особую дискуссию вызывает вопрос о необходимости включения в обязанности работодателя обучения по охране труда дистанционных работников<sup>311</sup>. Современные образовательные технологии позволяют организовать такой процесс полностью в онлайн-формате, что устраняет существующие ограничения. При этом потребность в специальных знаниях по

<sup>308</sup>Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. С. 129.

<sup>309</sup>Ст. 312.7 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>310</sup>Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости. С. 237.

<sup>311</sup>Серегина Л.В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики. С. 83.

безопасности труда у дистанционных работников ничуть не меньше, чем у других категорий сотрудников.

Таким образом, действующее регулирование охраны труда дистанционных работников требует пересмотра с учетом: реальных возможностей цифровых технологий; необходимости обеспечения равного уровня защиты всех категорий работников; сохранения разумного баланса между правами работников и объективными ограничениями работодателей.

В международной практике наблюдается дифференцированный подход к определению объема обязанностей работодателей в отношении дистанционных работников. Датское законодательство, например, устанавливает дополнительные требования к оборудованию рабочего места при условии работы в удаленном режиме более двух дней в неделю. Такой подход предполагает наличие у работника стационарного рабочего места вне расположения работодателя, что существенно отличается от российской концепции дистанционной работы<sup>312</sup>.

Центральной проблемой в российском правовом поле остается квалификация несчастных случаев с дистанционными работниками. В соответствии со ст. 312.4 Трудового кодекса РФ, дистанционный работник по общему правилу самостоятельно определяет своё рабочее время, что создает сложности при установлении факта выполнения трудовых обязанностей в момент происшествия<sup>313</sup>. Для решения этой проблемы представляется целесообразным ввести обязанность работника уведомлять работодателя о начале и окончании рабочего времени, что упорядочит процедуру расследования несчастных случаев<sup>314</sup>.

Американский опыт регулирования предлагает более детализированный подход, включающий: фиксацию точного местоположения рабочего места;

---

<sup>312</sup> Remote working: wellbeing, safety and accidents Текст: электронный. URL: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/> (дата обращения 22.12.2023).

<sup>313</sup> Ст. 312.4 Трудового кодекса РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1(ч.1). Ст.3.

<sup>314</sup> Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости. С. 238.

возможность его осмотра (в том числе дистанционно); применение доктрины личного комфорта при квалификации несчастных случаев<sup>315</sup>. Однако такой уровень контроля противоречит самой сути дистанционной работы в российском понимании, предполагающей выполнение трудовых функций вне стационарного рабочего места.

Что касается других обязанностей работодателя, их исполнение в условиях дистанционной работы не вызывает принципиальных сложностей: исполнение предписаний контролирующих органов может осуществляться полностью в дистанционном формате; обязательное социальное страхование реализуется через стандартный механизм уплаты страховых взносов; ознакомление с требованиями охраны труда проводится с использованием электронных средств коммуникации.

Таким образом, российское законодательство демонстрирует сбалансированный подход, сочетающий: учет специфики дистанционной работы; сохранение базовых гарантий охраны труда; использование возможностей цифровых технологий для выполнения обязательств работодателя. При этом сохраняется потенциал для совершенствования нормативной базы, в частности, в части уточнения процедуры расследования несчастных случаев и расширения перечня обязанностей работодателя в области обучения охране труда.

Важным аспектом цифровой трансформации трудовых отношений становится необходимость учета психосоциальных рисков, особенно актуальных для дистанционных работников и сотрудников, чья деятельность связана с интенсивным использованием информационно-коммуникационных технологий<sup>316</sup>.

---

<sup>315</sup> Safety & Health, Professional Perspective - Defending Workers' Compensation Claims by Remote Employee Текст: электронный. URL: <https://www.bloomberglaw.com/external/document/XBK9J2K4000000/safety-health-professional-perspective-defending-workers-compens> (дата обращения 22.12.2023).

<sup>316</sup> Носова Ю.Б. Дистанционный труд: достижения и несовершенство современного трудового законодательства. С. 140.

Для дистанционной формы занятости характерен комплекс специфических психосоциальных рисков, обусловленных принципиальными особенностями организации труда. К ним относятся профессиональная изоляция, отсутствие непосредственного личного общения с коллегами, размывание границ между рабочим и личным временем, а также постоянное воздействие цифрового стресса. Особую остроту эти проблемы приобрели в период пандемии COVID-19, когда массовый вынужденный переход на удалённую работу на фоне общей социально-экономической нестабильности привёл к значительному росту тревожных состояний среди работников, связанных как с опасениями за собственное здоровье и благополучие членов семей, так и с беспокойством о перспективах профессиональной деятельности<sup>317</sup>.

Среди ключевых психосоциальных рисков дистанционной работы следует выделить:

-техностресс как особая форма психофизиологического напряжения, вызванного интенсивной работой с цифровыми устройствами, проявляется в повышенной утомляемости, снижении концентрации внимания, эмоциональной нестабильности и раздражительности. В научной литературе предлагаются различные подходы к минимизации этих негативных последствий, включая разработку программ обучения основам стрессоустойчивости, введение законодательных ограничений продолжительности работы с цифровыми устройствами с учётом времени, необходимого для переработки информации, а также обязательное включение в рабочее время специальных «информационных перерывов»<sup>318</sup>;

-гиподинамию, являющуюся следствием малоподвижного образа жизни при удалённой работе, приводит к серьёзным нарушениям здоровья, включая

---

<sup>317</sup>Русакова Т.Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2019. № 5. С. 45.

<sup>318</sup> Филипова И.А., Соловьева С.В. Новые психосоциальные риски для работников в условиях цифровой экономики и их правовое регулирование в России и в Европейском союзе // Юрист. 2020. № 1. С. 43.

заболевания опорно-двигательного аппарата, ухудшение зрения, развитие ожирения и сердечно-сосудистых патологий<sup>319</sup>. Эффективной мерой профилактики представляется систематическое информирование работников о способах поддержания физической активности и организации рабочего процесса;

- предпосылки для развития синдрома эмоционального выгорания и депрессивных состояний, что подтверждает необходимость разработки специальных программ психологической поддержки. Международный опыт демонстрирует различные подходы к решению этой проблемы, включая создание служб психологической помощи, организацию виртуальных коммуникационных площадок и другие формы поддержки социальных связей<sup>320</sup>;

- специфические риски психологического насилия, которое в условиях удаленной работы приобретает новые формы проявления. Традиционный моббинг, выражающийся в травле работника в коллективе, трансформируется в цифровую среду, где принимает форму кибербуллинга, проявляющегося через агрессивные сообщения, необоснованную критику в чатах и видеоконференциях, а также другие формы психологического давления в виртуальном пространстве. Параллельно с этим дистанционные работники, особенно те, кто постоянно или преимущественно работает из дома, сталкиваются с повышенной угрозой бытового насилия со стороны партнеров-агрессоров, поскольку вынуждены находиться с ними в постоянном близком контакте без возможности физического дистанцирования, которое обычно обеспечивается традиционным офисным форматом работы<sup>321</sup>;

- эргономические риски, связанные с дистанционной работой. Домашняя обстановка зачастую не соответствует требованиям организации безопасного

---

<sup>319</sup>Попытаева А.А., Ерошенко И.А. Гиподинамия как следствие цифровой парадигмы социального развития // Вестник науки. 2023. № 12. С. 1246.

<sup>320</sup> Любимкина Т.А., Иванова С.В. Проблемы оценки и управления психосоциальными рисками: российский и зарубежный опыт // XXI век. Техносферная безопасность. 2021. № 1. С. 175.

<sup>321</sup> Там же. С. 175.

рабочего места: используемая мебель не обеспечивает правильную осанку, освещение не соответствует санитарным нормам, а общее рабочее пространство не адаптировано для длительной профессиональной деятельности. Эргономика как научная дисциплина, изучающая оптимальные условия труда, указывает на необходимость соблюдения определенных стандартов при организации рабочего места, которые в домашних условиях часто игнорируются<sup>322</sup>. В этой связи представляется целесообразным обязать работодателей доводить до сведения дистанционных работников базовые требования эргономики и рекомендации по обустройству рабочего пространства в домашних условиях.

Проблема, однако, не ограничивается наличием самих рисков. Существующая система оценки условий труда ориентирована преимущественно на инструментально измеряемые физические, химические и биологические факторы, оставляя за рамками правового регулирования психоэмоциональное воздействие трудового процесса.

Данный нормативный пробел был предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ, который признал не соответствующими Конституции РФ положения, связывающие реализацию социальных гарантий исключительно с результатами специальной оценки условий труда без учета специфики деятельности, где основное неблагоприятное воздействие на работника оказывают факторы, не поддающиеся инструментальному измерению<sup>323</sup>. Суд указал на обязанность государства гарантировать учет особого характера труда, что напрямую коррелирует с рассматриваемой проблемой психосоциальных рисков дистанционных работников.

---

<sup>322</sup> Белова О.Л., Панин В.И., Рудченко П.В., Артемова В.А. Организация рабочего места для удаленной работы в современных условиях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 3. С. 81.

<sup>323</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 04.10.2022 № 40-П «По делу о проверке конституционности пункта 17 части 1 статьи 30 Федерального закона "О страховых пенсиях" и статей 12 и 13 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в связи с жалобой гражданки И.В. Глущенко» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 42. Ст. 7260.

Выявленное несовершенство критериев оценки актуализирует необходимость пересмотра системы управления профессиональными рисками. Цифровизация открывает перспективы для перехода к динамическому мониторингу, позволяющему фиксировать не только параметры внешней среды, но и психофизиологическое состояние работника, выявляя вредное воздействие там, где оно ранее оставалось «невидимым» для контрольно-измерительной аппаратуры. В этом контексте правовая позиция Конституционного Суда задает вектор для развития законодательства: критерии безопасности условий труда должны стать более гибкими, учитывающими многообразие форм занятости и характер профессиональных рисков в цифровой экономике.

Таким образом, комплексный характер профессиональных рисков дистанционной работы, включающий как традиционные, так и психосоциальные факторы, требует адекватного правового реагирования. Действующее трудовое законодательство, не предусматривающее обязанности работодателя по систематическому выявлению, оценке и профилактике данных рисков применительно к дистанционной занятости, нуждается в корректировке. Закрепление соответствующей обязанности позволит сформировать эффективный механизм защиты прав дистанционных работников на безопасные условия труда, соответствующий современным вызовам цифровой эпохи.

Особую актуальность в рамках исследования цифровизации трудовых отношений приобретает проблема обеспечения безопасных условий труда для самозанятых граждан. Данный вопрос требует особого внимания в связи с регулярно фиксируемыми случаями причинения вреда жизни и здоровью самозанятых при выполнении профессиональной деятельности. Ярким примером может служить трагический инцидент с молодым курьером сервиса

Яндекс.Еда, скончавшимся от остановки сердца после 10-часовой непрерывной работы, что было вызвано чрезмерным физическим перенапряжением<sup>324</sup>.

Современное правовое регулирование статуса самозанятых в России преимущественно сосредоточено на гражданско-правовых и налоговых аспектах их деятельности. В рамках действующего законодательства самозанятые рассматриваются как субъекты, применяющие специальный налоговый режим (налог на профессиональный доход), при этом они исключены из сферы действия трудового права. Такой подход приводит к правовому вакууму в вопросах обеспечения безопасных условий труда для данной категории работников, поскольку нормы трудового права на них не распространяются.

Вместе с тем, анализ международной практики свидетельствует о формировании устойчивой тенденции по расширению сферы действия трудового законодательства за счет включения в него отдельных категорий самозанятых. Российская Федерация также демонстрирует движение в данном направлении, что подтверждается, в частности, введением механизма добровольного социального страхования для самозанятых граждан<sup>325</sup>.

Для комплексного решения проблемы охраны труда самозанятых представляется необходимым разработка и законодательное закрепление специального нормативного правового акта, содержащего: базовые требования к условиям осуществления профессиональной деятельности; предельные нормы рабочего времени; правила использования средств индивидуальной защиты. Реализация указанных мер позволит создать эффективный механизм защиты жизни и здоровья самозанятых граждан при сохранении специфики их правового статуса.

Проведённый анализ современных тенденций в сфере охраны труда позволяет констатировать, что цифровая трансформация трудовых отношений

---

<sup>324</sup>Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости. С. 240.

<sup>325</sup> Там же. С. 241.

создаёт как новые возможности, так и вызовы в обеспечении безопасных условий труда. С одной стороны, внедрение цифровых технологий, таких как автоматизированные системы мониторинга, интеллектуальные средства индивидуальной защиты и алгоритмы ИИ, существенно повышает эффективность контроля за соблюдением требований безопасности, минимизирует человеческий фактор и позволяет прогнозировать потенциально опасные ситуации. С другой стороны, цифровизация актуализирует ранее не столь значимые риски, включая психосоциальные нагрузки, техностресс и эргономические проблемы, особенно для дистанционных работников и самозанятых граждан.

Особого внимания заслуживает фрагментарность правового регулирования охраны труда в условиях новых форм занятости. Если для традиционных работников система охраны труда остаётся относительно устоявшейся, хотя и требующей оптимизации, то для дистанционных сотрудников и самозанятых сохраняется значительный правовой пробел. Отсутствие чётких механизмов управления профессиональными рисками для этих категорий, несмотря на их растущую долю в экономике, создаёт дисбаланс в обеспечении конституционного права на безопасный труд.

При этом международный опыт демонстрирует различные подходы к решению этих проблем — от дифференцированных стандартов до внедрения цифровых инструментов обучения и контроля. В российских условиях наиболее перспективным представляется развитие гибкого регулирования, сочетающего: адаптацию существующих норм к специфике дистанционной работы и самозанятости; внедрение цифровых платформ для упрощения соблюдения требований охраны труда; расширение профилактических мер, включая обучение и психологическую поддержку.

Таким образом, дальнейшее совершенствование системы охраны труда требует не только технологической модернизации, но и пересмотра нормативной базы с учётом новых форм трудовых отношений. Это позволит

обеспечить сбалансированный подход, при котором цифровые инновации будут способствовать не только повышению эффективности контроля, но и укреплению гарантий безопасности для всех категорий занятых, независимо от формата их занятости.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ конституционных прав в сфере труда и их трансформации под влиянием цифровизации экономики позволил выявить ряд значимых закономерностей. Современная Конституция РФ закрепляет принципиально иную модель регулирования отношений в сфере труда по сравнению с советским периодом, где акцент сместился с сочетания права на труд и обязанности трудиться на принцип свободы труда как основы самореализации личности. Это отражает эволюцию подходов к правам в сфере труда, которые теперь охватывают не только традиционные формы занятости, но и новые, возникающие в условиях цифровой экономики.

Предложенная классификация конституционных прав в сфере труда, учитывающая этапы развития отношений в сфере труда, демонстрирует их системный характер и универсальность, что особенно важно в контексте распространения нетипичных форм занятости. Однако выявлено противоречие между формальным закреплением широких трудовых свобод и их фактической реализацией, особенно в условиях цифровизации. Дистанционная и платформенная занятость, несмотря на их гибкость и доступность, зачастую сопряжены с ограничением социальных гарантий, что ставит вопрос о необходимости адаптации правового регулирования к новым реалиям.

Цифровизация экономики оказывает многогранное влияние на отношения в сфере труда, формируя новые вызовы и возможности. С одной стороны, она способствует появлению цифровых аналогов традиционных прав, таких как право на дистанционный труд, вознаграждение в цифровой валюте или защиту прав в электронной форме. С другой стороны, возникают риски, связанные с размыванием границ рабочего времени, цифровой дискриминацией при трудоустройстве и ограничением доступа к традиционным механизмам защиты. Законодательные изменения, направленные на регулирование дистанционной

работы, хотя и устранили ряд пробелов, но не решили всех проблем, включая компенсацию расходов работников, охрану труда и трансграничную занятость.

Сравнительный анализ показал, что российская модель прав в сфере труда в целом соответствует международным стандартам, но имеет свои особенности. При этом цифровая трансформация требует переосмысления традиционных механизмов правового регулирования, чтобы обеспечить баланс между гибкостью рынка труда и защитой прав занятых. Конституционные права в сфере труда, будучи динамичной системой, должны адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям, сохраняя при этом свою сущностную направленность на обеспечение достойного уровня жизни и всестороннего развития личности.

Современные тенденции цифровизации экономики и стремительное развитие технологий ИИ трансформируют традиционные механизмы реализации свободы труда, создавая как новые возможности, так и серьезные правовые вызовы. Анализ современных форм занятости выявил необходимость переосмысления классических подходов к регулированию отношений в сфере труда. Особую сложность представляет правовая квалификация новых видов трудовой деятельности, сочетающих элементы традиционных трудовых отношений с особенностями цифровой экономики. В этом контексте особого внимания заслуживает разработка специальных правовых режимов, обеспечивающих баланс между гибкостью новых форм труда и гарантией основных прав в сфере труда.

Исследование влияния технологических инноваций на отношения в сфере труда позволило выявить системные риски, включая алгоритмическую дискриминацию, нарушение неприкосновенности частной жизни и снижение прозрачности кадровых решений. Для минимизации этих угроз предложена система принципов, учитывающих необходимость защиты прав человека при сохранении возможностей технологического развития.

Особое значение приобретает модернизация механизмов защиты прав в сфере труда в условиях цифровой трансформации. Судебная система, сохраняя свою ключевую роль, требует адаптации к новым реалиям, включая разработку стандартов оценки электронных доказательств. Профсоюзные организации и государственные контрольно-надзорные органы также сталкиваются с необходимостью трансформации своих подходов и инструментов работы.

Таким образом, современное развитие отношений в сфере труда характеризуется сложным взаимодействием традиционных правовых институтов и новых технологических реалий. Эффективное регулирование в этих условиях требует комплексного подхода, сочетающего сохранение фундаментальных трудовых гарантий с их модернизацией, разработку специальных правовых режимов для новых форм занятости, внедрение технологических решений, обеспечивающих защиту прав занятых, а также развитие цифровых инструментов контроля и надзора. Такой подход позволит обеспечить устойчивое развитие отношений в сфере труда в условиях цифровой экономики, сохранив при этом социальную направленность российского права и его защитную функцию.

Цифровая трансформация экономики принципиально меняет содержание и механизмы реализации конституционных прав на достойные условия труда, требуя переосмысления традиционных подходов к их правовому регулированию. Проведённое исследование выявило, что право на вознаграждение за труд наполняется новым содержанием в условиях распространения криптовалют и цифровых валют, однако их использование в отношениях в сфере труда остаётся ограниченным из-за правовых рисков, связанных с волатильностью, налоговой неопределённостью и отсутствием гарантий для занятых. Внедрение цифрового рубля открывает перспективы для оптимизации расчётов, но его интеграция в систему отношений в сфере труда требует чёткой нормативной регламентации, обеспечивающей стабильность выплат и защиту от злоупотреблений.

Право на отдых в цифровую эпоху сталкивается с вызовами, обусловленными стиранием границ между рабочим и личным временем, ростом

цифрового стресса и профессионального выгорания, особенно среди дистанционных работников. Законодательное закрепление «права на офлайн» как самостоятельного субъективного права представляется необходимым шагом для противодействия цифровому прессингу и сохранения баланса между профессиональной и личной сферами. Особую актуальность приобретает разработка механизмов защиты права на отдых для самозанятых, чьи гарантии в настоящее время носят декларативный характер.

Обеспечение безопасных условий труда в условиях цифровизации требует комплексного подхода, сочетающего технологические инновации с адаптацией нормативной базы. Цифровые инструменты, такие как системы мониторинга на основе ИИ и интеллектуальные средства индивидуальной защиты, значительно повышают эффективность контроля за соблюдением требований охраны труда. Однако для дистанционных работников и самозанятых сохраняется значительный правовой пробел, связанный с отсутствием чётких механизмов управления профессиональными рисками, включая психосоциальные нагрузки и эргономические проблемы. Внедрение гибких стандартов, учитывающих специфику новых форм занятости, а также развитие цифровых платформ для обучения и профилактики, позволит минимизировать эти риски.

Таким образом, российское законодательство нуждается в системной модернизации, направленной на гармонизацию традиционных гарантий с вызовами цифровой экономики. Ключевыми направлениями такой модернизации должны стать развитие нормативной базы для использования цифровых активов в трудовых и смежных с ними гражданско-правовых отношениях, закрепление новых гарантий, обеспечивающих защиту права на отдых в условиях цифровизации, а также создание специализированных механизмов охраны труда для дистанционных работников и самозанятых. Реализация этих мер позволит обеспечить устойчивое развитие отношений в сфере труда в условиях технологических изменений, сохранив баланс между инновациями и защитой прав занятых.

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

**ЕСПЧ** – Европейский суд по правам человека

**ИИ** – искусственный интеллект

**ИКТ** – информационно-коммуникационные технологии

**Минтруд** – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

**Минфин** – Министерство финансов Российской Федерации

**МОТ** – Международная организация труда

**Правительство РФ** – Правительство Российской Федерации

**Президент РФ** - Президент Российской Федерации

**Роструд** - Федеральная служба по труду и занятости

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

*Международные акты и официальные документы*

1. Всеобщая декларация прав человека: [принята Генеральной Ассамблей ООН 10 декабря 1948 года] // Российская газета. - 1995. - № 67.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: [принят Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 года] // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1976. - № 17. - Ст. 291.
3. Европейская социальная хартия: [принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 года] // Бюллетень международных договоров. - 2010. - № 4. - С. 17-67.
4. Договор между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении [подписан в г. Мадриде 11 апреля 1994 года] // Бюллетень международных договоров. - 2005. - № 2. - С. 58-65.

*Нормативные правовые акты*

5. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202210060013>.
6. Гражданский кодекс РФ. Часть первая от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. - № 32 – Ст. 3301.
7. Гражданский кодекс РФ. Часть третья от 26 ноября 2001 года № 146-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2001. - № 49 - Ст. 4552.
8. Трудовой кодекс РФ: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 1

сентября 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1(ч.1). - Ст.3.

9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 6 сентября 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

10. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 31 июля 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 46. - Ст. 4532.

11. О ратификации Договора между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении: федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 183-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 48. - Ст. 4565.

12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 3. - Ст. 148.

13. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 53 (ч. 1). - Ст. 7598.

14. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 60-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2013. - № 14. - Ст. 1668.

15. О специальной оценки условий труда: федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 1 сентября 2023 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2013. - № 52 (часть 1). - Ст. 6991.

16. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: федеральный закон от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 24 июня 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. -2020. - № 31 (ч. 1). - Ст. 5007.
17. О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 31 июля 2020 года № 259-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 1 июня 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. -2020. - № 31 (ч. 1). - Ст. 5018.
18. 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: федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2020. - № 50 (ч. 3). - Ст. 8052.
19. Об организации перевозок пассажиров и багажа легким легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2022 года № 580-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 1 (ч. 1). - Ст. 27.
20. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 года № 203 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2017. - № 20. - Ст. 2901.
21. О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на

период до 2030 года»): Указ Президента РФ от 10 октября 2019 года № 490 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2019. - № 41. - Ст. 5700.

*Нормативные правовые акты, утратившие силу*

22. Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики: [принята V Всероссийским съездом Советов 10 июля 1918 года]: текст утратил силу 11 мая 1925 года // Собрание узаконений РСФСР. - 1918. - № 51. - Ст. 582.

23. Конституция Союза Советских Социалистических Республик: [утверждена Вторым съездом Советов СССР 31 января 1924 года]: текст утратил силу 5 декабря 1936 года // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. - 1924. - № 150.

24. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик: [утверждена Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936]: текст утратил силу 7 октября 1977 года // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. - 1936. - № 283.

25. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик: [принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 года]: текст утратил силу 25 декабря 1993 года // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1977. - № 41. - Ст. 617.

26. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации – России: [принята Верховным советом РСФСР 12 апреля 1978 года]: текст утратил силу 12 декабря 1993 года // Ведомости ВС РСФСР. - 1978. - № 15. - Ст. 407.

*Нормативные правовые акты зарубежных государств*

27. Конституция Республики Беларусь: [принята Верховным Советом Республики Беларусь 15 марта 1994 года].- URL: <https://pravo.by> (дата обращения 15.05.2023).

28. Конституция Республики Казахстан: [принята на всенародном референдуме 30 августа 1995 года].- URL: <https://www.akorda.kz> (дата обращения 15.05.2023).

29. Конституция Республики Узбекистан: [принята на всенародном голосовании 8 декабря 1992 года].- URL: <https://constitution.uz>(дата обращения 15.05.2023).

### *Судебная практика*

30. Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 года № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2018. - № 45. - Ст. 6978.

31. Постановление Конституционного Суда РФ от 08.10.2019 № 31-П «По делу о проверке конституционности положений пунктов 1 и 2 статьи 3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданина М.В. Чайковского» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2019. - № 41. - Ст. 5796.

32. Постановление Конституционного Суда РФ от 04 октября 2022 года № 40-П «По делу о проверке конституционности пункта 17 части 1 статьи 30 Федерального закона "О страховых пенсиях" и статей 12 и 13 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в связи с жалобой гражданки И.В. Глущенко» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2022. - № 42. - Ст. 7260.

33. Постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 года № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2022. - № 5. - Ст. 861.

34. Постановление Конституционного Суда РФ от 06 июня 2022 года № 24-П «По делу о проверке конституционности подпункта "в" пункта 1 статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина М.В. Бердникова» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2022. - № 25. - Ст. 4392.

35. Постановление Конституционного Суда РФ от 07 июля 2022 года № 29-П «По делу о проверке конституционности частей 1, 3 и 4 статьи 29 и пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.В. Зарубиной» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2022. - № 29. - Ст. 5560.

36. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 года № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2022. - № 30. - Ст. 5692.

37. Определение Конституционного Суда РФ от 08 декабря 2022 года № 3215-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «АПТОС» на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 71 во взаимосвязи со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». — URL:

<https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=741557&ysclid=mlz52ssekz993855456#ouLF3CVke6jw3j7K1>.

38. Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 года № 16-П «По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с

жалобой гражданина И.Б. Сергеева» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 17. - Ст. 3210.

39. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 года № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 26. - Ст. 4845.

40. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 года № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иванченко» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 27. - Ст. 5140.

41. Постановление Конституционного Суда РФ от 11 июля 2023 года № 38-П «По делу о проверке конституционности пункта 3 части 1 статьи 14, пункта 4 части 4 статьи 17, пункта 7 части 3 статьи 80 и статьи 92 Федерального закона «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Р.М. Пахомова» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 29. - Ст. 5499.

42. Определение Конституционного Суда РФ от 12 октября 2023 года № 2711-О-Р «Об отказе в принятии к рассмотрению ходатайства гражданина Иванченко Сергея Александровича об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_460866/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_460866/).

43. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2023 года № 49-П «По делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.А. Алебастровой» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 45. - Ст. 8131.
44. Определение Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2023 года № 3012-О-Р «По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_463150/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463150/).
45. Постановление Конституционного Суда РФ от 06 декабря 2023 года № 56-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Н.А. Варнаковой, Л.Г. Жуковой, О.А. Котивец и Т.С. Кубряк» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2023. - № 51. - Ст. 9507.
46. Постановление Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2023 года № 59-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А. Сельковой» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2024. - № 1. - Ст. 380.
47. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 апреля 2024 года № 22-П «По делу о проверке конституционности частей первой - четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х. Абдуллоева» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2024. - № 20. - Ст. 2649.
48. Определение Конституционного Суда РФ от 16 января 2025 года № 6-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ворониной

Ирины Михайловны на нарушение ее конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». —

URL:<https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=847008#Vo4hsBV5Xgg7KHj>.

49. Определение Конституционного Суда РФ от 13 мая 2025 года № 1224-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Спиридонова Алексея Михайловича на нарушение его конституционных прав абзацем седьмым части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=855960&yclid=mlwi178b6k982705052#m6ZRsbVIRQMs1iV7>.

50. Определение Конституционного Суда РФ от 10 июня 2025 года № 1525-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Неклюдова Андрея Юрьевича на нарушение его конституционных прав частью 6 статьи 55 Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // Правовой сервер «КонсультантПлюс». — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=858560#m0uLACVCbMpvUh181>.

51. Постановление Конституционного Суда РФ от 06 февраля 2026 года № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Чернова Сергея Николаевича» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2026. - № 7. - Ст. 757.

52. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников,

работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 29.05.2025).

53. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апреля 2025 года по делу № 88-5219/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

54. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08 ноября 2018 по делу № 33-19091/2018// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

55. Апелляционное определение Омского областного суда от 28 ноября 2018 по делу № 33-7850/2018// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

56. Апелляционное определение Самарского областного суда от 14 мая 2019 по делу № 33-5506/2019// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

57. Апелляционное определение Псковского областного суда от 16 мая 2024 года по делу № 33-518/2024// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).

58. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10 июня 2025 года по делу № 33-3-3813/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 22.10.2025).

59. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 17 июля 2025 года по делу № 33-1734/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 30.10.2025).

60. Апелляционное определение Московского областного суда от 21 июля 2025 года по делу № 33-26028/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2025).

61. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17 сентября 2025 года по делу № 33-12170/2025 (№ 2-2261/2025) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.10.2025).
62. Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 24 сентября 2025 года по делу 33-811/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.10.2025).
63. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13 октября 2025 года по делу № 33-13946/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 30.10.2025).
64. Решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 23 сентября 2021 года по делу № 2-281/2020 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.09.2022).
65. Решение Берёзовского городского суда Свердловской области от 27 июня 2024 года по делу № 2-434/2024// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).
66. Решение Свердловского районного суда города Перми от 24 сентября 2024 года по делу № 2-4935/2024// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.06.2025).
67. Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 11 июня 2025 года по делу № 2-2697/2025// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 10.10.2025).

#### *Официальные документы*

68. О возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином, имеющим двойное гражданство и проживающим за пределами РФ: Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 сентября 2022 года № 14-2/ООГ-5755 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 16.03.2024).

69. Об НДФЛ и страховых взносах с вознаграждения по трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе за пределами РФ: Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 11 ноября 2022 года № 03-04-05/109842// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 16.03.2024).
70. О включении в трудовой договор о дистанционной работе условия о праве руководителя посещать работника в рабочее время для контроля рабочего процесса и решения оперативных вопросов: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 апреля 2021 № ПГ/08368-6-1// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 16.03.2024).

#### *Научная литература*

71. Абрашин, А. А. Электронные доказательства как отдельное средство доказывания / А. А. Абрашин // Вестник Саратовской государственной юридической академии. - 2022. - № 3. - С. 133 - 138.
72. Алексеев, С. С. Общая теория права: курс в 2 т. / С. С. Алексеев. – Москва: Юрид. лит., 1981. – Т. 1. – 378 с.
73. Алексеев, С. С. Общая теория права: курс в 2 т. / С. С. Алексеев. – Москва: Юрид. лит., 1981. – Т. 2. – 359 с.
74. Алиев, Т. Т. Правовое регулирование искусственного интеллекта и роботизации: концепции и перспективы / Т. Т. Алиев // Вестник Томского государственного университета. Право. - 2021. - № 41. - С. 128 - 135.
75. Анишина, В. И., Попонов, Ю. Г. Свобода труда или право на труд? / В. И. Анишина, Ю. Г. Попонов // Журнал российского права. - 2007. - № 4. - С. 86-96.
76. Балан, В. П., Душкин, А. В., Новосельцев, В. И. Практический менеджмент: Учебное пособие / В. П. Балан, А. В. Душкин, В. И. Новосельцев. – Воронеж: Научная книга, 2017. – 227 с.

77. Безруков, Д. А. Глобальный рынок труда: основные факторы формирования / Д. А. Безруков // Экономическая теория. - 2009. - № 2. - С. 5-7.
78. Бекиров, Н. В. Современные тенденции в развитии «прав человека»: аксиологический и прикладной аспекты / Н. В. Бекиров // Ученые записки Казанского университета. - 2019. - № 5. - С. 150-165.
79. Белицкая, И. Я. Дистанционный труд в России: в поисках решения / И. Я. Белицкая // Закон. - 2019. - № 11. - С. 57 - 65.
80. Белова, О. Л., Панин, В. И., Рудченко, П. В., Артемова, В. А. Организация рабочего места для удаленной работы в современных условиях / О. Л. Белова, В. И. Панин, П. В. Рудченко, В. А. Артемова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2023. - № 3. - С. 80-84.
81. Беспалая, О. П. Профсоюзы в цифровой экономике: сценарии развития / О. П. Беспалая // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2022. - № 11. - С. 122-124.
82. Богданова, Н. А. Современный каталог основных прав человека: международный и национальный пути наполнения / Н. А. Богданова // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. - 2010. - № 1. - С. 41-58.
83. Богуславский, М. М. Международное частное право: учебник / М. М. Богуславский. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2021. – 672 с.
84. Борисов, О. В. Конституционно-правовое регулирование прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений в Российской Федерации: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: специальность: 12.00.02 «Конституционное право, муниципальное право» / О. В. Борисов. – Москва, 2006. – 199 с.

85. Будылин, С. Л. Электронное сообщение как документ и доказательство / С. Л. Будылин // Закон. - 2014. - № 10. - С. 45–61.
86. Варламова, Н. В. Классификация прав человека: подходы к проблеме / Н. В. Варламова // Сравнительное конституционное обозрение. - 2009. - № 4. - С. 152-162.
87. Варламова, Н. В. Цифровые права - новое поколение прав человека? / Н. В. Варламова // Труды института государства и права Российской академии наук. - 2019. - № 4. - С. 9-47.
88. Вартанова, Е. Л. Индустрия российских медиа: цифровое будущее: академическая монография / Е. Л. Вартанова, А. В. Вырковский, М. И. Макеенко, С. С. Смирнов. – М.: МедиаМир, 2017. – 160 с.
89. Васильева, Л. Н., Григорьев, А. В. Цифровизация общества и перспективы конституционного развития/ Л. Н. Васильева, А. В. Григорьев // Журнал российского права. - 2020. - № 10. - С. 40 - 58.
90. Васильева, Т. А. Права человека: учебник / Т. А. Васильева. – 3-е изд., перераб. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2022. – 512 с.
91. Вдовин, Г.Ю. Реализация конституционного права граждан на труд в Российской Федерации в современных условиях: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: специальность: 12.00.02 «Конституционное право, муниципальное право» / Г. Ю. Вдовин – Москва, 2009. – 190 с.
92. Власенко, Н. А. Теория государства и права: учебное пособие / Н. А. Власенко. – М.: Юриспруденция, 2009. – 424 с.
93. Гайворонская, Я. В., Мирошниченко, О. И., Мамычев, А. Ю. Нескромное обаяние цифровизации / Я. В. Гайворонская, О. И. Мирошниченко, А. Ю. Мамычев // Правовая парадигма. - 2019. - Т. 18. - № 4. - С. 40–47.
94. Ганиева, Д. З. Цифровые объекты и субъекты в праве / Д. З. Ганиева // Образование и право. - 2021. - № 11. - С. 100-105.

95. Головина, С. Ю., Зайцева, Л. В. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике / С. Ю. Головина, Л. В. Зайцева // Правоприменение. - 2022. - Т. 6. - № 2. - С. 241-256.
96. Голубцов, В. Г. Электронные доказательства в контексте электронного правосудия / В. Н. Голубцов // Вестник гражданского процесса. - 2019. - № 1. - С. 170 - 188.
97. Гурова, И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта / И. М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). - 2020. - № 2. - С. 128-148.
98. Гурьянов, Н. Ю. Гурьянова, А. В. Цифровая глобализация в контексте развития цифровой экономики и цифровых технологий / Н. Ю. Гурьянов, А. В. Гурьянова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. - 2020. - № 3. - С. 63-70.
99. Данилова, Л. Н., Ледовская, Т. В., Солынина, Н. Э., Ходырева, А. М. Основные подходы к пониманию цифровизации и цифровых ценностей / Л. Н. Данилова, Т. В. Ледовская, Н. Э. Солынина, А. М. Ходырева // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. - 2020. - № 2. - С. 5-12.
100. Доржиева, А. В. Право на труд в системе конституционных ценностей / А. В. Доржиева // Отечественная юриспруденция. - 2016. - № 1. - С. 10-12.
101. Железняк, Н. С., Тетеряников, Н. Ю., Леонтьева, Ю. В. Соотношение правомочий и полномочий в теории права и оперативно-розыскной деятельности / Н. С. Железняк, Н. Ю. Тетеряников, Ю. В. Леонтьева // Теория и история государства и права. - 2020. - № 1. - С. 99-105.
102. Женетль, С. З. Гражданский процесс: учебник / С. З. Женетль, А. В. Никифоров. – 5-е изд. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2018. – 414 с.
103. Жирикова, Э. И. Понятие и развитие прав человека / Э. И. Жирикова // Евразийский союз ученых. - 2019. - № 4. - С. 25-28.

104. Забелина, О. В., Мирзабалаева, Ф. И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда / О. В. Забелина, Ф. И. Мирзабалаева // Экономика труда. - 2020. - № 4. - С. 307-321.
105. Зайцева, Л. В., Абакумова, О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность. / Л. В. Зайцева, О. А. Абакумова // Вестник Томского государственного университета. - 2021. - № 464. - С. 239-250.
106. Зайцева, Л. В., Митрясова, А. С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования/ Л. В. Зайцева, А. С. Митрясова // Вестник Томского государственного университета. - 2018. - № 435. - С. 239-245.
107. Заклюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики / Н. В. Заклюжная // Вестник Брянского государственного университета. - 2019. - № 1. - С. 202-208.
108. Золотов, А. В. Сокращение рабочего времени как закон-тенденция развития капиталистического производства / А. В. Золотов // Проблемы современной экономики. - 2016. - № 3. - С. 51-56.
109. Зорина, О. О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски / О. О. Зорина // Право и экономика. - 2018. - № 8. - С. 43 - 48.
110. Зорькин, В. Д. Право в цифровом мире. Размышления на полях Петербургского международного юридического форума / В. Д. Зорькин // Российская газета. - Столичный выпуск. - 2018. - № 115.
111. Калужский, М. Л. Электронная коммерция: маркетинговые сети и инфраструктура рынка / М. Л. Калужский; ОмГТУ. – Москва: Экономика, 2014. – 328 с.
112. Камнева, В. В. Цифровая экономика, цифровизация и цифровая трансформации / В. В. Камнева // Скиф. Вопросы студенческой науки. - 2020. - № 2. - С. 377-382.

113. Канакова, А. Е. К вопросу о соотношении категорий свобода труда и право на труд в конституционной доктрине и решениях Конституционного Суда Российской Федерации / А. Е. Канакова // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. - 2015. - № 5. - С. 40-44.
114. Капицын, В. М. Сложности научной классификации прав человека / В. М. Капицын // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Философские науки. - 2014. - № 3. - С. 43-50.
115. Карцхия, А. А. Цифровые права и правоприменение / А. А. Карцхия // Мониторинг правоприменения. - 2019. - № 2. - С. 43-48.
116. Катабай, П. Х., Смирнов, Ю. И., Абрамов, И. Н., Мажиев, Х. Н., Скрипникова, М. И. Управление локальной профсоюзной организацией на основе применения цифровой платформы / П. Х. Катабай, Ю. И. Смирнов, И. Н. Абрамов, Х. Н. Мажиев, М. И. Скрипникова // Креативная экономика. - 2021. - № 11. - С. 4095-4104.
117. Кирилловская, Н. Н. Правовая позиция Европейского суда по правам человека по толкованию категории «Бесчеловечное или унижающее достоинство обращение» / Н. Н. Кирилловская // Пенитенциарная наука. Актуальные вопросы юриспруденции. - 2012. - № 1. - С. 16-22.
118. Кирхшлегер, П. Демократия и права человека/ П. Кирхшлегер / Век глобализации. - 2014. - № 1. - С. 28-42.
119. Кирюшина, И. В., Лебедев, Н. Ю. Правовая квалификация адресной рекламы / И. В. Кирюшина, Н. Ю. Лебедев // Известия АлтГУ. Юридические науки. - 2018. - № 3. - С. 135-139.
120. Киселева, Е. В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е. В. Киселева // Известия АлтГУ. Юридические науки. - 2018. - № 6. - С. 162-165.
121. Кистяковский, Б. Д. Философия и социология права / Б. Д. Кистяковский. – СПб.: Изд-во РХГИ, 1999. – 800 с.

122. Кожевникова, С. Н. Работник перешел на «дистант», а о возмещении расходов не договорились / С. Н. Кожевникова // Кадровик-практик. - 2023. - № 5. - С. 55 - 61.
123. Козлова, Е. И., Кутафин, О. Е. Конституционное право России: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Е. И. Козлова, О. Е. Кутафин; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА). - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2019. - 578 с.
124. Кознов, А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда / А. Б. Кознов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - №. 4. - С. 177-179.
125. Колесов, Д. И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт / Д. И. Колесов // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. - 2022. - № 6. - С. 85 - 97.
126. Коршунова, Т. Ю., Каменская, С. В. Отражение конституционно-правовых принципов регулирования оплаты труда в решениях Конституционного Суда Российской Федерации / Т. Ю. Коршунова, С. В. Каменская // Журнал российского права. - 2021. - № 4. - С. 103 - 118.
127. Кочеткова, Е. А. Об использовании электронных доказательств в цивилистическом процессе / Е. А. Кочеткова // Вестник ВГУ. Серия: Право. - 2020. - № 3. - С. 148-156.
128. Красильников, О. Ю. Преимущества и недостатки развития криптовалют / О. Ю. Красильников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. - 2018. - № 3. - С. 253 - 258.
129. Кудрявцева, Т. Ю., Кожина, К. С. Основные понятия цифровизации / Т. Ю. Кудрявцева, К. С. Кожина // Вестник академии знаний. - 2021. - № 3. - С. 149-152.

130. Кузьменко, В. И. Проблема соотношения категорий «Правовая семья», «Правовая система» и «Система права» / В. И. Кузьменко // Вестник экономики, права и социологии. - 2012. - № 3. - С. 197-200.
131. Кузьмина, М. В. Компенсационная функция права и механизм её реализации по российскому законодательству: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: специальность 12.00.01 «теория и история права и государства» / М. В. Кузьмина – Москва, 2015. – 186 с.
132. Куревина, Л. Электронный документооборот в трудовых отношениях / Л. Куревина // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2022. - № 1. - С. 66 - 74.
133. Лаврентьев, А. Р. Коллизии норм права: понятие и основание классификации / А. Р. Лаврентьев // Юридическая техника. - 2017. - № 11. - С. 196-198.
134. Леанович, Е. Б. Регулятивная роль критерия наиболее тесной связи в современном международном частном праве / Е. Б. Леанович // Беларусь в современном мире: материалы XIV Международной конференции, посвященной 94-летию образования Белорусского государственного университета, 29 октября 2015 г. Минск: Изд. центр БГУ. - 2016. - С. 130-132.
135. Лескина, Э. И. Искусственный интеллект в сфере труда / Э. И. Лескина // Российское право: образование, практика, наука. - 2020. - № 4. - С. 111 - 118.
136. Лескина, Э. И. Вопросы цифровизации в сфере труда / Э. И. Лескина // Право и цифровая экономика. - 2020. - № 2. - С. 17 - 21.
137. Лескина, Э. И. Применение блокчейн-технологий в сфере труда / Э. И. Лескина // Юрист. - 2018. - № 11. - С. 25 - 30.
138. Липчанская, М. А., Заметина, Т. В. Социальные права граждан в условиях использования искусственного интеллекта: правовые основы и

- пробелы законодательного регулирования в России / М. А. Липчанская, Т. В. Заметина // Журнал российского права. - 2020. - № 11. - С. 78—96.
139. Лобачева, А. С., Соболев, О. В. Этика применения искусственного интеллекта в управлении персоналом / А. С. Лобачева, О. В. Соболев // E-Management. - 2021. - № 1. - С. 20-28.
140. Лукашева, Е. А. Права человека / Е. А. Лукашева. - М.: НОРМА, 2003. - 573 с.
141. Лукьянова, Е. Г. Теория права и государства. Введение в естественно-правовой курс: учебное пособие / Е. Г. Лукьянова. - М.: Норма: ИНФРАМ, 2018. - 208 с.
142. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2019. - № 2. - С. 3-6.
143. Любимкина, Т. А., Иванова, С. В. Проблемы оценки и управления психосоциальными рисками: российский и зарубежный опыт / Т. А. Любимкина, С. В. Иванова // XXI век. Техносферная безопасность. - 2021. - № 1. - С. 168-179.
144. Людвиг, И. А., Жигас, М. Г., Лавров, Л. А. Заработная плата в криптовалюте как источник повышения капитализации компании / И. А. Людвиг, М. Г. Жигас, Л. А. Лавров // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2021. - № 3. - С. 28-38.
145. Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // Lex Russica. - 2018. - № 10. - С. 30-39.
146. Лютов, Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? / Н. Л. Лютов // Lex Russica. - 2021. - № 6. - С. 36-46.
147. Лютов, Н. Л., Черных, Н. В. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В. Н. Бобков, И. В.

Войтковская, С. Ю. Головина и др.; под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. - Москва: Проспект, 2022. - 255 с.

148. Макаров, М. С. Недостатки правовых норм о дистанционном труде / М. С. Макаров // Альманах мировой науки. - 2021. - № 1 (44). - С. 80.

149. Макарчук, Н. В. Правовые перспективы использования криптовалюты как универсального средства платежа / Н. В. Макарчук // Имущественные отношения в Российской Федерации. - 2019. - № 12. - С. 63 - 67.

150. Мартыненко, Т. С. Цифровая утопия: труд в эпоху искусственного интеллекта / Т. С. Мартыненко // Экономическая социология. - 2022. - № 2. - С. 129-130.

151. Марченко, М. Н. Теория государства и права: учебник / М. Н. Марченко. - Москва: Издательство «Зерцало-М», 2020. - 720 с.

152. Марулина, А. Х., Петрова, Л. В. Свобода труда или право на труд: поиск оптимальной законодательной формулировки в Российской Конституции / А. Х. Марулина, Л. В. Петрова // Гуманитарные и юридические исследования. - 2016. - № 1. - С. 165-168.

153. Мачульская, Е. Е. Отпуска: международные акты и российской законодательство / Е. Е. Мачульская // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. - 2014. - № 6. - С. 91-97.

154. Миронова, И. И., Лузаков, А. А. Электронный кадровый документооборот в условиях перехода к модели цифровой экономики / И. И. Миронова, А. А. Лузаков // Московский экономический журнал. - 2020. - № 11. - С. 201-207.

155. Мирзабалаева, Ф. И., Шичкин, И. А. Особенности развития платформенной занятости / Ф. И. Мирзабалаева, И. А. Шичкин // Экономика труда. - 2020. - № 12. - С. 1117 – 1134.

156. Митрясова, А. С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации / А. С. Митрясова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2021. - № 1. - С. 21-24.

157. Митрясова, А. С. Трансформация занятости и трудовых отношений под воздействием искусственного интеллекта / А. С. Митрясова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2023. - № 5. - С. 128-133.
158. Митрясова, А. С., Кучевасова, О. С. Расширение полномочий Федеральной инспекции труда: вопросы правовой обоснованности и эффективности/ А. С. Митрясова, О. С. Кучевасова //Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. - 2020. - № 3 (23). - С. 233-247.
159. Михайлов, А. В. Проблемы становления цифровой экономики и вопросы развития предпринимательского права / А. В. Михайлов // Актуальный проблемы российского права. - 2018. - № 11. - С. 68-73.
160. Мощелко, Е. Н. Философия политики и права. 100 основных понятий. Словарь / Е. Н. Мощелко. – Пушкино: Центр стратегической конъюнктуры, 2014. – 248 с.
161. Мухин, С. Дистанционная работа: что следует знать нанимателю? / С. Мухин // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2020. - № 5. - С. 62 – 67.
162. Нахова, Е. А. Проблемы применения электронных доказательств в цивилистическом процессе и административном судопроизводстве / Е. А. Нахова // Закон. - 2018. - № 4. - С. 85.
163. Невинский, В. В. «Цифровые права» человека: сущность, система, значение / В. В. Невинский // Конституционное и муниципальное право. - 2019. - №10. - С. 26 - 32.
164. Неизвестный, С. И. Социальные проблемы принятия решений искусственным интеллектом в цифровом обществе / С. И. Неизвестный // Социологический журнал. - 2021. - № 2. - С. 90-108.
165. Нерсисянц, В. С. Общая теория права и государства / С. В. Нерсисянц – М.: Норма: ИНФРА-М, 1999. – 552 с.

166. Никиташина, Н. А., Марьясов, К. В. Вопросы судопроизводства и криминалистики / Н. А. Никиташина, К. В. Марьясов // Сибирский юридический вестник. - 2021. - № 1. - С. 74-80.
167. Никитина, Е. Е. Система прав и свобод человека в условиях технологической революции/ Е. Е. Никитина // Журнал российского права. - 2020. - № 8. - С. 27- 45.
168. Никулина, Т. В., Стариченко, Е. Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление / Т. В. Никулина, Е. Б. Стариченко // Педагогическое образование в России. - 2018. - № 8. - С. 107–113.
169. Носова, Ю. Б. Дистанционный труд: достижения и несовершенство современного трудового законодательства / Ю. Б. Носова // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского Юридические науки. - 2022. - Т. 8 (74). № 3. - С. 133-142.
170. Олейник, Н. Н., Олейник, А. Н. Историческое развитие поколений «Прав человека » / Н. Н. Олейник, А. Н. Олейник // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. - Право. - 2015. - № 3. - С. 120-127.
171. Осипова, С. В. Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы / С. В. Осипова // Юридический вестник Самарского университета. - 2022. - № 3. - С. 54-60.
172. Офман, Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей / Е. М. Офман // Журнал российского права. - 2021. - Т. 25. - №11. - С. 73—87.
173. Платунина, Г. П., Васильева, И. А. Криптовалюта: особенности и перспективы биткоин в условиях нестабильной экономической обстановки / Г. П. Платунина, И. А. Васильева // Экономика и качество систем связи. - 2021. - № 1. - С. 28 – 34.

174. Працко, Г. С., Тирацуян, Р. Х. Естественное право – ценностный компонент правовой основы гражданского общества / Г. С. Працко, Р. Х. Тирацуян // Философия права. - 2013. - № 5. - С. 29-34.
175. Половинка, В. С., Свиридова, Т. Б., Демьянков, К. Б., Лотоцкий, М. М. Системы дистанционного мониторинга за состоянием здоровья работников. Состояние проблемы и перспективы развития / В. С. Половинка, Т. Б. Свиридова, К. Б. Демьянков, М. М. Лотоцкий // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. - 2018. - № 2. - С. 113-123.
176. Попова, М. Особенности организации дистанционной работы / М. Попова // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2022. - № 4. - С. 13 - 21.
177. Попытаева, А. А., Ерошенко И. А. Гиподинамия как следствие цифровой парадигмы социального развития / А. А. Попытаева, И. А. Ерошенко // Вестник науки. - 2023. - № 12. - С. 1245-1251.
178. Прокопович, Г. А. Современный подход к классификации прав и свобод человека и гражданина / Г. А. Прокопович // Право: история и современность. - 2019. - № 2. - С. 118 – 125.
179. Рассолова, М. М., Клименко, А. И. Теория государства и права: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / М. М. Рассолова, А. И. Клименко. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 343 с.
180. Родченкова, В. В. Тенькова, С. А. Таргетинг или как за нами следят / В. В. Родченкова, С. А. Тенькова // Социальные коммуникации: наука, образование, профессия. - 2018. - № 18. - С. 86-93.
181. Русакова, Т. Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации / Т. Б. Русакова // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. - 2019. - № 5. - С. 44 - 58.

182. Сагандыков, М. С. Свобода труда в контексте конституционализации социально-трудовых отношений: история и современное состояние / М. С. Сагандыков // Lex russica. - 2024. - № 2. - С. 49 - 59.
183. Сагандыков, М. С. Конституционная свобода труда: исторический ракурс и новое видение / М. С. Сагандыков // Конституционное и муниципальное право. - 2025. - № 3. - С. 31 - 34.
184. Самсонов, Н. В. Некоторые вопросы оценки электронных доказательств в гражданском процессе / Н. В. Самсонов // Вестник гражданского процесса. - 2019. - № 2. - С. 40 - 54.
185. Сапфирова, А. А., Оганесян, В. Г., Подгорная, А. В. Полномочия федеральной инспекции труда: проблемы реализации надзорной функции государства в условиях цифровизации экономики / А. А. Сапфирова, В. Г. Оганесян, А. В. Подгорная // Общество: политика, экономика, право. - 2020. - № 11. - С. 52-56.
186. Сауткина, В. А. Виртуальная занятость: новые возможности и риски / В. А. Сауткина // Социально-трудовые исследования. - 2020. - № 1. - С. 57-69.
187. Семичева, Л. А., Зарубаева, Е. Ю. Правовое регулирование таргетинговой рекламы в социальных сетях / Л. А. Семичева, Е. Ю. Зарубаева // Право и государство: теория и практика. - 2020. - № 3. - С. 31-33.
188. Серегина, Л. В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики / Л. В. Серегина // Журнал российского права. - 2021. - № 3. - С. 76-91.
189. Сидорина, Т. Ю., Глебов, О. А., Сидельников, И. А. Автоматизация и искусственный интеллект в трудовых практиках / Т. Ю. Сидорина, О. А. Глебов, И. А. Сидельников // Журнал исследований социальной политики. - 2022. - № 3. - С. 433-444.
190. Смирнов, Ю. И., Скрипникова, М. И., Мажиев, Х. Н., Катабай, П. Х., Долгополов, Г. В. Мобильное приложение «профсоюз-онлайн» как один из ключевых аспектов цифровизации деятельности профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации / Ю. И. Смирнов, М. И. Скрипникова, Х. Н. Мажиев, П. Х. Катабай, Г. В. Долгополов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2020. - № 3. - С. 28-32.

191. Смоленский, М. Б. Конституционное право: учебник для бакалавров / М. Б. Смоленский, М. В. Алексеева. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. - 541 с.

192. Соловых, Н. Н. Негативные факторы, определяющие мировую ситуацию на фоне цифровизации / Н. Н. Соловых // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. - 2018. - № 18. - С. 6-9.

193. Солодкая, Т. И., Индустриев, М. А. Межстрановые сопоставления безработицы и экономического роста в условиях пандемии COVID-19 / Т. И. Солодкая, М. А. Индустриев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. - 2021. - № 1. - С. 30-38.

194. Стремоухов, А. В. Основания классификации прав и свобод человека / А. В. Стремоухов // Ленинградский юридический журнал. - 2012. - № 1. - С. 7-17.

195. Субботин, А. Л. Классификация: монография / А. Л. Субботин; Российская академия наук, Институт философии. – Москва: ИФ РАН, 2001. – 95 с.

196. Сударушкина, И. В., Стефанова, Н. А. Цифровая экономика / И. В. Сударушкина, Н. А. Стефанова // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2017. - № 1. - С. 182-185.

197. Сырых, В. М. Теория государства и права: учебник / В. М. Сырых. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юстицинформ, 2012. – 704 с.

198. Талапина, Э. В. Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы / Э. В. Талапина // Журнал российского права. - 2018. - № 2. - С. 5-18.

199. Тарасевич, К. А. О некоторых вопросах соблюдения прав работников в сфере охраны труда / К. А. Тарасевич // Ленинградский юридический журнал. - 2017. - № 3. - С. 169 – 175.
200. Тимофеев, С. С., Тимофеева, С. С. Цифровое будущее охраны труда / С. С. Тимофеев, С. С. Тимофеева // XXI век. Техносферная безопасность. - 2022. - № 7. - С. 51-62.
201. Тихомиров, Ю. А. Правовая система развитого социализма / Ю. А. Тихомиров // Советское государство и право. - 1979. - № 7. - С. 33–38.
202. Томашевский, К. Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. - 2021. - № 2. - С. 30 - 33.
203. Трейер, И. А. Цифровизация в органах государственной власти: преимущества и вызовы / И. А. Трейер // Экономика и социум. - 2023. - № 12. - С. 1424 -1228.
204. Треушников, М. К. Судебные доказательства / М. К. Треушников, – 5-е изд., доп. - М.: Издательский Дом «Городец», 2018. - 304 с.
205. Туранин, В. Ю., Лиликова, О. С., Прасолова, А. Н. Особенности трудовых отношений в условиях пандемии COVID-19 / В. Ю. Туранин, О. С. Лиликова, А. Н. Прасолова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2021. - № 3. - С. 36 - 39.
206. Филипова, И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества / И. А. Филипова // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2020. - № 2. - С. 162- 182.
207. Филипова, И. А., Соловьева, С. В. Новые психосоциальные риски для работников в условиях цифровой экономики и их правовое регулирование в России и в Европейском союзе / И. А. Филипова, С. В. Соловьева // Юрист. - 2020. - № 1. - С. 40 - 45.

208. Филипова, И. А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего / И. А. Филипова // Журнал российского права. - 2021. - Т. 25. - № 3. - С. 92- 106.
209. Филипова, И. А. Стратегия развития искусственного интеллекта и последствия её реализации для трудового права / И. А. Филипова // Вестник Санкт-Петербургского университета. - 2022. - № 1. - С. 5- 27.
210. Фомичёва, Т. В., Катаева, В. И. Ценности россиян в контексте цифровизации российской экономики / Т. В. Фомичёва, В. И. Катаева // Уровень жизни населения регионов России. - 2019. - № 2. - С. 80–84.
211. Халин, В. Г., Чернова, Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В. Г. Халин, Г. В. Чернова // Управленческое консультирование. - 2018. - № 10. - С. 48.
212. Хоцинская, Д. А. Проблемные вопросы доказывания по трудовым спорам / Д. А. Хоцинская // Вопросы российской юстиции. - 2020. - № 9. - С. 741-750.
213. Чиканова, Л. А. Право на труд: конституционный и международный аспекты / Л. А. Чиканова // Журнал российского права. - 2018. - №5. - С. 5-15.
214. Червонюк, В. И. Теория государства и права: Учебник / В. И. Червонюк. - Москва: ИНФРА-М, 2007. - 704 с.
215. Чернавин, Ю. А. Права человека: противоречивость философско-правового и геополитического контекстов / Ю. А. Чернавин // Lex Russica. - 2014. - № 7. - С. 763-771.
216. Черных, Н. В. Охрана труда и нетипичные формы занятости / Н. В. Черных // Образование и право. - 2022. - № 1.- С. 236-243.
217. Чесалина, О. В. Социальное обеспечение дистанционных работников и лиц, работающих через цифровые платформы труда: транснациональная перспектива / О. В. Чесалина // Ежегодник трудового права. - 2020. - № 10. - С. 300-309.

218. Чесалина, О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удалённой) работе: сравнительно-правовой анализ / О. В. Чесалина // Актуальные проблемы российского права. - 2021. - № 99. - С. 99-114.
219. Чесалина, О. В. К вопросу о правовой природе права на отключение / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. - 2021. - № 2. - С. 57 - 60.
220. Шестерякова, И. В. Коллизионное регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений, осложнённых иностранным элементом / И. В. Шестерякова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. - 2015. - № 5. - С. 178 – 184.
221. Шония, Г. В. Трудовые отношения во Франции: вопросы цифровизации / Г. В. Шония // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. - 2019. - № 11.- С. 123-131.
222. Шпаковский, Ю. Г., Потапчук, И. В. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму: положение от 24 мая 1835 года / Ю. Г. Шпаковский, И. В. Потапчук // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. - 2017. - № 10. - С. 261-262.
223. Шубина, Е. А. Особенности предъявления и исследования некоторых видов электронных доказательств в гражданском и арбитражном судопроизводстве / Е. А. Шубина // Арбитражный и гражданский процесс. - 2020. - № 4. - С. 28 - 32.
224. Шугуров, М. В. Соотношение права и прав человека: философско-правовое осмысление / М. В. Шугуров // Право и политика. - 2017. - № 3. - С. 46-62.
225. Шулаков, А. А. Современные подходы к раскрытию содержания принципа наиболее тесной связи в международном частном праве / А. А. Шулаков // Lex Russica. - 2018. - № 1. - С. 103-113.
226. Шуралева, С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиции трудового права России /

- С. В. Шуралева // Вестник Пермского университета. - 2014. - № 3. - С. 156-163.
227. Шуралева, С. В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников / С. В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2023. - № 4. - С. 645 - 661.
228. Щербакова, О. В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников / О. В. Щербакова // Российский юридический журнал. - 2021. - № 3. - С. 72-77.
229. Щербакова, О. В. Цифровизация трудовых отношений / О. В. Щербакова // Междисциплинарные исследования: опыт прошлого, возможности настоящего, стратегии будущего: сборник избранных статей международной научно-практической конференции (Мельбурн, 23 окт. 2020 г.). - Мельбурн. - 2021. - С. 104–112.
230. Эбзеев, Б. С. Введение в Конституцию России: монография / Б. С. Эбзеев. – М.: Норма: ИНФРАМ, 2019. - 560 с.
231. Яковлева, Е. В., Быков, М. О. Обзор примеров применения искусственного интеллекта управления безопасностью труда в АПК / Е. В. Яковлева, М. О. Быков // Вестник сельского развития и социальной политики. - 2020. - № 4. - С. 26-29.
232. Янченко, Е. В. Риски безработицы в условиях цифровизации экономики / Е. В. Янченко // Экономика труда. - 2020. - № 8. - С. 677-693.
233. Ярошенко, Т. В. Правовая природа электронных доказательств в гражданском процессе: некоторые проблемные вопросы / Т. В. Ярошенко // Российский судья. - 2022. - № 9. - С. 9 - 13.
234. Ярошенко, Т. В. Электронные доказательства и электронная форма судопроизводства по гражданским делам / Т. В. Ярошенко // Арбитражный и гражданский процесс. - 2023. - № 4. - С. 22 - 26.

235. Alston, Ph. A Third Generation of Solidarity Rights: Progressive Development or Obfuscation of International Human Rights Law? / Ph. Alston // Netherlands International Law Review. – 1982. – Vol. 29. – P. 307-322.
236. Mubangizi, J. C. Towards a new approach to the classification of human rights with specific reference to the African context / J. C. Mubangizi // African Human Rights Law Journal. – 2004. – № 4. – P. 93-107.
237. Sartor, G. Human Rights and Information Technologies / G. Sartor // The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology / ed. by R. Brownsword, E. Scotford, K. Yeung. – Oxford: Oxford University Press, 2017. – P. 424-450.
238. De Stefano, V. «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection / V. De Stefano // Bocconi University Legal Studies Research Paper Series. – 2018. – No. 246. – P. 40-41.

#### *Интернет - источники*

239. Официальная статистика: условия труда, производственный травматизм (по отдельным видам экономической деятельности) // Росстат. - URL: [https://rosstat.gov.ru/working\\_conditions](https://rosstat.gov.ru/working_conditions) (дата обращения 19.09.2024).
240. О цифровой экономике: экспертное мнение проректора ТУСУРа для РИА // РИА «Наука». -URL: <https://tusur.ru/ru/novosti-i-meropriyatiya/novosti/prosmotr/-/novost-o-tsifrovoy-ekonomike-ekspertnoe-mnenie-prorektora-tusura-dlya-ria-nauka> (дата обращения 25.03.2022).
241. Перечисление заработной платы // Портал «Онлайнинспекция.рф». - URL:<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/160165?ysclid=lrxeddpje4368471450> (дата обращения 23.10.2022).
242. Платформенная занятость вызовы и возможные решения // Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). - URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 23.03.2023).

243. Профсоюзы на распутье. Рабочий документ МОТ/АСТРАВ. Женева: МОТ, 2020 // Бюро МОТ по деятельности в интересах работников (АСТРАВ). -URL:<https://edu-tradeunion.kz/static/activityapp/socpartnersprofsoyuzyi-na-raspute.pdf> (дата обращения 30.09.2023).
244. Цифровой рубль // Банк России. -URL:<https://cbr.ru/fintech/dr/> (дата обращения 30.04.2023).
245. Countries That Use Cryptocurrency 2024 // World Population Review. - URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/countries-that-use-cryptocurrency> (дата обращения 13.05.2023).
246. Facebook accused of allowing bias against woman in job ads // The New York Times. - URL: <https://www.nytimes.com/2018/09/18/business/economy/facebook-job-ads.html> (дата обращения 13.05.2023).
247. Remote working: wellbeing, safety and accidents// Global HR Lawyers. - URL:<https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/> (дата обращения 22.12.2023).
248. Safety & Health, Professional Perspective - Defending Workers' Compensation Claims by Remote Employee // Bloomberglaw. - URL: <https://www.bloomberglaw.com/external/document/XBK9J2K4000000/safety-health-professional-perspective-defending-workers-compens> (дата обращения 22.12.2023).