

Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова

Юридический факультет

Молодежная наука трудового права

Сборник статей

по итогам XIII Международного конкурса научных работ
студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2026

Выпуск 3

Казань ■



ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ПОЗНАНИЕ»

■ 2026

УДК [001:349.2](08):06.063-057.875
ББК 72я43+67.405.1я43
М75

Председатель редакционной коллегии:

А. В. Тимирясова, канд. экон. наук, доцент,
ректор Казанского инновационного университета имени В. Г. Тимирясова

Заместитель председателя редакционной коллегии:

И. И. Бикеев, д-р юрид. наук, профессор,
первый проректор, проректор по научной работе

Редакционная коллегия:

К. Л. Томашевский, д-р юрид. наук, профессор (отв. ред., сост., предисловие);

А. Г. Никитин, канд. юрид. наук, доцент;

З. У. Гасанов, канд. юрид. наук

М75 Молодежная наука трудового права: сборник статей по итогам XIII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2026. Вып. 3 / К. Л. Томашевский (отв. ред., сост.) [и др.]. – Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2026. – 277 с. – 1 CD-ROM. Загл. с титул. экрана. ISBN 978-5-8399-0902-1. Текст: электронный.

Системные требования: операционные системы Linux, Windows; 120 Мб; 16 Мб; PDF Reader; дисковод CD-ROM, мышь.

В настоящий сборник вошли 32 научные статьи студентов бакалавриата и магистрантов, обучающихся по юридическим специальностям, представленных на XIII Международном конкурсе научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2026, а также четыре статьи предыдущего года.

Адресуется студентам, магистрантам, аспирантам, соискателям, преподавателям юридических вузов, научным работникам и всем интересующимся актуальными вопросами современного трудового права.

УДК [001:349.2](08):06.063-057.875
ББК 72я43+67.405.1я43

© Авторы статей, 2026
© Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирясова, 2026
ISBN 978-5-8399-0902-1

Научное издание

Молодежная наука трудового права

Сборник статей по итогам XIII Международного конкурса научных работ
студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л.С. Таля – 2026

Выпуск 3

Электронное издание

Главный редактор *Г. Я. Дарчинова*
Технический редактор *С. А. Каримова*
Дизайнер обложки *Г. И. Загреддинова*



Дата подписания к использованию: 21.06.2026. Объем издания 2,2 Мб. Тираж 11 экз. Заказ № 8/2026

ISBN 978-5-8399-0902-1

Издательство Казанского инновационного университета им. В. Г. Тимирясова
420111, г. Казань, ул. Московская, 42. Тел. (843) 231-92-90. E-mail: zaharova@ieml.ru

Содержание

Предисловие	5
-------------------	---

Раздел 1. Теоретические и сравнительно-правовые проблемы трудового права

Бронза А. М. Неприкосновенность частной жизни работника и дисциплинарная власть работодателя: поиск баланса.....	6
Горбачева Д. С. Проблематика изменений условий трудового договора	13
Каплуненко П. В. Отдельные проблемы реализации международных трудовых стандартов в Арктической зоне Российской Федерации (на примере вахтового метода труда)	21
Полянская А. И. Юридически значимые сообщения в трудовом праве.....	28
Сарбаева Е. А. Иммиграция квалифицированных кадров как инструмент реализации права на труд: соответствие политики ФРГ («Карта возможностей») международным стандартам.....	35
Филиппова Н. С. Проблема обеспечения социальных и трудовых гарантий работников в холдинговых компаниях в Китайской Народной Республике	42
Шевелева Д. С. Проблемы и перспективы гармонизации законодательства о минимальных стандартах в оплате труда в странах ЕАЭС (на примере России, Беларуси и Казахстана).....	49

Раздел 2. Цифровизация, платформизация и искусственный интеллект в сфере труда

Бадгутдинов А. Р. Правовое значение и последствия блокировки аккаунта платформенного работника.....	56
Басалаев Д. А. Роль социальных сетей и мессенджеров при электронном взаимодействии работника и работодателя	62
Видинеев Д. И. Правовые проблемы платформенного труда и необходимость государственного регулирования занятых на платформах в России и за рубежом	70
Габелкова А. Д. Перспективы и угрозы применения искусственного интеллекта в трудовых отношениях	76
Головкина А. А. Актуальные вопросы внедрения искусственного интеллекта в трудовые отношения: российский и зарубежный опыт	83
Давыдов В. В. Актуальные вопросы алгоритмического управления: контроль и оценка труда работников в условиях цифровизации.....	91
Дзебоева Э. Ш. Электронное оформление трудовых отношений: практические достоинства и правовые риски.....	99
Зеленюк А. Ю. Правовой статус лица, выполняющего работу через маркетплейс: проблемы квалификации и поиск баланса между автономией и социальной защитой	106
Иванова Е. М. Проблемы защиты трудовых прав работников при внедрении и использовании ИИ в сфере труда	113
Исляев М. Р. Подмена трудовых отношений самозанятостью применительно к платформенной занятости	121

Калачев М. С. Правовая природа искусственного интеллекта и границы его использования в трудовом праве	130
Логинова В. Д. Проблема определения правосубъектности искусственного интеллекта в современном российском трудовом праве.....	137
Погрибельная А. О. Проблемы применения систем алгоритмического контроля и наблюдения за работниками со стороны работодателя: опыт Европейского союза и Российской Федерации	144
Соколова А. К. Правовое регулирование искусственного интеллекта в сфере наемного труда: анализ алгоритмического управления и рисков дискриминации	152
Сонов А. А. Применение современных технологий в отдельных аспектах трудового права	158
Туралина Д. В. Использование технологий искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования в Российской Федерации	165
Утижева А. Ш. Проблема реализации принципа запрета дискриминации в сфере алгоритмического менеджмента	172
Харланова А. А. Правовое регулирование платформенного труда: современные проблемы и пути решения.....	180
Шамсутдинова А. М. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС: сравнительный анализ моделей классификации труда.....	187

Раздел 3. Иные актуальные вопросы трудового права (взгляд молодых исследователей)

Белякова Е. А. Проблемы правового регулирования минимального размера оплаты труда	195
Бутырев И. А. Трудоправовой комплаенс как инструмент работодателя по обеспечению дисциплины и охраны труда.....	202
Ермаков И. Д. Нетипичные стимулирующие выплаты в системе оплаты труда.....	209
Закора Д. В. Правовое регулирование рабочего времени в России: перспективы перехода на четырехдневную рабочую неделю	216
Копылова А. Д. Социально-психологические условия как часть охраны труда работников	223
Мюллер А. А. Трудовые отношения в дистанционном формате: баланс контроля и доверия в регулировании рабочего времени	230
Петракова Д. В. Философия трудового права: защита прав работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком как основа социальной справедливости.....	237
Серебряков К. Д. Северные надбавки для дистанционных работников: фикция или реальность?	245
Тваури Д. Х. К вопросу о реализации права на справедливую оплату труда в России: проблемы и перспективы развития	252
Федосеева М. С. Правовое регулирование дистанционной работы в России: современные проблемы и пути совершенствования трудового законодательства	262
Омиржанова И. Е. Влияние широты и обеспеченности запрета дискриминации на практику размещения вакансий: сравнительный анализ законодательства РФ и РК в свете конвенции МОТ № 111.....	269

Предисловие

Вниманию читателей представлен сборник научных статей (эссе) студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры учреждений высшего образования Российской Федерации и Казахстана, которые принимали участие в Международном конкурсе научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля в 2026 и 2025 годах.

Организатором данного конкурса с 2024 года является Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, который обеспечивает высокий уровень получения высшего образования по ряду специальностей, включая «Юриспруденцию». Большое внимание в процессе обучения студентов уделяется и дисциплине «Трудовое право». Конкурс проводится ежегодно в весеннем семестре в заочном формате.

Вузами-партнерами конкурса традиционно выступают десять ведущих университета из Азербайджана, Беларуси, России и Казахстана, а именно: Бакинский государственный университет (кафедра трудового и экологического права); Белорусский государственный университет (кафедра гражданского процесса и трудового права); Белорусский государственный экономический университет (кафедра гражданско-правовых дисциплин); Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева (кафедра гражданского, трудового и экологического права); Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева (научная школа трудового права); Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова (кафедра трудового права); Санкт-Петербургский государственный университет (кафедра трудового и социального права); Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева (кафедра трудового права); Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (кафедра гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы); Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова (кафедра трудового и финансового права). Итоги конкурса были подведены в мае 2026 г. и размещены на сайте: <https://ieml.ru>

Учитывая наиболее популярные темы научных работ (эссе) у студентов-участников, представляющих ведущие университеты России и Казахстана, они распределены по трем разделам: 1) теоретические и сравнительно-правовые проблемы трудового права; 2) цифровизация, платформизация и искусственный интеллект в сфере труда; 3) иные актуальные вопросы трудового права (взгляд молодых исследователей).

Настоящий сборник статей представляет научный интерес и может внести вклад в развитие научной мысли, совершенствование трудового законодательства и практики его применения.

Раздел 1

Теоретические и сравнительно-правовые проблемы трудового права

Бронза Артем Максимович¹,
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

Неприкосновенность частной жизни работника и дисциплинарная власть работодателя: поиск баланса

Аннотация. Статья посвящена правовому анализу мониторинга работодателем социальных сетей работника в контексте поиска равновесия между правом на неприкосновенность частной жизни работника и пределами работодательской власти. Автор рассматривает доктринальные позиции о правомерности и границах таких проверок. Проводится анализ положений локальных нормативных актов и специальных федеральных законов, в которых закрепляются требования к интернет-активности работника или устанавливаются ее ограничения. Отдельное внимание уделяется судебной практике по вопросам применения к работникам мер дисциплинарной ответственности за активность в социальных сетях

Ключевые слова: работодательская власть, цифровой профиль работника, неприкосновенность частной жизни работника, социальные сети

Введение. В последнее время работодатели все чаще стали отслеживать интернет-активность как потенциальных, так и действующих работников. Согласно результатам опроса Русской школы управления, 75 % компаний просматривают страницы соискателей в социальных сетях перед решением о приеме на работу, а 79 % работодателей готовы отказать в трудоустройстве в случае противоречий между информацией в профиле потенциального работника и ценностями организации [1]. Говоря о мониторинге соцсетей действующих работников, можно отметить широкое распространение случаев привлечения к дисциплинарной ответственности на основании записей в профиле работника. Показательным является увольнение сотрудницы «Лэтуаль» за публикацию фотографий на своей странице в период нахождения на больничном². Сложивша-

¹ Дипломант XIII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л.С. Таля – 2026.

² Решение Гагаринского районного суда от 10.07.2025 по делу № 2-4339/2025 // СПС «Гарант».

яся тенденция создает основу для конфликта между правом на неприкосновенность частной жизни и пределами работодательской власти.

Основная часть. Право на неприкосновенность частной жизни — фундаментальное право, закрепленное в ст. 23 Конституции РФ³. Выражением данного права является способность лица определять условия и порядок распространения сведений, составляющих его частную жизнь. Одной из форм реализации названной способности выступает интернет-активность лица, ведь человек сам выбирает, какую информацию ему публиковать, если речь идет о правомерных случаях. К информации о частной жизни зачастую относят: информацию о состоянии здоровья, данные о семейном положении, политические и философские взгляды, финансовое положение и др. Однако не стоит смешивать информацию о частной жизни и персональные данные [2, с. 55]. В контексте рассматриваемой проблемы сведения о частной жизни получают закрепление путем их опубликования в социальных сетях, а следовательно, представляют собой персональные данные, регулирование действий с которыми в первую очередь осуществляет Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — ФЗ № 152)⁴. По ч. 1 ст. 10 данного закона сведения о частной жизни в большей степени образуют специальные категории персональных данных. Однако это не отменяет наличия правовых гарантий защиты тех данных, которые таковыми не являются.

Некоторые ученые рассматривают право работника на неприкосновенность его частной жизни как составляющую уважения человека труда, провозглашенного в ст. 75.1 Конституции РФ [3, с. 532]. С этой точкой зрения нельзя не согласиться, уважение представляет собой признание чьего-либо достоинства.

В науке отмечается отсутствие прямого закрепления права работника на личную неприкосновенность в трудовом законодательстве России, однако существуют нормы, в которых можно «проследить» отдельные элементы такого права [3, с. 533]. Так, в рамках главы 14 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)⁵ регулируется осуществление действий с персональными данными сотрудников. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 86 ТК РФ допускается обрабатывать персональные данные работников только в целях соблюдения требований законодательства, оказания помощи в трудоустройстве, а также для отслеживания объема и качества выполняемой работы. В п. 4 ч. 1 той же статьи вводится запрет на хранение и обработку специальных персональных данных работника. Тем не менее данный запрет нельзя назвать абсолютным, ч. 2 ст. 10 ФЗ № 152 предусматривает случаи, когда такая обработка допускается, например, с согласия работника, что вытекает из нормы ч. 1 ст. 24 Конституции РФ.

³ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Собрание законодательства РФ. 31.07.2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изм. и доп.) // Парламентская газета. № 2-5. 05.01.2002.

Перейдем к рассмотрению работодательской власти. Традиционно она рассматривается как один из признаков, свидетельствующих о наличии трудовых отношений. Л. С. Таль выделял 3 формы работодательской власти: диспозитивная, дисциплинарная и нормативная [4, с. 156]. В ходе рассмотрения возможности отслеживания работодателем интернет-активности работника особого внимания заслуживает дисциплинарная власть. Дисциплинарную власть Л. С. Таль определял как способность работодателя поддерживать порядок в подвластной ему сфере [4, с. 170-171]. Свое отражение в законодательстве она нашла прежде всего в абз. 5 и 6 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, в соответствии с которыми работодатель имеет право требовать, чтобы работник исполнял трудовые обязанности и соблюдал правила внутреннего трудового распорядка. Контроль работодателя за интернет-активностью работника объясняется его заинтересованностью в создании позитивного образа организации, а также в обеспечении эффективности труда. Возникает закономерный вопрос: каковы основания и пределы контроля за социальными сетями работника?

1. В качестве общего правила можно выделить отсутствие у работника обязанности предоставлять работодателю сведения о своей деятельности в социальных сетях, а, следовательно, отсутствие у работодателя права заниматься их мониторингом. И. В. Кравченко подчеркивает, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности за его активность в социальных сетях является правоммерным, если соответствующие ограничения закреплены в локальных нормативных актах или в законе [5, с. 4]. Такая позиция не вызывает сомнений. Вместе с этим, закрепление подобных ограничений на локальном уровне также должно сопровождаться наличием объективных причин. Вопросы ответственности работников за действия в социальных сетях, публичные высказывания и другое довольно часто раскрываются во внутренних актах компаний, как это видно на следующих примерах:

2. Пункты 5.6 и 5.7 Кодекса корпоративной этики и должностного поведения работников ПАО «МРСК Северо-Запада» устанавливают запрет на размещение работником рабочих материалов в социальных сетях, если это не входит в его должностные обязанности, а также на публичное высказывание работником суждений и оценок в отношении общества, его руководства и коллег⁶.

3. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников БЦКПИР («Библиотека-центр культурно-просветительной и информационной работы инвалидов по зрению») п. 4.14 обязывает работника избегать появления личных фотографий или комментариев, которые могут негативным образом сказаться на репутации учреждения, по п. 4.17 работнику запрещается по собственной инициативе вступать в споры в сети Интернет с потребителями услуг учреждения⁷.

⁶ Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников ПАО «МРСК Северо-Запада» // Официальный сайт ПАО «Россети Северо-Запад». URL: <https://www.rosseti-sz.ru/> (дата обращения: 14.03.2026).

⁷ Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников БЦКПИР // Официальный сайт БЦКПИР. URL: <http://bckpir.ru/about/5/index.aspx> (дата обращения: 14.03.2026).

4. Нередко встречаются ситуации, когда на локальном уровне установлены не только ограничения, но и правила поведения в социальных сетях⁸. Так, в соответствии с п. 4 Правил поведения работников БЦКПИР в социальных сетях Интернет работник несет ответственность за публикации на своих личных страницах, обеспечивает сохранность данных, которые ему стали известны в ходе трудовой деятельности. В п. 6 правил оговаривается, что работник имеет право свободно размещать информацию о своей личной жизни, если это не затрагивает интересы БЦКПИР, в п. 9 закреплено право работодателя отслеживать интернет-активность работника в случае, если она непосредственно касается учреждения. В заключительной части данного акта указывается, что нарушение соответствующих правил влечет дисциплинарную ответственность работника, вплоть до увольнения.

Демонстрацией применения к работнику дисциплинарного взыскания за нарушение соответствующих ограничений является дело сотрудника РАНХиГС⁹. В ходе служебной проверки было определено, что начальник отдела воспитательной и внеучебной работы филиала РАНХиГС неоднократно размещала на своей странице «ВКонтакте» посты, содержащие негативные высказывания по отношению к администрации структурного подразделения, которые формируют негативный образ учебного заведения. В результате работнику был объявлен выговор, решение о вынесении которого обжаловалось им в суде. Работодатель, выступая ответчиком по делу, привел в качестве доказательства правомерности применения дисциплинарного взыскания положения дополнительного соглашения к трудовому договору, в которых устанавливался запрет на распространение любых сведений, касающихся деятельности организации и ее сотрудников, без согласия работодателя.

На основании анализа локальных актов, судебной практики и доктрины можно выделить следующие ключевые основания для контроля интернет-активности работника:

1. Запрет на публичное размещение «рабочих материалов», направленный на обеспечение режима конфиденциальности сведений, составляющих тайну (служебную, коммерческую и др.).

2. Сохранение репутации организации и/или ее членов. По п. 11 ст. 152 ГК РФ¹⁰ юридические лица имеют право на защиту деловой репутации в судебном порядке. В соответствии с п. 12 Обзора судебной практики по спорам о защите деловой репутации¹¹, порочащими деловую репутацию сведениями признаются не только высказывания о самой организации, но и о лицах, осуществляющих ее управление, работниках данной организации.

⁸ Правила поведения работников БЦКПИР в социальных сетях Интернет // Официальный сайт БЦКПИР. URL: <http://bckpir.ru/about/5/index.aspx> (дата обращения: 14.03.2026).

⁹ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.09.2019 по делу № 33-12590/2019 // СПС «Контур.Норматив».

¹⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.03.2016) // «Консультант Плюс».

3. Интернет-активность непосредственно связана с деятельностью учреждения.

Исключение из общего правила составляют отдельные категории работников. К таким относятся: государственные и муниципальные служащие, педагогические работники, а также медицинские работники. Первые в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе»¹² и Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе»¹³ обязаны ежегодно отчитываться о своей активности в социальных сетях. Кандидаты на соответствующие должности должны предоставить сведения об их деятельности в Интернете за 3 года, предшествующие трудоустройству.

Ограничения для педагогических работников вытекают в первую очередь из обязанности соблюдать нравственные и этические нормы, закрепленной в п. 2 ч. 1 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»¹⁴. Также вывод о наличии соответствующих ограничений можно сделать на основании ч. 1 п. 8 ст. 81 ТК РФ, в которой закреплено специальное основание для расторжения трудового договора с данной категорией работников – совершение аморального проступка. Факты увольнения преподавателей за посты в соцсетях всегда получают широкую огласку в СМИ и вызывают общественное возмущение, которое выражается в появлении акций поддержки. Так, после увольнения учителя истории из Омска за выставление фотографий в закрытом купальнике был запущен флешмоб #УчителяТожеЛюди, в ходе которого педагогическим работникам предлагалось опубликовать в своем профиле пляжные фотографии [6].

Другой категорией работников, в отношении которой на законодательном уровне введен запрет на отдельные виды Интернет-активности, являются медицинские работники¹⁵. По мнению А. В. Басова, М. В. Власова, такие ограничения преимущественно связаны с запретом на распространение сведений, составляющих врачебную тайну [7, с. 168].

Ярким примером привлечения к дисциплинарной ответственности за несоблюдение данных ограничений является дело медсестры, разместившей на своей странице «ВКонтакте» фотографию, сделанную на рабочем месте¹⁶. Опубликованный пост вызвал широкий резонанс, особенно среди родственников лиц, оказавшихся на фото. Медсестра была уволена по пп. в) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение конфиденциальных сведений, которые были получены работником в ходе исполнения им трудовых обязанностей. Оправдывая свои действия, она ссылаясь на то, что публикация не содержит сведений, позволяющих определить личность пациентов, а также не может рассматриваться как разглашение служебной тайны. Суд отказал в иске, указав на наличие соответ-

¹² Российская газета. № 162. 31.07.2004.

¹³ Российская газета. № 47. 07.03.2007.

¹⁴ Российская газета. № 303. 31.12.2012.

¹⁵ Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. № 263. 23.11.2011.

¹⁶ Апелляционное определение Омского областного суда от 12.02.2014 по делу № 33-649/2014 // СПС «Контур.Норматив».

ствующих ограничений, предусмотренных не только приведенным федеральным законом, но и Этическим кодексом медицинской сестры России.

Установление ограничений интернет-активности данных категорий работников в первую очередь в рамках федеральных законов подчеркивает их общественную значимость. Ввиду природы и характера их деятельности сведения, размещаемые в социальных сетях, могут не только опорочить честь конкретного сотрудника, но и сформировать негативный образ всего учреждения в целом. Также деятельность соответствующих работников зачастую связана с доступом к информации со специальным режимом оборота. Речь идет о персональных данных лиц, в отношении которых осуществляются воспитательные функции, и пациентов, сведениях, составляющих охраняемую законом тайну. Ее разглашение путем опубликования в социальных сетях может повлечь нарушение непосредственно права на неприкосновенность частной жизни и нанести урон безопасности государства.

Вопрос о пределах работодательской власти, в контексте контроля за социальными сетями работника, вызывает дискуссии.

Е. М. Офман отмечает, что контроль за соцсетями работника возможен только в рабочее время [8, с. 92-93]. Такой подход основывается на ст. 106 ТК РФ, где дается легальное определение времени отдыха. Этим временем работник может распоряжаться по своему усмотрению. Следовательно, оно не может быть предметом работодательской власти. Данная позиция наиболее актуальна для дистанционных работников или работников, трудовая функция которых непосредственно связана с использованием компьютера. Исходя из этого временного ограничения, В. О. Боровченкова отмечает такой способ мониторинга как использование программ для фиксации отработанного времени и активности сотрудников за ПК (предоставленного работодателем), – ведь именно в рабочее время, применение таких инструментов не будет нарушать права работника [9, с. 106].

Зачастую интернет-активность работников выходит за пределы рабочего времени, однако она будет продолжать являться предметом работодательской власти, если в локальном нормативном акте или трудовом договоре предусмотрены соответствующие ограничения. Однако такой контроль не должен быть всеохватывающим и непрерывным. Право работника на неприкосновенность частной жизни не будет нарушаться, если такие проверки будут проводиться только при наличии оснований полагать, что размещенная в социальных сетях информация непосредственно связана с деятельностью организации.

Заключение. По результатам проведенного исследования для законного мониторинга социальных сетей работодателю требуется:

1) Определить перечень отслеживаемых действий работника в соцсетях в локальных актах (ПВТР, Кодекс этики и др.) или трудовом договоре.

2) Определить какая именно интернет-активность (публикации постов, комментарии и т.д.) подлежит контролю и в какое время. В этой части следует отметить, что по общему правилу речь должна идти только о рабочем времени, в отношении времени отдыха могут быть сделаны исключения только в тех случаях, когда действия работника могут нанести ущерб деловой репутации

компании. Одновременно на локальном уровне необходимо однозначно определить критерии того, что, например, относится к сведениям, порочащим репутацию работодателя и др.

Полученные выводы могут послужить основой для совершенствования локального нормотворчества работодателя, пренебрежительное отношение к которому, как показал анализ судебной практики, чревато для работодателя негативными последствиями.

Таким образом, установление баланса между правом на частную жизнь работника и работодательской властью возможно через установление границ работодательского мониторинга социальных сетей в локальных актах или трудовом договоре.

Список литературы

1. 79 % работодателей готовы отказать кандидату из-за контента в соцсетях // Русская школа управления. URL: <https://uprav.ru/blog/kontent-sotssetey/> (дата обращения: 23.02.2026).
2. Беженцев, А. А., Паук Н. Н. Право человека на неприкосновенность частной жизни: дефиниция, аспекты, механизм осуществления // Закон и право. 2025. № 1. С. 49-59.
3. Шуралева, С. В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. Вып. 57. С. 527–551.
4. Таль, Л. С. Трудовой договор Цивилистическое исследование. Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Л. С. Таль. Ярославль. 1918. С. 198.
5. Кравченко, И. В. За какую активность в соцсетях работника можно привлечь к дисциплинарному взысканию // Главная книга. 2021. № 5 С. 1-5.
6. Учителя устроили флешмоб в поддержку уволенного за фото в купальнике коллеги // ОТР. URL: <https://otr-online.ru/news/uchitelya-ustroili-fleshmob-v-podderzhku-uvolennogo-za-foto-v-kupalnike-kollegi-105663.html> (дата обращения: 06.04.2026).
7. Басова, А. В., Власова М. В. Правовые проблемы соблюдения режимов информации медицинскими работниками в социальных сетях // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2021. Т. 39. – №. 3. С. 166-173.
8. Офман, Е. М. Мониторинг поведения работников в социальных сетях: возможности и пределы работодателя // Ex jure. 2020. №. 1. С. 85-94.
9. Боровченкова, В. О. Информационные технологии и реализация работодательской власти: правовые аспекты осуществления контроля // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Юридические науки. 2025. №. 1 (57). С. 100-111.

Горбачева Дарья Сергеевна,
науч. рук.: Кухаренко А. Ю., к.ю.н., доцент,
Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

Проблематика изменений условий трудового договора

Аннотация. Статья направлена на исследование правового регулирования вопросов изменения условий трудового договора в системе российского трудового права. В работе анализируются основания и способы изменения условий труда по трудовому договору, а также особенности разграничения этих изменений с переводом на другую работу и процедурами сокращения численности или штата работников. Отдельное внимание уделяется процедурным гарантиям, предоставляемым работнику, и правовым последствиям отказа от принятия предложенных изменений. На основе положений Трудового кодекса Российской Федерации и материалов судебной практики выявляются ключевые проблемы правоприменения и потенциальные риски обхода установленных трудовых гарантий.

Ключевые слова: трудовой договор, изменение условий труда, трудовая функция, перевод на другую работу, гарантии работника

Введение. Изучение проблематики изменения условий трудового договора приобретает особую актуальность в условиях динамично меняющейся трудовой среды и возрастающих попыток работодателей адаптировать условия труда к организационным и экономическим вызовам. Действующее трудовое законодательство РФ предусматривает изменение трудового договора по взаимному согласию сторон и одностороннюю инициативу работодателя в строго определенных случаях. Однако правоприменительная практика выявляет значительные пробелы в регулировании: отсутствие однозначных критериев допустимости односторонних действий приводит к правовой неопределенности и формированию противоречивой судебной практики. Наиболее сложным остается разграничение процедуры изменения условий труда и мероприятий по сокращению штата. Дополнительную проблему создает нечеткое нормативное регулирование гарантий работника, в частности в части соблюдения сроков уведомления и исчисления размера выходного пособия. Анализ указанных пробелов имеет ключевое значение для совершенствования правовых механизмов защиты трудовых прав.

Исследование направлено на систематизацию норм и правоприменительной практики, регулирующих изменение условий трудового договора, с акцентом на недопустимость подмены законных оснований изменений, соблюдение процедурных гарантий и защиту трудовой функции работника в соответствии с позицией Верховного Суда РФ.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в ходе изменения условий трудового договора, понимаемые как совокуп-

ность правовых норм, практик их применения, а также динамика взаимодействия работника и работодателя в условиях трансформации трудовой функции.

Основная часть. Статья 57 Трудового кодекса РФ устанавливает перечень сведений и условий, подлежащих включению в содержание трудового договора. Первую группу составляют информационные сведения (в частности, персональные данные работника или сведения о представителе работодателя). Они не определяют обязательства сторон напрямую и, следовательно, их корректировка обычно не считается изменением трудовой функции. Вторую группу образуют обязательные условия, непосредственно предусмотренные законодательством. В их числе: место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени, а также гарантии и компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда. Указанные положения формируют юридическое содержание трудового правоотношения, а изменение этих пунктов производится исключительно в рамках законной процедуры и нередко расценивается как изменение существенных условий труда. Третью группу составляют дополнительные условия, вводимые по соглашению сторон. Сюда могут относиться: «положения о неразглашении охраняемой законом тайны, условия об испытании при приеме на работу, обязательства по отработке после обучения за счет средств работодателя, условия дополнительного страхования и иные пункты, не противоречащие законодательству. Такие условия служат конкретизации или расширению объема взаимных прав и обязанностей, но их включение не должно ухудшать положение работника по сравнению с уровнем гарантий, установленным трудовым законодательством» [1].

По общему правилу, внесение каких-либо изменений в условия трудового договора требует согласия как работника, так и работодателя. Данное положение закреплено в статье 72 Трудового кодекса РФ, что является гарантом равенства сторон и добровольности принимаемых решений. Тем не менее, Трудовой кодекс РФ предусматривает и особые ситуации, когда работодатель имеет право инициировать изменения в одностороннем порядке. Так, статья 74 ТК РФ наделяет работодателя правом изменять условия трудового договора при наличии объективных причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда. При этом законодательством установлена строго регламентированная процедура осуществления этого права: работник должен быть предварительно уведомлен, ему не позднее чем за два месяца, обязаны быть предложены все имеющиеся вакантные должности. В случае отказа работника от продолжения работы на измененных условиях ему гарантируется предоставление предусмотренных законом компенсаций [1]. Таким образом, даже при наличии возможности односторонней инициативы со стороны работодателя в четко определенных законом случаях, права работника и его законные интересы надежно защищены предусмотренными гарантиями.

Понимание природы изменений, заложенных в статье 74 ТК РФ, будет неполным без обращения к историко-правовому анализу, который в свое время представил Л. Ю. Бугров. Он указывал, что фундамент современной конструкции, позволяющей работодателю менять условия договора в одностороннем порядке, был заложен еще в советском трудовом праве в 1988 году. Это стало

закономерной реакцией на реалии перестройки и назревшую необходимость оптимизировать организационные процессы. Уже тогда на государственном уровне признавалось, что «публичный интерес диктует целесообразность введения новых... трудовправовых конструкций». Подобная правовая модель позволяла адаптировать условия труда к объективным производственным трансформациям, не ставя их в абсолютную зависимость от воли конкретного работника [2]. По сути, применение статьи 74 ТК РФ – это не просто управленческое усмотрение работодателя, а юридическая фиксация объективно обусловленного процесса. В этой парадигме, если работник отказывается трудиться в новых условиях, инициатива прекращения трудовых отношений формально исходит от него самого, а не от работодателя [2]. Такой подход позволяет избежать формального отождествления подобных увольнений с инициативой работодателя и сохраняет баланс между гибкостью управления и защитой трудовых прав.

Аналогичным образом допускается временный перевод без согласия работника в исключительных обстоятельствах – в случае чрезвычайных ситуаций, простоя или необходимости предотвращения ущерба (ст. 72.2 ТК РФ), а также при переводе работника по медицинским показаниям (ст. 73 ТК РФ) или в условиях реорганизации, смены собственника либо изменения типа учреждения (ст. 75 ТК РФ) допускается внесение изменений в трудовые отношения, где инициатива работодателя ограничена гарантиями сохранения трудового договора или предоставления иной работы [1]. Так, хотя формально инициатором изменений может выступать любая из сторон, законодатель четко дифференцирует правовые последствия и процедуры в зависимости от источника инициативы, особенно когда речь идет о защите работника от произвольного вмешательства в содержание его трудовых прав.

Основания изменения условий трудового договора в трудовом праве целесообразно подразделять на объективные и субъективные, что позволяет выявить пределы допустимого вмешательства работодателя в содержание трудовых правоотношений и оценить степень обеспеченности гарантий работника.

К числу объективных оснований изменения условий трудового договора относятся обстоятельства, не обусловленные личными качествами работника и вызванные трансформациями в деятельности работодателя. Как уже отмечалось, в соответствии со статьей 74 ТК РФ работодатель наделен правом корректировать отдельные условия трудового договора при наличии изменений организационных или технологических условий труда [1]. При этом законодатель не устанавливает исчерпывающего перечня таких изменений, что восполняется разъяснениями, содержащимися в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации. В частности, к изменениям организационных и технологических условий труда относятся внедрение новых технологий и производственного оборудования, проведение структурной реорганизации, модернизация рабочих мест, а также применение новых способов организации труда [3]. Бремя доказывания наличия данных объективных оснований лежит на работодателе.

Существенным ограничением является то, что изменение по статье 74 ТК РФ не может касаться трудовой функции – одного из центральных элементов трудового договора, иначе такие действия подпадают под режим перевода, для которого предусмотрен иной правовой режим, а не под институт изменения условий [4, с. 29]. Данная позиция получила развитие и уточнение в правоприменительной практике. Так, в Постановлении Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 года суд отметил, что изменение наименования должности и корректировка объема должностных обязанностей не всегда подтверждают факт изменения трудовой функции работника. Важным является то, что именно характер и виды выполняемой работы, а не формальное название должности, определяют трудовую функцию. Если основные трудовые обязанности сохраняются, а изменения обусловлены объективными организационными причинами, такие действия работодателя подлежат квалификации как правомерное изменение согласованных сторонами условий трудового договора, осуществляемое в соответствии с процедурой, предусмотренной статьей 74 ТК РФ, и не образуют незаконного изменения трудовой функции работника. Тем самым Верховный Суд РФ [5] ориентирует правоприменителя на необходимость содержательной оценки изменений условий труда и предостерегает от их формально-юридической квалификации, приводящей к необоснованному привлечению работодателя к ответственности.

Субъективные основания изменения условий трудового договора обусловлены индивидуальными характеристиками работника, включая состояние его здоровья, профессиональные и деловые качества, а также выраженное волеизъявление сторон трудовых отношений. К данной группе относятся, в первую очередь, изменение условий по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) и перевод по медицинским показаниям (ст. 73 ТК РФ) [1]. Критерий разграничения субъективных и объективных оснований заключается в требовании получения согласия работника: правовые последствия наступают исключительно при наличии его волеизъявления. Законодатель, тем не менее, дополняет данную конструкцию защитными механизмами. Даже при инициативе работодателя на него возлагается обязанность по предложению иной подходящей работы, а при временном характере ограничений – обязанность по сохранению трудового договора. Указанная позиция находит отражение в разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ [3], где подчеркивается: односторонние изменения допустим лишь при наличии реального объективного обоснования. Использование статей 72-73 ТК РФ в целях оказания давления на сотрудника или обхода установленных законом процедур является грубым нарушением принципа добросовестности.

В практической деятельности наибольшую трудность вызывает квалификация объективных и субъективных оснований изменения трудового договора и их отграничение друг от друга. Распространенной проблемой является формальное оформление изменений по статье 74 ТК РФ при фактическом отсутствии организационных или технологических преобразований. Фактически данная норма используется в обход процедура сокращения численности или штата, а также как инструмент понуждения работника к увольнению. Позиция высшей судебной инстанции по данному вопросу сформулирована в Определе-

нии Верховного Суда РФ от 16 мая 2014 года. Суд указал, что исключение должности из штатного расписания с одновременным введением иной должности, сопровождаемое изменением круга обязанностей и существенным снижением размера заработной платы, свидетельствует не об изменении определенных сторонами условий трудового договора, а о фактическом сокращении штата работников. При этом применение статьи 74 ТК РФ в подобных ситуациях признано недопустимым, поскольку влечет обход гарантий, установленных трудовым законодательством при сокращении численности или штата, а также приводит к изменению трудовой функции работника, что прямо запрещено законом [6]. В соответствии с разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ [3], при разрешении споров, вытекающих из изменений определенных сторонами условий договора, на суды возлагается обязанность по проверки реальности заявленных работодателем оснований. Отсутствие надлежащей доказательственной базы, подтверждающей объективную необходимость таких преобразований, влечет признание увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ неправомерным.

Указанный подход сохраняет свою актуальность и в отношении субъектов малого предпринимательства, где работодателями выступают физические лица. Упрощенный режим локального регулирования не предоставляет права использовать изменение условий трудового договора как основание для снижения уровня гарантий, поскольку любые действия работодателя обязаны строго соответствовать общим принципам трудового законодательства [7].

Следовательно, дифференциация оснований для изменения условий договора представляет собой не только теоретическую задачу, но и обладает выраженным практическим значением. Четкое разграничение этих институтов выступает барьером для злоупотреблений правом со стороны работодателя и является необходимым условием обеспечения эффективной судебной защиты работника.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ в Определении от 28 сентября 2020 года указала, что фактическое замещение временно отсутствующего сотрудника без оформления срочного договора придает отношениям бессрочный характер. В этой связи работодатель лишается права апеллировать к «временности» исполнения обязанностей: отсутствие условия о сроке в тексте соглашения прямо свидетельствует о стабильности связи, допускающей изменение или прекращение исключительно по основаниям и в порядке, предусмотренном законом. Реальное содержание договора ставится выше ситуативных интересов работодателя, что исключает произвольный пересмотр условий под видом временного перевода в обход процедур ст. 72, 74 ТК РФ. Изменение трудовой функции без письменного согласия работника или при отсутствии законных оснований квалифицируется как нарушение принципа стабильности правоотношений [8].

Анализ судебных актов, составивших базу настоящего исследования, позволяет констатировать, что Верховный Суд Российской Федерации последовательно придерживается единого подхода к оценке правомерности изменения условий трудового договора. Ключевыми критериями такой оценки выступают: реальное содержание договорных положений, соблюдение требования об

их письменном оформлении, а также неукоснительное следование установленным законом процедурам. Судебная практика систематически отвергает попытки подмены института изменения трудового договора иными юридическими конструкциями, в том числе если целью подобной подмены является сокращение объема гарантий, предоставляемых работнику.

Сама процедура изменения условий трудового договора строится на строгой дифференциации в зависимости от юридического основания и способа такого изменения. Примечательно, что требование о предварительном уведомлении работника закон связывает исключительно со случаями, предусмотренными статьей 74 ТК РФ, – то есть в ситуациях, когда изменение условий трудового договора связана с организационными или технологическими изменениями. В иных ситуациях подобная обязанность законом не установлена. В подобных случаях работодатель обязан направить работнику письменное уведомление не позднее чем за два месяца до введения новых условий [1]. При этом законодательство не позволяет изменять трудовую функцию в рамках статьи 74 ТК РФ – речь идет исключительно о корректировке таких условий, как режим рабочего времени, система оплаты, организация условий труда и других параметров, не затрагивающих саму трудовую функцию [9, с. 91].

В иных случаях уведомление за два месяца не требуется: при изменении условий по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) – согласие выражается непосредственно в момент подписания дополнительного соглашения; при перемещении (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ) – поскольку не затрагиваются обязательные условия договора и не требуется согласие работника; при временном переводе без согласия (ст. 72.2 ТК РФ) – он возможен без предварительного уведомления, но не более чем на один месяц [1].

Для отдельных категорий работодателей установлены особые сроки уведомления. В случае если работодателем выступает физическое лицо (индивидуальный предприниматель), он обязан уведомить работника минимум за 14 календарных дней до предполагаемых изменений, согласно ст. 306 Трудового кодекса РФ. В отношении же религиозных организаций установлен еще более сжатый срок – всего 7 дней (ч. 4 ст. 344 ТК РФ) [1].

Кроме того, реорганизация, смена собственника или изменение подведомственности организации не приводят к автоматическому изменению условий трудового договора, поскольку трудовые отношения продолжаются в прежнем объеме. В соответствии с юридической конструкцией, закрепленной в статье 75 ТК РФ, имущество и права организации при этом переходят к новому владельцу, а работник не может быть переведен на другую работу без законных оснований. Изменение условий труда возможно лишь при соблюдении всех процедурных норм и только при фактическом изменении характера работы [9, с. 111].

В случае несогласия работника с измененными условиями трудового договора работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся вакансию. Данная работа может соответствовать квалификации работника либо представлять вакантную должность более низкого уровня или с меньшей оплатой, которую работник способен выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 74 ТК

РФ). Если работник отказывается от всех предложенных вариантов либо такие вакансии отсутствуют, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, что является минимальной компенсационной гарантией, установленной законом (ст. 178 ТК РФ) [1].

Что касается документального оформления, то при изменении условий по статье 74 ТК РФ необходимо: письменное уведомление работника с указанием причин и конкретных изменений; при согласии – дополнительное соглашение к трудовому договору; при отказе – письменное предложение всей имеющейся работы; при отсутствии подходящей работы или отказе от нее – приказ об увольнении (ст. 84.1 ТК РФ) [1].

Все документы должны быть оформлены в письменной форме, а факт ознакомления работника – подтвержден подписью. Несоблюдение письменной формы уведомления лишает работодателя права ссылаться на факт уведомления в случае спора [1].

Заключение. Таким образом, институт изменения условий трудового договора в российском праве выполняет функцию баланса между обеспечением гибкости работодателя в организации труда и гарантиями стабильности правового положения работника.

Как показывает анализ норм ТК РФ и судебной практики, главное условие законности корректировки условий договора – наличие объективных, доказуемых оснований и строгое следование установленной процедуре. Однако на практике реализовать этот баланс мешает одно обстоятельство: нужно четко разграничивать изменение условий договора, перевод на другую работу и сокращение штата или численности. В этой сфере нередки случаи, когда работодатели формально применяют статью 74 ТК РФ, обходя законодательные гарантии и фактически подменяя процедуры сокращения или изменения трудовой функции.

Верховный Суд РФ в своих разъяснениях последовательно требует от правоприменителей анализировать реальное содержание вносимых поправок и отдает безусловный приоритет стабильности трудовых отношений. Конечный вывод таков: эффективность правового регулирования зависит не от количества норм, а от точности их толкования и добросовестности применения. Без единообразной судебной практики невозможно ни минимизировать трудовые споры, ни укрепить защиту прав работников.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 08.12.2025).
2. Бутров Л. Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: общие правила // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2008. №1. С. 88-96. // Научная библиотека «КиберЛенин-

ка». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-opredelennyh-storonami-usloviy-trudovogo-dogovora-po-prichinam-svyazannym-s-izmeneniem-organizatsionnyh-ili> (дата обращения: 12.12.2025).

3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 09.12.2025) // СПС «Консультант-Плюс» (дата обращения 10.12.2025).

4. Андриановская И. И. Трудовой договор: учебное пособие / И. И. Андриановская. Южно-Сахалинск: Издательство СахГУ, 2012. 156 с.

5. Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 2 мая 2017 г. N 45-АД17-7 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.12.2025).

6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 мая 2014 г. № 5-КГ14-14 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (дата обращения: 10.12.2025).

7. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 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: 10.12.2025).

8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 43-КГ20-4-К6 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (дата обращения: 11.12.2025).

9. Анисимов Л. Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон. М.: Проспект, 2020. 256 с.

Каплуненко Полина Викторовна,
науч. рук.: Костян И.А., д.ю.н., доцент,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

**Отдельные проблемы реализации международных трудовых стандартов
в арктической зоне российской федерации
(на примере вахтового метода труда)**

Аннотация. В статье раскрыты проблемы реализации международных трудовых стандартов при регулирования вахтового метода работы в Арктической зоне Российской Федерации (далее – АЗРФ). Актуальность обусловлена противоречием между общим характером национальных норм о вахтовом труде и особыми климатическими, транспортными, медико-биологическими и социальными рисками, сопровождающими трудовую деятельность в условиях Крайнего Севера. Цель – выявлении коллизий между международными стандартами в сфере охраны труда и социальной защиты работников и особенностями российского законодательства, регулирующего вахтовый метод работы. В работе использованы сравнительно-правовой и системный методы. Обоснован вывод о том, что российское законодательство закрепляет базовые гарантии для вахтовиков, но не обеспечивает достаточной дифференциации правового режима для арктических условий. Предлагается совершенствование законодательства по направлениям: уточнения режима рабочего времени и отдыха, регулирования времени в пути, усиления медицинского сопровождения, недопущения подмены трудовых отношений платформенными моделями.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, Арктическая зона РФ, вахтовый метод, охрана труда, рабочее время, время отдыха, северные гарантии, платформенная экономика

Введение. Проблематика правового регулирования труда в АЗРФ приобретает значимость в связи с экономическим освоением северных территорий. Федеральный закон №193-ФЗ¹⁷ закрепил правовой режим государственной поддержки предпринимательской деятельности в АЗРФ, а Стратегия развития АЗРФ до 2035 года¹⁸ увязала развитие Арктики с кадровым обеспечением. Поэтому вопрос о правовом режиме труда в Арктике носит системный характер.

Особое место занимает вахтовый метод работы. Статья 297 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) рассматривает его как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к

¹⁷ ФЗ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне РФ» от 13.07.2020 № 193-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ Указ Президента РФ от 26.10.2020 № 645 «О Стратегии развития Арктической зоны РФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года» // СПС «КонсультантПлюс».

месту постоянного проживания¹⁹. Для Арктики такая модель стала основным способом организации труда [5, с.88].

Однако положения главы 47 ТК РФ не всегда учитывают арктические факторы: экстремально низкие температуры, полярную ночь, удаленность медпомощи, длительное время в пути, зависимость работника от работодателя в бытовой инфраструктуре.

Научная проблема: международные трудовые стандарты требуют повышенного уровня охраны жизни и здоровья работника, профилактики профессиональных рисков и реальной социальной защиты, тогда как российское регулирование вахтового труда в Арктике опирается на общую модель учета рабочего времени, северных гарантий и компенсаций.

Цель работы – выявление коллизий и разработке предложений по совершенствованию законодательства.

Основная часть

1. Международные трудовые стандарты и их значение для регулирования труда в АЗРФ

1.1. Международные трудовые стандарты в сфере охраны труда и социальной защиты работников

Международные трудовые стандарты – совокупность правовых актов, принимаемых на международном уровне [6, с.15]. Международные трудовые стандарты выступают нормативным ориентиром для государств при выстраивании национальной системы охраны труда, рабочего времени, медицинского сопровождения и социальной защиты работников. Для темы особое значение имеют акты Международной организации труда (далее – МОТ), посвященные безопасности и гигиене труда, профилактике профессиональных рисков и организации служб охраны здоровья работников. В данной работе рассмотрение вопроса ограничено актами МОТ. Конвенция МОТ № 155, закрепляет необходимость национальной политики по предупреждению несчастных случаев и вреда здоровью²⁰. В условиях Арктики это требование приобретает особое значение. Как указывает А.М. Акимов, «при стаже работы экспедиционной вахтой менее 10 лет при наличии стресса на работе наблюдается меньшее стремление к профилактике заболеваний. Следовательно, требуется не только соблюдение охраны труда, но психолого-профилактических мер со стороны работодателя» [1, с.130]. Конвенция МОТ № 187 устанавливает необходимость развития национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда.²¹

Обе конвенции образуют нормативный фундамент для формирования национальной политики в области профилактики профессиональных рисков.

На Гайдаровском форуме 15.01.2026 М.О. Буянова в докладе «Региональные аспекты регулирования труда» подчеркнула: «международные стандарты требуют избирательного подхода к регионам с особыми климатическими усло-

¹⁹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (Женева, 22.06.1981 г.) // Ратифицирована ФЗ РФ от 11.04.1998 № 58-ФЗ. URL: pravo.gov.ru

²¹ Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Женева, 15.06.2006 г.) // Ратифицирована ФЗ РФ от 11.07.2011 № 200-ФЗ. URL: pravo.gov.ru

виями. Россия как правопреемник СССР несет обязательства по ряду конвенций, которые должны быть имплементированы с учетом арктической специфики»²².

Международные стандарты рабочего времени направлены на защиту здоровья работника. Для арктической вахты это важно, так как удлиненные смены, суммированный учет рабочего времени повышают физиологическую и психологическую нагрузку.

В материалах МОТ подчеркивается, что историческим ориентиром остается предел восьмичасового рабочего дня и сорокачасовой рабочей недели с допустимостью особых режимов²³.

Охрана труда по международным стандартам – совокупность организационных, санитарных, медицинских и социальных мер. Соблюдение международных стандартов в Арктике не может сводиться только к выплате компенсаций: если работодатель не обеспечивает медконтроль, безопасные условия проживания и профилактику профессионального истощения, есть основания утверждать, что требования стандартов реализуются лишь формально [5, с.93].

1.2. Особенности применения международных трудовых стандартов к трудовым отношениям в Арктическом регионе

Арктический регион требует специального правового прочтения международных трудовых стандартов. В научной литературе подчеркивается, «что вахтовая занятость в АЗРФ сопряжена с особыми социальными, психологическими и медико-биологическими последствиями, а потому не может регулироваться только по модели обычного территориально удаленного труда» [11 с. 117].

Применительно к Арктике международные стандарты следует понимать через принцип превенции [2, с.221]. Если обычные условия труда допускают более широкий диапазон организационных решений работодателя, то экстремальные условия требуют усиленного внимания к условиям, направленным на предупреждение вреда. Из Конвенций МОТ вытекает необходимость регулярной оценки рисков, обязательного медицинского наблюдения, профилактики психофизиологического переутомления.

Для арктической вахты право должно учитывать не только рабочую смену, но и весь период нахождения работника под контролем работодателя, включая проживание в вахтовом поселке и перемещение к месту работы [8, с.90].

2. Проблемы правового регулирования вахтового метода работы в АЗРФ и пути их разрешения

2.1. Национально-правовое регулирование вахтового метода работы в АЗРФ

Глава 47 ТК РФ содержит понятия вахтового метода, ограничения по категориям работников, продолжительность вахты, суммированный учет рабоче-

²² Материалы XI Гайдаровского форума «Россия и мир: Вызовы нового десятилетия». URL: <http://gaidarforum.ru>

²³ ФЗ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне РФ» от 13.07.2020 № 193-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

го времени, графики работы и отдыха, гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

Ключевое значение имеет Закон № 4520-1²⁴. Он закрепляет районные коэффициенты, процентные надбавки, дополнительные гарантии.

Вахтовая модель, особенно межрегиональная²⁵, создает более сложную картину, когда работник фактически трудится в Арктике, но постоянно проживает в иной местности, либо, когда организация, с которой заключен трудовой договор, зарегистрирована в ином регионе [9, с.88]. Возникают споры о пределах северных гарантий, порядке исчисления стажа и объеме компенсаций. Судебная практика подтверждает наличие таких проблем^{26,27}.

ФЗ 193-ФЗ и президентская Стратегия развития формируют институциональную среду, в которой расширение экономической активности сопровождается спросом на мобильную рабочую силу²⁸. Законодатель стимулирует хозяйственную деятельность в Арктике. Так, Е.А. Хотеева отмечает: «Трудовая миграция является значимым фактором развития рынка труда Арктической зоны, однако требует совершенствования механизмов социальной защиты» [10, с.75].

Дополнительный вызов создает ФЗ № 289-ФЗ о платформенной экономике²⁹. Цифровые платформы способны усиливать тенденцию к «размыванию» границ между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями. Для Арктики это опасно снижением стандартов охраны труда, проживания, транспортировки и медицинского сопровождения работников.

2.2. Коллизии в правовом регулировании вахтового труда и направления совершенствования законодательства

Первая коллизия, связана с соотношением суммированного учета рабочего времени и реальной продолжительности нахождения работника под контролем работодателя. Время в пути, ожидание транспорта, пребывании в вахтовом поселке не всегда признается рабочим, хотя не распоряжается своим временем свободно.

²⁴ Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁵ В науке вахтовый метод условно делят на две категории – внутрирегиональная вахта, это работники, постоянно проживающие в районах Крайнего Севера и межрегиональная вахта – работники, постоянно проживающие за пределами районов Крайнего Севера / Фаузер В.В., Назаров И.Г. Российский север: проблемы работающих вахтовым методом и Государственная политика переселений// Север и рынок: формирование экономического порядка. 2011. № 2 (28). С. 88-90.

²⁶ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, в ред. от 26.04.2017)//СПС «КонсультантПлюс».

²⁷ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2025) // СПС «КонсультантПлюс».

²⁸ Федеральный закон «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне РФ» от 13.07.2020 № 193-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

²⁹ ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ» от 31.07.2025 № 289-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации.

Поэтому общая схема учета рабочего времени недостаточно отражает арктическую специфику и не полностью соответствует логике международных стандартов, ориентированных на реальную защиту здоровья и восстановление работника.

Вторая коллизия: проявляется в механизме реализации северных гарантий. В науке отмечается, «что межрегиональный вахтовый метод способен порождать дисбаланс северных гарантий, когда объем защиты зависит не столько от тяжести и условий выполняемой работы, сколько от формальных параметров проживания и конструкции трудовых отношений» [3, с.150]. Проблемы с выплатой надбавок снижают уровень оплаты труда, что является главной причиной конфликтов [8, с.90].

Третья коллизия: касается охраны труда и медсопровождения. Международные стандарты исходят из профилактической модели, включающей оценку риска, предупреждение вреда и функционирование служб охраны здоровья работников³⁰. Российское трудовое законодательство закрепляет лишь общие обязанности работодателя в области охраны труда, чего применительно к Арктике явно недостаточно. «В арктической вахте имеют значение климатическая нагрузка, психоэмоциональная изоляция, деструктивное влияние на семейные отношения работников, ограниченная доступность экстренной медицинской помощи» [4, с.23]. Следовательно, при буквальном применении общих норм охраны труда без арктической конкретизации международные стандарты реализуются неполно.

Четвертая коллизия: нормативный разрыв между задачами освоения Арктики и детализации вахтового метода труда. Научные публикации указывают на необходимость специального регулирования вахтового труда в северных районах и на недостаточность действующих положений главы 47 ТК РФ [12, с.99]. Так как диспозитивность данной главы, допустимая для обычных условий, становится фактором риска в Арктике: «законодатель активно поддерживает территорию как пространство инвестиций, но недостаточно защищает человека как центральный элемент этого развития, что потенциально ограничивает положительные эффекты от применения этого метода занятости» [11, с.123].

Пятая коллизия: связана с цифровизацией занятости. Новый закон создает риск «распыления» работодателя как ответственного субъекта³¹. Уязвимыми становятся безопасность маршрута, условия проживания, питание, медицинская помощь.

Указанные коллизии позволяют сформулировать подход: международные трудовые стандарты должны применяться не как абстрактный фон, а как критерий толкования и модернизации национальных норм. Для Арктики это означает приоритет функционального, а не формального подхода, когда оцениваться должен не только статус вахты по документам, но и фактическая степень риска, изоляции и зависимости работника.

³⁰ Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (Женева, 22.06.1981 г.)//Ратифицирована ФЗ РФ от 11.04.1998 № 58-ФЗ. URL: pravo.gov.ru

³¹ ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ» от 31.07.2025 № 289-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

С учетом этого представляется целесообразным предложить следующие авторские направления совершенствования законодательства:

1. В главе 47 ТК РФ, закрепить специальную норму об «арктической вахте» с повышенными требованиями к режиму труда и отдыха, условиям проживания, медицинскому обеспечению и транспортировке работников.

2. Четко регламентировать статус времени в пути к месту работы и обратно. Например, признать рабочим временем, но с понижающим коэффициентом 0,5.

3. Установить специальные требования к медико-психологическому контролю лиц, занятых на арктической вахте, включая профилактику переутомления (ввести дополнительные медицинские и психологические осмотры для работников).

4. Приоритет отдать фактическому месту выполнения работы над местом регистрации работодателя и жительства работника при исчислении северных гарантий для межрегиональной вахты.

5. В законодательстве о платформенной экономике закрепить, что использование цифровой платформы не устраняет обязанностей работодателя по охране труда и социальным гарантиям.

6. Предусмотреть в ТК РФ обязанность работодателя, применяющего вахту в Арктике, разработать и утвердить локальный нормативный акт по стандартам организации вахтового труда в Арктических условиях.

И последнее, помимо вышеуказанных необходимых правок трудового законодательства нужно наделить органы Гострудинспекции полномочиями по проверке условий организации вахтового труда, жизни и медицинского обслуживания вахтовиков.

В качестве научного обоснования, можно привести высказывания А.Я. Капустина – «о необходимости совершенствования трудового законодательства для выполнения стратегических целей и задач государственной арктической политики, это повысит привлекательность вахтовой занятости в Арктике, стабилизирует кадровый состав, а также возможен рост налоговых поступлений за счет легализации части доходов» [7, с.24].

Заключение. Проведенное исследование показывает, что международные трудовые стандарты образуют необходимые нормы для регулирования вахтового труда в АЗРФ. Их содержание особенно значимо в условиях, где природно-климатическая среда сама по себе усиливает производственный риск и повышает зависимость работника от работодателя.

Несмотря на то, что российское законодательство содержит совокупность правовых гарантий, определяет правовой режим вахтового метода, а акты о развитии Арктической зоны формируют институциональный контекст освоения территории, все это пока не образует целостного специального режима арктической вахты.

Следует отметить, что основные коллизии проявляются в учете времени фактической зависимости работника, неполной адаптации северных гарантий к межрегиональной вахте, недостаточной детализации медицинского и психофизиологического сопровождения, а также в риске размывания ответственности при цифровизации занятости.

Ключевым выводом является необходимость построения специального правового режима «арктическая вахта» (с условиями и предложениями, рассмотренными выше), в центре которого находится защита труда человека в экстремальных арктических условиях. Только при таком подходе можно говорить о полноценной реализации международных трудовых стандартов в российском трудовом праве.

Список литературы

1. Акимов А.М. К проблеме хронического социального стресса при экспедиционно-вахтовой форме труда в условиях Арктики // Социологические исследования. 2025. № 2. С. 124-130.
2. Бякишев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. М.: Проспект. 2014. 280 с.
3. Зайцева Л. В. Межрегиональный вахтовый метод: дискриминация работников и дисбаланс «северных» гарантий // Правоприменение. 2025. № 9(4). С. 149-158.
4. Калачева Н.В. Вахтовый метод организации труда как фактор устойчивого развития занятости в районах Крайнего Севера: социально-экономические эффекты и риски // Экономика и безопасность. 2025. № 11. С. 23-28.
5. Ковригина Т. А. Актуальные вопросы организации вахтового метода работы в условиях Арктической зоны РФ на примере Ямало-Ненецкого автономного округа // Вестник ЮУрГУ. 2016. Т.10. № 4. С. 88-93.
6. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское законодательство. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Центр социально-трудовых прав. 2015. 190 с.
7. Российская Арктика – территория права: альманах / Т.Я. Хабриева, Д.Н. Кобылкин, В.П. Емельянцева и др.; отв. ред. Т.Я. Хабриева. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Салехард: администрация Ямало-Ненецкого автономного округа; ИД «Юриспруденция», 2014. – 280 с.
8. Силин А. Н. Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: Монография. Тамбов: Консалтинговая компания. Юком, 2021. С. 88-92.
9. Фаузер В.В., Назарова И.Г. Российский север: проблемы работающих вахтовым методом и Государственная политика переселений // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2011. № 2 (28). С. 88-90.
10. Хотеева Е.А. Трудовая миграция как фактор развития рынка труда Арктической зоны России // ДЕМИС. Демографические исследования. 2025. Т.5, № 2. С. 71-83.
11. Чушкина М.С. Оценка механизмов управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны России // Городские исследования и практики. 2020. Т.5 № 1. С. 117-130.
12. Шишулина Т.П. Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах // Юридические исследования. 2024. №8. С. 94-109.

Полянская Анастасия Игоревна,
науч. рук.: Демидов Н.В., к.ю.н., доцент,
Национальный исследовательский Томский
государственный университет,
г. Томск, Россия

Юридически значимые сообщения в трудовом праве

Аннотация. В работе обосновывается необходимость введения в Трудовой кодекс РФ института юридически значимых сообщений. Анализируются наработки исследователей в области гражданского и трудового права, раскрывающие заявленную проблематику. Делается вывод о существенных различиях в правовой природе юридически значимых сообщений в гражданском и трудовом праве, а также о необходимости закрепления в ТК РФ дефиниции категории «юридически значимое сообщение», допустимых форм обмена ими, момента наступления правовых последствий.

Ключевые слова: юридически значимые сообщения, обмен информацией, трудовое право, гражданское право, юридический акт, юридический поступок, электронный документооборот.

Введение. Стороны гражданских, семейных, административных и иных правовых отношений в процессе взаимодействия обмениваются информацией, обладающей юридическим значением. В отраслевых науках ведутся споры по поводу правовой природы такого обмена [1, 2]. Наука трудового права не является исключением, поскольку текст Трудового кодекса РФ наполнен глаголами и отглагольными существительными, которые подразумевают действие, направленное на передачу юридически значимых сведений. К таковым можно отнести, в частности, конструкции «уведомить» (ч. 3 ст. 22.2, ч. 2 ст. 74, ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ), «сообщить» (ч. 2 ст. 21, ч. 5 ст. 64, ч. 1 ст. 400 ТК РФ), «известить» (ч. 3 ст. 123, ч. 2 ст. 142, ч. 2 ст. 162, ТК РФ), «предупредить» (ч. 1. и 4 ст. 71, ст. 288, ч. 1 и 2 ст. 292 ТК РФ) и т.п.

Изучение вопроса представляется особенно актуальным в эпоху стремительного развития цифровых технологий, поскольку стороны социально-трудовых отношений все чаще используют электронную почту, мессенджеры, видеосвязь, приложения электронного документооборота для обмена данными. В судебной практике в силу отсутствия необходимых законодательных положений не сложилось единообразного подхода к вопросу о допустимых формах обмена юридически значимой информацией. Так, например, Седьмой кассационный суд общей юрисдикции в определении от 19.07.2022 г. по делу № 88-10805/2022 пришел к выводу о несоответствии допустимой форме предупреждения о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, отправленного работнику в электронном виде через приложение «Viber». Шестой кассационный суд общей юрисдикции в определении от 14 мая 2020 г. по делу № 88-10258/2020, напротив, признал заявление об увольнении по собственному желанию, поданное руководителю отдела кадров по мессенджеру

«WhatsApp», соответствующим требованиям ч. 1. ст. 80 ТК РФ. Противоречивость судебных наработок уже представляется достаточной причиной изучения и законодательного урегулирования избранной темы.

Цель настоящего исследования – разработка модели легального закрепления в ТК РФ норм о формах, последствиях и порядке обмена юридически значимыми сообщениями сторонами социально-трудовых правоотношений.

В работе использованы общенаучные методы познания, в частности абстрагирование, обобщение, аналогия, дедукция, индукция, а также частноправовые методы: сравнительно-правовой и формально-юридический.

Изучением поставленных в работе вопросов занимались такие специалисты в области гражданского права, как: Л.Я. Данилова, Д.В. Князев, С.Ю. Филиппова, В.А. Белов. В качестве отраслевых исследований проблематики юридически значимых сообщений в трудовом праве привлечены работы М.А. Федориновой и Н.С. Махарадзе. В то же время следует отметить значительную фрагментарность имеющихся наработок, незавершенность исследований по теме.

Основная часть

Правовая природа юридически значимых сообщений в гражданском праве и трудовом праве: сравнительный аспект

В настоящее время категория юридически значимых сообщений наиболее полно исследована учеными в области гражданского права, что вполне закономерно, поскольку единственный отечественный закон, в котором изучаемое явление нашло свое легальное закрепление – Гражданский кодекс РФ. Цивилистами разработано доктринальное определение юридически значимых сообщений, дана их классификация, а также изучена правовая природа этого феномена.

В п. 1 ст. 165.1 ГК РФ перечислены виды юридически значимых сообщений, закреплён момент возникновения гражданско-правовых последствий для обменивающихся ими субъектов правоотношений. В этой норме есть существенный недостаток: она не даёт определения упомянутого понятия. Ученые-цивилисты, например, Л.Я. Данилова и Д.В. Князев считают, что юридически значимое сообщение представляет собой «правомерное действие субъекта, направленное на передачу определенной информации, с момента доставки которой для лица (адресата) возникают правовые последствия» [1, с. 87].

Суды при рассмотрении трудовых споров нередко применяют упомянутые нормы ГК РФ по аналогии³². Такой шаг представляется не совсем верным в силу разной сущности регулируемых отношений и правовой природы самих юридически значимых сообщений в гражданском и трудовом праве.

Ученые-цивилисты сходятся во мнении: юридически значимые сообщения являются юридическим фактом. Несколько лет назад в доктрине гражданского права приобрела популярность дискуссия по поводу того, можно ли считать юридически значимые сообщения юридическими актами (а именно – сделками) или же их стоит относить к категории юридических поступков. Большинство ученых, в частности С.Ю. Филиппова, придерживается второго варианта

³² Пример: Апелляционное определение Московского городского суда от 09.04.2024 по делу № 33-7225/2024.

по следующим причинам: «в соответствии с законом правовые последствия наступают для получателя такого сообщения, т.е. пассивного субъекта, и в этом первое и главное отличие сообщений от сделок, которые, по общему правилу, влекут возникновение обязанностей только для лиц, совершающих сделку... само по себе сообщение определенных сведений другому лицу не направлено на создание субъективных прав и обязанностей» [7, с. 305]. Ранее упомянутые Л.Я. Данилова и Д.В. Князев в своем исследовании также отмечают: «Юридически значимые сообщения как юридический факт самостоятельно не порождают гражданско-правовые последствия, они выполняют функцию элемента юридического состава, необходимого и достаточного для наступления конкретных правовых последствий для субъектов основного правоотношения...юридически значимые сообщения действительно выполняют «вспомогательную» функцию» [1, с. 90]. Таким образом, направление юридически значимых сообщений в гражданском праве – юридический поступок, совершаемый отправителем, а также «вспомогательный» юридический факт. Назначение юридически значимых сообщений в гражданском праве состоит в определении момента наступления гражданско-правовых последствий для получателя.

Передачу некоторых видов юридически значимых сообщений кажется обоснованным отнести к юридическим актам в трудовом праве. А.М. Лушников и М.В. Лушникова пишут: «они [юридические акты] представляют собой правомерное волеизъявление людей и совершаются для того, чтобы вызвать предусмотренные законом юридические последствия» [8, с. 752]. Представим следующую ситуацию: работник приносит работодателю заявление об увольнении по собственному желанию. В этом случае он совершает действие, направленное на получение конкретного правового последствия, предусмотренного ТК РФ – расторжение трудового договора, поэтому направление заявления будет являться юридическим актом, а само заявление – юридически значимым сообщением.

Некоторые встречающиеся в ТК РФ конструкции трудно отнести к юридическим фактам. Речь идет, например, о предоставлении представителям работников информации, необходимой для заключения коллективного договора или соглашения (ст. 22 ТК РФ), о передаче извещения об изменениях условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ), а также о приостановлении работы на весь период до выплаты задержанной суммы заработной платы (ст. 142 ТК РФ) и т.п. Обмен такими сообщениями не приводит к возникновению, изменению или прекращению социально-трудовых правоотношений, но с его помощью субъекты этих отношений реализуют субъективные права и юридические обязанности.

Таким образом, сущностная разница между юридически значимыми сообщениями в цивилистике и трудовом праве заключается в том, что направление юридически значимого сообщения в гражданском праве – юридический поступок, а в трудовом праве в зависимости от вида сообщения либо юридический акт, либо вовсе не юридический факт. Классификация юридически значимых сообщений в трудовом праве требует отдельного изучения.

Допустимые способы обмена юридически значимыми сообщениями сторонами социально-трудовых отношений

Анализ положений ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что юридически значимые сообщения в большинстве случаев должны быть направлены адресату в письменной форме (ч. 2 ст. 74, ч. 1 ст. 80, ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Нормы ряда статей не содержат требований к обязательной письменной форме передачи сведений, имеющих правовое значение (ч. 1 ст. 348.7 ТК РФ). Представляется, что в таком случае они могут быть переданы в устной форме. Однако стоит учитывать, что при возникновении спора весьма трудно доказать факт вербального сообщения сведений.

Актуален вопрос о возможности обмена субъектами социально-трудовых отношений информацией в электронной форме. В 2022 г. в ТК РФ были введены ст. 22.1-22.3, закрепившие возможность отправки документов, передача которых признается надлежащей лишь при условии их оформления на бумажном носителе и ознакомления с ними работника под подпись, посредством информационной системы работодателя или цифровой платформы «Работа в России». Таким образом, действующим законодательством уже предусмотрена электронная форма обмена юридически значимыми сообщениями.

Дискуссионным является вопрос о допустимости передачи сведений через электронную почту и различные мессенджеры. Суды, как уже было сказано ранее, выносят противоречивые решения, во многом зависящие от того, кто является отправителем: трудящийся или организация. Так, Шестой кассационный суд общей юрисдикции в определении от 11.09.2025 г. № 88-15429/2025 указал, что истребование у работника письменных объяснений по поводу отсутствия на рабочем месте с использованием приложения «WhatsApp» не соответствует требованиям ТК РФ³³. Решение было вынесено в пользу работника. Этот же суд в уже упомянутом определении от 14 мая 2020 г. по делу № 88-10258/2020 признал, что направление заявления об увольнении работником по мессенджеру «WhatsApp» соответствует положениям действующего трудового законодательства, вновь удовлетворив иск в пользу работника³⁴.

Представляется обоснованным предположить, что правовой пробел в регулировании этого аспекта может быть восполнен путем введения нормы, закрепляющей возможность передачи юридически значимых сообщений, подписанных цифровой подписью, через средства коммуникации, определенные работодателем в локальных нормативных актах. Такие инструменты передачи информации в настоящее время набирают популярность, поскольку это один из самых быстрых и удобных способов взаимодействия, особенно актуальный для тех, кто трудится дистанционно. Очевидны и негативные стороны подобной формы общения, например, высокая степень вероятности утечки и разглашения персональных данных, невозможность в некоторых случаях идентификации участников переписки.

³³ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11.09.2025 г. № 88-15429/2025.

³⁴ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05 2020 г. по делу № 88-10258/2022.

Однако в условиях трансформации экономики и рынка труда переход к взаимодействию посредством электронной почты и мессенджеров неизбежен.

Таким образом, в рамках настоящего исследования можно сделать вывод о том, что субъекты социально-трудовых отношений должны быть наделены правом обмена юридически значимыми сообщениями в устном, письменном или электронном формате.

Спорные аспекты определения момента наступления трудовых последствий при передаче юридически значимого сообщения

Статья 165.1 ГК РФ закрепила следующую формулу: гражданско-правовые последствия наступают для адресата с момента доставки сообщения. На первый взгляд заимствование данной конструкции кажется логичным, особенно если речь идет об электронной форме обмена юридически значимыми сообщениями. Введение возможности обмена информацией через различные приложения и закрепление положения о том, что сообщение считается полученным с момента доставки, облегчат доказывание факта получения информации адресатом, так как прочитанное сообщение в большинстве мессенджеров подсвечивается двумя галочками. Однако при таком способе конструирования нормы велика вероятность злоупотребления правом, поскольку субъекты правоотношений могут намеренно уклоняться от получения сведений как при традиционной, так и при дистанционной формах занятости.

Часть 8 ст. 22.3 ТК РФ закрепляет норму о том, что сообщения, которыми стороны трудового договора обмениваются посредством системы электронного документооборота, считаются полученными работодателем на следующий день после их направления. То есть уже существующее положение ТК РФ связывает момент наступления правовых последствий с отправкой документов. Такой вариант разумен в условиях передачи информации с использованием электронных средств коммуникации. По аналогии с ч.1. ст. 165.1 ГК РФ стоит ввести правило о том, что сообщение считается недоставленным в случае, если работник, работодатель, их представители, комиссия по трудовым спорам, органы публичной власти докажут, что не могли его получить по независящим от них причинам: вследствие перебоев Интернет-соединения, отключения электричества, поломки техники и пр.

Если же субъекты обмениваются документами на бумажном носителе, трудовые последствия также наступают с момента отправки сообщения адресату. В небольших организациях довольно сложно представить ситуацию, при которой, например, поданное работником заявление об увольнении по собственному желанию или направленное работодателем предупреждение об увольнении в связи с сокращением численности штата по каким-то причинам не дошло до адресата. В крупных организациях передача юридически значимого сообщения часто осуществляется через отдел кадров, секретариат или канцелярию, на которых лежит обязанность вручить его работодателю или работнику.

Таким образом, видится разумной привязка момента возникновения, изменения или прекращения социально-трудовых отношений или возможности реализации субъектами этих отношений субъективных прав и юридических обязанностей к отправлению юридически значимого сообщения.

Понятие юридически значимых сообщений в трудовом праве

Некоторыми исследователями уже предложены определения юридически значимых сообщений в трудовом праве. Так, Н.С. Махарадзе приходит к выводу о том, что: «юридически значимые сообщения – различные формы коммуникации между участниками трудового соглашения, такие как заявления, уведомления, письма, согласия, запросы и прочее, которые приводят к возникновению, изменению или роспуску трудовых связей, эффект от которых наступает в момент их доставки получателю» [14, с. 319]. М.А. Федоринова предлагает следующую дефиницию исследуемой категории: «юридически значимые сообщения – любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, с которыми трудовое законодательство или трудовой договор связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, наступающие с момента доставки соответствующего сообщения адресату» [15, с. 36]. Данные определения имеют свои достоинства и недостатки. Н.С. Махарадзе была принята попытка обобщить все юридически значимые сообщения термином «формы коммуникации», однако само определение дано через перечисление видов этих сообщений, а не через раскрытие сущности понятия. Вызывает известные сомнения и конструкция «ропуск связей». М.А. Федоринова сводит понятие юридически значимых сообщений исключительно к взаимодействию сторон трудового договора, что представляется не совсем верным, поскольку в процессе обмена ими могут участвовать представители работников и работодателей, комиссия по трудовым спорам, органы государственной власти и органы местного самоуправления. Направление юридически значимого сообщения ведет к возникновению, изменению или прекращению не только трудовых, но и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений.

Для обозначения юридически значимых сообщений представляется наиболее логичным использование термина «документ», под которым в Большой советской энциклопедии под редакцией О.Ю. Шмидта понимается «всякое письмо, свидетельствующее о наличии какого-либо факта, с которым связываются юридические последствия» [7, с. 42–43]. Многочисленные заявления, уведомления, извещения и предупреждения, указанные в ТК РФ, подпадают под эту родовую категорию.

С учетом имеющихся наработок и предложений представляется возможным сформулировать новеллу для закрепления в Трудовом кодексе РФ: *«Юридически значимые сообщения – документы, с направлением которых в соответствии настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором связывается возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений и иных связанных с ними отношений, а также реализация субъектами этих отношений субъективных прав и юридических обязанностей».*

Заключение. По мнению автора видится оправданным закрепление в ТК РФ сформулированного в исследовании понятия юридически значимых сообщений, положения о том, что сообщение считается доставленным при условии его надлежащей отправки, узаконение устного, письменного и электронного (в том числе через мессенджеры и электронную почту) способов обмена такими

сообщениями. Работодатель, пользуясь указанными положениями, должен получить возможность самостоятельно определять наиболее предпочтительные способы направления уведомлений, извещений, предупреждений и заявлений в локальных нормативных правовых актах, принимаемых с учетом мнения профессионального союза.

Список литературы

1. Данилова Л.Я., Князев Д.В. Юридически значимые сообщения // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2018. № 3. С. 86-92.
2. Рудов А.Ю. Соотношение категорий «Внепроцессуальные обращения» и «Юридически значимые сообщения» в гражданском процессе // Проблемы экономики и юридической практики. 2017. № 2. С. 213-215.
3. Филиппова С.Ю. Юридические факты в гражданском праве: в 3 ч. Ч.1. Правомерные юридические действия: гражданско-правовые проблемы квалификации. М.: Статут, 2020. 368 с.
4. Перевалов В.Д. Теория государства и права: учебник. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2025. 552 с.
5. Махарадзе Н.С. Юридически значимые сообщения, применяемые в трудовом праве // Право и государство: теория и практика. 2024. № 2(230). С. 316-319.
6. Федоринова М.А. Юридически значимые сообщения в трудовом праве Российской Федерации // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Ч.91. Сборник статей. Томск: Изд-во ТГУ, 2022. С. 35-36.
7. Большая советская энциклопедия / гл. ред. О. Ю. Шмидт. М., 1931. Т. 23. 415 с.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 879 с.

Сарбаева Елизавета Андреевна,
науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции
(РПА Минюста России). Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

**Иммиграция квалифицированных кадров
как инструмент реализации права на труд: соответствие политики ФРГ
(«Карта возможностей») международным стандартам**

Аннотация. В настоящей работе исследуется иммиграционная политика Федеративной Республики Германия, выраженная во введении «Карты возможностей» (Chancenkarte), сквозь призму ее соответствия международным стандартам реализации права на труд. На основе анализа Международной конвенции о защите всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, актов МОТ и прецедентной практики Федерального суда ФРГ (BGH) выявлен дуализм немецкой модели, а именно сочетание либеральных норм и ограничительного правоприменения. Устанавливая формально равный доступ к рынку труда, правоприменительная практика и системное построение закона показывают дифференцированный правовой статус мигранта в зависимости от изначального «канала» въезда, что порождает коллизию с принципом недискриминации.

Ключевые слова: «карта возможностей», право на труд, трудящиеся-мигранты, международная конвенция, Федеральный суд Германии, балльная система, дискриминация, Закон о квалифицированной рабочей силе, административная практика ФРГ

Введение. Актуальность темы исследования обусловлена кардинальной сменой парадигмы германской миграционной политики: переходом от концепции временного привлечения рабочей силы к модели «управляемой иммиграции» с использованием балльных систем. Введение 1 июня 2024 года «Карты возможностей» (Chancenkarte, параграф 20a, 20b AufenthG, закона ФРГ о пребывании иностранных граждан, 2023 г.) позиционируется в ФРГ как либерализация режима въезда для квалифицированных кадров (работников) из третьих стран. Однако, право на труд, закрепленное в статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), далее – МПЭСКП, носит универсальный характер. В связи с этим возникла научная дискуссия: насколько национальный механизм селекции мигрантов корректен с точки зрения международных стандартов, запрещающих дискриминацию в сфере занятости (Конвенция МОТ № 111) и требующий равенства обращения («Международная конвенция о защите всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» принятая Генеральной Ассамблеей ООН № 45/158 в 1990 г.³⁵, ст. 25 (да-

³⁵ Международная конвенция о защите всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией № 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.) // United Nations Treaty Series. Vol. 2220. P. 3.

лее – Конвенция 1990 года)))? Целью данной работы является установление степени соответствия немецкой модели «Карта возможностей» актам международного права и выявление системных противоречий, обнаруживаемых судебной практикой ФРГ.

Основная часть. Несомненно, Конвенция 1990 года выступает фундаментальным источником, формирующим в современном международном праве универсальный стандарт обращения с трудящимися-мигрантами. Статья 25 Конвенции 1990 года закрепляет императивный принцип – трудящиеся-мигранты пользуются таким же обращением, что граждане государства в предоставлении работы по найму, в вопросах вознаграждения, условий труда и занятости. Данное положение отдельными немецкими исследователями рассматривается в доктрине международного трудового права как конкретизация общеправового принципа недискриминации применительно к наиболее уязвимой категории трансграничных работников [1, с. 145-147].

Ключевой проблемой, определяющей вектор настоящего исследования, выступает то, что Федеративная Республика Германия, являясь одним из крупнейших государств-реципиентов глобальных миграционных потоков и принимая ежегодно сотни тысяч иностранных работников, до настоящего времени не осуществила ратификацию Конвенции 1990 года³⁶. Как справедливо отмечают ученые Фгинс, Кеслер и Ренер в фундаментальном труде «Sozialrecht für Zuwanderer» (3-е изд., 2026 г.), нератификация Конвенции 1990 года создает устойчивый «нормативный вакуум», который национальное законодательство заполняет селективно, исходя преимущественно из экономических интересов принимающего государства, а не из обязательств в сфере прав человека (параграф 2) [2, с. 45-48].

Вместе с тем, отсутствие формальной ратификации Конвенции 1990 года не освобождает Германию от соблюдения обычных норм международного права, а также принципов и стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда. Федеративная Республика Германия ратифицировала Конвенцию МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах (1949 г.) и Конвенцию МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции (1975 г.)³⁷. Данные акты, обладая несомненной ценностью в качестве фундаментальных ориентиров, формируют обязательства государства по обеспечению равенства возможностей, устранению фактической дискриминации и соблюдению иных основополагающих принципов и прав в сфере труда [3]. Как подчеркивается в авторитетном англоязычном издании «Key Aspects of German Employment and Labour Law» под редакцией Кирхера, Кремпа и Маготша (2-е изд., 2018 г.), немецкое трудовое право формально исходит из принципа равенства иностранных и немецких работников в вопросах заработной платы, рабочего времени и охраны труда, однако реализация данного принципа на практике существенно модифицируется миграцион-

³⁶ Status of ratification of the International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and members of their Families // United Nations Treaty Collection [Электронный ресурс]. URL: <https://treaties.un.org> (дата обращения: 13.02.2026).

³⁷ International Labour Organization. Ratifications of ILO Conventions: Germany [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/normalex/en> (дата обращения: 12.02.2026).

ным законодательством, которое устанавливает дифференцированные режимы доступа к рынку труда [4, с. 367-369].

С 2020 года немецкий законодатель, реализуя «Стратегию квалифицированной рабочей силы», декларирует приверженность «этически-ответственному найму» и принципам Международной организации по миграции [5]. Однако, анализ «Карты возможностей» обнаруживает устойчивое расхождение между заявленными целями и правовым содержанием института. Как констатируют Фон Харбоу и Вайцзеккер, германская доктрина фиксирует сохранение «инструментального подхода»: объем предоставляемых мигранту прав ставится в прямую зависимость от балльной оценки его экономической полезности (параграф 7) [6, с. 12-18].

«Карта возможностей» (параграф 20a, 20b AufenthaltG)³⁸ предоставляет гражданину третьей страны право годичного пребывания для поиска работы, а ее конструкция дифференцирует две категории работников. «Квалифицированные специалисты» с полностью признанным зарубежным дипломом получают карту автоматически при подтверждении средств к существованию³⁹. Для лиц без полного признания, либо чья квалификация не подпадает под автоматический режим, установлена обязанность набрать минимум 6 баллов⁴⁰. Учитываются возраст (до 35 лет – 2 балла, до 40 лет – 1 балл), языковая подготовка (B2 – 3 балла, B1 – 2 балла, A2 – 1 балл), профессиональный стаж (до 3 лет – 1 балл, свыше 3 лет – 2 балла), принадлежность к дефицитным профессиям (2 балла), а также предшествующие связи с Германией [7].

Формально, балльная система презентуется как нейтральный селекционный инструмент [8]. Однако, с позиции субстантивного права на труд (ст. 6 МПЭСКП, ст. 3 Основного Закона ФРГ) она порождает коллизию с принципом равенства⁴¹. Фон Харбоу и Вайцзеккер подчеркивают: сам по себе балльный отбор не дискриминационен, но правовой режим, установленный для въезжающих по Chancenkarte без статуса Fachkraft (специалиста), формирует «квази-статус неполной трудовой правосубъектности» (параграф 7) [6, с. 34].

Параграф 20b AufenthaltG допускает для держателя «Карты возможностей» лишь частичную занятость до 20 часов в неделю в форме «пробной работы». Это ограничение принципиально значимо: формально обладая правом на труд, мигрант реализует его в усеченном объеме. На протяжении поискового года он пребывает в правовом коридоре неопределенности, лишенный стабильности трудовых отношений, гарантированной гражданам и иностранцам с иными видами на жительство с первого дня работы, – прежде всего в части защиты от

³⁸ Gezeits über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländer im Bundesgebiet (AufenthG) in der Fassung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. // BGBl. 2023, № 217, С. 1-45.

³⁹ Auswärtiges Amt. Merkblatt für die Beantragung der Chancenkarte. – Berlin, 2024. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.auswaertiges-amt.de> (дата обращения: 12.02.2026).

⁴⁰ Bundesregierung. Verordnung über die Beschäftigung von Ausländern (BeschV) // BGBl, 2023, № 218B С. 46-58.

⁴¹ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1996 // BGBl. 1973. – С. 1569.

увольнения, полной оплаты больничных, полноценного пенсионного и медицинского страхования (параграф 12) [9, с. 8-12]. Дернер и соавторы в «Handbuch des Arbeitsrechts» (2024 г.) характеризуют сегрегацию правового статуса работника в зависимости от типа визы, как одну из наиболее острых проблем современного немецкого трудового права, настоятельно требующую законодательного вмешательства (абзац 9) [10, с. 45-49].

Несоответствие германской иммиграционной политики международным стандартам наиболее отчетливо проявляется в доктрине «непересекающихся статусов», последовательно развиваемой административными судами ФРГ [11]. Ее проявлением стало решение Административного суда Ахена от 29 июня 2021 года (№ 8 Л 2528/20), где было прямо указано, что Закон о квалифицированной рабочей силе сознательно сконструировал «двухуровневую систему» регулирования трудовых миграционных потоков [12]. Фабула этого дела показывает системный дефект немецкого правопорядка. Истец – гражданин Тунисской Республики, завершивший обучение в ФРГ и длительно пребывавший в статусе *Duldung* (документ, временно позволяющий иностранцу находиться на территории ФРГ с ограничением срока пребывания), получил разрешение на работу и фактически осуществлял трудовые обязанности. После вступления в силу Закона о квалифицированной рабочей силе он потребовал выдать ему вид на жительство «задним числом» по параграфу 18b *AufenthG* (для квалифицированных работников), стремясь получить ускоренный доступ к ПМЖ. Суд отказал истцу, мотивируя свое решение следующим аргументом: законодатель намеренно разграничил гуманитарное пребывание и иммиграцию квалифицированных кадров; эти режимы не пересекаются, и переход между ними без выезда из ФРГ невозможен [12].

Как подчеркивают немецкие комментаторы Закона о пребывании, описанный нормативно правовой акт имеет в себе фундаментальное противоречие, заложенное в конструкции миграционных норм⁴². Государство декларирует острую потребность в кадрах и разрабатывает программу удержания иностранных выпускников [5], однако, уже интегрировавшийся в рынок труда работник не может перейти на преференциальный уровень, будучи удерживаемым в гуманитарном статусе.

Статья 25 Конвенции 1990 года императивно требует равенства обращения в сфере труда независимо от миграционного статуса. Немецкая же судебная практика ставит объем социальных и трудовых прав в прямую зависимость от «входного билета» – способа въезда субъекта и основания его легализации в трудовых отношениях [13]. Немецкие ученые обоснованно квалифицируют такой подход как латентную дискриминацию по признаку происхождения и способа въезда, несопоставимую со ст. 3 Основного закона ФРГ. Показательно, что в третьем издании «*Einwanderungsrecht*» (2025 г.) впервые в немецкой доктрине появился специальный раздел, посвященный «смене статуса» прибывшего

⁴² Bundesministerium für Bildung und Forschung. Programm «Fachkräfte sichern: Internationale Absolventen für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen». Berlin, 2023. URL: www.bmbf.de (дата обращения: 13.02.2026).

(Spurwechsel); авторы констатируют нарастающее давление со стороны правоприменения и бизнеса, требующих легализации иностранных работников⁴³.

В решении от 23 марта 2022 года (№ 2 StR 50/17) Федеральный суд ФРГ (далее – BGH) сформулировал критерии «явного несоответствия» условий труда мигрантов условиям труда немецких работников, выполняющих аналогичные функции⁴⁴. Отсутствие регистрации в системе соцстрахования и письменного договора, по мнению BGH, само по себе недостаточно для констатации состава преступления (примечательно, что современными российскими исследователями констатировалось отнесение еще основоположниками отечественного трудового права (1920-е гг.) трудовых договоров к юридическим фактам, как к соответствующим юридическим обстоятельствам, способным повлечь установление, изменение и прекращение трудовых правоотношений [15, с. 171]); необходим комплексный анализ заработной платы, рабочего времени, отпусков и охраны труда. Формально защищая работодателя от необоснованного преследования, данная позиция BGH объективно перемещает чрезмерное бремя доказывания на потерпевшего-мигранта (абзац 12).

Одним из наиболее «громких» дел стало решение BGH от 11 сентября 2024 года (№ 5 StR 325/24) по делу организованной группы, ввозившей граждан Украины и Республики Молдова через прибалтийские фирмы⁴⁵.

Принципиальное значение имеет правовая позиция BGH о сертификатах на знание языка уровня A1. BGH подтвердил их обязательную силу на всей территории ЕС в силу регламентов о координации соцобеспечения [16], однако особо подчеркнул: данное правило неприменимо к гражданам третьих стран, не имеющим законного места жительства в ЕС и фактически работающим исключительно в ФРГ.

Тем самым BGH, как высшая судебная инстанция признала: «прибалтийская схема» и аналогичные конструкции использовались именно для системного обхода германского социального законодательства [14]. Как отмечается в новейшей юридической литературе данное решение обнаруживает системный дефект: наличие даже наиболее либеральных въездных норм, включая «Карту возможностей», само по себе не гарантирует защиту трудовых-мигрантов от последующей эксплуатации работодателями не на равных условиях с гражданами ФРГ (параграф 8) [2, с. 120-125]. Фрингс, Кеслер и Ренер в «Sozialrecht für Zuwanderer» (2026 г.) подчеркивают, что тысячи мигрантов оказались в «серой зоне» полулегальной, незащищенной занятости именно в период формального действия нового иммиграционного законодательства, рассчитанного на 2017-2024 годы. Это обстоятельство позволяет с высокой степенью обоснованности усомниться в эффективности контрольных механизмов, сопровождающих внедрение балльной системы. Более того, как указывается в «Handbuch des Arbeitsrechts», проблема защиты иностранных работников от эксплуатации рабо-

⁴³ Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG) // BGBl. 2004, С. 1842.

⁴⁴ Bundesgerichtshof. Urteil vom 23.03.2022 – 2 StR 50/17 // BGHSt 67, 123.

⁴⁵ Bundesgerichtshof. Urteil vom 11/09/2024 – 5 StR 325/24 // BeckRS 2024, 24567.

тодателем усугубляется фрагментацией надзорных полномочий между ведомствами по делам иностранцев, таможенными органами, осуществляющими контроль за незадекларированной занятостью, и земельными инспекциями труда⁴⁶.

Заключение. Проведенное исследование выявило устойчивый разрыв между либеральным дизайном «Карты возможностей» и реальным объемом трудовых прав мигрантов в ФРГ. Формально-юридический анализ показывает, что германская иммиграционная политика не полностью соответствует универсальным международным стандартам, прежде всего Конвенции 1990 года, которая до сих пор не ратифицирована Германией. Балльная система, будучи эффективным инструментом отбора работников, объективно порождает дифференциацию правового статуса иностранных работников уже на этапе въезда в ФРГ, что прямо противоречит принципу равенства обращения в сфере труда.

Правоприменительная практика федеральных и административных судов ФРГ окончательно закрепила доктрину «двухуровневой системы». В совокупности эти факторы формируют устойчивую уязвимость трудящихся-мигрантов, несовместимую с международными обязательствами государства.

Для устранения выявленных коллизий и приведения германского законодательства в соответствие с международными стандартами необходим комплекс законодательных мер. Во-первых, ратификация Конвенции 1990 года, которая восполнит нормативный пробел и распространит на мигрантов детализированные гарантии равенства. Во-вторых, легализация «смены трека» для лиц, фактически интегрированных в рынок труда, вне зависимости от первоначальных оснований въезда. В-третьих, распространение на весь период действия «Карты возможностей» режима полного социального страхования, приравнивающего мигрантов к гражданам ФРГ в праве на оплату больничных листов и страхование от несчастных случаев на производстве.

Только неукоснительная реализация указанных мер способна преодолеть сохраняющийся дуализм правового регулирования и обеспечить подлинную, а не декоративную гармонизацию национального миграционного законодательства ФРГ.

Список литературы

1. Weissbrodt, D., De la Vega, C. International Human Rights Law: An Introduction. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2019. 456 p.
2. Frings, D., Janda, C., Kessler, F., Rohne, C. Sozialrecht für Zuwanderer. 3. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2026. 520 s.
3. Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография. Минск: Амалфея, 244 с.
4. Kircher, J., Kremp, P., Magotsch, M. Aspects of German Employment and Labour Law. 2nd ed. Berlin: Springer, 2018. 450 s.

⁴⁶ Thym D. Rechtsprobleme des Spurwechsels in Migrationsrecht // Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ). 2023. С. 881-887.

5. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Fachkraftestrategie der Bundesregierung. Berlin, 2022. URL: <https://www.bmas.de> (дата обращения: 12.02.2026).

6. Harbou, M. von, Weizsacker, E. Einwanderungsrecht: Das Recht der Arbeits- und Bildungsmigration, 3. Aufl. München: C.H. Beck, 2025. 680 s.

7. Make it in Germany/ Opportunity Card: Points system [Электронный ресурс]. – URL: www.make-it-in-germany.com (дата обращения: 12.02.2026).

8. Kolb, H. Die Chancekarte: Ein neues Steuerungsinstrument der deutschen Arbeitsmigrationspolitik // Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (ZAR). 2024. S. 185-192.

9. Schaub, G. Arbeitsrechts-Handbuch. 20. Aufl. München: C.H. Beck, 2024. 2800 s.

10. Dorner, K., Wildschutz, J., Luczak, J., Back, S., Hoss, N. Handbuch des Arbeitsrechts. 17. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2024. 2100 s.

11. Thym, D. Rechtsprobleme des Spurwechsels in Migrationsrecht // Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ). 2023. S. 881-887.

12. Verwaltungsgericht Aachen. Urteil vom 29.07.2021 8 K 2528/20 // BeckRS 2021.

13. Лютов, Н. Л. Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2022. 352 с.

14. Huber, P. (Hrsg.). Aufenthaltsgesetz: Kommentar. 4. Aufl. München: C.H. Beck, 2024. 2000 s.

15. Волков, Д. В., Мясников, В. В. Трудовой договор как юридический факт: возникновение теории трудового договора в советском трудовом праве в 20-е годы XX в. / Д. В. Волков, В. В. Мясников // Юридические факты в правовой жизни современной России: проблемы теории и практики: обзор материалов. Всероссийской научно-практической конференции в формате круглого стола журналов «Правовая культура» (ВАК), «Сибирский антропологический журнал» (ВАК), «Правовые вопросы недвижимости» (РИНЦ) (Казань, 28 июня 2023 года) / М. Д. Адриянова, Д. В. Волоков, К. Д. Гулевич [и др.] // Сибирский антропологический журнал. 2023. Т. 7, № 4. С. 166-180. EDN WGBMQX.

16. Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit // ABI. L 166 vom 30.04.2004, S. 1-123.

Филиппова Надежда Сергеевна,
науч. рук.: Потапов А.В., к.ю.н., ассистент,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

Проблема обеспечения социальных и трудовых гарантий работников в холдинговых компаниях в Китайской Народной Республике

Аннотация. В статье рассматривается проблема обеспечения трудовых и социальных гарантий работников в холдинговых компаниях КНР в виду активного использования подобного вида компаний. Выбранная тематика является наиболее актуальной и насущной, поскольку в настоящее время холдинги представляют собой наиболее конкурентноспособную форму организации бизнеса. На основе анализа законодательного регулирования деятельности холдингов в КНР, положений Судебной интерпретации Верховного суда КНР по трудовым спорам (II) и сложившейся практики выявлены основные проблемы по данному вопросу. Также подробно излагается необходимость дальнейшего совершенствования трудового законодательства для обеспечения гарантий работников в этой сфере.

Ключевые слова: холдинг, холдинговая компания, трудовые права, социальные гарантии, Китайская Народная Республика (КНР), трудовое законодательство, корпоративная вуаль, работодатель, глобализация

Введение. Со стремительным процессом глобализации в мире стали происходить изменения и в экономической сфере, на мировом рынке появляется все больше холдингов, поскольку одним из главнейших преимуществ данной организационно-правовой формы является сильная конкурентноспособность. Холдингом называют компанию, занимающуюся контролем других компаний ввиду наличия их акций, чаще всего такая главенствующая компания непосредственно занимается не производством, а контролем деятельности других компаний, разрабатывая стратегии и принимая основные решения по бизнесу, и наблюдением за их исполнением. Данная тенденция не обошла стороной КНР. Так одними из крупнейших холдингов Китая являются Sinochem Holdings Corporation Limited, а также Alibaba Group Holding Ltd, работающая в сфере интернет-коммерции, которая владеет AliExpress, Taobao, Tmall, 1688.com, 饿了么 и многими другими сервисами [1].

Постепенно холдинговые компании стали занимать лидирующие позиции в организации крупного бизнеса в Китае. Однако в связи с этим возникли вопросы, касаемо обеспечения трудовых и социальных прав и гарантий работников данных организаций, поскольку отсутствие закрепленного на официальном уровне перечня особенностей реализации трудовых отношений в таких компаниях создает идеальные условия для работодателя по нарушению прав и гарантий работника ввиду непроработанности нормативно-правовых актов по данным изменениям в экономике.

Что касается методологии в работе, то в ней использовались диалектический, информационно-логический, структурно-функциональный, а также сравнительно-правовой метод толкования. Основная цель данного исследования заключается в комплексном анализе проблем обеспечения трудовых и социальных гарантий работников в холдинговых компаниях КНР и оценке эффективности новейших мер законодательного реагирования.

Основная часть

В законодательном регулировании КНР отсутствует закрепленное определение понятия «холдинг»[2], несмотря на активное применение на практике данной организационно-правовой формы. Однако в законах КНР «О компаниях»[3] и «О ценных бумагах»[4] говорится о функционировании холдинговой компании, правах акционеров и структуре их капитала, о необходимости предоставления информации о совершаемых действиях ввиду значительного влияния в случае обладания большим числом акций, а также об ответственности, наступающей из-за непредоставления необходимых документов или предоставления ложной информации. В законе «О подоходном налоге с предприятий» и в Положении о применении закона «О подоходном налоге с предприятий»[5] упоминается о случаях освобождения от уплаты налогов, к тому же можно заметить, что государство поддерживает такую организационно-правовую форму компаний, предоставляя им возможность воспользоваться налоговыми льготами. Хотя существуют отдельные положения, регулирующие определенных участников холдингов, их деятельность и налогообложение, отсутствие главенствующего понятия создает проблемы в применении и использовании холдингов в не только в социальном обеспечении сотрудников, но и в экономической деятельности, например, с пониманием процедуры регистрации такой компании.

С 2024 года начались изменения и дополнения в китайском законодательстве, для того чтобы уменьшить количество пробелов в регулировании трудовых отношений с работниками холдингов. В сентябре 2025 года вступила в силу Судебная интерпретация Верховного суда КНР по трудовым спорам (II)[6] (далее – Судебная интерпретация II), ответившая на многие существующие вопросы относительно трудовых отношений и злоупотреблений работодателей в холдинговых компаниях с целью защиты работников.

Так согласно ст. 3 Судебной интерпретации II было определено, что для сотрудников, работающих в нескольких юридических лицах, входящих в корпоративные объединения, работодатель определяется не только по содержанию заключенного письменного трудового договора, но и по рабочему времени, содержанию работы, выполняемой под руководством определенного лица, и выплаченной от него заработной платы и социальным пособиям, за счет такого истолкования решается проблема «корпоративной вуали»[7], когда в найме, фактическом управлении, выплатах и увольнении участвуют разные лица, что позволяет избежать перекладывания ответственности по образовавшимся задолженностям в случае необходимости. Подобный комплексный подход позволит противодействовать использованию на практике концепцию «корпоративной вуали» для защиты прав сотрудников и их социального обеспечения. В Трудовом Кодексе КНР под рабо-

тодателем понимается и юридическое лицо, что базируется на классической конструкции юридического лица, используемой и разработанной в РФ еще в трудах Н.Г. Александрова («Трудовое правоотношение»), однако стоит заметить, что холдинги противоречат этой конструкции. Сейчас активно разрабатывается концепция множественности лиц на стороне работодателя, так А.А. Хаваяшхов выделяет плюралистическую, где существует возможность наличия нескольких лиц-работодателей, и монистическую, где, наоборот, это не допускается, модели работодателей. В зарубежной доктрине эта проблема тоже глубоко изучается, к примеру, Х. Коллинз предлагает признавать группу компаний в качестве единого работодателя, а Дж. Прассл выделяет необходимость учета осуществления ключевых работодательских функций для выделения работодателя.

Была решена еще одна проблема, с которой часто сталкивались работники, так в Китае часто прибегают к практике подписания «добровольного отказа» работником от исчисления взносов в фонд социального страхования, предлагая им взамен получение разовой денежной компенсации, таким образом холдинговые компании экономят на необходимости производства социальных выплат при выходе на больничный, достижении пенсионного возраста или же получении производственных травм на рабочем месте[8]. Статья 19 Судебной интерпретации II определяет, что подобные «отказы» являются недействительными, также в случаях, когда при расторжении трудового договора по причине несоблюдения охраны труда или условий труда работник требует выплаты не только взносов по социальному страхованию, но и материальной компенсации, суд в такой ситуации будет защищать позицию работника. В РФ же в законодательном регулировании трудовых отношений особое внимание уделяют защите более слабой стороны, а именно работника, что отражено в работах А.А. Линца и О.О. Зориной, подчеркивающих, необходимость пресечения правоохранительными органами подобный обход установленных законом норм, опыт Китая можно применить в России для использования судебного толкования этой проблемы.

Зачастую холдинговые компании все же уклоняются от выплаты различных компенсаций или же денежных средств по страховым случаям, к примеру, при страховании от производственных травм, ссылаясь на то, что заключался не трудовой договор, а договор найма, для того, чтобы переложить ответственность при подобных ситуациях на самого работника, а не на работодателя. Так в трудовом законодательстве не было отдельных норм, регулирующих положение работника в холдингах в приведенном случае, как это было с работником пекинской компании[9], который получил производственную травму, однако он не получил пособие по нетрудоспособности ввиду наличия травмы, поскольку была организована ложная процедура ликвидации компании, из-за чего ее руководители сослались на достаточности выплаты заработной платы, однако суд постановил, что заработная плата и единовременные пособия по нетрудоспособности на период простоя и удержания являются юридическими обязательствами работодателя. В соответствии со статьей 19 Решений Верховного народного суда «О внесении изменений в положения о применении некоторых положений Закона КНР «О компаниях»[10], акционеры или ликвидаторы, которые обманывают орган по регистрации компаний, предоставляя ложные отчеты

о ликвидации, несут ответственность за компенсацию за долги компании. Прежде чем компания будет ликвидирована, она должна погасить все долги в соответствии с законом, включая компенсацию за производственные травмы.

Связанной с вышеописанным случаем является ситуация, когда холдинговая компания передает некоторые функции на аутсорсинг более мелким компаниям, тем самым снимая с себя ответственность в случае нарушения прав сотрудника, например, не уплачивая заработную плату или же социальные пособия, так в статье 1 и 2 Судебной интерпретации II установлено, при подобной передаче полномочий ответственность будет продолжать нести сам холдинг, а не организация, которой делегировал часть своих полномочий холдинг. Таким образом, холдингам приходится тщательнее подходить к выбору контрагента по выполнению упомянутых обязанностей, для того чтобы избежать привлечения к ответственности за возможные нарушения.

Еще одним немаловажным разъяснением стало решение по статье 10 Судебной интерпретации II, которое предупредило возникновение проблем по поводу права работников на бессрочный трудовой договор после заключения двух срочных трудовых договоров[11], часто холдинги меняют лицо, с которым работник заключает трудовой договор, например, по причине смены трудовой функции, из-за чего возникает ситуация, когда происходит формальное обнуление сроков и новый трудовой договор не будет считаться в качестве второго, что влечет за собой отсутствие права на бессрочный трудовой договор. Сейчас же после появления этой статьи при обращении в суд будут учитываться все трудовые договоры, если работник фактически работал у одного и того же работодателя, что обеспечивает данное право работника, дополнительно предоставляя ему защиту от злоупотреблений работодателя. То есть пресекается нарушение принципа добросовестности при заключении трудового договора.

В качестве примера холдинга, выполняющего свои обязанности по обеспечению соблюдения предоставления надлежащим образом трудовых и социальных гарантий своим работникам, можно привести Zhejiang Geely Holding Group Co., Ltd.[12], где с целью постоянного укрепления построения модели «гармоничных трудовых отношений предприятия»[13] компания эффективно защищает законные права и интересы сотрудников компании. Чтобы достигнуть этого были предприняты разные меры, в кратчайшие сроки были подписаны трудовые договоры с работниками, с которыми они не были письменно закреплены, а также были предоставлены необходимые документы и расторгнуты трудовые договоры, к примеру, с подавшими в отставку работниками. Таким образом, был стандартизирован и упорядочен вопрос с трудовыми договорами, также компания добросовестно подходит к выплате в установленный срок заработной платы, социальных взносов, придерживаясь политики гарантирования минимальной заработной платы и социальных выплат, к тому же уделяется должное внимание проведению проверок для обеспечения соответствия нормам по безопасности и условиям здоровой рабочей среды в компании, что является образцовым показателем соблюдения трудового законодательства.

Однако, несмотря на положительные стороны идей, прописанных в Судебной интерпретации II, остался открытым вопрос для трансграничных хол-

дингов, что является крайне актуальной проблемой, в особенности для сотрудников, работающих на стыке юрисдикций, к примеру, в Гонконге и на материковом Китае. В качестве примера можно привести дело *Ma Ngai Cheung v Cobow Contracting & Engineering Company Limited* [2025] HKDC 335 [14], которое наглядно демонстрирует эту сложность в вопросе определения работодателя. В другом деле *Alcohol Countermeasure Systems (HK) Limited & Anor v Li Chi Kong, Peter* [2023] HKCFI 227 [15] суд установил, что сотрудник был нанят двумя компаниями в Гонконге и на материковой части страны одновременно, и у него были двойные трудовые отношения в рамках одной компании, то есть фактическое руководство было на материке, а сотрудник работал в Гонконге, в итоге возник вопрос, какая сторона должна нести юридическую ответственность. Эта судебная практика подтверждает необходимость урегулирования норм, касающихся трансграничных холдингов.

Государство активно поддерживает холдинги, которые добросовестно относятся к уплате социальных взносов, так в Шанхае в 2025 году была принята программа [16], согласно которой работодателям таких компаний будут предоставляться субсидии в размере 50% от денежных средств, потраченных на социальное обеспечение работников, а именно во время отпуска по беременности и родам для работающих женщин, на медицинское страхование, страховые взносы по безработице и взносы по страхованию от производственных травм. Подобные предложения помогут все большему числу холдингов осознать важность соблюдения закона для обеспечения трудовых и социальных гарантий сотрудников. Данная государственная помощь будет действовать до 2030 года [17], благодаря ее введению можно будет использовать этот успешный опыт и в других крупнейших городах Китая, где чаще всего расположены холдинги, что позволит это сделать федеральной, а не локальной программой.

Заключение. Таким образом, можно заметить, что в настоящее время происходит серьезный процесс реформации в трудовом праве Китайской Народной Республики как ответ на необходимость устранения наступивших неблагоприятных последствий для работника ввиду изменений в экономике из-за появления и активного использования в качестве организационно-правовой формы холдингов. Решения, описанные в Судебной интерпретации Верховного суда КНР по трудовым спорам (II), позволили не только последовательно на законодательном уровне «закрыть» основные и наиболее часто используемые лазейки, но и восстановить справедливость в отношении работников данных компаний, обеспечив их трудовыми и социальными гарантиями. В совокупности эти меры позволят сформировать базисы, на которых в дальнейшем будут выстраиваться специальные нормативно-правовые акты, способные более точно и углубленно прописывать отдельные положения не только относительно работников, но и работодателей холдингов. Это поспособствует переходу на выстраивание более устойчивых трудовых отношений в холдинге как одной из самых часто используемых форм для организации бизнеса в Китае. Для холдингов такие изменения потребуют изменение во внутренней системе, важно станет повышать прозрачность и справедливость при оформлении трудовых отношений, а также необходимостью оценки увеличившихся юридических рис-

ков. К тому же для такой ведущей формы организации бизнеса законодатели многих стран мира вводят нормы специального регулирования, особенно в части регулирования трудовых отношений, соответственно, в России также можно учитывать указанный опыт для формирования системного правового регулирования деятельности холдингов.

Проведенный анализ существующей проблемы в КНР по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников в холдинговых компаниях демонстрирует, что активное использование холдингов как формы организации бизнеса, вызванное процессами глобализации, повлекло за собой и необходимость законодательного вмешательства и урегулирования «пробелов», однако несмотря на предпринятые меры остаются нерешенные вопросы, как, например, с транснациональными холдинговыми компаниями, это подтверждает важность продолжения тенденции по дальнейшему всестороннему рассмотрению данной проблемы, разработке и введению специальных норм в трудовом законодательстве.

Список литературы

1. Кларк Д. Alibaba. История мирового восхождения от первого лица = Alibaba: The House That Jack Ma Built / пер. Сарычевой К. М. – М.: Эксмо, 2017. – 240 с.

2. 程恩富 (Чэн Эньфу) 《国有控股公司:成因、产权关系与治理结构》 (Государственные холдинговые компании: причины возникновения, имущественные отношения и структура управления) // Журнал: 《上海社会科学院学术季刊》 (Академический ежеквартальник Шанхайской академии общественных наук). – 1998. – №1. – С. 13-22.

3. Закон КНР «О компаниях» 中华人民共和国公司法 // URL: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/xinwen/2018-11/05/content_2065671.htm (дата обращения: 01.04.2026).

4. Закон КНР «О ценных бумагах» (中华人民共和国证券法). URL: http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/201912/t20191231_304436.html (дата обращения: 01.04.2026).

5. Положение о применении закона «О подоходном налоге с предприятий» (中华人民共和国企业所得税法实施条例). URL: <https://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810765/n812176/n812748/c1193046/content.html> (дата обращения: 01.04.2026).

6. «Судебная интерпретация Верховного суда КНР по трудовым спорам (II)» (关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)). URL: <http://gongbao.court.gov.cn/Details/bb72019c45453f84d920bd6375573e.html> (дата обращения: 01.04.2026).

7. Tuyisenge, S. The Concept of Piercing Corporate Veil // SSRN Electronic Journal. – 2022. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4056386 (дата обращения: 01.04.2026).

8. Действительность соглашения между работодателем и работником об отказе от уплаты взносов на социальное страхование и судебная практика

(用人单位与劳动者约定不缴纳社会保险费的效力及司法实践应对). URL: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1839877296880094601&wfr=spider&for=pc> (дата обращения: 01.04.2026).

9. 公司恶意注销逃避工伤待遇, 法院判了! (Компания злонамеренно отменила заказ, чтобы избежать лечения от производственной травмы, и суд постановил!). URL: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1851927305995996159&wfr=spider&for=pc> (дата обращения: 01.04.2026).

10. Решение Верховного народного суда "О внесении изменений в положения о применении некоторых положений Закона Китайской Народной Республики о компаниях" (最高人民法院《关于修改关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的规定的决定》). URL: <http://gongbao.court.gov.cn/details/b138329804ebc412e7d4e949c01058.html> (дата обращения: 01.04.2026).

11. Закон «О трудовом договоре» (中华人民共和国合同法). URL: https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html. (дата обращения: 01.04.2026).

12. Выстраивайте гармоничные трудовые отношения и стимулируйте высококачественное развитие Geely (构建和谐劳动关系 助推吉利高质量发展). URL: https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztl/xsdhxdgx/cjfc/202212/t20221214_491744.html (дата обращения: 01.04.2026).

13. Мнения Партийного комитета провинции Чжэцзян Коммунистической партии Китая и Народного правительства провинции Чжэцзян о дальнейшем построении гармоничных трудовых отношений (中共浙江省委 浙江省人民政府 关于进一步构建和谐劳动关系的实施意见). URL: https://www.mohrss.gov.cn/ldgxs/LDGXzhengcefagui/LDGXdfzc/201512/t20151231_230463.html (дата обращения: 01.04.2026).

14. Cross-border employment issue: Who is the real employer? // ONC Lawyers. URL: https://www.onc.hk/en_US/publication/cross-border-employment-issue-who-is-the-real-employer?service=20&page=1 (дата обращения: 01.04.2026).

15. Cross-border employment issue: Can an employee refuse or ignore an employer's requests for information regarding expenses incurred in Mainland that had already been approved and reimbursed years ago? // ONC Lawyers. URL: https://www.onc.hk/en_US/publication/cross-border-employment-issue-can-an-employee-refuse-or-ignore-an-employer-s-requests-for-information-regarding-expenses-incurred-in-mainland-that-had-already-been-approved-and-reimbursed-years-ago (дата обращения: 01.04.2026).

16. Уведомление по вопросам, связанным с предоставлением субсидий на социальное страхование работодателям (关于实施女职工产假及生育假期间用人单位社会保险补贴有关事项的通知). URL: https://rsj.sh.gov.cn/tmsztc_17502/20260121/t0035_1438088.html (дата обращения: 01.04.2026).

17. Новая политика Шанхая (上海生育新政 // 百度知道). URL: <https://zhidao.baidu.com/question/1524656195280947620.html> (дата обращения: 01.04.2026).

Шевелева Дарья Сергеевна,
науч. рук.: Томашевский К.Л., д.ю.н., проф.,
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП),
г.Казань, Россия

**Проблемы и перспективы гармонизации законодательства
о минимальных стандартах в оплате труда в странах ЕАЭС
(на примере России, Беларуси и Казахстана)**

Аннотация. Правовое регулирование оплаты труда в государствах-членах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) характеризуется рядом схожих черт, выявляемых уже на стадии первичного сравнительно-правового анализа нормативной базы. Во всех трудовых кодексах государств-членов ЕАЭС закреплена глава, регулирующая отношения по оплате труда, при этом наблюдается значительная степень схождения в предметном содержании норм трудового права, касающихся заработной платы. Вместе с тем, имеются как терминологические, так и сущностные отличия, которые выявляются в данной статье. Автором статьи на основе изученных научных точек зрения и сравнительного анализа норм трудового права высказаны предложения по дальнейшему сближению трудового законодательства в части минимальных стандартов оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, государства-члены ЕАЭС, минимальный размер оплаты труда, минимальная заработная плата, система гарантий оплаты труда, прожиточный минимум

Введение. В 1949 году в Женеве была принята Конвенция МОТ №95 «Относительно защиты заработной платы». Данный международный договор содержит легальную дефиницию ключевого понятия. В соответствии с п. 1 ст. 1 этой Конвенции «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления «всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны» [1]. Многие государства мира, включая государства-члены ЕАЭС, являются участниками этого международного договора и имплементировали его положения в свое национальное законодательство о труде.

Евразийский экономический союз был учрежден 29 мая 2014 года в результате заключения Договора о ЕАЭС Беларусью, Казахстаном и Россией. Затем к нему присоединились Армения и Кыргызстан, а с 1 января 2015 г. этот Договор вступил в законную силу, а Союз и его органы начали функционировать. Одной из ключевых целей формирования ЕАЭС стало формирование единого экономического пространства (общего рынка товаров, работ, услуг и капиталов), предусматривающего, в том числе и свободу передвижения граждан государств-членов для выполнения трудовой деятельности в любом из госу-

дарств данного союза [15]. Согласованное функционирование общего рынка труда и установление объективных условий экономического соперничества между суверенными государствами требуют выработки согласованных стандартов в сфере оплаты труда.

Сравнительно-правовое исследование законодательных решений государств-членов ЕАЭС с целью идентификации и потенциальной рецепции наиболее эффективных моделей представляет значительный научный, практический интерес, а также важное социально-экономическое значение.

Данная статья направлена на изучение и выявление проблем и перспектив гармонизации законодательства в части минимальных стандартов в оплате труда в странах ЕАЭС.

Основная часть. Вначале коснемся терминологических особенностей и значения понятия «заработная плата» в трудовых кодексах государств-членов ЕАЭС. Обратим внимание на то, что для всех пяти государств характерно кодифицированное трудовое законодательство как общая черта их правовых систем, имеющая исторические корни в советской истории законотворчества [18].

В **Российской Федерации**, согласно ст. 37 п. 3 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на безработицу [2]. Понятие «заработная плата» получает свое легальное определение в ч. 1 ст. 129 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Важно отметить тот факт, что законодатель не проводит терминологическое разграничение между категориями «заработная плата» и «оплата труда» [11]. Следовательно, в рамках действующего трудового законодательства данные дефиниции являются синонимичными и обладают идентичным нормативным содержанием.

Следует отметить, что понятие «заработная плата» является отраслеобразующим и применимо исключительно к отношениям, регулируемым трудовым правом, а именно к отношениям, возникающим в связи с применением наемного труда [13]. «Заработная плата» представляет собой основной вид трудового дохода, выплачиваемого работнику за выполнение им трудовой функции, определенной трудовым договором. В силу указанной отраслевой природы, «денежные выплаты», производимые исполнителем в рамках гражданско-правовых договоров, не квалифицируются как заработная плата [17]. Они не обладают ее юридическими признаками и регулируются принципами гражданского законодательства.

Исходя из толкования ч. 1 ст. 129 ТК РФ «заработная плата» представляет собой совокупность, состоящую из следующих элементов: вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты [12].

Содержание и правовая природа «заработной платы» вызвано системой юридических гарантий, закрепленных в отраслевом законодательстве. В соответствии со ст. 130 ТК РФ к числу основополагающих государственных гарантий в сфере наемного труда относятся следующие: **установление единого на всей территории РФ минимального размера платы труда (МРОТ):** ее соци-

ально-правовое значение заключается в предотвращении снижения уровня жизни субъектов наемного труда. В силу прямого предписания ч. 1 ст. 133 ТК РФ величина МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Последняя понятийная категория, как следует из ст. 1 ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ», представляет собой минимальную необходимую для функционирования жизнедеятельности сумму доходов гражданина – т.е. стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы, что подчеркивает социально-защитную функцию института «заработной платы». Согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного МРОТ. Стоит отметить, что прожиточный минимум выступает показателем для установления минимального размера оплаты труда на конституционном уровне [16]; **ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя:** названная гарантия в полном объеме обеспечивается с помощью соответствующих статей ТК РФ. Так, исходя из толкования ст. 137 ТК законодатель дает исчерпывающий перечень оснований. К таким основаниям в частности относятся: возмещение неотработанного аванса, возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой и пр. [5]. Стоит отметить, что ТК РФ включает в себя гарантированную норму о том, что заработная плата, излишне выплаченная работнику не может, быть с него взыскана, кроме случаев, предусмотренных в ч. 4 ст. 137 ТК РФ; **другие гарантии.**

Именно включение в национальные системы гарантий заработной платы минимальной заработной платы и ограничение размеров удержаний из заработной платы являются общими для государств-членов в ЕАЭС.

Что же касается **Республики Беларусь**, то стоит упомянуть ст. 42 Конституции Республики Беларусь, которая гласит, что «лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование» [3]. Формулировка статьи Конституции Республики Беларусь отражает подход к установлению минимальной заработной платы, закрепленный в актах ООН [15]. Под «заработной платой», как это следует из ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), следует понимать «вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время» [6].

Отметим критерии дифференциации, которые способствуют отграничению «заработной платы» от иных видов вознаграждений за трудовую деятельность. **Во-первых**, юридическая природа данной дефиниции, обусловлена ее исключительностью, а именно тем, что «заработная плата» возникает только в рамках трудовых отношений между работником и работодателем. **Во-вторых**,

«заработная плата» представляет сложную структуру вознаграждения. Под этим подразумевается, что выплачивается не простое вознаграждение, а целая совокупность выплат. **В-третьих**, должны иметься основания для начисления. Ключевой причиной для выплаты «заработной платы» является выполнение работником его трудовой функции (фактически осуществленный труд) в соответствии с установленными нормами рабочего времени. Параллельно оплате подлежат и иные периоды, приравненные законодателем к рабочему времени. Именно этот критерий позволяет отграничить «заработную плату» от гарантийных выплат, которые производятся не за труд, а для сохранения среднего заработка в случаях, предусмотренных законом.

В соответствии со ст. 56 ТК Беларуси к числу ключевых государственных гарантий в сфере наемного труда относятся следующие: **установление законодательно закреплённой величины минимальной заработной платы на территории страны**. Источниками правового регулирования установления минимальной заработной платы в Республике Беларусь являются: Закон республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы», Закон Республики Беларусь от 11.11.1999 №322-З «О государственных минимальных социальных стандартах». Согласно положению ст. 6 данного Закона «государственными минимальными социальными стандартами в области оплаты труда являются: минимальная заработная плата (месячная и часовая), республиканские тарифы оплаты труда» [8]. Стоит отметить терминологическое различие: в Российской Федерации альтернативой минимальной заработной платы на общегосударственном уровне выступает минимальный размер оплаты труда, а минимальная зарплата устанавливается на уровне субъектов федерации. Размеры минимальной заработной платы в Беларуси устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января исходя из соотношения между размером минимальной заработной платы и социальными нормативами (бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет) [18].

Наименее социально ориентированными являются нормы **Республики Казахстан**, которая указывает лишь на то (исходя из положений ст. 28 Конституции Республики Казахстан), что гражданину Республики Казахстан гарантируется минимальный размер заработной платы и пенсии, социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и по иным законным основаниям [4]. Свое легальное закрепление «заработная плата» нашла в ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана), содержащий объёмный глоссарий основных терминов. Так, под «заработной платой» понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [7]. Согласно п. 1.1 ст. 104 ТК Казахстана минимальный размер месячной заработной платы не должен быть ниже величины прожиточного минимума [7]. Стоит отметить, что право на получение месячной заработной платы не ниже минимального размера, установленного законом, имеют лишь те работники, которые выполняют нормы труда, рассчитанные на месячный период [10].

Проблематика использования величины прожиточного минимума в качестве базиса для установления минимальной заработной платы обусловлена двумя ключевыми факторами. **Во-первых**, прожиточный минимум, по своей методологической сущности, ориентирован на обеспечение минимальных физиологических потребностей индивида, а не на достижение социально приемлемого стандарта благосостояния, соответствующего концепции достойного труда и обеспечивающего воспроизводство рабочей силы с учетом семейного положения. **Во-вторых**, данный норматив представляет собой устанавливаемый государством параметр, который формируется без учета и согласования с представителями социальных партнеров, т.е. в одностороннем порядке.

Что же касается базисных государственных гарантий в сфере наемного труда, то согласно ст. 102 ТК Казахстана к ним относятся: минимальный размер месячной заработной платы; ограничение размера удержаний из заработной платы работника; оплата за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни и др. Можно сделать вывод, что перечисленные гарантии не разнятся с гарантиями других членов-государств ЕАЭС.

В 2024 году в Республике Казахстан была законодательно утверждена новая методика расчета минимальной заработной платы, в параметры которой, наряду с прочими, была включена медианная заработная плата. Однако данный методологический регламент был введен посредством подзаконного нормативного акта – постановлением Правительства, в то время как ведущий отраслевой закон, ТК Казахстана, сохраняет нормативную привязку минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума.

Таким образом, утвержденная методика носит в большей степени информационный характер, иллюстрируя предполагаемый алгоритм установления минимальной заработной платы, но, не создавая для него императивной правовой основы. Новая методика представляет собой, по сути, символический акт, демонстрирующий формальный учет медианного заработка. Ее принятие, к сожалению, преследует цель видимости создания приведения национального трудового законодательства в соответствии с принципами, закрепленными в ст. 3 Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», ратификация которой находится в процессе подготовки.

Заключение. Во всех трех государствах-членах ЕАЭС наблюдается значительный потенциал для гармонизации национальных нормативно-правовых актов в части минимальных стандартов оплаты труда с международными трудовыми стандартами МОТ.

Республика Казахстан и Российская Федерация до сих пор сохраняют методологическую ориентацию на показатель прожиточного минимума при законодательном определении величины минимального размера оплаты труда. Данный подход, в рамках правового поля Содружества Независимых Государств (СНГ), изначально квалифицировался исключительно в качестве временно допустимого ориентира. Его применение было санкционировано на переходный период, связанный с преодолением острых социально-экономических проблем, характерных для 1990-х годов.

Постепенное повышение минимальной заработной платы способствует снижению экономического неравенства. Данный процесс, в свою очередь, детерминирует усиление социально-политической стабильности в государствах-членах ЕАЭС, стимулируя предпосылки для повышения производительности труда.

Поддерживаем позицию Н.Л. Лютова о том, что «корректировка минимальных стандартов оплаты труда и законодательная формализация критериев для установления минимальной заработной платы должны реализовываться в контексте многостороннего сотрудничества государств-членов. Ключевым императивом является обеспечение синхронизированного характера этих мер для минимизации рисков дисбалансов на рынке труда» [15].

Политика поэтапного доведения минимальной заработной платы до уровня, гарантирующего достойные условия существования работнику и его семье, наряду с регламентацией методологии его определения, требует реализации комплекса мер. К ним, в частности, можно отнести, во-первых, организация публичной дискуссии по вопросам международных трудовых стандартах, касающихся минимальной заработной платы. Во-вторых, привлечение сообщества специалистов, включая юристов, экономистов и других, для анализа и изучения благоприятного опыта социально-экономических развитых странах. В-третьих, проведение гласных консультаций между социальными партнерами (представителями работников и работодателя) и органами государственной власти в каждой из стран-участниц ЕАЭС, учитывая мнения и предложения каждой из сторон.

Список литературы

1. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы (принятая в г. Женева 01.07.1949). URL: <https://legalacts.ru> (дата обращения 29.03.2026).
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изм. от 04.10.2022) // Собрание законодательства РФ. 1993. №12. Ст. 37.
3. Конституция Республика Беларусь 1994 г. (с изм. от 27.02.2022) // URL: <https://pravo.by> (дата обращения 29.03.2026).
4. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30.08.1995) (с изм. от 15.03.2026) // Казахстанская газета «Казахстанская правда». 2026. №54 (30683). Ст. 28.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 129, Ст. 133, Ст. 137.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 №296-З. URL: <https://pravo.by>(дата обращения 29.03.2026).
7. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 №414-V. URL: <https://adilet.zan.kz/rus> (дата обращения 29.03.2026).

8. Закон Республики Беларусь от 11.11.1999 №322-З «О государственных минимальных социальных стандартах». URL: <https://pravo.by> (дата обращения 29.03.2026).
9. Закон республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». URL: <https://pravo.by> (дата обращения 29.03.2026).
10. Ахметов А., Ахметова В. Трудовое право: учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. Алматы: Нур-пресс, 2005. 455 с.
11. Буянова М. О., Трудовое право особенная часть: учебник / М. О. Буянова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2026. 528 с.
12. Трудовое право: учебник / под ред. С.Н. Ереминой, Е. А. Степановой. М.: ИНФРА-М, 2023. 331 с.
13. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
14. Евразийское трудовое право: учебник / Под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. 496 с.
15. Лютов, Н. Л. Минимальная заработная плата: международные трудовые стандарты и правовое регулирование в государствах ЕАЭС / Н. Л. Лютов // Государство и право. 2025. № 12. С. 163-172.
16. Актуальные проблемы трудового прав: учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. М.: Проспект, 2017. 688 с.
17. Шаранова С. А. Трудовое право России: учебник для вузов / С. А. Шаранова; 8-е изд. перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 463 с.
18. Томашевский, К. Л. Национальные законы и иные законодательные акты о труде в государствах – членах ЕАЭС: общий обзор и проблема взаимной иерархии / К. Л. Томашевский // Государство и право. 2017. № 7. С. 82-89.

Раздел 2

Цифровизация, платформизация и искусственный интеллект в сфере труда

Бадгутдинов Аскар Расихович,
науч. рук.: Сайфутдинова В.М., ст. преп.,
Уфимский университет науки и технологий,
г. Уфа, Россия

Правовое значение и последствия блокировки аккаунта платформенного работника

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности правового регулирования платформенной занятости в России. Центральное место в этой теме занимает проблема блокировки аккаунта платформенного работника, рассматриваемая в качестве существенного юридического действия. Проводится анализ правоотношений, возникающих между платформой и исполнителем, а также их место в трудовом и гражданском праве. Исследуется судебная практика сложившаяся в России, касающаяся блокировки аккаунтов платформенных работников. Формулируются предложения по совершенствованию законодательства и повышению уровня защищенности исполнителей.

Ключевые слова: платформенная занятость, блокировка аккаунта, платформа, исполнитель, цифровая среда, трудовые отношения, гражданско-правовой договор

Введение. Экономика Российской Федерации активно трансформируется, под воздействием распространения цифровых инструментов, на фоне этого происходит развитие платформенной занятости [1, с. 127], основывающейся на использовании цифровых технологий, которые в свою очередь облегчают взаимодействие между субъектами такой занятости. Данная форма занятости одна из наиболее быстрорастущих форм вовлечения людей в трудовую деятельность. Также она уже охватывает достаточно широкий спектр сфер жизни, к примеру, услуги такси, доставка товаров и еды.

Ключевой особенностью такой занятости является то, что исполнитель напрямую зависит от цифровой платформы, данный фактор выражается в невозможности выполнения трудовой функции без цифровой среды [2, с. 249-250]. Получается, что доступ к аккаунту является важнейшим условием для реализации трудовой функции и получения дохода. Соответственно, блокировка аккаунта исполнителя влечет прекращение возможности осуществления трудовой деятельности на платформе. Само понятие блокировка в цифровой среде означает техническое действие, полностью или частично ограничивающее доступ пользователя к определенной информации, сервису или ресурсу.

В действующем законодательстве России нет норм которые закрепляли бы основания и последствия блокировки аккаунта. Зачастую, отношения между платформой и работником возникают на основе гражданско-правовых договоров [3, с. 461], что влечет наличие у платформы широких возможностей по одностороннему ограничению доступа к цифровой среде. В такой ситуации, блокировка, являясь алгоритмическим действием и реализацией права платформы, выступает по сути как расторжение трудовых правоотношений, при этом лишая работников гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством при расторжении трудового договора.

Целью данной работы является определение правовой природы блокировки аккаунта и определения ее значения при квалификации и при прекращении правоотношений между платформами и работниками.

Новизна работы заключается в рассмотрении блокировки аккаунта не как технического инструмента, а как юридически значимого действия. Данная тема практически не исследована отечественными учеными.

Методы используемые в данной работе: формально-юридический, анализ, синтез.

Основная часть

1. Что такое платформенная занятость?

Платформенная занятость – это относительно новый вид занятости, характеризующийся использованием онлайн-платформ для взаимодействия платформенных занятых и заказчиков услуг, характеризуется также, трехсторонними отношениями (исполнителем, заказчиком и платформой)[4, с. 106]. Особенности является в ней то, что отсутствует непосредственный контакт между сторонами, а также управлением всех ключевых процессов посредством цифровой среды.

Закон о платформенной занятости в России вступит в силу только 1 октября 2026 года⁴⁷, до этого момента взаимодействия между платформой и исполнителем в большинстве случаев оформляются через формы гражданско-правовых договоров, либо через специальный налоговый режим для самозанятых [2, с. 249]. Это позволяет платформам позиционировать себя в качестве посредников, не являющихся работодателями.

Как было упомянуто ранее, особенность платформенной занятости заключается в сильной экономической зависимости исполнителя от конкретной платформы, обусловленной ограничением доступа к заказам вне цифровой платформы, а также необходимостью соблюдения установленных платформой правил. Формально, исполнитель сохраняет свободу в распределении времени и объема работы, но по факту должен учитывать алгоритмическую систему распределения заказов, систему рейтингов и иные параметры которые могут повлиять на его доход [2, с. 250]. Исполнитель находится под существенным контролем со стороны платформы, такой контроль выражается в установлении стандартов, опре-

⁴⁷ Федеральный закон от 31.07.2025 N 289-ФЗ "Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации" п. 1 ст. 23. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=511088&cacheid=1CCDB81DD99A40E0B504397BFED6C377&mode=splus&rnd=vVK1vFV2PNJa45Gx#tZL1vFVkrYK5bUAAt1>

делении условий доступа к заказам, а также в применении санкций за нарушение правил, включая временную или полную блокировку аккаунта.

Однозначную правовую квалификацию платформы затрудняет то, что она сочетает в себе элементы как посредника, определяя порядок взаимодействия сторон, так и управленческого центра, реализуя контроль за исполнителем.

В рамках гражданско-правовых отношений исполнитель формально обладает возможностью прекратить взаимодействие с платформой в любое время. Однако, аналогичное право платформы, на ограничение доступа к цифровой среде, которое реализуется через блокировку аккаунта, имеет более серьезные последствия для исполнителя. Обусловлено это тем, что утрата доступа к платформе может означать полную потерю дохода, особенно в условиях олигополии на рынке, когда большая часть заказов осуществляется в рамках ограниченного числа сервисов.

Можно сказать, что платформенная занятость характеризуется сочетанием элементов как гражданско-правовых так и трудовых отношений. С одной стороны отсутствуют формальные признаки трудовых отношений, например как, закрепление рабочего места и времени работы. С другой стороны, наблюдаются элементы зависимости от платформы.

2. Блокировка аккаунта как юридический факт

Блокировка аккаунта, представляет собой одностороннее решение платформы, которое она может реализовать на основе внутренних правил и условий. Проблема в том, что отсутствует правовой режим регулирования таких решений в российском законодательстве, это может создавать неопределенность в правоприменении.

Блокировка аккаунта может позиционироваться как технический алгоритм [2, с. 248], но для исполнителей как говорилось ранее, утрата доступа к аккаунту означает прекращение трудовой деятельности, это говорит о том, что решения цифровых сервисов могут оказывать сильное влияние на условия труда исполнителей, а также на их доходы. Прекращение возможности получать заказы означает прекращение экономической деятельности на этой платформе, вследствие этого исполнитель лишается источника заработка. Подать апелляцию внутри платформы – это далеко не самый эффективный способ отстоять права работника, зачастую, в чатах поддержки в таких сервисах как заказчикам так и исполнителям отвечают автоматизированные системы и чтобы добиться конкретного, качественного объяснения мотива увольнения или чтобы оспорить решение сервиса, требуется много времени и попыток чтобы получить разъяснения от живого человека, а не от бота.

Международная практика признает важность признания блокировки как значимого события. В рамках обсуждения разработок Европейской платформенной директивы принятой Европейским парламентом и Советом ЕС в 2024

году, предусматриваются методы защиты работников от отстранения от платформы без причины, а также закрепляется необходимость человеческого участия при рассмотрении решений алгоритмов [5, с. 136].

Блокировка аккаунта исполнителя должна рассматриваться не только как технический алгоритм, но и как юридически значимое действие, которое влияет

на реализацию экономической и трудовой деятельности. Отсутствие правового регулирования создают риски для исполнителей и стимулируют необходимость дальнейшего развития практики и нормативной базы.

3. Сравнение блокировки аккаунта с прекращением трудовых и гражданско-правовых отношений

В традиционных трудовых отношениях прекращение правоотношений происходит на основании норм главы 13 Трудового Кодекса Российской Федерации которые предусматривают четкую, нормированную процедуру расторжения договора, уведомления работника и защиты его прав. По договорам гражданско-правового характера прекращение правоотношений регулируется Гражданским Кодексом, где также описаны все правила и гарантии.

В гражданском праве прекращение договора может быть осуществлено разными способами и по разным основаниям, предусмотренными договором и законом. Если сторонами заключен договор о возмездном оказании услуг, то в тексте могут содержаться условия, позволяющие платформе расторгнуть договор в одностороннем порядке при нарушении условий договора исполнителем. Вследствие этого суды в России зачастую рассматривают споры о блокировке аккаунтов в рамках гражданско-правовых отношениях и не признают блокировку неправомерной, если она соответствует внутренним правилам платформы. Анализ практики показывает, что в ряде случаев суды подтверждали правомерность блокировки, аргументируя это тем, что исполнители являются самостоятельными лицами и обязаны строго соблюдать условия работая на основе договора гражданско-правового характера [6, с. 574]. Встречается тенденция, когда суды трактуют эти взаимоотношения как гражданско-правовые. Это показывает существующую неопределенность при квалификации платформенной занятости и блокировки аккаунта.

Прекращение трудового договора работодателем сопровождается процедурами которые защищают работника: предварительное уведомление, выплаты компенсаций, соблюдение иных особых процедур описанных в 13 главе Трудового Кодекса. Лишение работника трудовой функции и соответственно дохода без таковых процедур, влечет за собой признание отстранения неправомерным и компенсируется восстановлением на работе и выплаты компенсаций.

Рассмотрим блокировку аккаунта как аналог увольнения работника, блокировка формально лишает работника возможности, при этом не предусмотрены гарантии закрепленные в Трудовом Кодексе. С точки зрения теории трудового права это противоречит принципам защищающих права работника.

Можно выделить некоторые признаки, которые помогут определить блокировку аккаунта как прекращение правоотношений: 1) фактически ограничивается доступ к доходу 2) отсутствуют гарантии предусмотренные при прекращении трудового договора 3) Наличие положений позволяющих платформе ограничивать доступ, при этом у исполнителя нет эффективных способов защищаться.

Подводя промежуточный итог, можно сказать, что блокировку аккаунта, чаще рассматривают через положения гражданского права, это показывает отсутствие механизмов которые могут оценивать подобные решения как прекращение трудовых правоотношений.

4. Судебная практика

Судебная практика в России связанная с блокировкой аккаунтов на платформах, пока лишь формируется и характеризуется отсутствием единообразного подхода.

Ключевая позиция российских судов заключается в том, что цифровые платформы не являются работодателями, что они лишь предоставляют информационную цифровую среду.

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, сказано, что между водителем такси и платформой ООО «Яндекс.Такси» трудовые отношения не возникают, сама платформа не является работодателем, а лишь предоставляет пользователям на безвозмездной основе использование своих интернет-ресурсов⁴⁸. Аналогичное мнение выражено и в Определении Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ, тут указано, что платформа лишь обеспечивает взаимодействие сторон через свою цифровую инфраструктуру⁴⁹.

Также можно найти дела где прямо рассматриваются ситуации с ограничением доступа к платформе. В Апелляционном определении Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда, установлено что платформа ООО «Яндекс.Такси» закрыло доступ исполнителю к заказам по причине нарушения оферты-соглашения. Также отмечается что платформа имеет право расторгнуть договор в одностороннем судебном порядке. Яндекс, к тому же, вправе не раскрывать причины блокировки⁵⁰. Аналогично толковали дело судьи в другом Апелляционном определении⁵¹.

Анализ рассмотренных дел позволяет выделить некоторые тенденции, суды отдают приоритет гражданско-правовой квалификации правоотношений, признаются широкие полномочия платформы, игнорируются фактические последствия блокировки, а также не применяются нормы трудового законодательства о гарантиях. Такой подход не учитывает фактическую зависимость исполнителя от платформы, это говорит о наличии правового пробела.

Заключение. Подводя итог, можно сказать что платформенная занятость это сложное явление, находится на стыке гражданского и трудового права. Несмотря на то что правоотношения складывающиеся между платформой и исполнителем трактуются как гражданско-правовые, по факту же нельзя не заметить элементы характерные для трудовых отношений.

⁴⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.09.2024 № 8Г-18115/2024. URL: <https://base.garant.ru/342421620/>

⁴⁹ Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 13.07.2023 № 305-ЭС22-29622 по делу № А40-37711/2022. URL: <https://gkrfkod.ru/pract/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-ekonomicheskim-sporam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-13072023-n-305-es22-29622-po-delu-n-a40-377112022/>

⁵⁰ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 04.07.2024 № 33-26491/2024. URL: <https://base.garant.ru/341560647/>

⁵¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20.05.2025 № 33-18622/2025. URL: <https://base.garant.ru/345925544/>

Блокировка аккаунта же в свою очередь занимает значимое место в системе таковых отношений. Она имеет весомое значение в механизме воздействия платформы на исполнителя. С уверенностью можно считать, что блокировка аккаунта является юридически значимым действием, которое может повлечь за собой прекращение осуществления трудовой деятельности.

Рассмотрев судебную практику заметно, что суды квалифицируют такие правоотношения как гражданско-правовые. Такой подход не учитывает истинную значимость блокировки для исполнителя, а также игнорирует высокую зависимость исполнителя от платформы.

Для решения данных правовых пробелов можно закрепить гарантии для исполнителей, как минимум, гарантию на предоставление информации о причине блокировки и порядок ее обжалования. Также считаю возможным нормировать процедуру блокировки аккаунта.

Таким образом, можно рассматривать блокировку аккаунта как конкретный, формальный механизм, который требует закрепления в нормативных актах. Регулирование правоотношений в данной сфере, поможет обеспечить баланс интересов исполнителей и платформ, также повысить правовую защищенность субъектов платформенной занятости.

Список литературы

1. Романюк Е. В., Трусевич Е. В., Огнев Д. В., Лисутин О. А. Платформенная занятость: сущность, особенности, регулирование // Экономика труда. 2025. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatost-suschnost-osobennosti-regulirovanie> (дата обращения: 31.03.2026).

2. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография: в 2 т. Т. 2. Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. Глава 9. Юридическая природа платформенной занятости. / С. Ю. Головина, Н. Л. Лютов, А. А. Бережнов [и др.]. Москва: НОРМА, 2024. 568 с.

3. Кутищева А. А., Смирнова Е. А. Оценка развития платформенной занятости в России и за рубежом и особенности ее нормативно-правового регулирования // Экономика труда. 2025. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-razvitiya-platformennoy-zanyatosti-v-rossii-i-za-rubezhom-i-osobennosti-ee-normativno-pravovogo-regulirovaniya-1> (дата обращения: 31.03.2026).

4. Зайцева О.В. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки // Вестник Витебского государственного технологического университета. 2024. № 1(47). С. 105-121.

5. Потемкина О.Ю. Самозанятые или наемные: проблема регулирования платформенного труда в ЕС // Современная Европа. 2024. № 4(125). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samozanyatye-ili-naemnye-problema-regulirovaniya-platformennogo-truda-v-es> (дата обращения: 31.03.2026).

6. Строкина, В. Д. Трудовые права курьеров онлайн-платформ: актуальные проблемы и способы защиты / В. Д. Строкина, М. Д. Дроздова. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2025. № 20(571). С. 573-575.

Басалаев Данил Алексеевич,
науч. рук.: Киселева Е.В., к.ю.н., доцент,
Алтайский государственный университет,
г. Барнаул, Россия

Роль социальных сетей и мессенджеров при электронном взаимодействии работника и работодателя

Аннотация: В статье рассматриваются правовые основания использования цифровых коммуникационных платформ в трудовых отношениях. Автор исследует проблемы поведения работников в социальных сетях, что может негативно сказаться на этапе трудоустройства, в процессе работы у работодателя (при разглашении данных через цифровые сервисы), а также при увольнении. Автор проводит анализ материалов по допустимости доказательственного значения переписки в мессенджерах в трудовых спорах, юридической силе эмодзи (смайлов) в контексте трудовых отношений. В статье формулируются практические выводы и предложения по совершенствованию законодательства, включая механизмы использования социальных сетей для повышения эффективности взаимодействия в трудовых отношениях.

Ключевые слова: социальные сети, мессенджеры, трудовые отношения, электронный документооборот, трудовые споры, цифровизация трудового права, эмодзи, доказательственное значение переписки.

Введение. Цифровизация всех сфер общественной жизни неизбежно затрагивает трудовые отношения. Социальные сети и мессенджеры прочно вошли в повседневный коммуникационный инструментарий как работников, так и работодателей: через них согласуются рабочие задания, передаются документы, осуществляется неформальное взаимодействие внутри организаций. По данным исследовательской компании Brand Analytics, российские работодатели все активнее применяют мониторинг социальных медиа для анализа публичного поведения своих сотрудников [1].

Вместе с тем правовое регулирование данной сферы в России существенно отстает от складывающейся практики. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)⁵² не содержит специальных норм, регламентирующих поведение работников в интернет-пространстве за пределами рабочего времени, а использование переписки в мессенджерах в качестве юридически значимого инструмента взаимодействия сторон остается предметом дискуссий как в науке, так и в правоприменительной практике.

Актуальность темы подтверждается тем, что суды ежегодно рассматривают значительное число трудовых споров, в которых так или иначе затрагивается вопрос об использовании социальных сетей и мессенджеров. Цель настоящей статьи – рассмотреть актуальные правовые вопросы в данной области, проанализировать судебную практику и выработать рекомендации по совер-

⁵² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

шенствованию трудового законодательства. Методологическую основу исследования составляют формально-юридический, сравнительно-правовой и эмпирический методы.

Степень проработки темы в науке остается недостаточной: большинство работ затрагивают либо сугубо технические аспекты цифровой коммуникации, либо ограничиваются общим анализом электронного документооборота, не уделяя должного внимания специфике социальных сетей и мессенджеров как самостоятельного коммуникационного феномена в трудовом праве. Солидарны с позицией И. А. Филиповой, констатирующей, что трудовое право при переходе к цифровому обществу оказалось не готово к регулированию новых форм коммуникации между субъектами трудовых отношений, а имеющийся научный инструментарий требует существенного обновления [2].

Основная часть. Понятие «социальная сеть» в российском законодательстве закреплено в Федеральном законе «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»⁵³ применительно к платформам, позволяющим пользователям создавать и распространять информационные материалы. Мессенджеры (программы мгновенного обмена сообщениями) занимают смежную нишу, обеспечивая оперативную коммуникацию в режиме реального времени.

В контексте трудовых отношений выделяются три основных сценария использования указанных цифровых сервисов (платформ). Первый – оперативное рабочее взаимодействие (постановка задач, координация, информирование), которое традиционно осуществляется через корпоративные мессенджеры или общедоступные приложения (МАХ, WhatsApp, Telegram, ВКонтакте). Второй сценарий предполагает обмен юридически значимыми сообщениями: уведомлениями, заявлениями, запросами документов. Третий – публичная активность работника в собственных аккаунтах социальных сетей, которая при определенных условиях может затрагивать интересы работодателя.

Принципиальное значение имеет разграничение между официальным электронным кадровым документооборотом (КЭДО), введенным ст. 22.1–22.3 ТК РФ и неформальной коммуникацией через мессенджеры. Как разъясняет Государственная инспекция труда в г. Москве – направление расчетных листов через мессенджеры при надлежащем закреплении в локальном нормативном акте является допустимым, однако это не распространяется на документы, требующие усиленной электронной подписи⁵⁴.

В наше время цифровой след есть у каждого работника, но мало кто задумывается о его влиянии на трудовые отношения. Сегодня можно встретить широко распространенную практику изучения работодателями профилей кандидатов в социальных сетях до заключения трудового договора, что порождает

⁵³ Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (ред. от 01.01.2025) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁵⁴ Государственная инспекция труда в г. Москве: Письмо от 17.09.2021 № ТЗ/4683/10-33121-ОБ/18-1297 о направлении расчетных листов через мессенджеры // Гарант: правовая база. – URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения: 10.03.2025).

серьезные правовые риски с точки зрения запрета дискриминации, закрепленного в ст. 3 ТК РФ. Данная норма запрещает ограничение трудовых прав и свобод в зависимости от пола, возраста, национальности, религиозных убеждений, семейного положения и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Социальные сети являются богатым источником персональных данных именно тех, которые закон запрещает принимать во внимание при найме: семейные фотографии, религиозная символика, политические взгляды, сведения о состоянии здоровья. Соответственно, работодатель, отказавший кандидату в заключении трудового договора по мотивам, обнаруженным в его аккаунтах, рискует столкнуться с иском о дискриминации. Аналогичные положения закреплены и в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации»⁵⁵.

Отдельного внимания заслуживает практика размещения вакансий в социальных сетях, которая также способна содержать дискриминационные требования. Суды систематически признают незаконными объявления, содержащие ограничения по возрасту, полу или иным характеристикам, не обусловленным спецификой труда (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ № 2)⁵⁶.

Вопрос о пределах допустимого контроля работодателя над публичной активностью работников в социальных сетях является одним из наименее урегулированных в российском трудовом законодательстве. По мнению М.С. Сагандыкова, цифровизация ставит принципиально новые задачи перед государственно-правовой политикой в области регулирования трудовых отношений: существующий нормативный инструментарий не успевает за темпом технологических изменений, а отсутствие специальных норм о контроле за интернет-активностью работников создает устойчивую зону правовой неопределенности [3]. ТК РФ не содержит специальных норм, регулирующих поведение работника в интернет-пространстве. Соответствующие ограничения установлены лишь для отдельных категорий работников – государственных и муниципальных служащих.

Применительно ко всем остальным наемным работникам правовой механизм ограничения социально-сетевой активности реализуется исключительно посредством локального нормотворчества. Работодатель вправе разработать и включить в правила внутреннего трудового распорядка, кодекс этики или специальное положение, правила, регламентирующие публичные высказывания работников в интернете, запрещающие разглашение конфиденциальных сведений, распространение порочащих организацию материалов. При этом обязательным условием является ознакомление работника с соответствующим документом под роспись в силу ст. 22 ТК РФ [4].

⁵⁵ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁵⁶ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2004. № 72.

Несоблюдение описанной процедуры влечет признание дисциплинарного взыскания незаконным. Суды неоднократно указывали: если запрет установлен лишь в устной форме или работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом, дисциплинарная ответственность исключается. По данным опроса, проведенного компанией HeadHunter, лишь 5% российских работодателей располагают кодексом этики поведения в социальных сетях, тогда как 76% не разрабатывают никаких правил вовсе [5].

Что касается использования социальных сетей в рабочее время, правовая ситуация несколько иная. Как разъясняет юрист А.В. Хаминский (Центр правопорядка в Москве и Московской области), если в трудовом договоре или внутреннем регламенте прямо указано, что корпоративный интернет-трафик предназначен исключительно для служебных нужд, то систематический просмотр социальных сетей может квалифицироваться как дисциплинарный проступок на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при наличии ранее наложенного взыскания [6].

Одним из наиболее практически значимых вопросов является допустимость использования мессенджеров для направления юридически значимых уведомлений в рамках процедуры увольнения. В соответствии с ч. 3 ст. 22.1 ТК РФ приказ (распоряжение) об увольнении работника относится к документам, которые не могут быть оформлены исключительно в электронном виде. Данное требование подтверждено письмом Минтруда России: даже при наличии в организации системы КЭДО приказ об увольнении подлежит составлению на бумажном носителе⁵⁷.

На практике это порождает многочисленные трудовые споры. Так, решение Ленинского районного суда г. Курска от 08.10.2024 по делу № 2-4942/2024 подтвердило недействительность увольнения, инициированного исключительно в электронной форме при отсутствии у работодателя внедренной системы КЭДО. Вместе с тем Шестой кассационный суд общей юрисдикции в определении № 88-15101/2024 продемонстрировал более гибкий подход, приняв во внимание совокупность обстоятельств, свидетельствовавших о воле работника на прекращение трудовых отношений, выраженной в том числе в переписке⁵⁸.

Итак, суды неоднозначно оценивают доказательственное значение переписки при увольнении. Работодателям рекомендуется в любом случае оформлять бумажные документы и дублировать уведомления через несколько каналов связи, включая заказную корреспонденцию, электронную почту и мессенджеры, сохраняя подтверждение отправки по каждому из них [7].

Еще одним из острых вопросов является допустимость и достаточность переписки в мессенджерах в качестве доказательства при рассмотрении трудовых споров. Суды демонстрируют неоднородный подход.

⁵⁷ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: Письмо от 12.01.2023 № 14-6/ООГ-97 о порядке оформления приказа об увольнении [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁵⁸ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2024 № 88-15101/2024 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

Согласно правовой позиции, нашедшей отражение в ряде судебных актов 2023–2024 годов, переписка в мессенджерах может рассматриваться как допустимое доказательство при условии возможности идентификации отправителя. Так, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции № 88-21630/2023 показывает: суд учел факт направления работником уведомления работодателю посредством мессенджера при обстоятельствах, исключавших использование иных способов связи ввиду болезни работника⁵⁹.

Вместе с тем Министерство труда Российской Федерации в письме № 14-6/ООГ-7353 прямо указало, что направление электронных образов документов посредством мессенджеров, за исключением случаев, установленных ч. 13 ст. 22.3 ТК РФ, недопустимо⁶⁰. Данное разъяснение, не являясь нормативным правовым актом, тем не менее ориентирует работодателей на формирование надлежащей доказательственной базы.

Ключевой проблемой остается идентификация сторон переписки. Суды неоднократно указывали, что само по себе наличие скриншота переписки не является достаточным доказательством, поскольку аккаунт может принадлежать иному лицу или быть взломан. Как отмечают Л.В. Зайцева и Н.В. Сухова, электронные доказательства в трудовых спорах сопряжены с системными вызовами правоприменения: отсутствие единых стандартов их допустимости, нестабильность идентификации субъектов и уязвимость цифровых носителей создают почву для существенных разногласий в судебной практике [8]. Для придания переписке доказательственного значения рекомендуется нотариальное удостоверение содержимого экрана мобильного устройства или компьютера. Практика арбитражных судов, нашедшая выражение в Постановлении Десятого арбитражного апелляционного суда от по делу № А41-68429/2023, свидетельствует о допустимости такого рода доказательств при соблюдении требований к их оформлению⁶¹.

Показательна эволюция судебной практики в отношении нотариального удостоверения переписки. В Определении Второго кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-21123/2024 суд разрешил принципиальный вопрос: является ли нотариальное заверение переписки в WhatsApp обязательным условием ее допустимости в трудовом споре. Вывод кассационной инстанции оказался прогрессивным: незаверенная электронная переписка может быть принята в качестве доказательства, если она подкреплена иными материалами дела и сторона – работник как более «слабая» сторона лишена возможности получить нотариально заверенную копию⁶².

⁵⁹ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.10.2023 № 88-21630/2023 по делу № 2-1461/2022 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁶⁰ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: Письмо от 24.11.2023 № 14-6/ООГ-7353 о направлении документов посредством мессенджеров [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁶¹ Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 18.01.2024 № 10АП-22843/2023 по делу № А41-68429/2023 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁶² Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.08.2024 по делу № 88-21123/2024 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

Принципиально значимым остается дело, в котором повар устроилась в школьную столовую, обговорив условия труда исключительно в мессенджере. После производственной травмы работодатель заявил об отсутствии трудовых отношений, ссылаясь на то, что переписка не была нотариально заверена и не исследовалась техническим специалистом. Суды первой и апелляционной инстанций поддержали работодателя. Лишь кассационная инстанция приняла переписку как совокупность косвенных доказательств, подтверждающих фактическое допущение к работе⁶³. Данный случай наглядно иллюстрирует риски нелегального оформления трудовых отношений исключительно посредством мессенджеров.

Отдельного внимания в контексте трудовых отношений заслуживает вопрос о юридической силе эмодзи (смайлы) и иных графических символов, используемых в переписке через мессенджеры и социальные сети. Несмотря на то, что российское законодательство не содержит специальных норм, регулирующих правовой статус эмодзи, судебная практика 2023–2024 годов демонстрирует нарастающую тенденцию к признанию подобных символов в качестве допустимых элементов доказательственной базы.

Для раскрытия данного вопроса рассмотрим судебную практику, сложившуюся при взаимодействии сторон гражданско-правовых отношений, поскольку в трудовых спорах подобной не найдено. Так, знаковым прецедентом стало Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда по делу № А32-36944/2022, в котором суд констатировал, что «эмодзи одобрения в обычно принятом и распространенном понимании при общении посредством электронной переписки означает „хорошо“». Фабула дела состояла в следующем: два предпринимателя вели переговоры о продаже мобильного торгового киоска и согласовывали его цвет исключительно в мессенджере WhatsApp. Продавец направил покупателю фотографию с предложением по расцветке, а тот в ответ отправил эмодзи “большой палец вверх”. В отсутствие письменного дополнительного соглашения суд расценил этот символ как выражение согласия, придав переписке юридически значимый характер⁶⁴. Данное решение оказало существенное влияние на деловое сообщество Северо-Западного федерального округа, побудив предпринимателей более взвешенно подходить к использованию символики в рабочей переписке.

Применительно непосредственно к трудовым отношениям проблема эмодзи возникает, в частности, при оценке сообщений о принятии рабочих поручений, согласовании условий или подтверждении факта ознакомления с документами. В сфере IT-индустрии, где коммуникация нередко ведется исключительно через мессенджеры и корпоративные чаты, работники зачастую реагируют на сообщения руководителя символами вместо текстовых ответов. Как отмечают специалисты-практики, в случае последующего трудового спора суд

⁶³ Апелляционное определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.07.2024 по делу № 33-18942/2024 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

⁶⁴ Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.06.2023 № 15АП-8889/2023 по делу № А32-36944/2022 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

будет оценивать подобные ответы с учетом сложившейся в конкретной организации практики общения, предшествующего поведения сторон и общего контекста переписки. При этом суды указывают, что эмодзи являются полисемантическими символами, значение которых определяется социальным контекстом, возрастными и профессиональными особенностями участников переписки, а также индивидуальными коммуникативными привычками.

Подводя итоги следует выделить ряд системных проблем в правовом регулировании использования социальных сетей и мессенджеров в трудовых отношениях.

Во-первых, сегодня отсутствует законодательное закрепление понятий «корпоративные социальные сети» или «служебная переписка в мессенджерах», что порождает правовую неопределенность на практике.

Во-вторых, неурегулированным остается вопрос о пределах мониторинга работодателем публичного поведения работников в интернете за пределами рабочего времени с точки зрения права на защиту частной жизни (ст. 23–24 Конституции РФ).

В-третьих, несовершенной остается система доказывания в трудовых спорах, связанных с перепиской в мессенджерах: суды не выработали единого стандарта допустимости таких доказательств.

В-четвертых, налицо разрыв между нормативным запретом дискриминации при найме и реальным отсутствием у работодателей стимулов к соблюдению данного запрета применительно к информации из социальных сетей.

В целях устранения указанных пробелов представляется целесообразным: дополнить ТК РФ статьей, устанавливающей порядок использования цифровых коммуникационных платформ в рамках трудовых отношений; разработать рекомендации в методических указаниях Минтруда России относительно содержания корпоративных политик поведения работников в социальных сетях; законодательно закрепить стандарт нотариального удостоверения переписки в мессенджерах как надлежащего способа формирования доказательственной базы в трудовых спорах.

Помимо задачи ликвидации правовых пробелов, социальные сети и мессенджеры обладают значительным потенциалом для повышения эффективности регулирования трудовых отношений.

Заключение. Социальные сети и мессенджеры стали неотъемлемой частью трудовых отношений, порождая новые правовые вопросы, которые действующее законодательство разрешает лишь фрагментарно. Анализ норм ТК РФ, позиций Минтруда России и актуальной судебной практики свидетельствует о том, что использование цифровых коммуникационных платформ допустимо в трудовых отношениях, однако подчинено ряду строгих условий: наличию надлежащих локальных нормативных актов, ознакомлению работников с ними под роспись, а также соблюдению законодательно установленных ограничений на применение электронной формы для отдельных юридически значимых документов.

Судебная практика демонстрирует нарастающую тенденцию к признанию переписки в мессенджерах допустимым, но не самодостаточным доказатель-

ством в трудовых спорах. Работодателям надлежит формировать комплексную систему документирования взаимодействия с работниками, сочетающую бумажный и электронный форматы. Работникам, в свою очередь, необходимо учитывать, что публичная активность в социальных сетях при наличии корпоративных ограничений может иметь правовые последствия.

Таким образом, дальнейшее развитие правового регулирования в данной сфере требует как законодательных инициатив, так и формирования единообразной судебной практики, ориентированной на баланс интересов сторон трудового отношения в условиях цифровой экономики.

Список литературы

1. Черный В.А. Мониторинг поведения работников в социальных сетях: практика российских компаний // Brand Analytics. М., 2023. URL: <https://brand-analytics.ru> (дата обращения: 10.03.2026).

2. Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 3. С. 92–105. DOI: 10.12737/jrl.2021.036

3. Сагандыков М.С. Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики // Правоведение. 2023. Т. 67. № 1. С. 22–39.

4. Кожемякина Е.А. Соцсети и трудовые отношения: о чем может писать сотрудник и как работодателю защитить деловую репутацию? // ГАРАНТ.РУ: правовой портал. 2023. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/kozhemyakina/1513801/> (дата обращения: 10.03.2026).

5. HeadHunter: Опрос работодателей о политике поведения сотрудников в социальных сетях. М., 2023. URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 10.03.2026).

6. Хаминский А.В. Правовое регулирование использования социальных сетей в рабочее время // МК. 2025. URL: <https://www.mk.ru/social/2025/10/06/rossiyanam-obyasnili-mogut-li-ikh-uvolit-za-prosmotr-socsetey-v-rabochee-vremya.html> (дата обращения: 10.03.2026).

7. Кулаева Н.А. Судебная практика по КЭДО: новые вызовы для работодателя // Сайт «Приоритет. Юридическая компания». 2024. № 11. URL: <https://www.uk-prioritet.ru/presscenter/articles/sudebnaya-praktika-po-kedo-novyie-vyizovy-dlya-rabotodatelaya/>

8. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки // Государство и право. 2019. № 8. С. 43–52.

Видинеев Денис Игоревич,
науч. рук.: Жужгина А.А., ассистент
Тюменский государственный университет,
г. Тюмень, Россия

**Правовые проблемы платформенного труда
и необходимость государственного регулирования занятых
на платформах в России и за рубежом**

Аннотация. Статья посвящена статусу платформенной занятости, которая активно развивается в России. Платформенная занятость предлагает гибкость и возможность быстрого трудоустройства, но также связана с рисками нестабильного дохода и отсутствия социальных гарантий. Существует необходимость разработки специального законодательства, учитывающего особенности платформенной занятости, и внедрения более гибких подходов к контролю. Приводится опыт других стран, таких как Казахстан и стран ЕС, где уже внедрены эффективные модели регулирования.

Ключевые слова: платформенная занятость, трудовые правоотношения, трудовое право, государственный контроль, цифровые технологии.

Введение. Современная платформенная работа представляет собой инновационный тип трудовых связей, который быстро завоевывает позиции на глобальном рынке, в этой модели исполнители услуг подключаются к рынку труда через цифровые платформы, выступающие посредниками между ними и заказчиками; типичные примеры – водители такси, доставщики, консультанты по психологии или преподаватели, а для компаний, использующих такой подход, ключевыми преимуществами становятся оперативный подбор кадров и инструменты платформы для мониторинга производительности сотрудников, однако этот формат не лишен минусов: доходы исполнителей остаются непредсказуемыми, социальные гарантии минимальны, а правила расчета вознаграждений нередко бывают непрозрачными, при присутствующем дисбалансе, как и в иных трудовых правоотношениях, между интересами субъектов платформенной занятости [1, с. 219].

В условиях неопределенности характерной для платформенной занятости и недостатков, присущих такому виду оформления, необходимость оптимизации государственного контроля становится особенно актуальной. Как отмечает Яновская А.А.: «При исследовании отечественного и зарубежного опыта по вопросам платформенной занятости установлено, что платформенные работники⁶⁵ очень нуждаются в компетентном государственном регулировании и социальной защите и гарантиях во всех странах» [2, с. 448].

Основная часть. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства играет ключевую роль в охране прав сотрудников и принужде-

⁶⁵ Далее по тексту будут иметься в виду под словом «работник» занятые на цифровых платформах тоже.

нии работодателей к выполнению установленных норм особенно важно для создания равноправных условий труда и поддержки интересов работников в отраслях, где правовые механизмы регулирования развиты недостаточно.

В России преобладает легализация платформенной занятости через самозанятость: она минимизирует документооборот и устанавливает налоговую ставку 4–6 % вместо стандартных 13% НДС. Согласно данным ВШЭ, официально оформляют деятельность все больше исполнителей – 54,5 % в 2024 году по сравнению с 51,4 % в 2022 году. Оптимизация требует отдельного правового регулирования, ориентированного на специфику платформ, с учетом их достоинств – гибкости и простоты входа на рынок, ведь благодаря возможности регистрации в качестве самозанятого и появляется такая модель трудоустройства, суть которой заключается в том, что между работодателем и работником могут быть заключены практически любые условия труда, способствующие работе через платформы, и, как отмечает при исследовании феномена Филиппова К.В., порождает отношения, в которых платформа организует связь между исполнителем и заказчиком, либо в которых платформа является работодателем [3, с. 293].

Существующие инструменты государственного контроля (документарные и выездные проверки, мониторинговые закупки и др.), предусмотренные Федеральным законом "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" от 31.07.2020 N 248-ФЗ⁶⁶ в не всегда применимы в полной мере к цифровым платформам, что приводит к пробелам в защите прав исполнителей, особенно в вопросах оплаты труда, дисциплинарной ответственности и безопасности.

Тут стоит, что проблемы платформенной занятости навряд ли получится решить благодаря методам, применимым к стандартной форме трудоустройства, и часть проблем, таких как нестабильный заработок, отсутствие гарантий, не всегда прозрачной политики по оплате труда исполнителя могут решаться только на уровне согласия между платформой и нанятым этой платформой исполнителем, существуют проблемы с реализацией прав устроенных в формате платформенной занятости, чьи отношения оформлены по договору гражданско-правового характера, так как, несмотря на свои преимущества перед трудовым договором в виде большей свободы выбора условий для сторон, договора гражданско-правового характера не могут обеспечить должной степени гарантий, хотя отношения работника с работодателем будут по факту трудовыми. Примером судебной практики по такому роду проблем будет дело № 2-515/2023 от 19 октября 2023 г.⁶⁷, в котором по сути дела истец просит признать ее договор об оказании услуг трудовым, и в чем суд ее иск удовлетворил.

Так же платформы могут ограничивать работников, устанавливая ответственность при работе с помощью их платформ, значительно уменьшая этим их заработок, как справедливо замечает Жужгина А.А.: «Алгоритмические штрафы

⁶⁶ Федеральный закон "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" от 31.07.2020 № 248-ФЗ.

⁶⁷ Решение № 2-515/2023 2-515/2023~М-460/2023 М-460/2023 от 19 октября 2023 г. по делу № 2-515/2023.

и дисциплинарная ответственность представляют одну из наиболее острых проблем для работников маркетплейсов. По отзывам сотрудников крупных маркетплейсов алгоритмы автоматически подсчитывают задержки, начисляют «штрафные баллы» за просрочки, ошибки с маркировкой и отмену заказов, при накоплении определенного количества баллов блокируют доступ к работе или расторгают договор, при этом штрафы могут «съедать» до половины заработка» [4, с. 61].

Одной из отличительных черт условий труда рабочих, занятых на цифровых платформах, является время выполнения их трудовых функций. В отличие от трудящихся на основе трудового договора, с фиксированным временем работы, в данной случае используется так называемая концепция «нулевого» рабочего времени, по которой осуществляется работа во время, которое выбирает сам работник, выходя свободно или пока не закончится слот, и продолжает работать до того момента пока сам не решит закончить или пока не закончится слот, который зачастую можно продлить [4, с. 7]. Данная система имеет как ряд преимуществ, самой очевидной из которой это удобство работника, достигаемое благодаря тому что работать или не работать в определенные часы или дни остается на его усмотрение, а в случае, если работодателю будет нужно увеличить количество исполняющих работу в определенный временной отрезок, то он может использовать надбавки за работу в определенные часы, в следствии чего работник будет получать увеличенную заработную плату за такой же труд. Однако данная система включает в себя так же серьезные недостатки, связанные со временем фактического исполнения трудовых функций, ведь во время слота и работы входит так же время ожидания заказа, или иного аналогичного действия, в которое работник фактически не работает, и соответственно не получает оплату, или получает ее в значительно меньшем виде, и в зависимости от общего количества занятых на платформе в это время заказы и иных факторов, время ожидания заказа может возрасти значительно. Из-за этого появляются ситуации в которой сама платформа может поощрять работать дольше из-за чего форма занятости, предусмотренная для студентов и иных слоев населения, которые не могут посвятить большое время работе, становится для них сильно не выгодной, а они сами могут находиться в уязвимом положении, и как отмечает Новиков Д.А. «работники платформ формально свободны управлять своим временем, но фактически привязаны к алгоритмам, которые трансформируют пассивное время подключения в инструмент скрытой эксплуатации» [6, с. 70].

Следует так же отметить то, что перечисленные особенности являются образующими данную сферу, а сама платформенная занятость является уже неотъемлемой частью жизни, как трудящихся в данной отрасли, так и граждан пользующихся предоставляемыми услугами, тут стоит вспомнить времена пандемии COVID-19, во время которой услуги получаемые через платформы стали особенно популярны у населения в виде доставки еды и услуг такси, в виду сложности реализации более стандартного оборота и спустя время, как замечает Герауф У.В. данный вид трудоустройства находит своего работника: «платформенная занятость – эффективный инструмент получения дохода как на эпизодической, так и на регулярной основе. Она повышает гибкость рынка труда, содействует росту благосостояния населения. Низкие барьеры на вход, свобода в выборе рабочего

графика и возможность дистанционного предоставления услуг делают платформенную занятость привлекательной для маломобильных и уязвимых категорий: лиц пенсионного возраста и с ограниченными возможностями здоровья, матерей с детьми, молодежи без опыта работы» [7, с. 23], и слишком большой объем регулирования могут повредить данной такому виду оформления.

Применительно к платформенной занятости, полагаем, существующая система государственного контроля и надзора в сфере защиты труда должна регулировать определенные элементы занятости и эффективно решать возникающие проблемы.

Яркий пример такого регулирования – практика Республики Казахстан (РК), где в социальный и трудовой кодексы ввели ключевые изменения, в частности, статья 102 Социального Кодекса РК⁶⁸ дает четкие определения платформенной занятости и всех участвующих сторон – оператора интернет-платформы, заказчика и исполнителя, а их взаимоотношения регулируются также гражданским и трудовым кодексами, и кроме того, ст. 146-1 Трудового Кодекса РК⁶⁹ регулирует специфику труда через онлайн-платформы, условия локального нормотворчества и сроки договоров.

Важно отметить, что срочные трудовые договоры, учитывая специфику работы и динамику рынка труда, приобретают все большую актуальность не только в РК, но и в странах ЕС [9, с. 54], например, 23 октября 2024 года была принята Директива ЕС 2024/2831⁷⁰, направленная на улучшение условий труда занятых на цифровых платформах, в которой дается определение платформенной занятости, а так же устанавливаются положения направленные на контроль и отчетность алгоритмов платформы, необходимость защиты прав и недопустимость дискриминации при данном типе занятости.

Необходимость в классификации трудящихся платформенной занятости видна так же в странах с англо-саксонской правовой системой, так как необходимость разграничения статусов трудящихся помимо влияния на доктрину права влияет на судебную практику и регулирование [10, с. 1566], в следствии чего в США предлагаются внесение изменений в Fair Labor Standards Act⁷¹, в котором предлагается включение критериев, определяющих работников и независимых подрядчиков.

Значительное рост числа занятых на платформе так же присутствует в Китае, в котором так же в связи с пандемией COVID -19 появилась необходимость в услугах, позволяющих удовлетворять базовые потребности, не нарушая условия карантина даже большей степени, и в дальнейшем тенденция на такую форму трудоустройства только увеличилась, что может подтверждать исследование Гребенщикова А.В. [11, с. 95], в котором указывается что за четыре года, с 2020 по 2024 г. суды КНР рассмотрели около 420 тысяч дел связанных с новыми формами занятости, и в целом отмечается то, что вопрос платформенной заня-

⁶⁸ Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК.

⁶⁹ трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

⁷⁰ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.

⁷¹ Fair Labor Standards Act of 1938.

тости и обеспечение прав работников при таком оформлении начинает обсуждаться как на научном уровне, так и на государственном, что следует из принятия такого акта как Руководство по услугам по защите прав и интересов работников в новых формах занятости⁷²

Зайцева Л.В. и Митрясова А.С. в своем исследовании подробно разбирают правовое регулирование платформенной занятости, используя кейс таксистов: неясность статуса отношений между водителем и агрегатором порождает риски для дорожной безопасности, прав потребителей и самих исполнителей. В ЕС, напротив, агрегаторы такси признают полноценными игроками транспортного рынка, а не информационными платформами, что усиливает защиту интересов всех сторон. [12, с. 240].

Заключение. Таким образом, необходим более гибкий и специализированный механизм правового регулирования платформенной занятости, который сохранит ее преимущества – низкие барьеры входа, свободу графика и возможность дополнительного заработка для уязвимых категорий – и одновременно обеспечит минимальные трудовые гарантии. Оптимальным представляется баланс между государственным надзором за ключевыми аспектами (алгоритмическая прозрачность, оплата, безопасность) и локальным договорным регулированием. Только такой подход позволит платформенной занятости оставаться эффективным инструментом повышения благосостояния населения, не превращаясь в зону пониженной социальной защиты. Дальнейшее совершенствование законодательства в этой сфере должно учитывать как российскую специфику, так и позитивный зарубежный опыт, способствуя гармоничному развитию цифровой экономики и защите прав человека труда.

Наиболее перспективным представляется комбинированный, гибкий режим, сочетающий государственный контроль (в том числе специальный надзор за платформенной экономикой) с локальными договорными механизмами, аналогично экспериментам в Казахстане и ЕС, где усиливается ответственность платформ-операторов и одновременно сохраняется привлекательность этой формы занятости для уязвимых категорий населения. Таким образом, в будущем необходимо развивать риск-ориентированный, алгоритм-чувствительный надзор, ориентированный именно на платформенную занятость, чтобы, не упрощая правовые рамки до минимума, обеспечить реальную защиту прав работников в цифровой экономике.

Список литературы

1. Кулаков В. В. Баланс интересов работника и работодателя / В. В. Кулаков, И. Ю. Воронов // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 475. С. 215-221.

⁷² Руководство по услугам по защите прав и интересов работников в новых формах занятости: утв. Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР 8 ноября 2023 г.

2. Яновская А.А., Романюк Е. В. Платформенная занятость как одна из перспективных форм занятости на рынке труда / Яновская А.А., Романюк Е. В. // Экономика труда. 2025. №4. С. 435-450
3. Филиппова К. В., Козырская И. Е., Мироненко О. В. Платформенная занятость молодежи (по результатам исследования в регионах российского Дальнего Востока) / К. В. Филиппова, И. Е. Козырская // Экономика. 2025. № 5. С. 50–47.
4. Жужгина А. А. Платформенная занятость в эпоху ии: споры о договорах, судебная практика и перспективы правового регулирования // За права трудящихся! Защита прав и законных интересов человека труда в системе национальных целей развития Российской Федерации : Материалы Одиннадцатой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 8–12 декабря 2025 года. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2025. С. 59-64.
5. Fabrellas, Anna. (2019). The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it? IDP Revista de Internet Derecho y Política. 29-43.
6. Новиков, Д. Регулирование рабочего времени работников цифровых платформ: от правовых пробелов к алгоритмическим решениям / Д. Новиков // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 3. С. 56-80.
7. Глотова, Н. И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях / Н. И. Глотова, Ю. В. Герауф // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. № 4. С. 22-27.
8. Раманкулов К. С. Основные тенденции развития договорного регулирования труда в странах ШОС / К. С. Раманкулов, Л. В. Зайцева. // Вестник Тюменского государственного университета. Серия: Социально-экономические и правовые исследования. 2023. Т. 9, № 4 (36). С. 138–151.
9. Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52-55.
10. Забелина, О. В. Новаии зарубежного опыта нормативно-правового регулирования платформенной занятости / О. В. Забелина, М. В. Сергеева // Экономика труда. 2024. Т. 11, № 10. С. 1563-1574.
11. Гребенщиков А. В., Новиков Д. А., Кузьменко А. В. Регулирование труда на цифровых платформах в Китае: анализ правовых подходов / А. В. Гребенщиков, Д. А. Новиков, А. В. Кузьменко // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2026. Право. Вып. 1. С. 91–108.
12. Зайцева Л. В. 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.

Габелкова Алина Денисовна,
науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

Перспективы и угрозы применения искусственного интеллекта в трудовправовых отношениях

Аннотация. Настоящая научная работа посвящена комплексному изучению применения в Российской Федерации технологий искусственного интеллекта в трудовых правоотношениях. Рассматриваются основные достижения и проблемы, связанные с внедрением искусственного интеллекта в сферу труда. На основе изучения правовой природы и действующего в России режима применения названной ранее технологии, автор ставит целью выявление пробелов правового регулирования в указанной области отношений и трудового законодательства.

Ключевые слова: искусственный интеллект, правосубъектность, субъект права, электронное лицо, ответственность субъекта правоотношений

Введение. Несмотря на то, что в настоящее время искусственный интеллект является актуальной сферой, стремительно занимающей руководящие и приоритетные направления в жизни современного общества, все еще остается неразрешенным вопрос о самой сути искусственного интеллекта. С момента зарождения данного понятия в 1956 году в кругу исследователей не прекращаются споры о том, как можно определить эту научную категорию. К примеру, часть исследователей склонны определять данную категорию как вид деятельности человека, другие же считают, что это свойство компьютерных механизмов [1, с. 9]. Упомянутый исследователями как основоположник учения об искусственном интеллекте Джон Маккарти, тоже не давал точного объяснения, он лишь указывал на то, что «каждая особенность интеллекта или аспектов обучения в принципе может быть описана настолько точно, что машина может легко ее смоделировать».

В связи с отсутствием четкого определения понятия «искусственный интеллект», перед исследователями и законодательствами государств возникает ряд проблем, связанных, в том числе, с правовым режимом использования искусственного интеллекта, правового регулирования обеспечения и защиты нематериальных благ граждан, то есть благ, непосредственно связанных с обеспечением защиты их персональных данных работников. Кроме того, следует обратить внимание на проблему определения правосубъектности искусственного интеллекта в области трудовых правоотношений.

Актуальность настоящего исследования обуславливается тем, что технологии искусственного интеллекта стремительно развиваются и обладают огромным потенциалом, который необходимо использовать во всех сферах общественной

жизни. Однако, в то же время, данная технология все еще является новшеством и не имеет устойчивой нормативной правовой базы, обеспечивающей ее качественное функционирование. Большая часть современных исследований в области инновационных технологий охватывают исключительно вопросы, связанные с практическим использованием искусственного интеллекта в сфере трудовых правоотношений, без учета аспектов, связанных с его правосубъектностью в системе таких правоотношений. Цель работы сводится к выработке предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации по определению правового статуса искусственного интеллекта в системе трудовых правоотношений. Методологическая основа работы включает: обще- и частнонаучные методы. Среди первых основными явились анализ, синтез, индукция, дедукция. Среди вторых – формально-юридический, сравнение и иные.

Основная часть. Искусственный интеллект и аналогичные ему технологии уже на протяжении нескольких десятилетий активно разрабатываются и применяются в государствах по всему миру в таких отраслях как обороноспособность, медицина и инженерия. Однако именно Пандемия COVID-19 стала своего рода толчком для усиленного развития и массового применения цифровых технологий практически во всех сферах общественной жизни, а также дала возможность перевода рабочей деятельности в дистанционный формат [2, с. 112]. Помимо этого, на законодательном уровне стали подниматься вопросы, связанные с урегулированием цифровых аспектов сопровождения наемного труда и связанных с этим технологий.

Такие государства как Япония, Соединенные Штаты Америки, Южная Корея, Китай и некоторые страны Европейского Союза, уже длительное время нормативно внедряют искусственный интеллект в свое законодательство. Российская Федерация, в свою очередь, не так давно стала адаптировать свою нормативно-правовую базу под данный вид инновационных технологий.

Первым актом, непосредственно связанным с искусственным интеллектом, стал Указ Президента РФ «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации». В нем было дано нормативное определение исследуемого нами понятия. Таким образом, под искусственным интеллектом понимается «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека...». Обращаясь к данному акту, мы можем выяснить, что в связи с повсеместной цифровизацией общественных отношений, ускоренное развитие технологий искусственного интеллекта становится одним из наиболее приоритетных направлений развития для Российской Федерации.

Помимо национального законодательства при комплексном изучении применения цифровых технологий в сфере трудовых правоотношений, стоит обратить внимание и на зарубежный подход к пониманию дефиниции «искусственный интеллект». Так, по мнению Европейского парламента, искусственный интеллект следует определять как технологию, для которой характерны следующие признаки:

- 1) получение автономии при помощи датчиков, позволяющих совершать обмен опытом с окружающей средой;
- 2) способность самообучаться;

- 3) минимальная физическая поддержка;
- 4) отсутствие биологической жизни в прямом смысле [3, с. 236].

Говоря о непосредственном внедрении технологий искусственного интеллекта в сферу трудовых правоотношений, следует рассмотреть как положительные, так и отрицательные последствия его применения.

В первую очередь, на наш взгляд, целесообразным будет проанализировать, какими могут быть положительные последствия внедрения искусственного интеллекта и связанных с ним технологий в сферу трудовых правоотношений.

Во-первых, искусственный интеллект и его использование на работах, связанных с высокой опасностью для жизни и здоровья человека, может в значительной мере повысить уровень безопасности таких мероприятий. Вся трудовая функция работника будет сводиться только к контролированию выполнения поставленной задачи из безопасного места.

Во-вторых, внедрение современных технологий, в частности, искусственного интеллекта в работу будет способствовать увеличению производительности труда и снижению процента производства бракованных изделий.

В-третьих, произойдет снижение издержек на выплату заработной платы работникам. В данном случае, акцентировать внимание необходимо на том, что обслуживание искусственного интеллекта и роботов, работающих на аналогичной технологии, будет требовать существенно меньше затрат, чем выплата заработной платы работникам.

В-четвертых, стоит обратить внимание на то, что отказ любого государства от внедрения современных технологий во все сферы жизнедеятельности, бесспорно, повлечет за собой определенные неблагоприятные последствия. Одним из основных последствий подобного отказа будет падение уровня конкурентоспособности такого государства и снижение авторитета на международной арене [4, с. 60].

В-пятых, помимо очевидных преимуществ и перспектив использования искусственного интеллекта в труде, можно выделить и такие, которые только косвенно затрагивают данную сферу жизнедеятельности. Так, сочетание достижений научно-технического прогресса и медицины способны существенно повлиять на возможность людей работать.

В данном случае речь идет о киборгизации и распространении нейропротезирования, то есть вживления в организм человека электронного импланта, функционирующего на базе искусственного интеллекта, способного восстановить двигательные, чувствительные и иные функции, утраченные в связи с травмой или болезнью.

Ученые, занимающиеся изучением данной области, убеждены, что в скором будущем станет возможным создание такого типа протезов, которые позволят полностью восстановить тактильные и кинестетические возможности искусственных частей человеческого организма. В таком случае, люди, в настоящее время не способные выполнять свою трудовую функцию, будут иметь возможность на полное восстановление функционирования всего тела, что, бесспорно, обеспечит им возможность заниматься исполнением трудовых обязанностей более эффективно. Помимо этого, также стоит обратить внимание и на

то, что здоровые «по медицинским показаниям» люди вероятнее всего захотят повысить возможности своего тела, путем нейропротезирования, что, в свою очередь, так же повысит их работоспособность [5, с. 58-60].

Таким образом, мы приходим к выводу, что использование технологий искусственного интеллекта может принести значительную пользу для сферы трудовых отношений. Однако, не смотря на наличие положительного эффекта от использования современных технологий, стоит обратить внимание и на наличие отрицательных моментов, связанных с этим.

На наш взгляд, в настоящее время в сфере наемного труда фундаментальной и наиболее острой проблемой применения искусственного интеллекта представляется определение возможного места названной технологии среди субъектов трудовых правоотношений. Помимо этого, не стоит забывать и о проблемах, связанных с возложением ответственности за ошибки, допущенные искусственным интеллектом, которые привели к нарушению прав и законных интересов граждан в процессе выполнения ими своей трудовой функции, либо при получении блага от выполнения искусственным интеллектом возложенных на него обязанностей.

В научной среде не сформировалось единого мнения, касающегося определения положения искусственного интеллекта. В этой связи возникает закономерный вопрос, требующий незамедлительного разрешения: искусственный интеллект – это объект или субъект трудовых правоотношений?

Одни исследователи говорят о том, что искусственный интеллект всегда будет объектом трудовых отношений. Он лишь механизм, источник повышенной опасности, помогающий выполнять работнику его трудовую функцию. В таком случае, при использовании искусственного интеллекта окончательное решение и ответственность всегда будет за субъектами права (физическими или юридическими лицами), в пользу которых выполнялась работа.

Данной позиции придерживаются такие ученые как Дремлюга Р. И. и Дремлюга О. А. Они считают, что основным аргументом против того, что искусственный интеллект может обладать правосубъектностью, заключается в том, что у него отсутствуют принципиально важные элементы правосубъектности, присущие физическому лицу: способность чувствовать и осознавать происходящее. Помимо этого, они акцентируют внимание на том, что даже проявление механизмом похожих качеств будет не чем-то реальным, но лишь имитацией [6, с. 121]. Стоит отметить, что точка зрения названных ранее исследователей, на наш взгляд, не является полной, поскольку они рассматривают возможность приравнивания искусственного интеллекта к субъектам правоотношений только в качестве физического лица, забывая о том, что субъектами могут быть и юридические лица.

Исследователи Незамов А. В. и Наумов В. Н. в своих исследованиях также поднимают вопрос правосубъектности искусственного интеллекта. Они придерживаются той точки зрения, что искусственный интеллект не может выступать в качестве субъекта трудовых правоотношений. В таком случае, по их мнению, данную технологию требуется рассматривать исключительно как объект робототехники. Вывод, основанный на таком умозаключении, сводится к

тому, что субъектами правоотношения являются разработчики, спонсоры и непосредственные владельцы такой технологии [7, с. 64].

Другие исследователи, в свою очередь, склоняются к тому, что искусственный интеллект должен выступать исключительно как субъект трудовых правоотношений [8, с. 213]. Однако стоит отметить, что у сторонников данной позиции возникает вопрос о том, каким правовым статусом следует наделить искусственный интеллект в трудовых правоотношениях. В этой связи были сформированы три основных подхода, определяющих правовой статус искусственного интеллекта.

Сторонники первого подхода склоняются к тому, чтоб наделить искусственный интеллект статусом физического лица. Однако в таком случае целесообразным будет поднять вопрос о возможности наделяния технологии волевым компонентом, присущим всем дееспособным гражданам Российской Федерации.

Второй подход сводится к приравниванию искусственного интеллекта по правоспособности и деликтоспособности к юридическим лицам. В таком случае, стоит обратить внимание на то, что, по мнению ряда исследователей, данный подход будет наиболее удобным, с точки зрения применения к искусственному интеллекту тех же принципов, что и к юридическому лицу. В перечне таких принципов стоит выделить обязательную регистрацию в реестре и указание на коммерческий или некоммерческий характер.

Однако некоторые ученые считают, что не каждый искусственный интеллект может быть наделен статусом юридического лица. Аргументируя свою позицию, исследователи акцентируют внимание на том, что лишь самые совершенные роботы, обладающие такими качествами как способность к самообучению и автономии принятия решений с учетом внешних факторов, могут быть наделены какой-либо правосубъектностью [9, с. 517].

Анализируя предложения зарубежных авторов, и исходя из положений законодательства Российской Федерации о правовом статусе юридических лиц, сторонники третьего подхода по определению правового статуса искусственного интеллекта предлагают отграничить правовой статус искусственного интеллекта от уже известных нам физических и юридических лиц путем создания совершенно новой категории «электронных лиц». Сторонники данного подхода считают, что введение в законодательство подобного института позволит возложить на искусственный интеллект ответственность за причиненный вред, и, это в целом, позволит наделить его правосубъектностью [4, с. 60-61].

Заключение. Анализируя все вышеизложенное, мы приходим к выводу о том, что проблема определения правового статуса искусственного интеллекта в системе трудовых правоотношений является фундаментальной для данной области и требует незамедлительного законодательного урегулирования.

В связи с этим, на базе проанализированного эмпирического материала, нами были сформулированы следующие пути решения поставленной проблемы:

1. На начальном этапе, когда предполагается, что роботы и программы, работающие на базе искусственного интеллекта, все еще не обладают статусом «совершенного ИИ», следует не выделять искусственный интеллект как само-

стоятельный субъект трудовых отношений, а рассматривать лишь как средство, обеспечивающее достижение поставленной цели. В этой связи вся ответственность за допущенные ошибки должна быть возложена на субъекта правоотношений, который использовал данную технологию. Однако уже сейчас необходимо ввести в законодательство Российской Федерации положения, указывающие на зависимость искусственного интеллекта от воли субъекта трудовых правоотношений, в частности работника, которому он «помогает» или работодателя в чью пользу выполняет поставленные перед ним задачи.

2. На последующих этапах, когда искусственный интеллект сможет обладать «собственной волей» при выполнении поставленных задач и ему можно будет присвоить статус «совершенного ИИ», необходимым будет присвоить ему статус субъекта трудовых правоотношений.

На наш взгляд, наиболее рациональным решением будет присвоить искусственному интеллекту статус «электронного лица». Данная категория, в силу своей независимости от уже имеющихся в законодательстве Российской Федерации, может быть разработана так, чтобы включать в себя все особенности правового регулирования, которые не могут быть применены к физическим или юридическим лицам. Также, стоит отметить, что уже сейчас стоит начать разрабатывать основополагающие положения о статусе электронных лиц, поскольку прогресс не стоит на месте, а наше общество с каждым днем становится все более цифровизированным.

Полагаем, что определение правового статуса искусственного интеллекта является серьезной юридической проблемой, требующей своего законодательного разрешения, в связи с чем, необходимо не только констатировать о наличии данной проблемы, но и активно предпринимать правовые шаги к реализации законодательного регулирования статуса искусственного интеллекта в трудовых правоотношениях.

Список литературы

1. Алиев, Д. Ф., Щербаков, А. Ю. О теоретических и концептуальных проблемах цифровых платформ будущего // Вестник современных цифровых технологий. 2023. № 14. С. 5-19.
2. Лескина, Э. И. Искусственный интеллект в сфере труда // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 111-117.
3. Казакова, М. П. Перспективы развития искусственного интеллекта в трудовом праве // Вопросы российской юстиции. 2020. № 10. С. 235-239.
4. Литвинова, А. В., Наумова, Ю. Д. Влияние искусственного интеллекта на сферу трудового права // Путь в науку. Юридические науки. 2023. № 47. С. 60-61.
5. Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2019. 89 с.

6. Дремлюга, Р. И., Дремлюга, О. А. Искусственный интеллект – субъект права: аргументы за и против // Правовая политика и правовая жизнь. 2019. № 2. С. 120-125.

7. Степанова, А. В. Проблематика правосубъектности искусственного интеллекта // Символ науки. 2020. № 12-2. С. 62-67.

8. Кушнарев, А. С., Степанов, К. А. Искусственный интеллект в сфере труда: тенденции, проблемы, перспективы развития // Вопросы российской юстиции. 2023. № 26. С. 209-221.

9. Свиридова, Е. А. Проблема ответственности искусственного интеллекта через призму концепции гражданско-правовой ответственности Франции // Образование и право. 2020. № 4. С. 516-523.

Головкина Анастасия Александровна,
науч. рук.: Киселева Е.В., к.ю.н., доцент,
Алтайский государственный университет,
г. Барнаул, Россия

Актуальные вопросы внедрения искусственного интеллекта в трудовые отношения: российский и зарубежный опыт

Аннотация. В статье исследуются вопросы внедрения искусственного интеллекта в трудовые отношения в России и зарубежных странах (США, Европа, Китай). Проводится анализ правового регулирования данного процесса, защиты прав работников при внедрении искусственного интеллекта. Делается вывод, что в отличие от зарубежных стран, в России правовое регулирование внедрения искусственного интеллекта в трудовые отношения находится на начальной стадии и только формируется.

Ключевые слова: трудовые отношения, цифровые технологии, искусственный интеллект, охрана труда, промышленная безопасность, правовое регулирование искусственного интеллекта, защита прав работников

Введение. Внедрение технологий искусственного интеллекта (далее – ИИ) в трудовые отношения является одним из наиболее динамичных и трансформационных процессов в российской экономике и правовой системе. К 2026 году этот процесс охватывает широкий спектр направлений: от автоматизации кадровых функций и управления персоналом до повышения безопасности на производстве.

Как справедливо отмечают И.Р. Бегишев и К.Л. Томашевский: «Цифровизация всех сфер жизнедеятельности человека стала следствием глобализации» [1, с. 42].

В связи с чем необходим системный анализ правовых основ, оценка влияния ИИ на структуру занятости, изучение воздействия на профессиональную безопасность и обобщение практического опыта российских компаний внедрения ИИ. Основываясь на том, что правовое регулирование применения технологий ИИ в различных сферах жизни в России находится на начальной стадии, важен опыт зарубежных стран в данной сфере, с точки зрения выявления положительных и отрицательных сторон данного процесса.

Основная часть. Официальное нормативно-правовое определение искусственного интеллекта содержится в Указе Президента РФ № 490⁷³.

В Российской Федерации, следуя общемировым трендам, уделяется значительное внимание процессу внедрения цифровых технологий в различные сферы жизни. Для этого принимаются различные национальные стратегии, ко-

⁷³ О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации: Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 15.02.2024) // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

торые ориентированы на формирование общества, где цифровые технологии будут играть ключевую роль⁷⁴.

Однако, процесс применения технологий искусственного интеллекта в различных областях в российском законодательстве не урегулирован. В целях создания правовых условий для ускоренного развития и внедрения технологий ИИ в Государственную Думу был внесен законопроект⁷⁵. Предполагается, что новый федеральный закон начнет работать в 2027 году.

Представляется, при принятии специализированного законодательства, будут внесены изменения и в Трудовой кодекс РФ⁷⁶ (далее – ТК РФ). Как справедливо отмечает И.А. Филипова: «...потребуется трансформация целых правовых институтов» [10].

В настоящее время, при использовании технологий ИИ в трудовых правоотношениях применяются такие нормы ТК РФ, как ст. 3, устанавливающая запрет дискриминации. Любые ограничения прав или получение преимуществ, не связанные с деловыми качествами работника, запрещены. Это прямо касается алгоритмов ИИ при отборе кандидатов. Также можно назвать ст. 64 и 86 ТК РФ, согласно которым работодатель обязан в письменной форме обосновать отказ в приеме на работу, при этом запрещено принимать решения, затрагивающие интересы работника, исключительно на основании автоматизированной обработки его персональных данных. В сфере охраны труда – это ст. 214 ТК РФ, закрепляющая обязанность работодателя обеспечить безопасные условия труда. Использование ИИ для мониторинга безопасности является одним из способов исполнения этой обязанности, но должно соответствовать общим нормам, включая уважение права на частную жизнь.

Несмотря на отсутствие правового регулирования, российские компании активно внедряют ИИ в управление персоналом, производственные процессы, охрану труда и промышленную безопасность.

Так, ритейл компании в 2026 году провели оркестрацию ИИ-агентов для автоматизации процессов, в итоге три узкоспециализированных ИИ-агента заменили отдел из 5 человек по обработке возвратов товаров. Результат: время обработки сократилось с 42 до 6 минут, доля ошибок упала с 14% до 3%, нагрузка на операторов снизилась на 80% [7].

⁷⁴ О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145 // Собрание законодательства РФ. 2024. № 10. Ст. 1373; О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

⁷⁵ Законопроект «Об основах государственного регулирования сфер применения технологий искусственного интеллекта в Российской Федерации» №166424 // Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/projects/166424/> (дата обращения 15.03.2026)

⁷⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

«Сбер» использовал мультиагентную систему ИИ для анализа эффективности персонала, что сопровождалось сокращением 13,5 тыс. сотрудников в ИТ-блоке [4].

В сфере охраны труда и промышленной безопасности «Норникель» ввел круглосуточную систему видеоаналитики с ИИ и Face ID для контроля ношения средств индивидуальной защиты (каска, очки, жилет) на ключевых участках. При выявлении нарушения система формирует карточку для руководителя, после чего с работником проводится поведенческий аудит безопасности.

«Росэнергоатом» (Кольская АЭС) внедрила систему машинного зрения для анализа видео с сотен камер. Как отмечают на предприятии, это позволило сократить количество фиксируемых нарушений техники безопасности в 10 раз с 80 до 8 случаев в неделю [3].

«Северсталь» и «Газпромнефть» используют ИИ-платформы для предиктивной аналитики безопасности, что позволило снизить количество несчастных случаев и смоделировать риски [9].

Как отмечают эксперты, к 2028 году более 50 % крупных российских предприятий внедрят хотя бы одно ИИ-решение в сфере охраны труда. Этому способствуют как экономический эффект (окупаемость за 12-18 месяцев, снижение травматизма до 70%), так и реформа контрольно-надзорной деятельности [8].

Активное внедрение технологий ИИ в различные сферы производства, у многих вызывает опасения, как это повлияет на рынок труда и структуру занятости. Как показывают исследования о влиянии ИИ на рынок труда, в 2025-2026 г.г. данный процесс характеризуется не массовым замещением, а глубокой трансформацией профессий и компетенций. Специалисты отмечают, что автоматизация не приводит к массовому исчезновению профессий. Напротив, наблюдается рост числа рабочих мест даже в тех видах деятельности, где задачи относительно легко автоматизируются. ИИ усиливает ценность человеческого труда, беря на себя рутинные операции. При этом, меняются и требования к навыкам в профессиях, наиболее связанных с ИИ. Компании активно ищут сотрудников, готовых адаптироваться и работать в тандеме с ИИ-инструментами [2].

На это указывают и И.А. Филипова, К.Л. Томашевский, отмечая, что «цифровое трудовое правоотношение не вытеснит полностью классических трудовых отношений, но существенно потеснит их в ближайшем будущем» [10, с. 115].

Несмотря на все положительные стороны, возникают вопросы. Стремление к повышению производительности с помощью ИИ (постоянный мониторинг, алгоритмическое управление) вступает в противоречие с правом на личную жизнь и достоинство работников. Также неясно, как распределяется ответственность между разработчиком ИИ, вендором, внедряющей компанией и работодателем-пользователем в случае причинения вреда работнику или принятия ошибочного кадрового решения.

В отечественной [13] и зарубежной юридической науке [15] активно обсуждается вопрос делегирования ИИ ответственности за принятие решений и признания за ИИ правосубъектности. В данном контексте справедливы точки зрения отечественных ученых З.И. Хисамовой и И.Р. Бегишева в том, что это «...противоречит таким представлениям о субъекте права, как социально-правовая ценность, достоинство, автономная правовая воля, а также вступает в противоречие с составом правоотношения, составом правонарушения и ничтожна в рамках института представительства» [12, с. 98]. В.А. Лаптев полагает, что «робот с искусственным интеллектом будет рассматриваться в качестве объекта права. Юридическую ответственность за работу искусственного интеллекта должен нести оператор либо иное лицо, задающее параметры его работы и управляющее его поведением» [5, с. 90].

Для более полного анализа ситуации, разберем правовые аспекты внедрения технологий искусственного интеллекта в трудовые отношения в зарубежных странах, на примере США, Евросоюза и Китая. Так, в США отсутствует единый федеральный закон, специально регулирующий использование ИИ в трудовых отношениях. Регулирование основано на применении существующих федеральных антидискриминационных законов к новым технологическим реалиям. Значимая роль отводится Комиссии по соблюдению равноправия при трудоустройстве (ЕЕОС), выпустившая руководящие документы по вопросам дискриминации с использованием ИИ.

К основным нормативным актам в рассматриваемой сфере можно отнести Раздел VII Закона о гражданских правах 1964 года (Title VII), который запрещает дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, религии, пола или национального происхождения, включая дискриминацию, осуществляемую с помощью алгоритмических инструментов [17]. Также можно отметить закон о дискриминации по возрасту в сфере труда (ADEA), который защищает работников и соискателей старше 40 лет и также применяется к решениям, принимаемым системами ИИ. Помимо этого закон об американцах-инвалидах (ADA) требует от работодателей предоставления разумных приспособлений и запрещает дискриминацию на основе инвалидности, что актуально при использовании алгоритмов оценки кандидатов.

При этом на уровне штатов рассматриваемая сфера деятельности подвергается более активному регулированию со стороны законодателей. Так, Нью-Йорк с 2023 года требует от работодателей проведения независимых аудитов на предмет предвзятости автоматизированных инструментов принятия решений о найме (AEDT) и уведомления кандидатов об их использовании. Колорадо принимает более широкий закон, требующий от разработчиков и развертывателей ИИ предпринимать «разумные меры» для предотвращения дискриминации алгоритмов [15].

Евросоюз в 2025 году ввел в действие первый в мире комплексный Регламент об искусственном интеллекте (AI Act), основанный на риск-ориентированном подходе. Согласно данному документу, системы ИИ классифицируются на четыре уровня: недопустимый риск (запрещены), высокий риск (строгое регулирование), ограниченный риск (требования к прозрачности) и

минимальный риск. К системам высокого риска в сфере труда относятся ИИ-системы, предназначенные для найма или подбора персонала, принятия решений о продвижении по службе и увольнении, и распределения задач, оценки и мониторинга производительности работников [18].

К развертывателям (деплойерам) таких систем, в число которых входят работодатели, AI Act предъявляет строгие обязательства: использование в соответствии с инструкциями, обеспечение человеческого надзора, внедрение средств снижения рисков, ведение автоматизированных журналов, информирование работников и их представителей [20]. Нарушение требований может повлечь штрафы до 35 млн. евро или 7 % от глобального годового оборота компании. Данный документ для систем высокого риска, включая HR-системы, вступает в силу в декабре 2027 года, что дает работодателям дополнительное время для адаптации. Регламент действует параллельно с Общим регламентом по защите данных (GDPR), который обеспечивает дополнительную защиту персональных данных работников.

Китай сочетает активную государственную стратегию развития ИИ с жестким контролем над его применением. Основой является Национальная стратегия развития ИИ нового поколения (2017)⁷⁷. В отличие от ЕС, здесь нет единого акта, подобного AI Act; регулирование осуществляется фрагментарно и ориентировано на конкретные сферы, особенно на платформенные технологии. Так, Положение об управлении рекомендациями алгоритмов в интернет-информационных услугах, было принято в 2021 году и требует от платформ обеспечивать прозрачность, запрещать дискриминационные пользовательские теги и предотвращать монопольное поведение. Положение об управлении услугами глубинного синтеза в интернете от 2023 г. регулирует технологии глубокого фейка. Этические нормы для ИИ нового поколения закрепляют «людоцентричный» подход и принципы справедливости, прозрачности и контролируемости⁷⁸.

Также можно отметить, что в США сформировалась судебная практика по данным прецедентам. В отличие от других стран, где судебная практика только начинает формироваться. Так, в 2025 году был рассмотрен коллективный иск о дискриминации по возрасту (*Mobley v. Workday, Inc.*). Суд в Калифорнии допустил иск к вендору системы управления талантами Workday, обвиняемому в том, что его алгоритмы скрининга резюме непропорционально отсеивают кандидатов старшего возраста, нарушая ADEA. В деле против iTutorGroup (2023) компания запрограммировала софт для найма автоматически отклонять женские заявки от кандидатов старше 55 лет и мужские – старше 60 лет. Компания выплатила 365 000 долларов более чем 200 соискателям. В другом деле (*Harper v. Sirius XM Radio* 2025) был подан коллективный иск о расо-

⁷⁷ Национальные стратегии развития искусственного интеллекта до 2030 года // it-word. URL: <https://www.it-world.ru/it-news/3a5im0am3auc8wsoc0kg8kwockskw4k.html>

⁷⁸ Нормативно-правовая база и тенденции развития искусственного интеллекта в Китае 2025–2026. URL: <https://iclg.com/practice-areas/data-protection-laws-and-regulations/02-ai-regulatory-landscape-and-development-trends-in-china>

вой дискриминации при найме через инструменты ИИ стороннего поставщика, использовавшие прокси-данные (почтовые индексы, учебные заведения) [15].

Таким образом, в зарубежных странах действует единый принцип, ответственность за действия ИИ-системы несет человек или юридическое лицо (работодатель, оператор платформы, разработчик), который ее использует или разворачивает. В США ЕЕОС прямо заявляет, что работодатель несет ответственность за решения, принятые с помощью ИИ, даже если инструмент предоставлен сторонним вендором. Судебные прецеденты это подтверждают. В ЕС AI Act четко распределяет обязанности между поставщиками и разворачивателями систем высокого риска. В Китае административная ответственность ложится на оператора платформы. Россия доктринально поддерживается аналогичного подхода. ИИ не признается субъектом права, поэтому ответственность за вред, причиненный его решениями, должна нести владелец системы или работодатель.

Заключение. В ходе исследования вопроса, является ли ИИ субъектом права или его объектом, был сделан вывод, что ИИ может существовать в правовой реальности как объект права. ИИ не может обладать правосубъектностью в трудовых отношениях, поскольку функционирование ИИ осуществляется через датификацию всех их участников.

Анализ защиты прав работников при применении технологий ИИ показал, что в зарубежных странах законодательство уделяет большое внимание данному вопросу. В США защита основана на доктрине «различного воздействия» (disparate impact). Если инструмент ИИ на практике приводит к негативным результатам для определенной группы работников (например, по расовому или возрастному признаку), это может считаться дискриминацией. В ЕС обязательным является информирование работников о том, что они взаимодействуют с ИИ, а также обеспечение человеческого надзора за их функционированием. В Китае Положения о рекомендациях алгоритмов запрещают использование «предвзятых пользовательских тегов» и требуют предоставления вариантов, не основанных на персонализации.

В России прямых механизмов защиты работников от решений ИИ в трудовом праве нет. Защита может осуществляться лишь через общие запреты дискриминации (ст. 3 ТК РФ) и нормы о защите персональных данных. Интересной представляется точка зрения Д.А. Новикова, который предлагает: «обязать работодателей предоставлять претендентам информацию о том, что ИИ был использован в процессе отбора, а также объяснять причины, по которым претендент не был выбран; установить ответственность работодателей за неправомерное использование ИИ» [6, с. 165].

Список литературы

1. Бегишев И.Р., Томашевский К.Л. Новые исследования правового регулирования искусственного интеллекта и цифровизации сферы труда в России и Беларуси (2021–2025 гг.) // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2025. Т. 167. №3. С. 42–53.

2. ИИ нас не заменит. Но в будущее возьмут не всех // Хабр. URL: https://habr.com/ru/companies/ru_mts/articles/1010836/ (дата обращения 15.03.2026).
3. Искусственный интеллект в охране труда: Новая эра безопасности для вашего предприятия // Институт прогрессивных технологий. URL: <https://www.mostrudexpert.ru/infocentr/iskusstvennyy-intellekt-v-ohrane-truda-novaya-era-bezopasnosti-dlya-vashego-predpriyatiya/> (дата обращения 15.03.2026)
4. Конец эпохи кадрового специалиста: как ИИ-агенты вытесняют из компании и меняют профессию в 2026 году // EmplsDocs. [URL: <https://empldocs.ru/ai-agents-hr-kedo-revolution> (дата обращения 20.03.2026)
5. Лаптев В.А. Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С.79–102.
6. Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. С.156–174.
7. Оркестрация ИИ-агентов в 2026: как 3 агента заменили отдел из 5 человек (кейс российской компании) // Habr.com. URL: <https://habr.com/ru/articles/1008598/> (дата обращения 15.03.2026)
8. От бумажных отчетов к цифровому контуру: изменения в охране труда в 2026 // РБК. URL: <https://companies.rbc.ru/news/pV449j8M75/ot-bumazhnyih-otchetov-k-tsifrovomu-konturu-izmeneniya-v-ohrane-truda-v-2026/>
9. Умная безопасность»: цифровые технологии меняют систему охраны труда в России // ИПБОТСП. URL: <https://ipbotsp.ru/blog/okhrana-truda/umnaya-bezopasnost-tsifrovye-tehnologii-menyayut-sistemu-okhrany-truda-v-rossii/> (дата обращения 15.03.2026)
10. Филипова И.А., Томашевский К.Л. Концепция цифрового трудового правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 4. С. 114-142.
11. Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С.162–182.
12. Хисамова З. И., Бегишев И. Р. Сущность искусственного интеллекта и проблема определения правосубъектности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. 2020. №2. С. 96-106.
13. Adam S. Forman, Greta Ravitsky, Elizabeth S. Torkelsen, Jennifer Stefanick Barna, Epstein Becker & Green States Ring in the New Year with Proposed AI Legislation. URL: <https://natlawreview.com/article/states-ring-new-year-proposed-ai-legislation>
14. AI on Trial: Implications of the Workday Lawsuit for Automated Hiring. URL: <https://hr.dickinson-wright.com/2025/06/03/ai-on-trial-implications-of-the-workday-lawsuit-for-automated-hiring/>
15. Chesterman, Simon. Artificial intelligence and the limits of legal personality // International and Comparative Law Quarterly. 2020. № 69(4). С. 819–844. URL: <https://doi.org/10.1017/S0020589320000366>

16. Dremluga, Roman, Kuznetsov Pavel and Mamychyev, Alexey. Criteria for Recognition of AI as a Legal Person. Journal of Politics and Law. 2019. № 12(3). С. 105–112. URL: <http://dx.doi.org/10.5539/jpl.v12n3p105>
17. EEOC Artificial Intelligence and Federal Employment Laws Employers are responsible for AI bias. // Equal Employment Opportunity Commission. URL: <https://legalclarity.org/eec-artificial-intelligence-and-federal-employment-laws/>
18. EU: Comprehensive AI Act includes obligations for employers. URL: <https://www.wtwco.com/en-us/insights/2025/03/eu-comprehensive-ai-act-includes-obligations-for-employers>
19. First U.S. AI hiring discrimination lawsuit settled by EEOC. URL: <https://www.hcamag.com/us/specialization/diversity-inclusion/first-us-ai-hiring-discrimination-lawsuit-settled-by-eec/456072>
20. The EU AI Act: What are the obligations for deployers? URL: <https://www.dataguard.com/blog/the-eu-ai-act-obligations-for-deployer/> (дата обращения 15.03.2026).

Давыдов Вадим Викторович,
науч. рук.: Киселева Е.В., к.ю.н., доцент,
Алтайский государственный университет,
г. Барнаул, Россия

**Актуальные вопросы алгоритмического управления:
контроль и оценка труда работников в условиях цифровизации**

Аннотация: В статье исследуются актуальные вопросы, возникающие в связи с внедрением алгоритмических систем управления в сферу трудовых отношений, что создает немало проблем в правоприменении. Автор исследует риски дискриминации, непрозрачности принятия решений, чрезмерного сбора персональных данных и психоэмоциональной нагрузки на работников при использовании алгоритмического контроля и оценки труда. Автор обращает внимание на пробелы в российском законодательстве, препятствующие эффективной защите прав работников и предлагает комплекс мер по совершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: алгоритмический менеджмент, алгоритмическое управление, искусственный интеллект, трудовые отношения, контроль и оценка труда, дискриминация, персональные данные, цифровизация

Введение. Развитие цифровой экономики влечет активное использование платформенной занятости, внедрение алгоритмических систем управления в трудовые отношения в нашей стране. Все это принципиально изменяет характер трудовых отношений: происходит фундаментальная трансформация традиционных моделей организации труда, создавая новые вызовы.

По мнению А.В. Кулагиной «Если еще десятилетие назад искусственный интеллект (ИИ) рассматривался преимущественно как вспомогательный инструмент, то сегодня алгоритмы берут на себя важные управленческие функции» [7, с. 1295].

Традиционная модель трудового правоотношения, концептуально оформленная в трудах Л.С. Таля, базируется на признании хозяйской (распорядительной) власти работодателя [8]. Однако в условиях цифровизации данная власть приобретает опосредованный характер, реализуясь через технологические и программные решения.

Одним из наиболее значимых проявлений этого процесса стало формирование так называемого алгоритмического менеджмента – практики, при которой функции по управлению, контролю и оценке труда работников частично или полностью делегируются компьютерным алгоритмам, в том числе системам искусственного интеллекта (далее – ИИ).

Алгоритмический менеджмент уже перестал быть уделом высокотехнологичных компаний или цифровых платформ. Сегодня автоматизированные системы применяются для мониторинга производительности труда в логистике, строительстве, финансовом секторе и государственном управлении.

Основная часть. Под алгоритмическим управлением в сфере труда следует понимать использование программного обеспечения, которое может включать ИИ, для полной или частичной автоматизации задач, систему управленческих практик работодателя, при которой одна или несколько функций по принятию кадровых решений возлагается на ИИ. Такие автоматизированные системы без непосредственного участия человека или с ограниченным его участием используются в отношении найма, распределения заданий, оценки выполнения трудовой функции, определения размера вознаграждения или увольнения работников [18].

С учетом динамики трудового правоотношения алгоритмический менеджмент может применяться на трех стадиях его существования: (1) при заключении трудового договора – для отбора кандидатов; (2) в период действия договора – для контроля и оценки труда работника; (3) при расторжении договора – для принятия решения об увольнении. Настоящая статья сосредоточена на второй, наиболее подвергнутой конфликтам стадии, поскольку именно в период действия трудового договора алгоритмический контроль приобретает системный и непрерывный характер.

Наиболее показательным примером алгоритмического управления трудом служат цифровые платформы для водителей такси (Uber, «Яндекс Go»): алгоритм в режиме реального времени распределяет заказы, фиксирует параметры поездки, формирует рейтинг водителя и может автоматически заблокировать аккаунт при снижении показателей ниже порогового значения [10]. Схожие механизмы внедряются на складах Amazon и в службах доставки, где системы отслеживают каждую операцию работника и сравнивают ее с нормативными показателями. В офисной среде получили распространение программные решения, анализирующие активность в корпоративных приложениях, продолжительность перерывов, скорость ответа на сообщения [11].

С правовой точки зрения принципиальным является вопрос о степени автономности алгоритма: принимает ли он решение самостоятельно (fully automated decision-making) либо лишь формирует рекомендацию, которую работодатель-человек может скорректировать. Именно данный критерий во многом определяет применимость конкретных правовых гарантий. Внедрение алгоритмических систем в сферу трудовых отношений порождает риск нарушения целого ряда положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Статья 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда по любым признакам, не связанным с деловыми качествами работника⁷⁹. Как справедливо отмечает И.В. Крылов, системы ИИ способны воспроизводить и усиливать человеческие предубеждения, содержащиеся в обучающих выборках [6, с. 7]. Так, если алгоритм обучен на необъективных или нерепрезентативных данных, то он с высокой вероятностью будет воспроизводить ту же предвзятость применительно к работникам.

⁷⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации / Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. 29.12.2025). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.03.2026).

Классическим примером служит случай с компанией Amazon, чей алгоритм подбора персонала систематически занижал оценку резюме, содержащих слова, ассоциирующиеся с женским полом. Это было обусловлено тем, что система обучалась на исторических данных, где большинство успешных кандидатов составляли мужчины. В результате алгоритм перенял дискриминационную практику и начал использовать ее автоматически [16].

Также, важно отметить, что кандидат или работник, как правило, не знает, по каким именно критериям алгоритм принял решение, и не имеет доступа к данным, на которых система обучалась. Доказать факт дискриминации в судебном порядке становится крайне сложно, поскольку в силу статьи 56 ГПК РФ бремя доказывания лежит на истце, а разница в объемах информации между сторонами очевидна [5, с. 92].

Указанная выше проблема переводит нас к еще одной, не менее важной, известной в научной литературе как «Black box» или «черный ящик» [10; 12; 14]. Современные системы искусственного интеллекта, основанные на глубоком машинном обучении, часто характеризуются слабым истолкованием: даже разработчики не всегда могут объяснить, почему алгоритм принял то или иное конкретное решение, что входит в противоречия с некоторыми нормами ТК РФ. Тем самым, исключая возможность эффективной правовой защиты нарушенных прав работника.

Как известно, в трудовом законодательстве установлен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора и обязанность работодателя по требованию кандидата сообщить причину отказа в письменной форме (статья 64 ТК РФ). Однако решение алгоритма, сформированное внутри «черного ящика», не может быть выражено в виде конкретных правовых фактов. Возникает коллизия: работодатель формально предоставит кандидату «человеческое» объяснение, например, недостаточный уровень знаний, в то время как реальным мог быть иной признак, по которому алгоритм отказал. Доказать несоответствие формальной причины и реального алгоритмического вывода при отсутствии доступа к коду и базе данных модели практически невозможно.

Идея алгоритмической прозрачности получила определенное концептуальное оформление в Национальной стратегии развития искусственного интеллекта до 2030 года⁸⁰. В качестве важных принципов, сформулированных в стратегии – объяснимость результатов работы ИИ-систем и недискриминационный доступ к информации о механизмах их функционирования. Но как указывает К. А. Караманов, вместе с тем Стратегия носит программный, а не нормативный характер: она формулирует ориентиры государственной политики, но не порождает конкретных обязательств для работодателей и не наделяет работников субъективными правами в сфере алгоритмического менеджмента [4, с. 44]. Тем самым декларируемые принципы прозрачности и объяс-

⁸⁰ Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 15.02.2024) «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года») // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

нимости пока остаются лишены механизма практической реализации в трудовых отношениях, что обуславливает необходимость их имплементации в Трудовой кодекс РФ.

В Трудовом кодексе РФ содержится принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 2 ТК РФ). Исследования в области эргономики и психологии труда свидетельствуют о том, что непрерывный алгоритмический мониторинг и постоянная «гонка за показателями» приводят к значительному росту психоэмоциональной нагрузки, формированию устойчивого стресса [9]. Неопределенность критериев оценки и непредсказуемость решений ИИ о вознаграждении или наказании усиливают тревожность работников, подрывают мотивацию и дестабилизируют трудовые отношения.

Стоит уделить внимание и персональным данным работников, ведь алгоритмические системы собирают и анализируют их колоссальными объемами: от времени активности, ФИО, номеров телефонов, до паспортных данных и биометрических показателей. Такая практика ставит острые вопросы соблюдения законодательства о персональных данных. Согласно 14 главе ТК РФ, обработка персональных данных работника должна осуществляться с его согласия, исключительно в целях, связанных с выполнением трудовой функции.

Особую обеспокоенность вызывает использование алгоритмов для анализа эмоционального состояния, мимики, интонации голоса, нажатия клавиш и движения мыши [12; 13]. Применение подобных систем в трудовых отношениях может затрагивать право работника на неприкосновенность частной жизни и может рассматриваться как чрезмерный контроль, если не обеспечены принципы соразмерности, законности и прозрачности обработки данных. Работодатель обязан определять конкретные цели использования таких технологий, обеспечить информирование работников и получить их согласие.

В Трудовом кодексе РФ в ч. 6 ст. 86 ТК РФ установлен прямой запрет принимать решения, затрагивающие интересы работника, исключительно на основании результатов автоматизированной обработки его персональных данных. Следовательно, работодатель наделен правом использовать алгоритмы при контроле и оценке труда работников. Между тем, принимать решения, затрагивающие интересы работника на основе исключительно автоматизированной обработки таких данных работодателю запрещено. Вердикт программы может служить лишь сигналом, но финальное решение обязательно должен принимать живой руководитель, который обязан лично рассматривать эти данные и только потом выносить решение. Например, право применять дисциплинарное взыскание принадлежит исключительно работодателю, а не автоматизированной системе (ст. 192 ТК РФ).

Приведем пример из судебной практики: Московский областной суд в апелляционном определении по делу № 33-38132/2025 признал незаконным приказ о привлечении главного бухгалтера к дисциплинарной ответственности за опоздания, поскольку работодатель основывался исключительно на данных системы контроля и управления доступом (СКУД), «то есть на персональных данных, полученных в результате автоматизированной обработки, не запросив

надлежащим образом объяснения работника и не представив иных доказательств»⁸¹. В своем решении суд указал, что закон прямо запрещает работодателю принимать решения, затрагивающие интересы работника, основываясь только на таких автоматизированных данных, и отсутствие других доказательств вины влечет отмену взыскания.

Заключение. Таким образом, проведенный анализ позволяет констатировать, что действующее российское трудовое законодательство в целом содержит отдельные нормы, ограничивающие произвольное использование алгоритмических систем в сфере труда – в частности, запрет дискриминации, требования к обработке персональных данных и прямой запрет принятия решений исключительно на основе автоматизированной обработки. Вместе с тем, эти нормы формировались в принципиально иных условиях и не способны в полной мере ответить на вызовы алгоритмического менеджмента. Проблема «черного ящика», непропорциональный сбор данных о работниках, психоэмоциональные последствия непрерывного цифрового контроля – все это остается в правовой «серой зоне», лишая работника реальных инструментов защиты своих прав. Такое положение дел требует системного законодательного ответа.

С учетом выявленных пробелов представляется необходимым рассмотреть следующий комплекс мер по совершенствованию российского трудового законодательства.

Во-первых, целесообразно закрепить в главе 14 ТК РФ право работника на получение разъяснения алгоритмического решения. По запросу работника работодатель должен в разумный срок предоставить понятное описание ключевых факторов, повлиявших на принятое решение, в пределах технической возможности. Данная оговорка имеет принципиальное значение, поскольку, как отмечалось ранее, полная интерпретация сложных моделей машинного обучения зачастую невозможна даже для их создателей. Следовательно, речь должна идти не о раскрытии исходного кода или внутренней архитектуры системы, а о предоставлении содержательного объяснения в доступной форме – например, указании на значимые показатели эффективности, повлиявшие на итоговую оценку. Сходный подход реализован в статье 22 Регламента GDPR Европейского Союза в отношении автоматизированных решений, затрагивающих субъектов персональных данных⁸².

Во-вторых, необходимо нормативно установить требование о реальном участии работодателя при принятии существенных кадровых решений, включая увольнение, применение дисциплинарных взысканий и значительное снижение оплаты труда. Практика показывает готовность судов признавать такие решения незаконными при отсутствии фактического участия человека, однако это не заменяет прямого законодательного регулирования. В ТК РФ следует прямо закрепить обязанность работодателя (уполномоченного представителя) самостоя-

⁸¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 22.10.2025 по делу № 33-38132/2025 (УИД 50RS0001-01-2024-012197-66). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.03.2026).

⁸² General Data Protection Regulation (GDPR). URL: <https://gdpr-info.eu/> (дата обращения: 15.03.2026).

тельно исследовать обстоятельства дела и право на выбор следовать или нет алгоритмической рекомендации. Это позволит исключить формальное согласование решений, при котором работник лишь подписывает автоматически сформированные документы, не имея реальной возможности их оценить, изменить или дать какие-либо объяснения.

В-третьих, требуется пересмотреть распределение бремени доказывания по трудовым спорам, в том числе, связанным с применением алгоритмических систем. В действующей модели работник обязан доказать факт дискриминации, а также автоматизированный характер принятого решения, что существенно затрудняет защиту его прав из-за информационного неравенства сторон. Обоснованным представляется закрепление правила, согласно которому при представлении работником достаточных косвенных доказательств использования алгоритмической системы, бремя доказывания неавтоматизированного характера решения возлагается на работодателя. Такой подход согласуется с уже сложившейся практикой по делам о дискриминации при приеме на работу.

В-четвертых, необходимо уточнить правовое регулирование обработки персональных данных работников применительно к алгоритмическому контролю. Главу 14 ТК РФ следует дополнить нормой о закрытом перечне данных, допустимых к сбору для целей контроля и оценки труда. За пределами этого перечня должны находиться, в частности, биометрические и поведенческие данные, используемые в системах анализа эмоционального состояния. Их обработка может допускаться исключительно при наличии отдельного, информированного согласия работника с четко определенными целями, при этом такое согласие не должно выступать условием заключения трудового договора. Также необходимо закрепить право работника на доступ к данным, использованным при принятии алгоритмических решений.

В-пятых, в перспективе следует внедрить риск-ориентированный подход к регулированию систем искусственного интеллекта в сфере труда. По аналогии с европейским регулированием AI Act, 2024 г. [19] в российском законодательстве целесообразно выделить категорию систем повышенного риска, к которым относятся алгоритмы, применяемые при найме, оценке, оплате и увольнении работников. Для таких систем должны быть установлены требования к регулярной проверке на предмет дискриминационных эффектов, ведению документации и обеспечению возможности вмешательства человека. Как отмечается в научной литературе, действующая Национальная стратегия развития ИИ до 2030 года уже закрепляет принципы объяснимости и недискриминации, однако их программный характер не обеспечивает прямого правового действия. Их трансформация в обязательные нормы трудового законодательства является необходимым этапом дальнейшего регулирования.

Список литературы

1. Боровченкова В.О. Правовые аспекты реализации работодательской власти: применение искусственного интеллекта // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2. С. 23–26.

2. Забелина О.В., Пилипчук Н.В. Алгоритмическое управление трудом в сфере платформенной занятости: проблемы и перспективы регулирования // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 9. С. 1295–1310.
3. Еремина С. Н. Искусственный интеллект в трудовых отношениях: инновации и права работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 4. С. 19–22.
4. Караманов К.А. Алгоритмическая прозрачность как принцип правового регулирования искусственного интеллекта // Legal Bulletin. 2025. № 2. С. 43–54.
5. Крылов И.В. Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. 2023. № 7. С. 90–97.
6. Крылов И. В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 6–9.
7. Кулагина А. В. Алгоритмическое управление, контроль и оценка работников: проблемы регулирования // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. 2024. № 1. С. 70–77.
8. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.
9. Филипова И.А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16–18.
10. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12–15.
11. Amazon Report: Monitoring and Productivity Tracking. 2020. URL: https://static1.squarespace.com/static/5e449c8c3ef68d752f3e70dc/t/5f4cffe23958d79eae1ab23/1598881772432/Amazon_Report_Final.pdf (дата обращения: 15.03.2026).
12. Amazon to monitor employees' keyboard and mouse activity // Vice. – Режим доступа: <https://www.vice.com/en/article/dyvej/q/amazon-monitor-employees-keyboard-mouse> (дата обращения: 15.03.2026).
13. Amazon будет следить за каждым движением сотрудников // Safe.CNews. 2021. 13 августа. URL: https://safe.cnews.ru/news/top/2021-08-13_amazon_budet_sledit_za_kazhdym (дата обращения: 15.03.2026).
14. Bowdler M., Lahti H., Jelenko M., Buresti G., Valtonen T. Algorithmic management and psychosocial risks at work: An emerging occupational safety and health challenge / // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2026. Vol. 52, № 1. P. 1–5.
15. Data & Society. Algorithmic Management Explainer. – New York: Data & Society Research Institute, 2019. URL: https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf (дата обращения: 15.03.2026).
16. Dastin J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women // Reuters. 2018. URL: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs->

automation-insight/amazon-scrapes-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G/ (дата обращения: 15.03.2026).

17. Internal documents show Amazon's dystopian system for tracking workers every minute of their shifts // Vice. URL: <https://www.vice.com/en/article/5dgn73/internal-documents-show-amazons-dystopian-system-for-tracking-workers-every-minute-of-their-shifts> (дата обращения: 15.03.2026).

18. OECD. Algorithmic management in the workplace. – Paris: OECD Publishing, 2025. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/algorithmic-management-in-the-workplace_3c84ed6d/287c13c4-en.pdf (дата обращения: 15.03.2026).

19. The EU AI Act: What are the obligations for deployers? URL: <https://www.dataguard.com/blog/the-eu-ai-act-obligations-for-deployer/> (дата обращения 15.03.2026).

Дзедоева Элина Шамльевна,
науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

Электронное оформление трудовых отношений: практические достоинства и правовые риски

Аннотация. Автор рассматривает актуальные вопросы законодательного регулирования в области электронного документооборота. Анализируются как положительные, так и проблемные стороны электронного оформления трудовых отношений, проводится сравнительный анализ существующих норм трудового права с учетом судебной практики. В ходе исследования был выявлен комплекс основных юридических проблем и предложены возможные пути их законодательного разрешения в процессе цифровизации трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, электронный документооборот, цифровизация, расторжение трудового договора, персональные данные

Введение. Любая отрасль правоотношений в настоящий момент подвергается стремительной цифровизации. Скорость всех процессов и соответствие документооборота (далее также – документационный оборот) современным правоотношениям свидетельствует о необходимости внедрения электронных систем учета. Множество видов электронного учета документов, имеющих юридическое значение, подтверждают, что активизацию процесса перехода трудовых отношений и их оформления в цифровую сферу стоит ожидать в самое ближайшее время.

Отметим, что внедрение электронного документационного оборота не имеет обширной истории правового регулирования. Однако стоит обратить внимание, что определенный процесс его формирования, который реализован за последние несколько лет, все же имеет возможность осуществить его анализ. Именно не устоявшаяся практика демонстрирует наличие рисков в рассматриваемой области, что выражается в фрагментарном отчасти законодательстве, и в отсутствии единого подхода со стороны правоприменителей и государства.

Актуальность научной работы связана с цифровой трансформацией трудовых отношений и стремительным внедрением электронного документооборота в области наемного труда. Степень научной разработанности темы к настоящему времени весьма значительна. Вопросам электронного оформления трудовых отношений посвящены работы многих правоведов; в их числе известные ученые: А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Т. А. Полякова, Г. Г. Камалова. Целью научной работы является исследование практических достоинств и правовых рисков при реализации электронного оформления трудовых отношений. При проведении исследования использовались методы: системный анализ, сравнение, описание.

Основная часть. Процесс перехода на электронный документооборот в трудовых отношениях обусловлен его несомненными положительными факторами и результатами, главный из которых: быстрота сбора, обработки и хранения информации. Законодательство, хоть и не всегда успевает меняться вместе с правоотношениями, тем не менее, всегда стремится к актуализации.

Процесс цифровизации затронул множество сфер правоотношений. Примером является судебная система, которая начала внедрять электронный документационный оборот в 2008 году [1], то есть более пятнадцати лет назад. В более позднее время подобные системы были созданы и на базе органов исполнительной власти и в правоохранительных органах. Однако рассматривая их, можно сделать вывод о том, что одна из сторон таких правоотношений – публичное образование, и внедрение государства систем «внутри себя» сталкивается с меньшим сопротивлением, по сравнению с частными правоотношениями. Представляется, что в настоящее время цифровизация трудовых отношений системы работодатель – работник находится в меньшей степени развития по сравнению с публичным управлением исходя из двух аспектов:

- наличие частных сторон правоотношений (работника и работодателя), для которых нет очевидного преимущества внедрения электронного документооборота;
- отсутствие законодательного требования внедрения цифровизации документооборота в трудовых правоотношениях.

Вышеназванные причины затормаживают процесс цифровизации в трудовых правоотношениях. При этом прослеживается наличие побудительных сигналов работодателям о том, что государство в этом заинтересовано: множество программ свидетельствует о том, что в настоящее время законодатель применяет широкий круг инструментов, направленных на цифровизацию документационного оборота.

В качестве примеров можно привести Национальную программу «Цифровая экономика РФ», в которую входит федеральный проект «Нормативное регулирование цифровой среды» [2], напрямую затрагивающий трудовые правоотношения; Государственную программу «Информационное общество», которая развивает «удовлетворение потребности рынка труда» [3] на период с 2025 по 2030 годы; Стратегию развития информационного общества в РФ на 2017 – 2030 годы, которая среди своих целей выделяет «внедрение систем повышения эффективности труда» [4] и множество иных программ.

Развитие электронного документационного оборота долгое время вызывал самые противоречивые мнения. До начала пандемии COVID-19 Минтруд России в своем письме указывал, что «право работодателя, какую форму ведения документации ему выбирать (бумажную или электронную) не распространяется на те документы, которые, либо предоставляются под роспись работнику, либо прямо предусмотрены Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) [5]: такие документы могут быть исключительно «бумажными» [6].

Во время изоляции работодателей от обычных условий жизнедеятельности, произошедшей в 2020 году под влиянием распространения COVID-19 и стремительном переходе работников на удаленную работу, позиция Минтруда

России начала меняться. Дальнейшие законодательные изменения начали допускать возможность обмена электронными документами между работодателем и работником. Однако это не исключило некоторую неурегулированность законодательства и отсутствие четких критериев, предъявляемых к электронным документам, а также их перечню.

В своей научной работе А. А. Агафонова справедливо уточняла, что «многие суды признавали, что электронные документы, подписанные квалифицированной электронной подписью, все же могут применяться» [7]. Отметим, что эта позиция базировалась на законе «Об электронной подписи», согласно которому «электронный документ юридически равнозначен любому аналогичному документу на бумаге, если сам закон не требует предоставления исключительно последних» [8]. Реализация подобных норм порождает еще большую сложность, т.к. объем правового регулирования кратно расширяется.

Дальнейшее изучение аспекта полноты правового регулирования и наличия законодательных пробелов в этой области показывает неурегулированность вопроса отзыва заявления о расторжении трудового договора. Статья 80 ТК РФ однозначно закрепляет письменную форму предупреждения работника о его намерении расторгнуть трудовой договор, однако, форма (письменная, иная другая) отзыва такого заявления законодателем не определена. Эта норма в последний раз подвергалась законодательным изменениям в 2006 году, когда электронного документационного оборота в этой сфере не существовало. Вместе с этим ТК РФ закрепляет процесс взаимодействия работника и работодателя посредством электронных документов. В одной из таких норм, в статье 22.3. ТК РФ устанавливается возможность подписания отзыва заявления об увольнении электронной подписью. Фактически это свидетельствует о том, что подобный отзыв может носить электронный характер, без дублирования на бумажном носителе, о чем отсутствует упоминание в статье 80 ТК РФ. Это одна из выявленных неточностей. Однако, это т.н. «рассогласование» несколько глубже, т.к. указание на отзыв заявления об увольнении в статье 22.3. ТК РФ делает возможным его электронную форму.

Дальнейшая проблематика складывается из применения к такому взаимодействию положений статей 22.1. – 22.3. ТК РФ, которые допускают электронный документационный оборот лишь в отношении тех работников, которые перешли на этот электронный документационный оборот со всеми законодательными требованиями.

Возникает вопрос взаимодействия двух норм: при отсутствии согласия, уведомления или, в целом, перехода на электронный документооборот, может ли работник отзываться заявлением посредством электронного документа. На этот вопрос в своем письме ответил Минтруд РФ, который довольно однозначно указал следующее: «отзыв заявления об увольнении может быть направлен работником в электронном виде в случае, если работодатель осуществляет ЭКДО с данным работником и, если отзыв заявления об увольнении включен в перечень электронных документов, в отношении которых осуществляется ЭКДО, утвержденный локальным нормативным актом» [9]. Это подтверждает то, что

право работника на такой отзыв носит не общий характер, и содержит множество формальных условий.

Однако судебная практика демонстрирует иной подход. В г. Кемерово был рассмотрен спор, в котором Б. обжаловала свое увольнение, т.к. в период между подачей заявления об увольнении и фактом увольнения ею были направлены два отзыва своего заявления: посредством почты и посредством электронной почты. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований, в то время как апелляционная и кассационная инстанция встала на сторону работника. Примечательным в данном споре является указание суда на то, что «поскольку трудовым законодательством не предусмотрен определенный способ подачи заявления об отзыве заявления об увольнении, работник имеет право отозвать свое заявление любым доступным для него способом» [10], что фактически противоречит разъяснениям Минтруда РФ о том, что электронная форма допустима лишь при переходе работодателя на электронный документооборот. При этом позиция суда вполне понятна и законна: трудовое законодательство действительно не содержит подобных требований, а вышеуказанные разъяснения носят лишь информационный характер и не являются источником права. Подобное решение не единственное. Вологодским городским судом было вынесено решение, в котором гражданин обжаловал свое увольнение [11].

На наш взгляд рассмотренное выше подтверждает тезис не только об отсутствии конкретной нормы в отношении определенного документа, а об отсутствии общего подхода законодателя и правоприменителя к широте распространения электронного документооборота. Это свидетельствует о том, что законодатель придерживается расширения тех правоотношений, которые могут переходить в электронную среду. Работодатели, при этом, придерживаются иной точки зрения, и устранение разных подходов возможно лишь посредством исключения из законодательных норм неопределенности. Все это подтверждает необходимость внесения изменений в трудовое законодательство, которое бы однозначно урегулировало вопрос возможности подачи заявлений посредством электронной переписки работодателя и работника.

Выявленная проблематика не единственная в рассматриваемой области. Одним из существенных вопросов, который тревожит как граждан, так и государственные органы, при использовании электронного документационного оборота – сохранность персональных данных. Для бесперебойного функционирования электронной системы документационного оборота необходим актуальный комплекс правовых и технических мер, обеспечивающих защищенность информационной системы. Надежность обеспечения информационной безопасности является одной из центральных в процессе цифровизации общественных отношений. В научной литературе отмечается, что информационная безопасность выступает фундаментом информационного права и важнейшей составляющей цифровой сферы [12]. В своей работе А. М. Лушников и М. В. Лушникова справедливо обращают внимание на то, что обеспечение информационной безопасности необходимо рассматривать с более широкой точки зрения – безопасности труда [13]. При общем упоминании информационной безопасности всегда обращается внимание на массовые взломы и утечки информации. Именно в рамках

трудовых отношений подобные прецеденты встречаются на практике не часто, лишь из-за низкой развитости у работодателей электронного документооборота. Однако в частноправовых отношениях подобные примеры не редкость. Так, например, в марте 2021 года произошла утечка данных «Яндекс. Еда» [14]. На наш взгляд, при рассмотрении вопросов информационной безопасности необходимо обращать внимание именно на тот факт, что при электронном сборе информации, определенный круг лиц уже имеет к ней доступ, а надежное сохранение данных – в т.ч. законодательная задача государства.

Кадровый электронный документооборот осуществляется посредством платформы «Работа в России», доступ к которой имеет очень широкий круг лиц, в том числе и частные лица, прошедшие регистрацию в этой системе. Законодательное регулирование не содержит сведений о том, в каком объеме передается и предоставляется информация участникам платформы. Кроме того, Постановление Правительства РФ в качестве участников содержит довольно широкие формулировки, например «федеральные органы исполнительной власти» и «исполнительные органы субъектов РФ» [15], что представляет собой очень значительное количество органов и должностных лиц. На наш взгляд, распространение указанной персональной информации на государственные органы и лица в избыточно-неопределенном количестве является лишним поводом для неправомерного распространения персональных данных.

Отдельно отметим, что подобные риски имеют очень широкий характер и касаются не столько трудовых правоотношений, сколько всего подхода государства к работе с персональными данными. В связи с этим представляется целесообразным комплексное совершенствование законодательства в области регулирования защиты персональных данных, о проблематике которой, в условиях цифровизации, не раз отмечалось учеными.

Заключение. Таким образом, в настоящее время, в области цифровизации трудовых отношений можно установить наличие следующих основных проблем:

- низкая распространенность электронного кадрового оборота, что складывается из низкой заинтересованности работников и работодателей в этом;
- наличие законодательных коллизий норм права ТК РФ, которые предусматривают электронный оборот документов в одних нормах и «письменную форму» в других;
- отсутствие единого подхода законодателя и правоприменителя в отношении распространенности применения электронного кадрового документационного оборота в отношении конкретных документов;
- проблема взаимодействия норм ТК РФ, которые не уточняют возможность применения документов с электронной подписью в отношении работников, которые не переведены на электронный документооборот;
- отсутствие правил представления отзыва работником заявления об увольнении, в том числе отсутствие указания на электронный обмен информацией;
- отсутствие норм, позволяющих защитить персональные данные работников, которые переведены на электронную форму документационного оборота;
- широкий доступ лиц к персональным данным, загружаемым в систему «Работа в России»;

– отсутствие уточненного перечня органов власти, которые являются участниками платформы «Работа в России».

Возможные пути законодательного решения проблем в области электронного оформления трудовых отношений предлагаются следующие:

– разработка государственной политики, при которой возрастет заинтересованность работодателя в электронном ведении документов, например, в рамках совершенствования налоговых правоотношений;

– актуализация норм законодательства в отношении каждого конкретного документа, упоминание которого закреплено в ТК РФ, на примере отзыва работником заявления на увольнение (статья 80 ТК РФ);

– включение в ТК РФ нормы, которая предусматривала бы возможность работника отозвать заявление о расторжении трудового договора посредством электронной почты вне зависимости от его перехода на электронный документационный оборот;

– приведение в соответствие норм статей 22.1–22.3 ТК РФ, и принятие решение о невозможности электронного документационного оборота с теми работниками, которые не переведены на электронный документационный оборот, исходя из позиции Министерства труда и социальной защиты РФ;

– разработка законодательного перечня тех данных, к которым получают доступ пользователи и участники платформы «Работа в России», а также объема такой информации;

– разработка законодательного перечня тех органов исполнительной власти, которые имеют доступ к полному объему персональных данных, публикуемых на платформе «Работа в России».

Представляется, что электронное оформление трудовых отношений является сферой, которая затрагивает большое количество прав и законных интересов множества субъектов трудового права. Детальное правовое регулирование и отсутствие законодательных пробелов позволит усовершенствовать электронный документационный оборот и способствовать построению в трудовых отношениях развитого информационного общества.

Список литературы

1. Федеральный закон от 22.12.2008 № 262-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2008, № 52 (ч. 1), ст. 6217.

2. Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7).

3. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 313 (ред. от 25.12.2024) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 18 (часть II), ст. 2159.

4. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» // Собрание законодательства РФ. 2017, № 20, ст. 2901.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
6. Письмо Минтруда России от 06.03.2020 № 14-2/ООГ-1773 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. 2020, № 4.
7. Агафонова, А. А. Электронный документооборот в сфере трудовых правоотношений // Актуальные проблемы науки в исследованиях студентов, ученых, практиков: Сборник научных статей по результатам Международной научно-практической конференции, Ижевск, 26–27 апреля 2023 года. – Ижевск: Ижевский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)», 2023. – С. 103-111.
8. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «Об электронной подписи» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
9. Письмо Минтруда России от 01.02.2023 № 14-6/ООГ-728 // Официальные документы. (Приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2023, № 10.
10. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2022 № 88-9762/2022 по делу № 2-116/2021. СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ008&n=72365#q0S9YfU0WypVeUY41> (дата обращения: 16.03.2025).
11. Решение Вологодского городского суда Вологодской области № 2-5015/2017 от 17 мая 2017 г. по делу № 2-5015/2017. Судебные и нормативные акты РФ. Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/ONT6jIDMKZrq/> (дата обращения: 16.03.2025).
12. Полякова, Т. А. Правовое обеспечение информационной безопасности при построении информационного общества в России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008. 38 с.
13. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2020. №10. С. 19-29.
14. Масло, Ю. В. Защита персональных данных как одна из главных проблем современного общества // Международный научный журнал «Слово в науке». 2023. №14. С. 16-19.
15. Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 (ред. от 14.02.2024) «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (вместе с «Правилами функционирования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России») // Собрание законодательства РФ. 2022. № 21. Ст. 344.

Зеленюк Ангелина Юрьевна,
науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

**Правовой статус лица, выполняющего работу
через маркетплейс: проблемы квалификации и поиск баланса между авто-
номией и социальной защитой**

Аннотация. Работа посвящена исследованию правового положения лиц, выполняющих работу через цифровые платформы (маркетплейсы). Анализируются проблемы квалификации отношений как трудовых или гражданско-правовых в контексте нового законодательного регулирования. Рассматривается заложенный в законе механизм балансирования между автономией партнера-исполнителя и необходимостью его социальной защиты. Обосновывается необходимость введения дифференцированного правового статуса «платформенных работников», сочетающего гибкость с базовыми социальными гарантиями.

Ключевые слова: трудовые отношения, платформенная занятость, цифровая платформа, маркетплейс, правовой статус, социальная защита, алгоритмическое управление

Введение. По данным Ассоциации компаний интернет-торговли (АКИТ) в 2026 году объем покупок на цифровых платформах достиг 96,2 % от всей совокупности электронной коммерции [1]. Стремительная экспансия платформенной экономики, движимая сетевым эффектом⁸³, трансформирует не только потребительские привычки, но и структуру занятости, создавая структурные дисбалансы. Согласно официальной статистике Росстата численность лиц, занятых в 2025 году в платформенной экономике, достигла 3,2 млн. человек [2]. Вместе с тем результаты независимых исследований демонстрируют существенную вариативность оценок: показатели эпизодической платформенной занятости колеблются в диапазоне от 2 до 5 млн. человек [3]. Значительный разброс данных отражает объективные методологические трудности идентификации данного социально-экономического феномена и служит эмпирическим подтверждением тезиса о нахождении «платформенных работников» в «юридической серой зоне».

Особую актуальность приобретает вопрос о правовом статусе лиц, выполняющих работу через маркетплейсы. В отличие от продавцов (селлеров), чей статус относительно определен в рамках гражданско-правовых конструкций, лица, занятые в логистической инфраструктуре платформ, оказываются в зоне правовой неопределенности. Формально выступая как самозанятые, или как партнеры-исполнители, они фактически интегрированы в производствен-

⁸³ Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 4.

ный процесс платформы, подчиняются алгоритмическому управлению и экономически зависимы от нее.

Актуальность представленного исследования заключается в том, что размывание границ между трудовым и гражданско-правовым регулированием в сфере электронной коммерции порождает фундаментальное противоречие между автономией (гибкостью, свободой графика) и социальной защитой (стабильностью, гарантиями). Отсутствие адекватного правового статуса для т.н. «работников маркетплейсов» ставит под угрозу реализацию конституционных принципов охраны труда и социального обеспечения. Практическая целесообразность работы обусловлена необходимостью выработки баланса между инновационным развитием платформ и защитой прав лиц, чья занятость приобретает все более уязвимый характер. С учетом принятия Федерального закона от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации»⁸⁴, целью исследования является комплексный анализ правового статуса лиц, выполняющих работу через маркетплейсы, выявление проблем квалификации их отношений с платформами и поиск модели, сочетающей гибкость с социальными гарантиями. Для этого применялись методы синтеза, анализа, дедукции и индукции, а также формально-юридический метод и метод сравнительного правоведения.

Основная часть. Теоретическое осмысление правового статуса платформенных работников требует обращения к фундаментальным положениям трудового права. Л. С. Таль заложил основу понимания трудовых отношений как отношений несамостоятельного, зависимого труда [4, с. 8], что долгое время служит методологической основой для разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений.

Современные исследователи, в частности профессор М. В. Лушникова и профессор А. М. Лушников, развивают эту концепцию, акцентируя внимание на институциональной оформленности и нормативной защищенности трудовых отношений. Однако в условиях платформенной экономики, традиционные критерии квалификации общественных отношений, полагаем, становятся недостаточно эффективными. Ученые отмечают тревожную тенденцию к прекаризации занятости, выражающуюся в распространении неустойчивых форм трудоустройства. Это приводит к снижению стабильности и защищенности работников [5, с. 56; 6, с. 108-109], особенно в контексте правовой природы маркетплейса.

Современная цифровая платформа, иначе маркетплейс, представляет собой сложную цифровую экосистему, в которой платформа совмещает три взаимоисключающие роли: организатора цифровой среды (нейтральный посредник), активного участника рынка и регулятора. Эта тройственная природа порождает системный конфликт: принцип нейтралитета нарушается, а владение

⁸⁴ Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» (вступает в силу с 01.10.2026) // Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.02.2026).

цифровой средой создает предпосылки для злоупотребления доминирующим положением.

Для целей квалификации трудовых отношений принципиальное значение имеет разграничение между двумя категориями участников платформенной экономики. Продавцы (селлеры) реализуют товары через маркетплейс, регистрируются в качестве самозанятых или индивидуальных предпринимателей и самостоятельно формируют ассортимент и цены. Их отношения с платформой опосредуются гражданско-правовыми договорами. Хотя и здесь возникают вопросы зависимости от алгоритмов ранжирования и экономической привязанности, их статус все же ближе к классическому предпринимательству. Наиболее часто в практике возникают проблемные аспекты, связанные с разграничением ответственности между продавцом и маркетплейсом, в частности в вопросах контрафакта, защиты прав потребителей, а также в связи с неосновательным односторонним изменением условий, наложением комиссий и штрафов.

Совершенно иную категорию составляют работники логистической инфраструктуры – курьеры, водители, работники складов и пунктов выдачи заказов. Их деятельность характеризуется личным выполнением работы, контролем со стороны алгоритмов, экономической зависимостью от платформы. Как справедливо отмечает Н. В. Колотова, смешение этих категорий в публичном дискурсе и нормативных актах приводит к тому, что защитные меры, ориентированные на уязвимых курьеров и водителей, либо не применяются, либо, напротив, неоправданно распространяются на независимых продавцов, искажая экономическую природу отношений [7, с. 934].

В докладе Международной организации труда выделены два типа цифровых платформ [8]: сетевые (глобальные), где услуги оказываются удаленно, и локализованные (локальные), где услуги оказываются в определенных местах индивидуальными работниками. На локализованных платформах чаще всего эта платформа выступает в роли «цифрового работодателя», контролируя выполнение услуг и устанавливая стандарты работы. Активные локальные платформы создают ситуацию, при которой формально независимый исполнитель фактически интегрирован в производственный процесс платформы, подчиняется алгоритмическому управлению и не может реально влиять на условия труда [9, с. 156].

Наиболее сложный для квалификации признак – подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка. В контексте платформенной занятости традиционная модель прямого административного контроля трансформируется: функции регламентации и надзора делегируются автоматизированным алгоритмическим системам, а нормативная база сводится к условиям пользовательской оферты. Алгоритмическое управление проявляется в определении графика работы через систему принятия или отклонения заказов и коэффициент активности, контроле дисциплины посредством штрафов за отказы, опоздания и низкий рейтинг, установлении норм выработки в виде минимального количества заказов для сохранения статуса или получения бонусов, а также оценке качества труда через рейтинговую систему. Все это в какой-то мере очень близко к

содержанию понятия дисциплины труда, определяемой самостоятельно работодателем в соответствии со статьей 189 ТК РФ.

А. В. Серова характеризует эту ситуацию как «иллюзию автономии», отмечая, что исполнитель формально может выбирать заказы и время работы, но алгоритмические штрафы за отказ и понижение рейтинга делают это право фиктивным. В результате возникает феномен добровольно-принудительного труда, когда человек юридически свободен, но экономически вынужден подчиняться правилам платформы [10, с. 262].

Ключевым признаком трудовых отношений выступает экономическая зависимость, в классическом понимании выражающаяся в получении работником единственного или основного дохода от работодателя (заработной платы за выполнение трудовой функции). На цифровых платформах такая зависимость может сохраняться при полном отсутствии формальных признаков трудовых отношений – за счет интероперабельности данных (обеспечивающей сквозной мониторинг деятельности исполнителя) и цифровой привязки (создающей зависимость от алгоритмов платформы: формирования рейтинга, доступа к инструментам взаимодействия). Это формирует основную квалификационную проблему.

Принятый 31 июля 2025 года Федеральный закон № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», вступающий в силу с 1 октября 2026 года (далее – федеральный закон № 289-ФЗ), представляет собой первую системную попытку законодательного ответа на вызовы цифровой трансформации. Необходимо отметить, что Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2026 года установлены количественные критерии отнесения платформ к регулируемым информационным посредникам⁸⁵.

Федеральный закон № 289-ФЗ вводит фигуру субъекта правоотношения – «партнера-исполнителя» (далее – исполнитель), формально закрепляя гражданско-правовую природу его отношений с оператором посреднической цифровой платформы (далее – оператор маркетплейса, оператор). Критерии, перечисленные в статье 15 федерального закона № 289-ФЗ (отсутствие графика работы, свобода принятия заказа, личный характер исполнения, отсутствие социальных гарантий), призваны исключить квалификацию этих отношений как трудовых. Однако ключевое противоречие федерального закона № 289-ФЗ заключается в том, что, декларируя автономию исполнителя, он одновременно легитимизирует механизмы тотального цифрового контроля: оператор определяет алгоритмы распределения заказов (ст. 17), формирует рейтинг (ст. 2), влияет на поисковую выдачу (ст. 10) и в одностороннем порядке устанавливает размер вознаграждения (ст. 17). В результате исполнитель, формально обладая правом отказаться от заказа, фактически становится зависимым от цифровой инфраструктуры плат-

⁸⁵ Постановление Правительства РФ от 28.01.2026 № 54 «Об утверждении дополнительных критериев отнесения цифровой платформы к посредническим цифровым платформам» // Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 10.03.2026).

формы, что создает гибридный статус, не являющийся ни чистым подрядом, ни полноценным трудовым отношением.

Также федеральный закон № 289-ФЗ предпринимает попытку внедрить элементы социальной защиты, но делает это «в обход» трудового законодательства. Вместо предоставления гарантий, присущих работнику (оплачиваемый отпуск, пособия по временной нетрудоспособности), статья 17 федерального закона № 289-ФЗ устанавливает механизм «преференций»: оператор обязан поощрять тех исполнителей, которые самостоятельно вступили в отношения по обязательному социальному страхованию или заключили договоры ДМС. Социальная защита, таким образом, переводится в плоскость рыночного стимулирования, а не юридических гарантий. При этом федеральный закон № 289-ФЗ наделяет оператора полномочиями по установлению стандартов безопасности, контролю за временем труда и применению санкций (ст. 13, 17), возлагая на него функции, юридически свойственные работодателю, без возложения соответствующего объема юридической ответственности. Следовательно, заявленная в статье 3 федерального закона № 289-ФЗ цель обеспечения баланса интересов достигается лишь формально: автономия исполнителя ограничена алгоритмическим управлением, а его социальная защита поставлена в зависимость от добросовестности оператора и собственной платежеспособности, что не позволяет говорить о сбалансированном правовом регулировании платформенной занятости. В этой связи стоит отметить, что с 1 января 2026 года стартовал эксперимент по добровольному страхованию самозанятых на случай временной нетрудоспособности, результаты которого считаем целесообразным проанализировать только по итогам полугода – года его действия.

В мировой практике сформировалось несколько подходов к правовому регулированию платформенной занятости. Модель судебной реклассификации, применяемая в США и Франции, базируется на установлении факта экономической зависимости работника от платформы, что позволяет судам переклассифицировать гражданско-правовые отношения в трудовые. Китайская модель предусматривает введение промежуточного правового статуса: работники цифровых платформ автоматически приравниваются к штатным сотрудникам соответствующих компаний, если только они не оформили специальный статус самозанятого на платформе гибкой занятости. Такой подход сочетает сохранение базовых социальных гарантий с государственным контролем за алгоритмическим управлением. В Чили в Трудовой кодекс введена категория «независимого платформенного работника», которая предоставляет доступ к минимальным социальным гарантиям при сохранении гибкости в выборе заказов и графика. Колумбия закрепила на законодательном уровне понятие «экономически зависимого работника» как промежуточную категорию между наемным работником и самостоятельным исполнителем. Испанский закон о курьерах 2021 года установил презумпцию трудовых отношений, которую платформа должна опровергнуть [9, с. 159].

В российской научной литературе и экспертных дискуссиях предлагаются различные модели преодоления выявленных проблем. Первым шагом к комплексному регулированию платформенной занятости может стать законодатель-

ное определение роли маркетплейса в зависимости от объема его регуляторных полномочий. Предлагается ввести категорию «платформенный работник» с особым правовым статусом и базовыми социальными гарантиями. Реализация таких гарантий возможна через модель «страхового агента», в рамках которой платформа выступает агентом по перечислению налогов и страховых взносов. Преимущества данной модели заключаются в сохранении гибкости занятости и отсутствии необходимости изменения формального статуса работника.

Вместе с тем, как сама модель «страхового агента», так и законодательные инициативы, аналогичные китайскому подходу, имеют многочисленных противников. Критики указывают на риск увеличения комиссионного вознаграждения платформы и, как следствие, переложения дополнительных издержек на исполнителей. Модель введения «неполной трудовой занятости», предлагающая легализацию статуса по аналогии с китайской моделью, также встречает возражения, в том числе со стороны Министерства финансов РФ, которое считает такой подход непрактичным и угрожающим гибкости платформенной занятости. Предложение Федерации независимых профсоюзов России о введении презумпции трудовых отношений для платформенных работников не получило в 2025 году поддержки законодателя.

Альтернативой выступает дифференцированный подход в зависимости от вида деятельности, предлагающий разграничивать онлайн-платформы для удаленной работы и локальные платформы. Для последних предлагается введение презумпции трудовых отношений.

Заключение. Исследование показало, что правовой статус т.н. «платформенных работников» характеризуется неопределенностью. Принятый федеральный закон № 289-ФЗ, закрепляя гражданско-правовой статус лица, выполняющего работу через цифровые платформы («партнера-исполнителя») и легитимизируя цифровой контроль, не решает проблему однозначной квалификации его общественных отношений, поскольку предлагаемые меры социальной защиты носят стимулирующий, а не гарантирующий характер. Мировой опыт показывает эффективность гибридных статусов, сочетающих гибкость занятости с базовыми трудовыми гарантиями лиц, выполняющих работу через цифровые платформы. Для России оптимальным видится дифференцированный подход: для лиц, выполняющих работу через локальные цифровые платформы с высоким уровнем алгоритмического контроля, предлагается установить либо презумпцию трудовых отношений, либо специальный статус «платформенного работника» с базовыми гарантиями и механизмом распределенной ответственности.

Список литературы

1. Ассоциация компаний интернет-торговли // Официальный сайт АКИТ. 2026. URL: <https://akit.ru/> (дата обращения: 01.03.2026).
2. Федеральная служба государственной статистики // Официальный сайт Росстат. 2025. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 08.03.2026).

3. Центр трудовых исследований Высшей школы экономики // Официальный сайт ЦеТИИ. 2025. URL: <https://clms.hse.ru/> (дата обращения 08.03.2026).
4. Филющенко Л. И., Плешакова И. Н. Трудовое право: учебное пособие / Урал. федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 204 с.
5. Лушникова, М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Москва: Проспект, 2017. 288 с. ISBN 978-5-392-24267-8.3.
6. Мясников, В. В. Срочный трудовой договор в России. Век от введения до прекаризации / В. В. Мясников // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: Материалы VI международной научно-практической конференции, в 2 т., Санкт-Петербург, 25 сентября 2020 года. Т. 1. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. С. 104-113. DOI 10.47645/978-5-6044512-3-6_2020_1_104. EDN IVGERZ.
7. Колотова, Н. В. Социальная защита лиц, выполняющих работу на цифровых платформах труда: подходы к проблеме // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. 2025. № 4. С. 930-946.
8. Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2021 году: роль цифровых платформ в преобразовании сферы труда: доклад МОТ. Женева: Международная организация труда, 2021. 216 с.
9. Худякова, С. С. Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы / С. С. Худякова // Ex Jure. 2025. № 3. С. 153-164. DOI 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164. EDN ISDEVA.
10. Серова, А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестн. Том. гос. ун-та. 2022. № 477. С. 260-268.

Иванова Елизавета Максимовна,
науч. рук.: Новиков Д. А., к.ю.н., доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

Проблемы защиты трудовых прав работников при внедрении и использовании ИИ в сфере труда

Аннотация: В данной работе рассматриваются ключевые вызовы обеспечения защиты трудовых прав работников в условиях внедрения систем искусственного интеллекта в процессы управления персоналом, оценки производительности и организации труда. Особое внимание уделяется проблемам, возникающим во время проведения собеседований при приеме на рабочее место, и, соответственно, дискриминации при автоматизированном подборе и оценке кандидатов. Также, рассматриваются случаи «вытеснения» трудящихся искусственным интеллектом без адекватных механизмов социальной и трудово-правовой защиты.

Исследование опирается на анализ подходов стран Евросоюза, США, а также российского законодательства. Исходя из этого опыта, автором предлагаются меры по улучшению регулирования защиты трудовых прав работников в условиях цифровизации.

Ключевые слова: искусственный интеллект, трудовые права, дискриминация, автоматизированный подбор и оценка, алгоритмический контроль

Введение. В современных условиях цифровизации экономики, активное внедрение систем искусственного интеллекта в процессы организации и управления трудом приобрело необратимый характер. Во многих странах работодатели активно применяют технологии ИИ для ускорения и автоматизации в процессах подбора персонала, мониторинге эффективности труда работников, распределения между ними различных задач, а также- применения дисциплинарных мер или прекращения трудовых отношений. Так, например, по исследованию Thomson Reuters по состоянию на февраль 2026 года процент организаций по всему миру, внедряющих ИИ на уровне всей компании увеличился вдвое по сравнению с предыдущим годом и достиг 40. При этом 15 % компаний уже используют агентные ИИ-системы [1]. Предполагается, что показатели будут расти и дальше.

Однако, активное внедрение искусственного интеллекта порождает существенные риски для фундаментальных трудовых прав работников.

Настоящее исследование посвящено ключевой проблеме защиты трудовых прав работников в условиях активно развивающегося рынка труда, а также проблеме их переобучения.

Актуальность работы состоит в нарастающих потребностях работодателей по всему миру автоматизировать производства, и, в свою очередь нарушениям с их стороны, затрагивающим фундаментальные трудовые права работников, такие как право на рабочее место, получение заработной платы и иные.

Так, специалисты ведущего российского сервиса интернет-рекрутмента HeadHunter в своем исследовании внедрения ИИ на российском рынке труда пришли к выводу, что он в 2026 году станет обязательным инструментом рекрутинга. Автоматизировать предполагается следующие процессы: первичный скрининг резюме, сопоставление навыков с требованиями вакансий, прогнозирование успешности найма [2]. Несмотря на это, изучая ситуацию в мире, исследование CBS News показало, что по показателям на 2025 год компании напрямую связали использование ИИ с увольнением около 55 000 сотрудников, что более чем в 12 раз превышает аналогичные данные за 2024 год [3].

Целью работы выступает анализ опыта и правовых подходов различных государств, в том числе изучение опыта и анализ кейсов в РФ, изучение проблем, возникающих у работников при внедрении работодателями ИИ в рабочие процессы.

Задача исследования состоит в освящении данной проблемы и попытке предложить рекомендации по формированию сбалансированного подхода.

Методологическая основа исследования состоит в анализе нормативно-правовой базы, которая регулирует отношения в области трудовых прав работников. В дополнение были изучены научные публикации специалистов в области трудового права: И. А. Филиповой, Д.А. Новикова, С.Ю. Головиной и других.

Основная часть. В настоящее время искусственный интеллект активно проникает во многие сферы жизни человека. Автор считает правильным адаптироваться под данное явление, искать хорошие стороны в этом и извлекать выгоду для себя. Однако, справедливо будет начать с понятия искусственного интеллекта и его классификации в контексте трудовых отношений. Отечественная правовая система, основываясь на Указе Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации»⁸⁶ дает такое определение термину ИИ: комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. А, собственно, сами технологии искусственного интеллекта – технологии, основанные на использовании искусственного интеллекта, включая компьютерное зрение, обработку естественного языка, распознавание и синтез речи, интеллектуальную поддержку принятия решений и перспективные методы искусственного интеллекта. В Евросоюзе термин искусственный интеллект был определен в Законе Евросоюза об ИИ (Регламент об искусственном интеллекте), принятый Европейским парламентом 13 марта 2024 года и одобренный Советом ЕС 21 мая 2024 года⁸⁷. Искусственный интеллект согласно данному нормативно-правовому акту описывается как способность машин автономно выполнять задачи на основе алгоритмов, имитируя способности человеческого разума решать проблемы и

⁸⁶ Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ, 15.02.2024. № 124. Ст. 5700.

⁸⁷ EU Artificial Intelligence Act (AI Act) // Council of the EU, 21.05.2024. ст. 374

принимать решения. Если же говорить о видах ИИ, то И.А. Филлипова в своем учебном пособии по правовому регулированию искусственного интеллекта [4] определяет следующие три вида, ранжируя их по степени усложнения работы:

- узкий или ограниченный искусственный интеллект (Artificial Narrow Intelligence). Он, как правило, создается для решения конкретных задач, часто ограниченных небольшим кругом тем;

- общий или сильный искусственный интеллект (Artificial General Intelligence). Таковой относится к универсальным, максимально приближен по мышлению к человеческому интеллекту и умеет решать задачи посложнее.

- искусственный сверхинтеллект (Artificial Superintelligence). Автор упоминает, что по уровню решения задач такой интеллект превосходит человеческий в разы.

На современном этапе широко используются только первые два типа, так как для создания и внедрения в процессы деятельности человека последнего уже потребуются огромные умственные и физические ресурсы человечества.

На сегодняшний день компаниями-лидерами по использованию ИИ в работе считаются Microsoft (разработка программного обеспечения), Google (разработка интернет-сервисов), IBM; китайские компании: Baidu (поисковые системы) и другие. Среди российских гигантов выделяется «Яндекс», «Сбербанк», Mail.ru Group и другие.

Внедрение и использование искусственного интеллекта в современной реальности является критически важным, так как позволяет оптимизировать рабочие процессы, сделать их быстрее и эффективнее. Искусственный интеллект часто внедряется работодателями для оценки производительности труда работников, их аттестации, мониторинга их состояния на рабочем месте, например, согласно Д. А. Белобородову, создавая «цифровой профиль» работника, и анализируя его поведенческие характеристики предлагать им решение более трудоемких заданий с последующим повышением в должности, а также для алгоритмического управления задачами и принятии кадровых решений, таких как увольнение, повышение, распределение трудовых смен и дисциплинарные взыскания [5]. Важность «цифрового профиля» работника отмечает и С.Ю. Головина, подмечая, что таковой помогал бы работодателям быстро и перманентно получать доступ к информации о работниках для принятия кадровых решений [6].

Несмотря на многие перечисленные положительные стороны внедрения и использования ИИ в рабочих процессах, многие «живые» работники часто сталкиваются с нарушениями своих трудовых прав. Так, например, если говорить о российских реалиях, то Тасс Медиа со ссылкой на исследование Ассоциации менеджеров «Влияние искусственного интеллекта на бизнес-процессы: как ИИ меняет подходы к управлению и стратегии компаний», находящегося в ведении Тасс опубликовало следующие результаты: в 57% случаях компании сталкиваются с трудностями в интеграции ИИ-решений с существующими ИТ-системами, в 55% – с вопросами безопасности систем и данных, обрабатываемых ИИ [7]. Ситуация в мире такая же не утешительная.

Таким образом, для того, чтобы выделить проблемы защиты самих трудовых прав работников при использовании искусственного интеллекта стоит определить круг самых главных нарушений этих прав. Для этого, также, автор считает необходимым подкрепить информацию релевантными кейсами из отечественной и мировой практики.

Первое нарушение не только трудовых, но и личных прав, с которым может столкнуться еще не зачисленный в штат работодателя работник – это «предвзятость» систем на основе искусственного интеллекта при найме. Д.А. Новиков подмечает, что, как правило, работодатель использует системы на основе ИИ для того, чтобы помимо профессиональных качеств работника диагностировать его эмоциональные реакции на вопросы, связанные с трудовой деятельностью у данного работодателя, такие как, например, работа сверхурочно или проблемы оплаты труда работника при его выходе в отпуск по беременности и родам [8]. Однако, проблема таких «умных» систем в подборе персонала в том, что они чаще всего работают на принципе встроенных данных, которые машина успела проанализировать на основе тех лиц, чьи данные использовались работодателем при обучении машины. Самый известный случай из мировой практики произошел в компании Amazon. Так, в 2023 году рекрутинговый ИИ «дискриминировал» женщин при приеме на вакансию. Причина была такова: алгоритм скрининга резюме соискательниц банально игнорировал их, так как обучали данную систему в основном на мужских анкетах. В заключении всех разбирательств компанию заставили отключить систему, так, как в этом кейсе явно имело место нарушение личных прав человека, а именно запрет дискриминации по полу, расе и т.д.⁸⁸

Не менее громким делом по данной проблеме было дело *Derek Mobley v. Workday*, произошедшее в феврале 2023 года. Суть спора была в том, что афроамериканец Дерек Мобли подал иск к создателям и разработчикам платформы для рекрутинга Workday, в котором утверждал, что алгоритмы, использующиеся данной системой «отсеивали» кандидатов по признакам расы, возраста и инвалидности. Закончилась тяжба тем, что в мае 2025 года суд частично удовлетворил иск, разграничив ответственность самих работодателей и платформы Workday, выступавшей уже посредником между ними и соискателем⁸⁹.

В отечественной практике таковых дел имеется немного, но чаще всего проблема дискриминации тесно перекликается с проблемой «черного ящика», то есть ситуацией, когда работодатель отказывает соискателю, а у второго нет возможности доказать привлекался ли для оценивания его резюме ИИ или нет. Автор хотел бы привести одно из дел, рассматриваемых в Мосгорсуде в январе 2023 года, а именно Апелляционное определение Мосгорсуда от 23.01.2023 по делу № 33-801/2023. Суть спора заключалась в том, что соискатель обратился с

⁸⁸ Vincent J. Amazon reportedly scraps internal AI recruiting tool that was biased against women. // The Verge. 10.10.2018. URL: <https://www.theverge.com/2018/10/10/17958784/ai-recruiting-tool-bias-amazon-report> (дата обращения: 12.03.2026)

⁸⁹ Justia Dockets. *Mobley v. Workday, Inc.* (3:23-cv-00770), California Northern District Court. URL: <https://dockets.justia.com/docket/california/candce/3:2023cv00770/408645> (дата обращения: 12.03.2026)

иском к банку в связи с необоснованным отказом в приеме на работу. Истец утверждал, что прошел несколько этапов отбора, после чего работодатель перестал выходить на связь («отказ молчанием»). Суд встал на сторону работодателя, установив, что компания проводила отбор соискателей с помощью автоматизированной системы с применением инструментов роботизации и ИИ. Программа фиксировала все шаги, сделанные в процессе отбора, в том числе то, что соискателю сообщили о возможности прохождения следующего этапа в виде очного собеседования при появлении вакансии. Это подтвердило позицию компании о том, что отказа с ее стороны не было. Для финального решения о трудоустройстве кандидату необходимо было пройти полный цикл оценочных мероприятий, в том числе очное собеседование. Истец этого не сделал, по вопросу прохождения собеседования не обращался⁹⁰.

Следующее нарушение трудовых прав – нарушение конфиденциальности данных сотрудников. Нередки случаи, когда работодатели для контроля своих рабочих процессов и повышения эффективности труда используют системы ИИ и собирают данные сотрудников. Ввиду отсутствия отечественной опубликованной практики, автор считает подходящим привести кейс коллективного иска к Google из-за неправомерного использования ИИ-помощника Gemini для доступа к переписке пользователей через Gmail. Как отмечали пользователи, ранее они могли сами по своему усмотрению выбрать подключение помощника в сторонних приложениях от Google, а с октября 2025 года компания упразднила данную возможность. Иск был подан в суд штата Калифорния, по законам которого запрещается тайный сбор и обработка конфиденциальной информации без согласия на то всех сторон общения⁹¹.

Помимо всего вышесказанного, существует проблема нарушений при внедрении и использовании искусственного интеллекта при сокращении штата и массового увольнения работников. На сегодняшний день по таким спорам практика различна. Стоит привести в пример совершенно разные по своим решениям решения судов Рима и Пекина. В Италии суд в ноябре 2025 года признал законным увольнение работницы, чьи обязанности на должности частично заменялись ИИ. Суд постановил, что ИИ может стать законным основанием для реорганизации, если на то есть экономические причины и соблюдена процедура, а именно – невозможность перевода на другую работу⁹².

В Китае трудовой арбитраж встал на сторону работника. Суть дела, произошедшего в декабре 2025 года была в том, что работник занимался традиционным ручным сбором картографических данных. Работодатель же позднее пе-

⁹⁰ Мусимович М.В. Правовые аспекты регулирования трудовых отношений в условиях использования искусственного интеллекта при подборе и высвобождении персонала // Экономика труда. 2024. № 10. С. 10. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=68654321> (дата обращения: 16.03.2026).

⁹¹ Bloomberg News. Google Accused in Suit of Using Gemini AI Tool to Snoop on Users. 12.11.2025. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2025-11-12/google-accused-in-suit-of-using-gemini-ai-tool-to-snoop-on-users> (дата обращения: 12.03.2026).

⁹² LDP Labour & Employment Newsletter. Italy: AI as a ground for reorganization. January 2026. URL: <https://ldp-ita.com/newsletter/newsletter-labour-january-2026> (дата обращения: 12.03.2026).

решил на автоматизированный сбор с помощью ИИ, упразднил отдел, занимающийся данной задачей, и уволил сотрудника по статье «изменение объективных обстоятельств». Суд постановил, что увольнение было незаконным, так как внедрение ИИ – это осознанное бизнес-решение, и работник не должен отвечать за риски технологической модернизации труда⁹³.

В Российской Федерации стал, в свою очередь, широко известен кейс обращения в сентябре 2024 года менеджера производителя одежды и аксессуаров «Алиса» А. Рожковой в Преображенский районный суд с иском о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя (дело № 33-34099/2025). Работодатель внедрил программу по оптимизации расходов на основе ИИ. На основании этого решения саму истицу перевели с полной рабочей недели на двухчасовой рабочий день с сокращением заработной платы. За отказ работать по новому графику, истица была уволена. В феврале первая инстанция рассмотрела иск. Суд постановил, что работодатель нарушил порядок увольнения, и обязал компанию восстановить сотрудницу в должности⁹⁴.

Несмотря на различные подходы к разрешению проблемных ситуаций, связанных с нарушением трудовых прав работников при внедрении и использовании ИИ, автор считает верным выделить следующие проблемы защиты трудовых прав работников:

- крайне высокая сложность в доказывании факта дискриминации, вызванной предвзятостью систем на основе ИИ. Соискатель должен сам доказать, что данное неблагоприятное решение произошло именно по дискриминационному признаку (пол, раса, возраст и т. д.), а не по объективным причинам, что представляется трудным в условиях отсутствия доступа к алгоритмам искусственного интеллекта.

- отсутствие распределения ответственности между работодателем, разработчиком и оператором ИИ. При нарушении личных и трудовых прав работника представляется сложным определить кто именно несет полную ответственность, и может ли она быть распределена солидарно между всеми лицами. Компании часто ссылаются на «независимую систему третьей стороны», в это время сами же разработчики указывают на свою непричастность так, как «пишут» программные коды под конкретного заказчика и его задачи, коим и выступает работодатель. Это и порождает ситуацию, когда работник не может эффективно привлечь к ответственности реального «виновника ситуации».

- отсутствие четкой системы, регламентирующей действия ИИ в рабочих процессах с человеком. Реальная практика показывает, что многим странам не хватает конкретных нормативно-правовых актов, которые бы смогли установить строгую модель поведения при внедрении ИИ.

⁹³ CGTN. New ruling for workers: Can you be fired if a job is replaced by AI? 27.12.2025. URL: https://news.cgtn.com/news/2025-12-27/New-ruling-for-workers-Can-you-be-fired-if-a-job-is-replaced-by-AI--1JrgAsI2J8I/share_amp.html (дата обращения: 12.03.2026).

⁹⁴ Право.ру. Суд восстановил сотрудницу, уволенную из-за оптимизации штата на основе ИИ. URL: <https://pravo.ru/news/259882/> (дата обращения: 12.03.2026).

В доказательство тезисов, приведенных выше, можно привести нормативно-правовые акты некоторых государств. Так, если говорить о США, то в январе 2025 года FTC (Федеральная торговая комиссия США) «напомнила» о действующих законах в области использования искусственного интеллекта (например, Section 5 FTC Act). Так, к примеру, если работодатель не соблюдает требования конфиденциальности данных, то может понести наказание в виде уплаты крупного штрафа⁹⁵.

В Евросоюзе действует Закон об искусственном интеллекте, упоминаемый автором во введении. Закон ранжирует системы ИИ по степени их риска, и для каждой группы вводит специальное регулирование. Так, например, в категорию недопустимого риска попали нейросети, забирающие данные для биометрической идентификации и категоризации людей, распознающие человеческие эмоции на рабочем месте⁹⁶.

В Российской Федерации в 2019 году вышел Указ Президента Российской Федерации от 10.10.2019 №490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации», которым была утверждена Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года. Согласно нему федеральные органы исполнительной власти должны руководствоваться положениями стратегии при разработке и реализации отраслевых документов стратегического планирования РФ. Введен новый термин – «доверенные технологии искусственного интеллекта». В перечень основных задач развития ИИ в РФ включен пункт об обязательном внедрении доверенных технологий ИИ в тех областях, где его использование может нанести ущерб безопасности РФ.

Обращая внимание на опыт других государств в области регулирования внедрения и использования ИИ в современных процессах, автор считает, что стоит привести некоторые предложения по улучшению регулирования проблем защиты трудовых прав работников: внести в статью 180 Трудового Кодекса РФ обязанность работодателя при увольнении работников в связи с автоматизацией или внедрением ИИ предоставлять преимущественное право на переобучение (за счет средств работодателя или Социального фонда); дополнить статью 86 ТК РФ частью 2.1: «Запрещается использование технологий искусственного интеллекта для скрытого мониторинга эмоционального состояния работника, анализа его невербального поведения (мимики, жестов) без его письменного согласия, а также для построения прогностических моделей лояльности работника на основе данных, полученных вне рамок трудовых отношений. Обработка биометрических персональных данных работника допускается исключительно

⁹⁵ Review of AI Law. The Federal Trade Commission Highlights AI Risks and Consumer Harm in New Report (USA). 28.01.2025. URL: https://www.reviewofailaw.com/Tool/Evidenza/Single/view_html?id_evidenza=2463 (дата обращения: 12.03.2026).

⁹⁶ Council of the European Union. Artificial intelligence act. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/artificial-intelligence-act/> (дата обращения: 12.03.2026).

но в целях обеспечения безопасности труда и в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных»⁹⁷.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, стоит сказать, что внедрение ИИ в сферу труда, будучи объективным и неизбежным процессом технологического развития, порождает комплекс системных вызовов для трудовых прав работников. В связи с этим, требуется постепенный поиск сбалансированного подхода, который не навредит работодателям и работникам, но в то же время станет полезным для развития алгоритмов на основе искусственного интеллекта.

Список литературы

1. Thomson Reuters. AI in professional services report 2026. URL: <https://www.thomsonreuters.com/en-us/posts/technology/ai-in-professional-services-report-2026/> (дата обращения: 12.03.2026)
2. HeadHunter. Прогноз: что будет происходить на рынке труда в 2026 году. URL: <https://spb.hh.ru/article/prognoz-chto-budet-proiskhodit-na-rynke-truda-v-2026-godu> (дата обращения: 12.03.2026).
3. CBS News. AI has led to thousands of job cuts this year, new report shows. URL: <https://www.cbsnews.com/video/ai-has-led-to-thousands-of-job-cuts-this-year-new-report-shows/> (дата обращения: 12.03.2026)
4. Филипова И.А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: учебное пособие, 3-е изд., обновленное и доп. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2025. 321 с.
5. Белобородов Д.А. Социальные параметры использования искусственного интеллекта для управления кадровым потенциалом // КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-parametry-ispolzovaniya-iskusstvennogo-intellekta-dlya-upravleniya-kadrovym-potentsialom/viewer> (дата обращения: 12.03.2026).
6. Головина С.Ю. Цифровой профиль работника как инструмент кадрового менеджмента // *Ex jure*. 2025. № 3. С. 94–102.
7. ТАСС. Исследование: более половины компаний в РФ сталкиваются с трудностями при интеграции ИИ. URL: <https://tass.ru/ekonomika/24110037> (дата обращения: 12.03.2026).
8. Новиков Д.А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // *Journal of Digital Technologies and Law*. 2024. Т. 2, № 3. С. 611–635.

⁹⁷ Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 08.08.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 12.03.2026).

Исляев Марат Рифадович,
науч. рук.: Новиков Д. А., к.ю.н., доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

Подмена трудовых отношений самозанятостью применительно к платформенной занятости

Аннотация. В работе исследуется самозанятость как явление, а также связанная с ней проблема – подмена самозанятостью трудовых отношений, проводится анализ разрешения указанной проблемы. Также внимание уделяется нетипичной форме занятости – платформенной. Раскрывается сущность этого явления, обозначается ее неясный статус. Обращается внимание на иностранный опыт, приводятся анализ и конструктивная критика попытки законодателя урегулировать платформенную занятость путем принятия закона, предлагается внести в него некоторые изменения в целях человекоориентированного способа решения проблемы неясного статуса платформенно-занятых.

Ключевые слова: самозанятость, социальное обеспечение, неформальная занятость, рынок труда, правовой статус, платформенная занятость, трудовые гарантии, онлайн-платформы, БРИКС

Введение. В настоящее время на всей территории РФ проводится экономический эксперимент по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (НПД) в соответствии с Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ⁹⁸. Плательщиками такого налога признаются физические лица, в том числе индивидуальные предпринимателями, перешедшие на специальный налоговый режим в установленном законом порядке. Для целей настоящей работы нас интересуют лица, обозначаемые термином «самозанятые». Согласно определению, данному в распоряжении Правительства РФ от 2 июня 2016 г. № 1083-р «О Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в РФ на период до 2030 г. и плане мероприятий ("дорожной карте") по ее реализации», самозанятыми являются лица, осуществляющие приносящую доход деятельность и не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей⁹⁹.

Самозанятые могут заключать гражданско-правовые договоры для выполнения трудовой деятельности, при этом не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, не имеют графика, формально не подчинены заказ-

⁹⁸ Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" от 27.11.2018 № 422-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 12.03.2026).

⁹⁹ Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.06.2016 № 1083-р (ред. от 30.03.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 24. Ст. 3549.

чику. Эксперимент направлен на вывод рабочей силы «из тени», легализацию доходов граждан. По статистике, содержащейся в сводном отчете к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (по вопросам определения характерных признаков трудовых отношений и наделения государственной инспекции труда правом на обращение в суд), из 368,9 тыс. состоящих в неформальных трудовых отношениях лиц, выявленных в ходе мониторинга теневой занятости за I полугодие 2024 г., 82,5 тыс. было легализовано посредством регистрации в качестве самозанятых; за аналогичный период 2025 г. было выявлено 472,3 тыс. таких лиц, из них легализовано посредством регистрации в качестве самозанятых – 119,6 тыс.¹⁰⁰ В целом по состоянию на 28.02.2026 г. в качестве самозанятых зарегистрировано 15,1 млн граждан¹⁰¹.

Как отмечает К.Ф. Ламзина, «появление новой формы занятости граждан повлекло за собой возможность “налоговой оптимизации” для недобросовестных работодателей. Происходит это по следующей схеме: потенциальный работодатель просит кандидата на должность зарегистрироваться в качестве самозанятого, после чего организация заключает с новоиспеченным самозанятым договор гражданско-правового характера. Таким образом, работодатель и работник обретают новый статус – заказчика и исполнителя соответственно» [1, с.29]. Такие злоупотребления вызывают ситуации, при которых самозанятый лишен гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, хотя фактически является работником. Это обуславливает актуальность настоящего исследования, поскольку грамотное, систематизированное разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений с самозанятыми позволит снизить риски такой подмены.

В XXI веке произошло становление платформенной экономики. В связи с этим неизбежным явлением стало возникновение новой формы занятости – платформенной. Данная форма занятости является новой вехой развития отношений в сфере труда. Согласно имеющимся оценкам, различные интернет-платформы в своей деятельности используют от 2 до 5 млн российских работников [2]. При этом статус лиц, осуществляющих свою деятельность посредством онлайн-платформ, долгое время оставался неопределенным. Многие из них зарегистрированы в качестве самозанятых. Последние тенденции в работе законодателя и иных субъектов, занимающихся вопросами занятости в РФ, представляются небесспорными, они будут рассмотрены в настоящей работе и

¹⁰⁰ Проект Федерального закона (доработанный текст) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 02/04/04-25/00156662) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 13.11.2025). Сводный отчет. С. 2-3. // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=266915&dst=100067&rnd=W8ISNQ#70kOGFVqnk9SDo9P> (дата обращения: 12.03.2026).

¹⁰¹ ФНС РФ Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» // nalog.ru. URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 12.03.2026).

получают оценку с доктринальной точки зрения, что также обеспечивает актуальность исследования.

Таким образом, целями работы являются подробное исследование вопроса разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений с самозанятыми, а также выявление правового статуса лиц, занятых посредством онлайн-платформ на основе теоретического и эмпирического материала.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся при взаимодействии владельцев средств производства с самозанятыми, в том числе с применением онлайн-платформ.

В качестве предмета исследования выступают теоретические разработки отечественных ученых (включая сложившиеся в доктрине концепции и подходы), положения законодательства РФ, а также актуальные материалы правоприменительной практики. Также будет обращено внимание на опыт иностранных государств.

Для достижения целей работы необходимо выполнить следующие задачи:

1. Рассмотреть и проанализировать признаки, отличающие гражданско-правовые отношения с самозанятыми от трудовых.

2. Изучить и оценить законодательное регулирование отношений с лицами, занятыми посредством онлайн-платформ.

3. Провести мониторинг судебной практики по делам, связанным с признанием отношений с самозанятыми трудовыми.

4. Изучить иностранный опыт регулирования платформенной занятости.

В работе применялись как общенаучные методы (индукция и дедукция, анализ и синтез), так и специальные, свойственные юридической науке (формально-юридический; сравнительно-правовой; лингвистическое, системное, функциональное и телеологическое толкование правовых норм) с соблюдением принципов объективизма, комплексности и системности.

Основная часть

Самозанятость. Исследуя разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений с самозанятыми, следует обратиться к признакам трудовых отношений, на которые указывает Верховный Суд РФ. В п. 17 Постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 перечислены признаки трудовых отношений. Обобщая их, можно сказать, что трудовые отношения конституируются личным характером труда, организационной и экономической подчиненностью работника работодателю¹⁰². На последний признак следует обратить особое внимание, поскольку его ключевая составляющая – получение работником периодических выплат, являющихся для него единственным источником доходов –

¹⁰² О применении судами законодательства, регулирующие труд работников, работающих у физических лиц и работодателей субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

восприняты Верховным Судом из Рекомендации Международной организации труда (МОТ) № 198¹⁰³.

При этом контролирующие органы дают рекомендации, связанные с признанием трудовыми отношений с самозанятыми. Федеральная налоговая служба (ФНС) в письме от 15 апреля 2022 г. № ЕА-4-15/4674¹⁰⁴ указала обстоятельства, которыми руководствовались суды при рассмотрении дел о переквалификации гражданских правоотношений с самозанятыми в трудовые.

Существует актуальная судебная практика по вопросу квалификации отношений между самозанятыми и заказчиками. Обратимся к решениям, в которых арбитражные суды признавали такие отношения трудовыми:

1. Постановлении Арбитражного суда Поволжского округа от 13.06.2024 № Ф06-4196/2024 по делу № А57-10945/2023. Организация привлекла самозанятых как диспетчеров, логистов, водителей и т.д. ФНС решила, что организация применяла схему ухода от уплаты НДФЛ. АС признал выводы инспекции обоснованными.

2. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 27.02.2026 № Ф03-141/2026 по делу № А04-2065/2025. Организация привлекла самозанятых для исполнения муниципальных контрактов и подрядных договоров. ФНС установила, что организация умышленно создала схему ухода от обложения НДФЛ и страховыми взносами. Она подменила трудовые отношения гражданско-правовыми. Организация была привлечена к ответственности за совершение налогового правонарушения. Суд поддержал контролера.

Но существуют и обратные примеры, когда суды не признавали отношения с самозанятыми трудовыми:

1. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 02.07.2024 № Ф10-2279/2024 по делу № А35-10768/2022. Организация заключила ГПД с самозанятыми. Налоговый орган переквалифицировал договоры в трудовые, признал организацию налоговым агентом и доначислил НДФЛ и взносы. Суд не согласился и указал, что: договоры не устанавливали режим работы самозанятых, в т.ч. длительность рабочего дня (смены), время отдыха, обеда, отпусков, больничных и т.п.; спецификации к договорам содержали расценки за конкретные работы.

2. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 16.08.2024 № Ф09-4169/24 по делу № А76-18712/2023. Из-за недостаточности штата организация привлекла самозанятых для выполнения перевозок. Инспекция решила, что договоры трудовые. Физлица работали ежедневно и по графику, проходили предрейсовые и послерейсовые медосмотры и прочее. Выплаты обложили НДФЛ и начислили на них взносы. АС с контролерами не согласился: договоры не устанавливали места работы самозанятых, длительность смены, не преду-

¹⁰³ Рекомендация Международной организации труда № 198 // КонтурНорматив. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=278310> (дата обращения: 20.03.2026).

¹⁰⁴ <Письмо> ФНС России от 15.04.2022 № ЕА-4-15/4674 "О направлении информации по проведению мероприятий налогового контроля по НПД" // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415304/

сма тривали соцгарантии; выплаты не зависели от квалификации, опыта работы и профессиональных качеств, суммы рассчитывали исходя из отработанных часов и перечисляли после составления актов.

Таким образом, практика по признанию трудовыми отношений с самозанятыми носит противоречивый характер. Определяя договорный тип, судам следует комплексно подходить к исследованию каждого отдельно взятого дела, брать во внимание существо законодательного регулирования, принципы трудового права, иначе справедливое разрешение конфликтов не представляется возможным.

Платформенная занятость. В результате цифровизации, иных современных тенденций произошло становление т.н. платформенной занятости. Она является новой вехой развития отношений в сфере труда.

Исследователи по-разному определяют платформенную занятость. Наиболее комплексным представляется определение, данное в докладе центра исследований человеческого потенциала ВШЭ: «Платформенная занятость – это гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами). Платформенная занятость может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости, увеличивая вариативность доступных специалистам режимов занятости. Платформы выполняют инфраструктурную функцию: сближая предложение труда и спрос на него, они повышают эффективность рынка» [3, с. 8].

Длительное время платформенная занятость практически не была урегулирована российским законодательством. Из-за этого статус лиц, занятых посредством онлайн платформ, оставался неясным. Фактически отношения складывались следующим образом: лицо регистрировалось в качестве самозанятого, заключало гражданско-правовой договор с оператором платформы и приступало к осуществлению трудовой деятельности посредством заключения гражданско-правовых договоров с пользователями цифровой платформы (клиентами). При таком положении дел отношения формально носят гражданско-правовой характер, а значит на лиц, занятых посредством онлайн платформ, не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Здесь следует отметить, что зачастую такую форму занятости выбирают работники низкоквалифицированных профессий (курьеры, таксисты и т.д.) [4]. В случаях когда доход, получаемый посредством платформенной занятости, является для них единственным, выступает риск прекаризации (перехода на непостоянную занятость) части рабочей силы. Отсутствие минимального уровня стоимости услуг или слабая связь действующих минимальных тарифов с национальными нормами минимальной оплаты труда в отдельных сегментах платформенной экономики, а также отсутствие компенсации простоя, в том числе в период временной нетрудоспособности, может увеличивать сегмент низкооплачиваемой занятости или провоцировать избыточно интенсивную занятость, чреватую переутомлением и рисками для здоровья [3, с. 4-5].

В то время как некоторые исследователи в целях урегулирования платформенной занятости предлагали внести изменения в Трудовой кодекс [5], оте-

чественный законодатель пошел дальше и принял специальный закон. 31.07.2025 г. был подписан Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ "Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации" (далее – закон о платформенной занятости)¹⁰⁵. Акт вступает в силу с 01.10.2026 г. Данный закон определяет правовые основы платформенной экономики в Российской Федерации и регулирует отношения, возникающие между операторами посреднических цифровых платформ, их партнерами, пользователями и иными лицами в связи с продажей товаров, выполнением работ, оказанием услуг (ст. 1 закона о платформенной занятости). Закон призван легализовать статус лиц, занятых посредством онлайн-платформ.

Анализируя ст. 2 этого закона, можно выделить 3 лица, принимающих участие в отношениях труда посредством платформы:

1. Оператор посреднической цифровой платформы.
2. Партнер посреднической цифровой платформы.

Партнерство может быть двух видов: партнер-продавец и партнер-исполнитель. Нас интересует партнер-исполнитель – партнер, заключивший гражданско-правовой договор с оператором посреднической цифровой платформы и осуществляющий деятельность на посреднической цифровой платформе, направленную на выполнение работ, оказание услуг для пользователей-заказчиков в рамках гражданско-правовых отношений при условии соблюдения требований, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

3. Пользователь посреднической цифровой платформы.

Глава 3 данного федерального закона устанавливает особенности взаимодействия операторов, пользователей-заказчиков и партнеров-исполнителей, являющихся физическими лицами. Она является ключевой в отношении определения платформенной занятости в гражданско-правовой форме. В ст. 15 указаны формальные аспекты (подчиненность правилам внутреннего распорядка, графику и т.д.), по которым данные отношения следует квалифицировать в качестве гражданско-правовых.

Фактически, перечисляются признаки трудовых отношений «от обратного». При этом законодатель ограничился лишь указанием на формальные признаки, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданско-правовых. Такой подход представляется не вполне справедливым. Существо трудового законодательства направлено на то, чтобы защитить более экономически слабого субъекта – работника – по отношению к работодателю. Законодатель не учел ключевой признак трудовых отношений – экономическую подчиненность работника работодателю. Доход, получаемый "исполнителем" по гражданско-правовым договорам в рамках платформенной занятости вполне может быть для него единственным источником средств к существованию. И в этом случае он будет вынужден фактически отрабатывать так, как отрабатывал бы в случае наличия трудового договора, при этом формально его деятельность

¹⁰⁵ Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ "Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации" // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_511088/ (дата обращения: 01.04.2026).

не будет отвечать некоторым признакам трудовых отношений. На таких лиц не будут распространяться гарантии, предусмотренные трудовым законодательством в силу того, что формально они не будут являться работниками. В этом случае нарушается баланс интересов лиц, осуществляющих трудовую деятельность, и лиц, получающих выгоду от этой трудовой деятельности. Платформа будет получать процент от заказов, выполняемых работником, при этом не будет обязана предоставлять ему социальные гарантии. Фактически, закон легализует статус-кво, сложившийся в данный момент на рынке. Нельзя признать такое решение удовлетворительным.

Это наводит на мысль о том, что материальные (экономические) признаки трудовых отношений должны иметь большее значение по сравнению с формально-юридическими признаками. Эта идея уже озвучивалась в постановлении Пленума Верховного суда от 29.05.2018 № 15: суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции. Однако, исходя из анализа закона о платформенной занятости, законодатель эту идею не воспринял.

Потенциально можно рассматривать оператора платформы в качестве работодателя, поскольку он управляет (либо вовсе владеет) платформой как основным средством производства в рамках платформенной занятости. Кроме того, на платформах зачастую присутствует система рейтинга, исходя из которой у пользователя-заказчика (фактически клиента оператора) формируется представление о том или ином работнике, что влияет на выбор им соответствующего исполнителя. Это ставит исполнителей в еще большую зависимость от платформы, поскольку от рейтинга зависит их доход.

Стоит также обратить внимание на Проект Постановления Правительства РФ «Об утверждении критериев систематичности и продолжительности выполнения работ для одного пользователя-заказчика, оказания услуг одному пользователю-заказчику, исполняемых партнером-исполнителем, являющимся индивидуальным предпринимателем или физическим лицом, применяющим специальный налоговый режим “Налог на профессиональный доход” в соответствии с Федеральным законом “О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”, для одного пользователя-заказчика в отдельных сферах деятельности», в котором предлагается ввести критерий организационной подчиненности самозанятого заказчику, представляющий собой выполнение работ (оказание услуг) для одного и того же заказчика в течение 6 месяцев подряд более 160 часов. Это будет являться «маркером» наличия трудовых отношений. В случае принятия Постановление вступит в силу одновременно с законом о платформенной занятости. Таким образом, явно прослеживается стремление исполнителей власти компенсировать недостатки работы законодателя.

Рассмотрим опыт иностранных государств (участников БРИКС) в регулировании отношений, связанных с платформенной занятостью.

В Индии существует проблема платформенной занятости. Попытка их решить была предпринята посредством внесения в 2023 г. изменений в «Кодекс социального обеспечения. Он закрепил новые понятия «платформенный работник», «гиг-работник», а также меры социального обеспечения для них, такие как страхование жизни, страхование от несчастных случаев, возможности получения пособия по болезни, беременности и родам, пенсионного обеспечения. Платформенный работник (разд. 2(35) Кодекса социального обеспечения 2020 г.) – это человек, который заключает срочные или краткосрочные договоры с платформой, выполняя задания и получая денежное вознаграждение. Вместе с тем работник остается независимым, т.е. трудовых отношений не возникает, а платформа не является работодателем» [6, с. 62].

В 2024 г. Правительство Бразилии «представило законопроект № 12/241, который будет регулировать работу водителей такси. Его цель заключается в том, чтобы гарантировать водителям, использующим приложения платформ, пакет трудовых и социальных прав, не нарушая их автономии в выборе рабочих часов. В нем указано, что такие работники являются самозанятыми работниками платформы. Названный законопроект разделяет водителей двухколесных и четырехколесных транспортных средств, гарантируя социальные права, права на коллективные переговоры только для водителей последних. В нем дано определение платформенного работника как «водителя четырехколесного транспортного средства, работающего через приложения платформ». Таким работникам будет обеспечено право на объединение в профсоюз, а платформа будет обязана вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, рассматривать трудовые споры во внесудебном порядке. Для работников двухколесного транспорта данные права не предусмотрены. Указанный законопроект прямо предусматривает, что работа на платформе – это не трудовые отношения, и трудовые договоры в данном случае не заключаются» [6, с. 61-62].

Таким образом, как и в России, в рассмотренных государствах БРИКС платформенно-занятые не признаются полноценными работниками. Вероятно, РФ следует сделать шаг вперед в этом направлении, чтобы подтолкнуть другие государства объединения к разрешению проблемы.

Заключение. В ходе исследования были освещены проблемы, возникающие в ходе становления и развития самозанятости, а также платформенной занятости, рассмотрены способы их решения.

Самозанятость является эффективным инструментом для легализации доходов граждан, однако открывает возможности для злоупотреблений со стороны недобросовестных работодателей. Правоприменительная практика постепенно адаптируется и преодолевает негативные аспекты самозанятости, вызванные уводом работников «в тень» посредством регистрации их в качестве самозанятых.

Платформенная занятость остается сложным для урегулирования явлением. Государства не только имеют схожие проблемы в этой области, но и разрешают их схожим образом, причем оставляя широкое пространство для дискуссий.

Автор предлагает внести изменения в закон о платформенной занятости, направленные на его развитие: включить в него материальный критерий трудо-

вых отношений – экономическую зависимость работника от работодателя, выражающаяся в том, что доход, получаемый платформенно занятым, является для него единственным. Такой подход представляется человекоориентированным, так как установит баланс в интересах между наемными работниками и предпринимателями, который в данный момент нарушается в пользу последних.

Список литературы

1. Ламзина К. Ф. Самозанятость, как способ подмены трудовых отношений // Инновационная наука. 2024. № 8-2. С. 29-30.
2. Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2025. № 1. С. 115.
3. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
4. Романюк Е. В. Платформенная занятость: сущность, особенности, регулирование / Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич, Д. В. Огнев, О. А. Лисутин // Экономика труда. 2025. № 2 Т. 12. С. 134.
5. Якунинская Я. А. Платформенная занятость и ее правовой статус в российском законодательстве // Вестник науки. 2025. № 6 (87) Т. 4. С. 627.
6. Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС // Lex Russica. 2025. Т. 78. №5. С. 54-67.

Калачев Максим Сергеевич,
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

Правовая природа искусственного интеллекта и границы его использования в трудовом праве

Аннотация. В статье рассматривается правовая природа искусственного интеллекта в контексте трудовых отношений. Рассмотрены дискуссионные вопросы правосубъектности искусственного интеллекта. Анализируются риски алгоритмического управления персоналом и особенности использования его как инструмента. На основе сравнительно-правового анализа опыта Китая и Казахстана, сделан вывод о необходимости закрепления в Трудовом кодексе Российской Федерации отдельной главы, посвященной особенностям применения искусственного интеллекта в трудовом праве.

Ключевые слова: искусственный интеллект, правосубъектность, работник, работодатель, трудовое правоотношение

Введение. В современных реалиях технологический прогресс развивается быстрыми темпами, особенно в области внедрения Искусственного интеллекта (далее – ИИ) во все сферы жизни общества. В том числе происходит активная интеграция в области труда, что требует адаптации трудового законодательства. Использование ИИ в организации труда (автоматизация процессов, контроля и т.д.) ставит не только вопрос об ответственности работодателя в связи с применением ИИ, но о защите прав работника, коренном пересмотре норм о безопасности и режиме труда.

Основная часть. Данные ряда аналитических исследований позволяют судить о выраженности стремления работодателей к оптимизации затрат посредством применения ИИ. Например, исследовательское агентство Prognosis совместно с VK Predict в 2025 году провели опрос среди 200 представителей бизнеса в России [1]. По результатам 33 % респондентов опроса пока не готовы применять ИИ, однако имеют заинтересованность в том, чтобы внедрить алгоритм и 67% респондентов уже применяют ИИ и отзываются о нем благоприятно, ссылаясь на рост прибыли и снижение издержек.

Вопрос о правовой природе ИИ в трудовом праве является ключевым для решения возникающих практических проблем. Бинарная система, характерная для большей части отношений, возникающих в отрасли трудового права, не позволяет однозначно ответить на вопрос о том: является ли ИИ субъектом или средством в этой системе.

Концепция трудового правоотношения, детально разработанная и обоснованная в классических трудах Н.Г. Александрова [3, с. 121-135] и А.Е. Пашерстника [2, с. 168-174], на данный момент несколько не устаревает.

Во-первых, ключевым признаком любого субъекта права является наличие самостоятельной воли, сознания и собственного целеполагания. Программ-

ный код не может выступать ни в роли работника (выполнять трудовую функцию, подчиняться ПВТР и т.д.), ни в роли работодателя, поскольку не способен анализировать обстоятельства вне поступившей информации (например, оценить уважительность причин опоздания).

Во-вторых, ИИ нельзя признать субъектом права из-за невозможности применения к нему мер материальной и дисциплинарной ответственности. Однако встает вопрос о возможности применения концепции частичной правосубъектности. Как отмечает И. Б. Данилов, данная концепция предполагает, что субъект обладает не всеми правами и обязанностями, заводит в некий «тупик», и первостепенную проблему ответственности не разрешает [4, с.3]. Наконец, внедрение конструкции «частичной правосубъектности» ИИ на данном этапе создаст крайне опасный правовой вакуум, который разрушит защитную функцию трудового права. Признание за алгоритмом статуса субъекта пусть и ограниченного предоставит работодателям, операторам и разработчикам легальный механизм уклонения от юридической ответственности. Поэтому любая ошибка ИИ (например, ошибочное депремирование) будет «списываться» на его «самостоятельность», поскольку норма, не позволяющая привлечь его к ответственности. В связи с этим, пока не изменится природа ИИ он должен оставаться объектом трудового правоотношения (инструментом под контролем и управлением человека).

В этой связи особый интерес представляет не просто анализ зарубежного опыта (США, Китай, Казахстан), а его сопоставление с теми моделями правового регулирования, которые разрабатываются в России.

Сперва рассмотрим закон, принятый в США. В Нью-Йорке издан закон Local Law 144 который направлен на регулирование применения системы ИИ в соискании и принятии решений о найме новых сотрудников¹⁰⁶. В текст закона введена основная терминология, связанная с ИИ, и установлена процедура проверки системы алгоритмов, чтобы избежать дискриминации и предвзятого отношения к возможным сотрудникам.

В системе Китая есть похожий акт «Закон о защите персональных данных» или же «PIPL»¹⁰⁷. Законодатель ограничился лишь принятием поправок к действующему акту и закрепил в ст.24, что обработчик персональных данных, использующий персональные данные для автоматизированного принятия решения, должны обеспечивать прозрачность процесса принятия решений, а также беспристрастность и справедливость результатов. Эта норма находится вне отраслевого подхода, так как она направлена на широкий круг лиц, в том числе и на субъектов в трудовом праве.

Акт федерального уровня был принят в Республике Казахстан в форме Закона «Об искусственном интеллекте», который устанавливает единый правовой режим разработки, внедрения и эксплуатации систем искусственного ин-

¹⁰⁶ Local Law 144 of 2021 in relation to automated employment decision tools. New York City Council. 2021. URL: <https://rules.cityofnewyork.us/wp-content/uploads/2023/04/DCWP-NOA-for-Use-of-Automated-Employment-Decisionmaking-Tools-2.pdf> (дата обращения: 05.04.2026).

¹⁰⁷ Personal Information Protection Law of the People's Republic of China (PIPL). Adopted at the 30th session of the Standing Committee of the 13th National People's Congress on August 20, 2021. URL: http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2021-12/29/c_694559.htm (дата обращения: 05.04.2026).

теллекта на территории государства¹⁰⁸. Особенность акта – наличие закрепленных целей и задач регулирования (прозрачность, безопасность, подотчетность и др.). В Законе ИИ определяется через функциональную способность имитировать когнитивные функции человека, а также введены категории субъектов: владельцев, держателей и пользователей систем ИИ, чьи роли и степень ответственности дифференцируются в зависимости от участия в жизненном цикле системы. В нормах предписано, что владельцы и держатели ИИ обязаны осуществлять управление рисками, безопасностью и защитой данных, а пользователи обязаны соблюдать принципы законности, справедливости, прозрачности, объяснимости и приоритета благополучия человека. Постепенно, в правовом пространстве Республики Казахстан, сфера применения ИИ. в трудовом контексте, расширяется. Например, сформирована Электронная биржа труда (далее – ЭБТ) в которую внедрены алгоритмы ИИ¹⁰⁹. На сегодняшний день разработана целая Цифровая экосистема занятости, которая «сопровождает» субъекта от начального этапа – выбор профессии, до фактического трудоустройства. В 2023 г. в ЭБТ была включена новая платформа – Национальная система квалификации¹¹⁰.

Сегодня в России отсутствует централизованное законодательство в сфере ИИ¹¹¹, однако, недавно Минцифры России опубликовали Законопроект, который должен восполнить существующий пробел в праве. Проанализировав текст опубликованного Законопроекта «Об основах государственного регулирования сфер применения технологий искусственного интеллекта в Российской Федерации» (далее – Проект ФЗ)¹¹², который однозначно свидетельствует, что законодатель категорически отказывает ИИ в каком-либо проявлении субъектности, жестко закрепляя за ним статус инструмента¹¹³.

¹⁰⁸ Закон Республики Казахстан от 17.11.2025 № 230-VIII ЗРК «Об искусственном интеллекте» // Казахстанская правда. № 222 (30600). 18.11.2025.

¹⁰⁹ Социальный кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023 № 224-VII ЗРК // Казахстанская правда. № 75 (29952). 21.04.2023.

¹¹⁰ Закон Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» от 04.07.2023 № 14-VIII ЗРК // Казахстанская правда. 05.07.2023. № 125 (30002).

¹¹¹ Однако есть Федеральный закон от 24.04.2020 №123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве, об особенностях обработки персональных данных при формировании региональных составов данных и предоставления доступа к региональным составам данных и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 27.04.2020. № 17. Ст. 2701.

¹¹² Проекта Федерального закона от 18.03.2026 «Об основах государственного регулирования сфер применения технологий искусственного интеллекта в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹³ Проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон "Об искусственном интеллекте" и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ID проекта 01/05/12-24/00166424) // Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2025/08/1.-zakon-ob-ii-18.03.2026-publ-obsuzhdchist.pdf> (дата обращения: 05.04.2026).

Во-первых, несостоятельность концепции о частичной правосубъектности ИИ выводится из текста акта. Согласно п. 1 ст. 3, искусственный интеллект определяется исключительно как «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека». Аналогичный сугубо объектный подход прослеживается и в смежных понятиях: система ИИ трактуется как «информационная система или совокупность информационных систем и технических средств», а модель ИИ – как «разновидность программы для электронных вычислительных машин». В проекте подчеркивается, что ИИ не обладает автономией воли, а это основное условие для вступления в трудовые правоотношения в качестве субъекта.

Во-вторых, в ст. 6 устанавливается, что субъектами отношений являются: разработчик модели, оператор системы, владелец сервиса, пользователь сервиса ИИ, а также органы государственной власти. Сам искусственный интеллект в данном перечне субъектов отсутствует. Это нормативно подтверждает мою гипотезу о том, что алгоритм выступает исключительно объектом регулирования, в то время как носителем реальных прав и обязанностей всегда остается физическое или юридическое лицо. В плоскости трудового права это означает, что ИИ – это технологичный инструмент в руках работника (выступающего как пользователь) или работодателя (выступающего как оператор или владелец).

Наконец, главным и непреодолимым препятствием для признания частичной правосубъектности ИИ является отсутствие возможности привлечь его к материальной и дисциплинарной ответственности. В однозначно: ст.11 устанавливает, что ответственность за результат, полученный с использованием ИИ и нарушающий законодательство, несут субъекты отношений «соразмерно степени вины каждого». Например, разработчик, оператор и владелец несут ответственность, если они «заведомо знали или должны были знать о возможности получения такого результата», а пользователь отвечает, когда незаконный результат является следствием «его умышленных действий либо несоблюдения им условий использования сервиса».

Переходя от осмысления правовой природы искусственного интеллекта как технического инструмента к анализу его практического применения, я считаю необходимым классифицировать текущие направления использования ИИ в трудовых отношениях. Анализ актуальных статистических исследований [5] позволяет утверждать, что на практике этот инструмент уже кардинально трансформирует как управленческую деятельность работодателя, так и ежедневную рутину работника.

С позиции работодателя практическое применение ИИ формирует комплексную систему так называемого алгоритмического управления (на всех этапах «жизни» отношения). На этапе подбора персонала, как справедливо отмечает И.В. Крылов [6, с. 3-8], системы ИИ применяются для автоматизации оценки деловых качеств кандидатов: они осуществляют мгновенный анализ баз данных резюме и даже анализируют поведение соискателей при видеопроверке, считывая жесты, мимику и интонацию. К.В. Прожерина [7, с. 18-20] приводит в пример отечественные HR-роботы такие как Sever.AI, которые способны самостоятельно проверять анкеты, общаться с кандидатами и отсеивать их

по заданным критериям, существенно снижая издержки компании. Постепенно формируется и судебная практика по данной категории дел. Например, в одном из споров работодатель использовал автоматизированную систему с применением инструментов ИИ для отбора подходящих кандидатов. Один из соискателей, который прошел два этапа отбора в последующем обратился в суд в связи с тем, что, по его мнению, работодатель перестал выходить на связь, что он расценил как «молчаливый» отказ в трудоустройстве. Однако, суд встал на сторону работодателя, так как последнему удалось не только доказать законность избранного способа отбора, но и то, что программа фиксировала все шаги, как потенциального работника, так и потенциального работодателя, и после прохождения второго этапа отбора, соискателю было направлено приглашение на третий, которое он проигнорировал¹¹⁴.

В процессе осуществления трудовой деятельности работником ИИ выступает для работодателя главным инструментом контроля и оценки эффективности. По мнению И.В. Филимоновой ИИ берет на себя отслеживание производительности, анализ обратной связи методом «360 градусов», поиск скрытых талантов в команде и формирование персонализированных рекомендаций по развитию сотрудников. Программное обеспечение, например, 1С, SAP ERP или Gusto позволяет собирать данные для предварительной аналитики, расчета заработной платы и управления фондом оплаты труда [9, с. 5]. Более того, как подчеркивает С.Н. Еремина [8, с. 19-20], автоматизированные системы «следят» за действиями работников, а выявленные в рамках такого мониторинга нарушения могут быть основой для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Для работника практическое применение ИИ сводится к расширению его производственных возможностей, выполнению рутинных и монотонных задач. К.В. Прожерина [7, с. 45] иллюстрирует это примером автоматизации правовой экспертизы и использования ИИ-моделей, которые обзванивают клиентов, оставляя человеку лишь сложные нетипичные задачи. Таким образом, работник трансформируется в оператора нейросетевых систем: его задача сводится к постановке запросов, контролю за выполнением алгоритмических вычислений и финальной верификации результата.

Таким образом, ИИ выступает своего рода цифровым посредником: для работника – это инструмент оптимизации, для работодателя – механизм по снижению издержек. Однако, его использование создает ряд существенных правовых рисков: алгоритмическую предвзятость, дискриминацию, нарушение границ личной жизни и др.

Учитывая риски, связанные с применением ИИ встает вопрос и о мерах ответственности. В Проекте ФЗ заложены базовые защитные механизмы. Так, ст. 10 возлагает на разработчика модели обязанность обеспечить исключение функциональных особенностей, способных привести к дискриминации на основе их поведения или личностных характеристик. В свою очередь, оператор

¹¹⁴ Апелляционное определение Мосгорсуда от 23.01.2023 по делу № 33-801/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

системы, в контексте трудовых отношений это будет работодатель, обязан тестировать систему для выявления потенциальных возможностей ее использования в целях, противоречащих национальному законодательству.

Несмотря на то что законопроект формирует важнейший правовой фундамент, он носит преимущественно рамочный характер и не детализирует специфику применения алгоритмов именно в трудовых правоотношениях. Как справедливо отмечают И.В. Крылов и И.В. Филимонова, алгоритмическая предвзятость возникает неочевидно: в связи с неполнотой или переизбытком данных, на основе которых ИИ может находить скрытые закономерности, или предоставлением изначально искаженной информации [6, с. 7]. Работодатель, приобретая готовую систему, может даже не подозревать о заложенной в ней алгоритмической дискриминации (как это произошло в известном кейсе компании Amazon, где система занижала оценки кандидатам женского пола [10]).

Заключение. Проект нормативного акта, разработанного Минцфрамии России – это первый шаг на пути правовой регламентации применения ИИ. Однако, представленный проект носит скорее базовый, рамочный характер, задавая лишь общий вектор развития, за которым должно последовать принятие актов, определяющих отраслевые особенности применения ИИ.

1. Полагаю, что для трудового права, восполнение существующего пробела в правовом регулировании, возможно посредством введения в ТК РФ отдельной главы. В которой следует:

2. Определить субъектов – работника (в контексте использования ИИ для выполнения трудовой функции) и работодателя (применяющего ИИ для принятия «кадровых» решений).

3. Определить порядок использования ИИ. Например, работник вправе применять только «разрешенные» работодателем модели ИИ и только в согласованном объеме, а работодатель обязан информировать работника о внедрении ИИ и обеспечить контроль принимаемых последним решений.

4. Определить границы и основания ответственности. Например, предусмотреть для работника материальную и дисциплинарную ответственность в случаях использования ИИ для получения заведомо неверного результата или при «небрежном» отношении работника, к полученным при помощи ИИ результатам (не проверенным). Материальная ответственность работодателя, в качестве основания для применения которой будет выступать нарушающие права работника решения, принятые ИИ.

Полагаю, что в перспективе, возможно внедрение ИИ и в систему отношений по социальному партнерству (например, для автоматизированного мониторинга выполнения коллективных договоров и соглашений и др.). Это позволит определять порядок использования ИИ не только на законодательном, но и на социально-партнерском уровнях правового регулирования.

При этом необходимо законодательно закрепить обязательный аудит разрабатываемых и применяемых ИИ-моделей, на предмет предвзятости и методики скрытой дискриминации. Полагаю, что только сертификация подобных систем позволит обеспечить максимальную защиту прав и интересов сторон трудового правоотношения.

Список литературы

1. Генеративный ИИ в бизнесе: практика применения и перспективы развития // Прогноз. 2024. URL: <https://prognosis.ru/blog/tpost/1cj75x8191-generativnii-ii-v-biznese-praktika-prime> (дата обращения: 05.04.2026).
2. Пашерстник А. Е. Право на труд. Очерки по советскому трудовому праву / А. Е. Пашерстник. М.: Изд-во АН СССР, 1951. – 230 с.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 192 с.
4. Данилов И. Б. Концепции правосубъектности систем искусственного интеллекта // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2022. Т. 5. С. 23–26.
5. Журнал «Стратегия». 2024. URL: <https://strategyjournal.ru/innovatsii/57-kompanij-uzhe-vnedrili-ii-v-rabotu-s-personalom/> (дата обращения: 05.04.2026).
6. Крылов И. В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 6–9.
7. Прожерина К. В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 18–20.
8. Еремина С. Н. Искусственный интеллект в трудовых отношениях: инновации и права работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 4. С. 19–22.
9. Филимонова И. В. Возможности использования технологии искусственного интеллекта для оценки и управления эффективностью сотрудников // Вестник Евразийской науки. 2024. Т. 16. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-ispolzovaniya-tehnologii-iskusstvennogo-intellekta-dlya-otsenki-i-upravleniya-effektivnostyu-sotrudnikov/viewer> (дата обращения: 06.04.2026).
10. Журнал «Газета.ru» 2018. URL: https://www.gazeta.ru/tech/2018/10/11/12017275/amazon_sexist.shtml?utm_auth=false (дата обращения: 06.04.2026).

Логинова Варвара Денисовна,
науч. рук.: Мясликов В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

Проблема определения правосубъектности искусственного интеллекта в современном российском трудовом праве

Аннотация. В работе рассматривается эволюция роли информационных технологий, которая привела к законодательному закреплению дистанционной занятости. Однако современное развитие ставит ряд других вопросов, в том числе таких как неопределенность правового статуса искусственного интеллекта как возможного участника трудовых отношений. Формулируются ключевые противоречия, возникающие при попытке применения принципа личного выполнения трудовой функции и норм ответственности к ситуациям, где результат создается алгоритмом. В заключении обосновывается необходимость пересмотра традиционных подходов к правосубъектности в сфере труда.

Ключевые слова: искусственный интеллект, правосубъектность, трудовое право, антропоцентризм, дистанционная работа

Введение. Сегодняшний бурный рост информационных технологий знаменует собой нечто большее, чем просто появление высокотехнологичных гаджетов. Мы наблюдаем фундаментальную трансформацию нашего общества. Информационные технологии перестали быть лишь одним из экономических секторов деятельности человека, став неотъемлемой частью повседневной жизни. День современного субъекта трудовых отношений начинается с сигнала будильника на телефоне, путь на работу прокладывается навигатором, а покупки совершаются через приложения. Цифровые технологии буквально повсюду, они стали общим языком коммуникации людей.

В прошлом, когда компьютеры были экзотикой, доступ к сети «Интернет» – медленным и затратным, а концепция «приложения» – малоизвестной, технологии находились на совсем другом, более низком этапе развития. На сегодняшнее время цифровая среда стала для нас такой же естественной, как и бытовая инфраструктура. Она проникла в каждую сферу. Изначально роль информационных технологий сводилась к предоставлению услуг, облегчающих повседневную жизнь и обеспечивающих досуг. Постепенно технологии перестали быть просто инструментом и превратились, собственно, в среду нашего обитания; теперь именно они задают формат работы, образуют современные стандарты занятости и карьерного развития.

Научная проблема исследования заключается в противоречии между стремительным внедрением технологий искусственного интеллекта в трудовую деятельность и отсутствием в российском трудовом праве легального опреде-

ления правового статуса искусственного интеллекта, а также ответственности за вред, причиненный ИИ.

Актуальность настоящей научной работы обусловлена тем, что личное выполнение функций, вина как основание ответственности, оказываются неприменимы к ситуациям, когда фактическим исполнителем части трудовой деятельности выступает искусственный интеллект.

Вопросы правосубъектности искусственного интеллекта активно разрабатывались в научной литературе. Согласно позиции О. А. Ястребова, необходимость внедрения категории «электронное лицо» в юридическую практику продиктована уникальными характеристиками и природой нового субъекта права [1, с. 40]. Как отмечает С. В. Никитенко, исследование концепций правосубъектности искусственного интеллекта базируется на глубоком анализе действующего законодательства и правовой доктрины. Автор указывает, что такой подход позволяет переосмыслить само понятие субъекта как фундаментальной категории теории права. Выбранный формат правосубъектности станет основой для регулирования практических задач: он установит критерии ответственности за действия ИИ и определит порядок закрепления правового статуса объектов, созданных им [2, с. 40].

Основная часть. Политика цифровой трансформации общества, определенная в качестве одной из ключевых задач национального развития Российской Федерации Указом Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309¹¹⁵, создает предпосылки также и для модернизации трудового отраслевого законодательства. Признание цифровизации на таком высоком уровне является положительным моментом в развитии российского общества в целом, однако необходимо учитывать существующие пробелы в правовом регулировании этой области в трудовоправовых отношениях.

Современные тенденции цифровизации уже оказали значительное влияние на развитие трудового законодательства и практики его применения. Это проявилось, в частности, в законодательном закреплении возможности удаленной работы. Глава 49.1 ТК РФ содержит легальное определение дистанционной (удаленной) работы¹¹⁶. В этой главе ТК РФ были представлены ключевые концепции, имеющие фундаментальное значение для правового регулирования дистанционной занятости. Прежде всего, законодатель предусмотрел, что дистанционная работа может осуществляться в различных формах. Эти формы включают в себя постоянный удаленный режим, временный, ограниченный сроком до шести месяцев, а также периодический формат. Последний предполагает чередование периодов выполнения трудовых обязанностей вне рабочего места и непосредственно на стационарном рабочем месте. Законодательство также ввело официальное признание электронного документооборота в сфере трудовых отношений. Это означает, что работодатели и работники получили возмож-

¹¹⁵ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

¹¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.02.2026) // Российская газета. 2001. № 256.

ность обмениваться кадровыми документами, используя электронные подписи. Цифровая трансформация позволила упростить процедуру взаимодействия между сторонами трудового договора о дистанционной работе, что, по мнению Н. Л. Лютова, должно стать дополнительным фактором, способствующим росту этой формы занятости [3, с. 203]. Автоматизация рутинных задач с помощью алгоритмов и чат-ботов, а также применение искусственного интеллекта для анализа информации уже прочно вошли в повседневную рабочую практику.

Происходящая трансформация выдвигает на первый план ключевой вопрос: как законодательство будет адаптироваться к возрастающей роли искусственного интеллекта в сфере трудовых отношений, даже с учетом имеющегося опыта правового регулирования дистанционной работы? В этом контексте особую актуальность приобретает проблема определения в рамках трудового права правоспособности ИИ.

Если ранее ИИ служил преимущественно вспомогательным инструментом, то сегодня он обладает следующими возможностями: автономно выполнять сложные задачи, такие как создание контента; создавать цифровых ассистентов, которые для решения типовых вопросов общаются с клиентами, имитируя т.н. «живого сотрудника». Однако, можно ли считать ИИ «работником» с позиции действующего законодательства?

В статье 20 ТК РФ установлен исчерпывающий (закрытый) перечень субъектов трудовых отношений. К ним относятся работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодатель (физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником)¹¹⁷. Законодатель не предусматривает возможности признания работником искусственного интеллекта, робота или иного программно-аппаратного комплекса. В условиях, когда исполнителем профессиональных обязанностей становится не человек, а система искусственного интеллекта, возникает противоречие между нормативно закрепленным требованием, согласно которому работником может быть только физическое лицо, и фактической ситуацией, когда трудовые задачи выполняются системой ИИ. Это противоречие вызывает обширный перечень проблем, наиболее важными из которых можно считать проблему принципа личного исполнения трудовой функции, а также ответственности за результат работы.

Норма, закрепляющая принцип личного выполнения трудовой функции, содержится в статье 15 ТК РФ¹¹⁸. Анализ данного положения позволяет выделить два основных компонента, которые важны при оценке законности применения работодателем искусственного интеллекта.

Первый из них это «личное выполнение» работником работы (как императивное требование). Законодатель четко устанавливает, что трудовая функция обязана исполняться непосредственно самим работником. Это подразуме-

¹¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.02.2026) // Российская газета. 2001. № 256.

¹¹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.02.2026) // Российская газета. 2001. № 256.

вае отсутствие права у работника передавать исполнение своих обязанностей третьим лицам – субподрядчикам или иным физическим лицам. В традиционном толковании понятие личного исполнения исключает любые формы замещения или делегирования трудовых обязанностей другому субъекту. Возникает вопрос: кого следует считать «иным субъектом»?

Если работник передает выполнение трудовой функции другому работнику – это однозначное нарушение принципа личного исполнения. Однако если работник воспользуется инструментом (программным обеспечением, станком, транспортным средством) – такой подход является стандартной или возможной частью его трудовой деятельности. При этом искусственный интеллект находится на грани между инструментом и не инструментом (возможно – неким независимым агентом). В условиях реализации работником своего права на совместительство, с учетом возникновения у него множественных трудовых функций (зачастую одновременно у нескольких внешних работодателей), возникает необходимость не только правового сочетания интересов нескольких работодателей [4, с. 156-158], но и применения этим работником инструментов (программ, устройств и др.) каждого работодателя, в том числе с использованием этим работником ИИ, а каждым из этих внешних работодателей – систем ИИ в отношении этого работника. В связи с этим реализация работником права на совместительство, несомненно, усложняет корректность работы внешних работодателей, использующих ИИ.

Федеральный закон¹¹⁹ определяет искусственный интеллект как комплекс технологических решений, включающий в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру (в том числе информационные системы, информационно-телекоммуникационные сети, иные технические средства обработки информации), программное обеспечение (в том числе, в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений. Ключевое значение имеет то, что законодатель квалифицирует ИИ исключительно с позиции объекта права, – «комплекса технологических решений», «технологии», «средства». В этом смысле ИИ приравнивается к иным программно-аппаратным комплексам, которые не обладают самостоятельной правосубъектностью.

Вопрос субъектности искусственного интеллекта сводится к наделению его правосубъектностью и признанию полноценным участником трудовых отношений. Однако, при попытках наделить ИИ правосубъектностью ученые сталкиваются с более существенной трудностью – с тем, что правовое регулирование изначально строится вокруг человека (антропогенно, антропоморфно), и это, несомненно, так. Поскольку правовая система ориентирована на человека,

¹¹⁹ Федеральный закон от 24.04.2020 № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве, об особенностях обработки персональных данных при формировании региональных составов данных и предоставления доступа к региональным составам данных и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» (последняя редакция)».

определяя рамки его поведение, применение существующих норм о правосубъектности к искусственному интеллекту как к субъекту права и участнику правоотношений представляет собой значительную сложность. Правосубъектность, состоящая из правоспособности и дееспособности, напрямую зависит от сознания и воли. Интеллект, в свою очередь, также имеет несколько составляющих, одной из которых является эмоциональный интеллект. Каким бы совершенным не был искусственный интеллект, он не обладает, так называемым, «эмоциональным интеллектом» и возможно никогда не будет им обладать. Эмоциональный интеллект – это то, что мы привыкли называть «человеческим убеждением», без чего невозможно существование механизма осуществления прав, правоприменения, и т.д. [5, с. 80].

Решение вопроса о правосубъектности искусственного интеллекта требует анализа мнения исследователей. Гаджиев А. указывает на то, что развитие ИИ неизбежно приведет к необходимости признать его участником правоотношений – либо как отдельный вид юридического лица, либо как квазисубъект права [6, с. 45]. П. М. Морхат допускает двойственный статус ИИ (одновременно как объект и как «электронное лицо» с полной правосубъектностью) [7, с. 21].

Второй компонент заключается в ответственности за результат работы. Выбор правильной модели привлечения к ответственности за правонарушения в сфере информационных технологий на данный момент затруднителен из-за пробелов в законодательстве. Основная проблема заключается в сложности поиска конечного ответчика, а также в доказывании связи между действиями конкретного лица и возникшим ущербом [8, с. 270]. В случае причинения ущерба вследствие некорректного функционирования автономной системы, возникает вопрос о распределении ответственности за возмещение убытков. Следует ли возлагать данную обязанность на работника, формально назначенного ответственным лицом работодателя за эксплуатацию системы, на организацию, интегрировавшую данную систему в свою производственную деятельность, или на создателя алгоритмического обеспечения? Эти вопросы требуют, по нашему мнению, своего непротиворечивого правового регулирования.

Традиционная модель ответственности в российском праве построена на принципе вины. Статья 401 ГК РФ устанавливает, что лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство, несет ответственность при наличии вины¹²⁰. В трудовом праве эта логика находит отражение в статьях 233 и 238 ТК РФ, согласно которым материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба¹²¹. В статье 238 ТК РФ конкретизируется то, что работник

¹²⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2025) // Российская газета. 08.12.1994. № 238-239.

¹²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.02.2026) // Российская газета. 2001. № 256.

возмещает лишь прямой действительный ущерб – реальное уменьшение имущества работодателя (третьих лиц) или ухудшение его состояния, а также затраты на восстановление имущества или возмещение вреда третьи лицам; не полученные доходы (упущенная выгода) с работника не взыскиваются.

Применение этих правил к ИИ проблематично, потому что вина обычно подразумевает, что человек осознавал свои действия и их последствия. ИИ не имеет сознания, поэтому он не может быть виновным или невиновным в том смысле как человек. Как отмечает Д.А. Новиков, «искусственный интеллект в сфере труда создает не только традиционные проблемы усиления хозяйской власти работодателя, дискриминации или несанкционированного сбора данных но и новые более сложные юридические вопросы, например, ответственность работодателя за решения, принятые искусственным интеллектом находящимися вне его прямого контроля. Исходя из этого, главная задача трудового права – адаптировать существующие нормы к новым вызовам, которые возникают при внедрении ИИ в процессы найма и контроля работников» [9, с. 156].

Заключение. Основополагающим принципом действующего трудового законодательства Российской Федерации является антропоцентризм, определяющий, что стороной трудовых правоотношений может быть исключительно субъект, обладающий физической природой. Согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации, перечень участников трудового договора является исчерпывающим: работник – исключительно физическое лицо, тогда как работодателем может выступать как физическое, так и юридическое лицо¹²². Конфликт между юридическим статусом работника и фактической ролью алгоритма в создании результата порождает серьезные правовые дилеммы. Принцип личного выполнения функции не позволяет однозначно квалифицировать использование ИИ – он может рассматриваться как инструмент, но не как субъект трудовых отношений. В связи с этим ответственность за вред, причиненный ИИ, не может быть реализована в рамках виновной модели, поскольку ИИ не обладает сознанием и волей.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что в действующем законодательстве необходимо разработать современные подходы к правовому регулированию использования ИИ в трудовых отношениях. Такие подходы должны учитывать специфику действующих алгоритмов, потенциал их внедрения в производственные процессы, а также юридические и социальные риски. В частности, целесообразно дополнить ТК РФ нормами, определяющими условия и пределы (границы) допустимого использования ИИ, а также установить специальные правила распределения ответственности за задачу, выполненную ИИ.

Список литературы

1. Ястребов О. А. Правосубъектность электронного лица: теоретико-методологические подходы // Труды Института государства и права Российской академии наук: 2018. Т. 13. № 2. С. 36–55.

¹²² Там же.

2. Никитенко С. В. Концепции правосубъектности искусственного интеллекта // Научные междисциплинарные исследования. 2020. № 2-2. С. 39–51. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsii-pravosubektnosti-iskusstvennogo-intellekta/viewer> (дата обращения: 01.04.2026).

3. Кузьменко А. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. 2023. Т.13. С. 202–222.

4. Мясников В. В. Отдельные вопросы регулирования института совместительства в трудовом праве России / В. В. Мясников // Современные тенденции развития частного права, исполнительного производства и способов юридической защиты: материалы XI Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23 октября 2025 года. – Санкт-Петербург: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2025. С. 154–164.

5. Белозерцева В. В. Правовое регулирование искусственного интеллекта // Пробелы в российском законодательстве. 2024. № 6. С. 78–86.

6. Гаджиев Г. А., Войниканис Е. А. Может ли робот быть субъектом права (поиск правовых норм для регулирования цифровой экономики)? // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 4. С. 24–48. DOI 10.17323/2072-8166.2018.4.24.48.

7. Пономарева Е. В. Правосубъектность искусственного интеллекта: теоретико-правовой анализ // Вестник Гуманитарного университета. 2023. № 4(43). С. 17–31. DOI 10.35853/vestnik.gu.2023.4(43).02.

8. Толстов А. С. Правосубъектность искусственного интеллекта // Вопросы российского и международного права. 2024. Т. 14. № 11А. С. 267–273. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2024-11/c8-tolstov.pdf> (дата обращения: 01.04.2026).

9. Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. 2024. Т. 14. С. 156–174.

Погрибельная Анастасия Олеговна¹²³,
науч. рук.: Томашевский К.Л., д.ю.н., проф.,
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП),
г.Казань, Россия

Проблемы применения систем алгоритмического контроля и наблюдения за работниками со стороны работодателя: опыт Европейского союза и Российской Федерации

Аннотация: Статья посвящена анализу правовых проблем, возникающих при внедрении работодателями систем алгоритмического контроля и наблюдения за работниками (в том числе с использованием искусственного интеллекта) в условиях цифровой трансформации трудовых отношений. На основе сравнительно-правового метода автором исследуются подходы Европейского Союза и Российской Федерации к регулированию алгоритмического управления. Рассматриваются ключевые правовые риски: непрозрачность алгоритмов, дискриминация при автоматизированном принятии решений, отсутствие человеческого надзора, нарушение границ рабочего времени, а также защита персональных данных работников.

Особое внимание уделяется анализу Директивы Евросоюза 2024/2831, устанавливающей презумпцию трудовых отношений, право на человеческий надзор и прозрачность алгоритмов, а также Федерального закона РФ № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», закрепляющего гражданско-правовой статус «партнера-исполнителя» и исключаящего применение норм трудового права к платформенной занятости.

Ключевые слова: алгоритмический контроль, платформенная занятость, искусственный интеллект, трудовые отношения, Директива ЕС, цифровые платформы, Федеральный закон № 289-ФЗ, презумпция трудовых отношений, человеческий надзор, защита персональных данных работников

Введение. Цифровая трансформация трудовых отношений стала одной из наиболее значимых тенденций развития сферы труда в последнее десятилетие. Внедрение систем искусственного интеллекта и алгоритмического управления радикально меняет традиционные модели взаимодействия работника и работодателя. Если ранее контроль за трудовой деятельностью осуществлялся непосредственно менеджерами, то сегодня все больше функций по наблюдению, оценке и принятию решений передается автоматизированным системам.

Согласно исследованию, проведенному по заказу Европейской комиссии, уже сегодня каждый четвертый работник в Европе сталкивается с ситуациями, когда алгоритмы или искусственный интеллект принимают решения, влияющие

¹²³ Дипломант XIII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л.С. Таля – 2026.

на их трудовую жизнь. Прогнозируется, что в ближайшие пять лет, доля компаний, использующих алгоритмический менеджмент, вырастет до 55 % [1].

При этом инструменты алгоритмического управления применяются не только в платформенной занятости (Uber, Lyft, Amazon), но и в традиционных секторах экономики – логистике, финансах, профессиональных услугах. Масштабы внедрения алгоритмического контроля порождают комплекс правовых проблем, требующих осмысления: обеспечение прозрачности алгоритмов, защита персональных данных работников, недопущение дискриминации при автоматизированном принятии решений, гарантии человеческого контроля, разграничение рабочего времени и времени отдыха в условиях постоянного мониторинга.

Хотя учеными-юристами активно ведутся исследования применения цифровых технологий за работником со стороны работодателей [2; 9; 10; 13; 14], но вопросы внедрения алгоритмического управления в трудовые отношения пока недостаточно всесторонне исследованы, что и обуславливает актуальность данной работы.

Основная часть. Алгоритмическое управление (algorithmic management) представляет собой систему использования программных алгоритмов для автоматизации управленческих функций, традиционно выполняемых людьми. В научной литературе выделяют три ключевых механизма организационного контроля, реализуемых посредством алгоритмов: направление (определение последовательности и сроков выполнения задач), оценка (мониторинг и анализ деятельности работников) и дисциплина (применение санкций на основе показателей эффективности).

Российский исследователь Е.А. Громова и бразильский ученый Д.Б. Феррейра совместно вводят понятие «bossware» – совокупность технологий контроля сотрудников, включающая данные от различных электронных устройств и систем. В отличие от традиционного менеджмента, bossware позволяет осуществлять непрерывный, тотальный и зачастую скрытый мониторинг работников [2, с.1-35].

Эмпирические исследования демонстрируют впечатляющие масштабы проникновения алгоритмического контроля. По данным Eurofound и Европейского органа по труду, основанным на опросе почти 4000 респондентов в 15 государствах-членах ЕС, 78 % работников онлайн-платформ сталкиваются с системами учета рабочего времени, 67 % – с мониторингом коммуникаций, 53% – с отслеживанием активности на экране. При этом 43% работников функционируют в режиме «комплексного контроля», сочетающего все виды наблюдения с автоматизированными системами санкций [3].

Важной особенностью современного этапа является выход алгоритмического управления за пределы платформенной занятости. Как отмечается в выступлении Президента Конфедерации труда России Бориса Кравченко на Конференции труда России на профсоюзном форуме БРИКС, использование алгоритмического управления трудовыми процессами выходит далеко за рамки платформенной экономики и широко внедряется в логистическом секторе и традиционных отраслях [4].

Европейский Союз демонстрирует наиболее продвинутый подход к регулированию алгоритмического контроля на наднациональном уровне. Первоначально защита работников в данной сфере обеспечивалась фрагментарно – через Общий регламент по защите данных (GDPR) и Директиву о защите персональных данных. Однако специфика трудовых отношений потребовала разработки специальных инструментов.

Определяющее значение имеет принятая в 2024 году Директива об улучшении условий труда при работе на платформах (Platform Work Directive, далее – Директива ЕС) [5]. Данный акт устанавливает, что работники «не могут быть уволены на основании решения, принятого алгоритмом или автоматизированной системой принятия решений». Директива гарантирует право на человеческий надзор за любыми решениями, принимаемыми алгоритмом, и обязывает компании раскрывать информацию о внесении изменений в алгоритмы.

Однако, как отмечают эксперты, директиву уже сегодня можно считать частично устаревшей, поскольку она защищает преимущественно работников платформенной занятости. В этой связи Европейская конфедерация профсоюзов настаивает на принятии отдельной директивы по искусственному интеллекту на рабочем месте, которая распространила бы защиту на всех работников.

В ноябре 2025 года Комитет по занятости и социальным вопросам Европейского парламента одобрил рекомендации по новому закону, регулирующему использование алгоритмического управления (41 голос – «за», 6 – «против») [6].

Депутатами Европарламента предложено закрепить следующие решения:

- все ключевые кадровые задачи, такие как: кого нанять, кого уволить, как изменять систему оплаты труда – теперь должны решать живые люди, а не бездушные алгоритмы. При этом у работника появляется простое и понятное право, если алгоритм принял в отношении него какое-то решение, работник может потребовать объяснить, что послужило причиной такого решения.

- также предлагается обязать работодателя внятно рассказывать работникам, как именно алгоритмы влияют на их работу, какие данные о них собираются и как вообще люди контролируют эти цифровые системы. В этом смысле главенствует принцип «прозрачности».

- и заключительной нормой становится перечень данных, которые запрещается собирать. В этот перечень предлагается включить – эмоциональное состояние работника, его личная переписка, геолокация в нерабочее время, сведения о частной жизни и профсоюзной деятельности.

Вместе с этим, докладчик Европарламента Анджей Була в своем выступлении от 11.11.2025 г. уточняет, что принятые законодательные нормы, ни в коем случае не ущемят права бизнеса: «Работодатели сохраняют полное право выбирать используемые системы, не вводятся обременительные требования отчетности. Работники получают право на информацию и защиту от увольнения алгоритмами» [6].

В тоже время следует упомянуть и о Федеральном законе от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики

в Российской Федерации», который вступает в силу с 1.10.2026 г. и призван легализовать платформенную занятость в России, создавая правовой статус «партнера-исполнителя» для самозанятых и физических лиц, работающих через цифровые платформы (агрегаторы такси, доставки, услуг) [7].

Проведя сравнительный анализ Директивы ЕС и Закона РФ № 289-ФЗ, можно заметить диаметрально противоположные подходы к регулированию платформенной занятости. Европейский законодатель стремится интегрировать платформенных работников в систему трудовых прав и социальной защиты, тогда как российский – вывести их из-под действия трудового законодательства с помощью гражданско-правовой конструкции.

Евросоюз создает детальное регулирование алгоритмического управления, включая требования прозрачности, человеческого надзора и периодической оценки воздействия. Российский закон практически не затрагивает эту сферу, оставляя платформам полную свободу в использовании алгоритмов контроля и санкций.

Директива ЕС вводит беспрецедентные ограничения на обработку персональных данных платформенных работников, включая абсолютный запрет на сбор данных об эмоциональном состоянии и частных коммуникациях.

Российское законодательство таких специальных норм не содержит.

Европейский подход в этом смысле куда более жестче: профсоюзы получают реальные рычаги влияния, а платформы обязаны отчитываться перед государством. Работники в свою очередь, могут отстаивать свои права в суде без лишних барьеров.

Российский же закон старается лишний раз не регламентировать работу платформ, сводя контроль и отчетность к минимуму.

Как поясняет Д.А. Новиков, российская модель пока просто узаконивает сложившееся положение вещей. Миллионы людей, работающих через приложения и онлайн-платформы, так и остаются без законных социальных гарантий [8].

Впрочем, даже самое прогрессивное законодательство на практике сталкивается с неожиданными проблемами. Например, И.А. Филиппова обращает внимание на то, что алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование работников, безусловно удобно для бизнеса [9, с. 45-62]. Повышается эффективность, контроль автоматизируется, можно прогнозировать, как поведет себя сотрудник. Но есть и обратная сторона, причем весьма неприятная для самих работников: дискриминация, вторжение в личную жизнь, ощущение работника, что он «просто винтик» в системе, и постепенная потеря самостоятельности. В этих условиях труд становится все более обезличенным.

Автор в своих работах настаивает на необходимости срочного законодательного регулирования, которое ограничило бы сбор данных, обеспечило прозрачность алгоритмов и закрепило за работниками право на объяснение, вмешательство человека и оспаривание автоматизированных решений. В противном случае дисбаланс сил между работодателем и работником, заложенный в дей-

ствующем трудовом законодательстве, будет окончательно нарушен в ущерб интересам человека.

Секретарь Европейской конфедерации профсоюзов Т. Жарк указывает на проблемы соблюдения коллективных договоров: даже в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, его соблюдение находится на «очень низком уровне». Профсоюзы зачастую не обладают достаточными ресурсами и экспертизой для ведения переговоров по алгоритмическому управлению, что требует межгосударственного обмена опытом и дополнительного финансирования.

В Российской Федерации отсутствует специальное законодательство, регулирующее использование алгоритмического контроля и систем наблюдения за работниками. Действующее трудовое законодательство было принято до массового внедрения цифровых технологий управления и не учитывает специфику алгоритмического управления.

Как отмечается А.В. Кулагиной, российская правовая система недостаточно готова к повсеместному внедрению алгоритмизации, и использование существующих алгоритмов нуждается в смягчении [10, с.201-215].

Правовое регулирование ограничивается общими нормами о защите персональных данных (Федеральный закон «О персональных данных») и разрозненными положениями трудового законодательства.

Профсоюзные объединения России придерживаются осторожного подхода к искусственному интеллекту, подчеркивая риски, связанные с неограниченным внедрением ИИ на рабочих местах, и необходимость общественного контроля. Б. Кравченко отмечает, что законы, регулирующие защиту данных и охрану труда, применяются лишь к некоторым аспектам использования ИИ, и настройка трудового законодательства не поспевает за изменениями [11, с.70-77].

Отсутствие четкого регулирования порождает многочисленные проблемы в правоприменении. Е.А. Громова и Д.Б. Ферейра в своей статье о правовых проблемах применения электронных средств контроля за работниками, которая вышла в международном Журнале промышленного права (*Industrial Law Journal*), приводят примеры зарубежной судебной практики, демонстрирующие типичные конфликты: доступ работодателя к личной переписке сотрудника в корпоративной почте, принуждение к сдаче биометрических данных под угрозой увольнения, слежка через спутниковую связь за работником в отпуске. Во всех приведенных случаях суды вставали на сторону работников, что свидетельствует о признании необходимости защиты частной жизни, однако отсутствие четких законодательных ориентиров сохраняет неопределенность [2].

В российском правовом дискурсе формируется понимание необходимости законодательного регулирования алгоритмического контроля. И.Р. Бегишев и И. А. Филипова на основе анализа судебной практики приходят к выводу, что изучение существующих споров позволяет точнее выявить пробелы и недостатки правового регулирования, подлежащие устранению [12].

Представляется, что при разработке российского законодательства целесообразно учитывать опыт Европейского Союза, в частности: установление требования человеческого контроля за автоматизированными решениями;

обеспечение прозрачности алгоритмов для работников и профсоюзов; запрет сбора данных за пределами рабочего времени; создание механизмов обжалования решений, принятых алгоритмами.

Внедрение систем алгоритмического контроля и наблюдения за работниками становится объективной реальностью современного рынка труда. Масштабы использования таких систем в Европейском Союзе (более 40 % работников уже сталкиваются с алгоритмическим управлением) свидетельствуют о необратимости цифровой трансформации трудовых отношений.

Европейский Союз демонстрирует наиболее сбалансированный подход к регулированию данной сферы. Установленными нормами, Евросоюз, не выбирает одну из сторон конфликта (работник – работодатель), а создает процессуальные и гарантии для обеих. В частности это достигается через: опровержимые презумпции – защита работника без автоматического приравнивания всех платформенных работников к наемным; абсолютные запреты на границах – четкие «красные линии» (нерабочее время, эмоциональные данные), за пределами которых сохраняется свобода; процессуальные, а не материальные гарантии – право на объяснение и обжалование, а не запрет алгоритмов; участие всех заинтересованных сторон – и профсоюзов (ETUC), и работодателей (BusinessEurope) в процессе разработки; гибкость имплементации – минимальные директивы, а не жесткие регламенты.

Именно такой компромиссный характер и позволяет говорить о наиболее сбалансированном подходе среди существующих юрисдикций.

Подход Европейского союза постепенно выкристаллизовывается в три главных принципа. Во-первых, за любым автоматизированным решением должен стоять человек. Во-вторых, алгоритмы не могут быть «черным ящиком» – их логика должна быть понятна и работникам, и профсоюзам. В-третьих, никто не имеет права вмешиваться в частную жизнь работника.

Причем важно подчеркнуть, что речь идет не о борьбе с технологиями как таковыми, а о необходимости заключить их в рамки уважения и соблюдения базовых прав человека.

Заключение. Российская Федерация пока находится на начальном этапе изучения проблем алгоритмического управления.

Российское трудовое законодательство в части применения правового регулирования цифровых технологий в трудовых отношениях выглядит фрагментарным. Трудовой кодекс РФ не содержит специальных норм о применении работодателем алгоритмического менеджмента, в смежных законах подобные нормы также не внесены. Фактически не выработаны требования к прозрачности алгоритмов или обязательного человеческого надзора (human-in-the-loop), а существующая судебная практика слишком скудная, при которой на сегодняшний день отсутствует единая позиция.

Отсутствие специальных норм в трудовом законодательстве и недостаточная судебная практика создают риски нарушения прав работников.

В то же время в научном сообществе и профсоюзной среде формируется запрос на выработку сбалансированных подходов, учитывающих как интересы работодателей в повышении эффективности труда, так и необходимость защиты работников от тотального алгоритмического контроля в рамках цифрового «паноптикума».

Явственно прослеживаются противоположности подходов двух юрисдикций: европейская модель направлена на интеграцию платформенных работников в систему трудовых прав и социальной защиты, тогда как российская легитимирует «серую зону», оставляя миллионы исполнителей без социальных гарантий и эффективной защиты от алгоритмического контроля. Отмечается, что российская правовая система недостаточно готова к вызовам алгоритмизации, а европейское регулирование, несмотря на прогрессивный характер, нуждается в расширении сферы действия на всех работников (за рамками платформенной занятости), что подтверждается требованиями Европейской конфедерации профсоюзов о принятии отдельной директивы по ИИ на рабочем месте.

Представляется, что направлениями совершенствования российского законодательства могли бы стать: дополнение Трудового кодекса РФ положениями о порядке использования автоматизированных систем контроля и принятия решений; установление требования прозрачности алгоритмов оценки работников; запрет сбора данных о работниках в нерабочее время; усиление роли профсоюзов в контроле за внедрением алгоритмического управления; создание механизмов обжалования решений, принятых алгоритмами.

Опыт Европейского Союза показывает, что своевременное правовое регулирование способно не только защитить работников от злоупотреблений, но и создать предсказуемые условия для внедрения инноваций работодателями. Российскому законодателю с учетом апробированного зарубежного опыта предстоит найти оптимальный баланс между технологическим развитием и защитой трудовых прав в условиях цифровой трансформации экономики.

Список литературы

1. Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management / European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Brussels, 2025. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/study-exploring-context-challenges-opportunities-and-trends-algorithmic-management_en (дата обращения: 10.03.2026).

2. Ferreira D.Br., Gromova E.A. The Bossware Era and the e-Panopticon: Current Technologies and Legal Challenges // Industrial Law Journal. 2026, Vol. 55. Issue 1. Pp. 181–212, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf006>

3. Eurofound. Algorithmic control: How digital surveillance is shaping online platform work in Europe. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2026. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sv/publications/all/algorithmic-control-how-digital-surveillance-is-shaping-online-platform-work-in-europe> (дата обращения: 10.03.2026).

4. Выступление Президента Конфедерации труда России Бориса Кравченко на Профсоюзном Форуме БРИКС: Бразилиа, 23 апреля 2025 г. / Конфедерация труда России. URL: <https://www.ktr.su/news/2025/04/24/> (дата обращения: 10.03.2026).
5. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work // Official Journal of the European Union. 2024. L 2831. – P. 1–35.
6. Пресс-релиз Европейского парламента от 11 ноября 2025 года: URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20251110IPR31358/meps-call-for-new-rules-on-the-use-of-algorithmic-management-at-work> (дата обращения 10.03.2026).
7. Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2025. № 31.
8. Новиков Д.А. Сравнительный анализ подходов к правовому регулированию трудоустройства на цифровых платформах в России и Китае // Вопросы правоведения. 2025. № 3. С. 45–62. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/comparative-study-of-approaches-to-legal-regulating-of-digital-platform-employment-in-russia-and-china> (дата обращения: 26.03.2026).
9. Филипова, И. А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда / И. А. Филипова // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16-18.
10. Кулагина А.В. Алгоритмическое управление, контроль и оценка работников: проблемы регулирования // Право. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2024. № 1. С. 70–77.
11. Кравченко Б. Трудовые права в эпоху ИИ. Как искусственный интеллект повлияет на рынок труда? // Санкт-Петербургские ведомости. – 2025. № 93 (7915). 27 мая. URL: https://spbvedomosti.ru/news/country_and_world/pravitelstvo-rf-utverdilo-strategiyu-razvitiya-rossiyskogo-sudostroeniya-do-2036-goda/ (дата обращения: 26.03.2026).
12. Begishev I.R., Filipova I.A. Protection of employees' personal data in the context of the spread of algorithmic management based on court practice // Kazan University Law Review. 2025. Vol. 10. № 4. Pp. 190–212. DOI: 10.30729/2541-8823-2025-10-4-190-212.
13. Томашевский К.Л. Проблема вмешательства работодателей в частную жизнь работников посредством применения цифровых технологий // Закон. 2026. №2. С.134-148. DOI: 10.37239/0869-4400-2026-23-2-134-148.
14. Томашевский К.Л. Контроль и наблюдение работодателя за работником с использованием цифровых технологий // Российская юстиция. 2026. № 3. С. 29–36.

Соколова Арина Константиновна,
науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

**Правовое регулирование искусственного интеллекта
в сфере наемного труда: анализ алгоритмического управления
и рисков дискриминации**

Аннотация: В рамках данного исследования осуществляется анализ правовых механизмов, опосредующие внедрение технологических решений ИИ в сфере наемного труда. В рамках данного исследования выявляются противоречия, выражающиеся в диссонансе между экспоненциальной динамикой совершенствования существования интеллектуальных вычислительных систем и консервативной структурой действующего правового поля. Рассматриваемые автором аспекты детерминируют необходимость совершенствования нормативно-правового инструментария, опосредующего применение искусственного интеллекта в структуре общественных отношений, складывающихся в области трудового права. Достижение баланса между вектором технологического развития и обеспечением гарантий трудовых прав субъектов выступает в качестве ключевого условия эффективного правоприменения в данной сфере.

Ключевые слова: искусственный интеллект, наемный труд, трудовые отношения, работники, увольнение персонала

Введение. В последние годы искусственный интеллект (далее – ИИ) стал ключевым инструментом управления в трудовых отношениях и в иных, непосредственно связанных с ними. Крупные компании делегируют технологиям на основе ИИ функции подбора персонала, включая анализ кандидатов и составления предварительных списков. Наибольшую эффективность нейросети показывают в сферах с высоким объемом найма: розничная торговля, логистика, обрабатывающая промышленность, телекоммуникации, банковский и ресторанный бизнес. Примеры ИИ-решений – HR-платформа «Пульс», разработанная ПАО «Сбербанк», «Лаборатория Касперского» и компании «Яндекс».

В современной научной литературе повышенное внимание уделяется проблематике влияний технологий ИИ на сферу трудовых отношений и ее нормативно-правовое регулирование. В публикации А. В. Буяновой и Е. А. Линьковской подвергаются анализу новации, обусловленные цифровой трансформацией социально-трудовой сферы [1, с. 30-35]. Дискуссию о потенциальном распространении концепции «трудовой правосубъектности» на систему ИИ инициирует Р. А. Воробьева [2, с. 10-14]. Вопросы, связанные с управлением трудовыми ресурсами в корпоративной среде в условиях цифровизации, рассматривают С. С. Великанова и Т. Е. Абрамзон [3, с. 919-924]. Перспективные направления

интеграции роботизированных решений в процессе рекрутинга персонала исследует в своей научной работе А. Э. Салтыков [4, с. 143-148].

Признавая наличие ряда научных трудов, анализирующих влияние технологий ИИ на наемный труд и тесно связанные с ним общественные отношения, следует отметить, что современная российская юридическая наука не выработала целостной компетенции правового регулирования ИИ в трудовой сфере. Кроме того, в научном дискурсе недостаточно полно отражены прогностические модели видоизменения структуры занятости и поступательного развития трудового законодательства, происходящие под воздействием систем искусственного интеллекта.

Основная часть. В настоящее время отечественные организации (среди которых «Альфа-Банк», «Додо пицца», «Мегафон», «Сбербанк», «Яндекс» и др.) осуществляют последовательное внедрение систем искусственного интеллекта в практику кадрового обеспечения, преимущественно в области рекрутинга. Согласно результатам исследования, проведенного компанией HRlink в 2024 году, 24 % отечественных предприятий уже применяют технологии ИИ в процессах подбора персонала. Еще 6 % опрошенных организаций планируют реализовать подобные решения в течение ближайших двенадцати месяцев. При этом «71 % сотрудников кадровых служб демонстрируют позитивное отношение к использованию искусственного интеллекта в рамках своей профессиональной деятельности. На отечественном рынке в качестве инструментов искусственного интеллекта для целей найма задействованы следующие платформы: Garmony.ai, Potok.io, Skillaz, Sever.ai, «СберПодбор» и другие» [5, с. 611-634]. Необходимо принимать во внимание, что указанные сервисы находятся в стадии постоянного развития: их функционал расширяется, в частности, за счет интеграции технологий машинного обучения.

Стремительное развитие программных решений рекрутинга, а также их активное внедрение в практику деятельности российских работодателей актуализировало вопрос о формировании государственной политики в указанной сфере. Так, в 2025 – 2030 гг. реализуется федеральный проект «Цифровые платформы в отраслях социальной сферы», целевой установкой которого выступает формирование универсальных цифровых платформ в рамках отдельных отраслей социально-экономической сферы, направленной на обеспечение эффективного электронного взаимодействия, а также устранение административных препятствий в процессе предоставления государственных услуг и реализации государством мер социальной защиты.

В сфере правового регулирования применения искусственного интеллекта в трудовых отношениях, в процессах найма и увольнения персонала, обнаруживается существенный разрыв между ускоряющимся технологическим развитием ИИ и сложившейся нормативно-правовой системой. Единообразия в понимании правового статуса ИИ в современной юридической науке нет. Упорядочение соответствующих отношений основывается на положениях ряда документов. Так, например, Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (далее – Указ) можно отнести к их числу. Посредством этого правового акта была введена в действие «Национальная

стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года» (далее – Стратегия), выступающая документом рамочного характера, определяющая траекторию совершенствования технологических укладов ИИ в РФ. В контексте обозначенной Стратегии ИИ предлагается рассматривать сквозь призму комплекса технологических операций, нацеленных на симуляцию высших психологических функций индивида, результатом применения которого станет продукт, сопоставимый по качественным характеристикам с итогом труда человека. Несмотря на принятие Стратегии, и ряда иных нормативных актов, нормативно-правовая основа в сфере ИИ в правовом регулировании российского права только формируется. Это особенно проявляется на фоне недостаточной актуальности трудового законодательства, что создает определенные угрозы для рынка труда.

Искусственный интеллект трансформирует обработку данных о кандидатах, создавая риски для соблюдения их трудовых прав. Это актуализирует вопрос о правовых последствиях применения ИИ в рекрутинге. Наряду с позитивными эффектами цифровизации возникают и негативные последствия: риски в области персональных данных и ослабление соцзащиты потенциальных трудящихся. Ключевая проблема – это определение способов регулирования отношений при использовании ИИ для найма и юридическая квалификация решений, принимаемых алгоритмическими системами.

Судебная практика фиксирует наличие сформировавшихся прецедентов, иллюстрирующих правовые коллизии при интеграции ИИ в процедуры подбора персонала. Так, по одному из дел судом было выявлено, что работодатель осуществил использование автоматизированного программного обеспечения для ранжирования и отбора соискателей¹²⁴. При этом отдельные каналы коммуникации с соискателем не предусматривали возможности приема ответной информации, а уведомления генерировались в автоматическом режиме. Потребность в юридической формализации аспектов, сопряженных с внедрением интеллектуальных вычислительных сред ИИ в процессе подбора человеческих ресурсов манифицируется этим правовым инцидентом. Непременным условием при этом выступает анализ отличительных свойств функционирования автоматизированных сред ИИ, что коррелирует с целеполаганием по созданию условий для надежной превенции нарушений правоспособности субъектов, находящиеся в поиске занятости.

Дефицит специализированного нормативно-правового регулирования применения искусственного интеллекта в процессах рекрутинга и увольнения персонала создает предпосылки для возникновения комплекса негативных трудово-правовых проявлений. К числу таковых относятся:

- 1) возникновение дискриминационных практик на этапе подбора кадров, обусловленное наличием латентных алгоритмов предубеждений, воспроизводимыми системами ИИ;

¹²⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 23.01.2023 по делу № 33-801/2023 // СПС «Консультант Плюс».

2) отсутствие законом определенных алгоритмов для возможности оспаривания решений работодателей, сформированных с учетом решений ИИ [6, с. 184-189];

3) высокая степень риска подвергнуть нарушениям трудовые права работников в ситуациях автоматизированного принятия решений ИИ о штатном сокращении численности (должностей) работников;

4) уязвимость персональных данных субъектов трудовых отношений в условиях интенсивной алгоритмической обработки;

5) непрозрачность алгоритмического принятия кадровых решений, затрудняющих верификацию обоснованности оценок кандидатов и работников.

Совокупное действие перечисленных факторов способно детерминировать рост социальной напряженности во взаимодействии субъектов трудового права, а также увеличивать масштабы безработицы, в особенности в отраслях экономики, характеризующихся высокой степенью автоматизации производственных процессов.

В условиях стремительной цифровизации сферы трудовых отношений, все более значимой становится проблематика использования искусственного интеллекта в качестве инструмента непосредственного и постоянного взаимодействия между работником и работодателем. Данная проблематика представляет собой объект выраженного доктринального и прикладного интереса, поскольку инкорпорирование алгоритмизированных технологий способно вносить фундаментальные коррективы в структуру полномочий и корреспондирующих им юридических обязанностей сторон трудового договора.

Быстрое внедрение цифровых технологий в трудовую сферу делает все более важным вопрос о том, как именно искусственный интеллект используется для постоянной и прямой связи между работниками и работодателем. Эта тема важна как для науки, так и для практики, поскольку именно ИИ может заметно изменить круг прав и обязанностей сторон трудового договора. После того как закон разрешил вести кадровые документы в электронном виде, у работодателей появились новые способы общения с работниками через цифровые каналы. Сюда входят такие действия работодателей, как отправка уведомления о сокращении или запрос объяснительной записки по факту нарушения трудовой дисциплины. Суды, рассмотревшие споры по вопросам правомерности таких действий совершенных работодателями, подтверждают своими решениями, что совершение этих действий через электронные системы не противоречит нормам закона, которые основаны на основополагающих конституционных положениях (ст. 1, 2, 15, 17-19, 54, 55 Конституции РФ) Понизить вероятность трудового спора, как юридического конфликта, способны также и механизмы его предупреждения в т.ч. с помощью субинститута «испытание при приеме на работу» [7, с. 121].

В связи с развитием законодательства о труде и внедрением электронных методов управления кадрами у субъектов трудовых отношений зачастую конфликтно разрешается вопрос о том, насколько обязательным к исполнению является утвержденный план (график) отпусков. Для того чтобы отпуск считался предоставленным законом, требуется отдельный распорядительный документ

работодателя – соответствующий приказ (распоряжение), без которого график остается лишь плановым намерением, а не юридическим фактом. Указанный подход обусловлен необходимостью формального волеизъявления нанимателя, выраженного в организационно-распорядительном документе, независимо от предусмотренного графиком периода отдыха. Данная судебная позиция аргументируется следующими обстоятельствами. С одной стороны, оформление приказа позволяет руководству эффективно следить за соблюдением трудового распорядка. С другой стороны, такой приказ является официальным подтверждением того, какой именно период имеет предоставляемый отпуск (даты его начала и окончания). Это становится решающим доводом, в случае возникновения спорной ситуации, а также является сугубо утилитарной обязанностью работодателя своевременно произвести расчет и перечисление денежных средств работнику в связи с его отпуском.

С учетом изложенного, считаем возможным предложить следующий перечень мер, необходимых для понижения степени негативного воздействия применения ИИ в сфере наемного труда (в трудовых и иных тесно связанных с ними общественных отношениях):

- создание отдельного НПА (дополнение ТК РФ соответствующими положениями), который будет регулировать деятельность работодателей в сфере наемного труда с применением ИИ, с возложением юридической ответственности (административной и уголовной) за корректность архитектуры систем ИИ на разработчиков таких систем ИИ;

- законодательно исключить возможность наделения ИИ трудовправовой правосубъектностью;

- установление нейросетям ИИ законодательно определенных границ, в рамках которых они смогут «искать» всю необходимую информацию о наемных работниках и соискателях работы; при этом такое ограничение позволит ИИ «узнать» о субъекте трудового права не более необходимого, что будет способствовать повышению конфиденциальности отдельных личных данных работников и кандидатов для трудоустройства;

- закрепление юридической ответственности работодателя (административной и уголовной) за нарушения работодателем порядка работы с персональными данными работников и соискателей работы с использованием систем ИИ;

- введение законодательной обязанности изучения работодателем каждого предложенного ИИ решения и вынесение работодателем на его основе самостоятельного решения в области отношений наемного труда;

- законодательно установить право работника, соискателя работы оспорить решения работодателя, принятые им с использованием систем ИИ.

Заключение. Проведенный анализ текущего состояния и перспектив внедрения искусственного интеллекта в сферу наемного труда свидетельствует как о высоком потенциале технологий ИИ, так и о наличии серьезных вызовов, сопутствующих их интеграции. Применение ИИ в различных отраслях экономики одновременно открывает дополнительные возможности работодателям по повышению эффективности и оптимизации процессов организации труда и управления персоналом. Активное внедрение ИИ в сферу наемного труда в

настоящее время показывает «разрыв» между прогрессивным операционно-технологическим развитием ИИ и действующим правовым регулированием. Неопределенность трудовым правом юридического статуса ИИ создает риски нарушения прав работников и соискателей. Сохраняется угроза дискриминации субъектов трудового права в кадровых процессах, так как результаты действия автоматизированных систем могут противоречить основополагающим принципам трудового права. Предлагаемые нами меры, возможно, смогут понизить степень этой угрозы и создать предпосылки для эффективного и безопасного применения ИИ для защиты прав субъектов трудового права в сфере наемного труда.

Список литературы

1. Буянова А. В., Линькова Е. А. Новые вызовы цифровой среды в трудовых отношениях – практико-правовой анализ // Вестник экономической безопасности. 2023. № 1. С. 30-35. doi: 10.24412/2414-3995-2023-1-30-35
2. Воробьева Р. А. К вопросу о корректности применения понятия «трудо-вая правосубъектность» по отношению к искусственному интеллекту // Проблемы трудового и социального права в условиях цифровой трансформации общества: Сборник научных статей. Минск, 2023. С. 10-14.
3. Великанова С. С., Абрамзон Т. Е. Регулирование движения трудовых ресурсов в организации // Экономика и предпринимательство. – 2023. № 8(157). С. 919-924. doi: 10.34925/EIP.2023.157.8.170.
4. Салтыкова А. Э. Внедрение роботизированных технологий в практику подбора персонала: преимущества и возможности для компании // Экономическая политика России: новая реальность и перспективы: Материалы работы Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2022. С. 143-148.
5. Новиков Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // Journal of Digital Technologies and Law. 2024. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-iskusstvennogo-intellekta-pri-nayme-rabotnikov-problemy-i-perspektivy-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 19.03.2026).
6. Кулагина А. В. Оценка работников с помощью алгоритмов // Цифровые технологии и право: Сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции: в 6 т. Казань, 2023. С. 184-189.
7. Волков Д. В., Мясников, В. В. Правовые механизмы предупреждения и разрешения трудовых конфликтов в современных условиях // Актуальные проблемы юридической конфликтологии: обзор Всероссийского научно-практического круглого стола «Юридическая конфликтология: проблемы и перспективы» (Всероссийский государственный университет юстиции, 18.01.2024) / В. В. Гурьев, Д. В. Волков, Р. В. Закомолдин [и др.] // Правовая культура. – 2024. – № 4(59). – С. 114-127.

Сонов Артур Альбертович,
науч. рук.: Потапов А.В., к.ю.н., ассистент,
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова
г. Москва, Россия

Применение современных технологий в отдельных аспектах трудового права

Аннотация. В настоящее время в науке трудового права наблюдается существенный рост исследований, посвященных проблемам искусственного интеллекта, нейротехнологий и иным технологическим аспектам трудового процесса. Вместе с тем, практически не уделяется внимание вопросам соотношения трудового права и естественно-научных дисциплин. Однако этот аспект имеет принципиально важное значение для трудового права. Многие положения трудового права своей целью имеют защиту человека как биологического существа. Развитие технологий существенно расширяет возможности для выявления объективных возможностей человека и ставит для науки трудового права новые вызовы.

Ключевые слова: трудовое право, естественно-научные дисциплины, нейротехнологии, искусственный интеллект

Введение. Наука является основной формой познания окружающей действительности. С помощью науки человечество преобразует реальность, создает для себя условия для жизни и развития.

Предметом изучения естественных наук являются всеобщие законы природы, формирующие окружающую реальность. К ним относятся физика, химия, биология, медицина и другие науки.

Гуманитарные и социальные науки имеют дело с нематериальной сферой жизни общества – культурой, искусством, социальными отношениями.

Юридическая наука относится к социальным, и предметом ее изучения являются общественные отношения, урегулированные нормами права.

Трудовое право, относится к числу юридических дисциплин и изучает «общественно-трудовые отношения, которые возникают по поводу непосредственной деятельности людей в процессе труда, выполнением работы» [1, с.31].

По нашему мнению, главной целью трудового права является сохранение жизни человека и его защита. Вокруг этого выстраивается система трудового регулирования, из чего вытекает, что многие нормы трудового права имеют неправомерное содержание и основаны на достижениях естественных наук.

Основная часть. В Трудовом кодексе РФ содержится множество норм, которые основываются на учете естественно – научных факторов. Обозначим некоторые из них:

– Биологические факторы – особенности труда беременных женщин, несовершеннолетних, инвалидов, регулирование труда совместителей, ограничение часов сверхурочных работ.

– Физические факторы – особенности регулирования труда работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.

– Химические факторы – труд во вредных и опасных условиях.

– Географические факторы – гарантии и компенсации работникам, которые работают вахтовым, разъездным, подвижным способом, гарантии при переезде в другую местность.

В связи с отсутствием внимания в науке трудового права к достижениям естественных наук, возникают следующие практические проблемы:

1. Отсутствуют нормативные документы, устанавливающие обязательность учета достижений естественных наук в трудовом праве. В СССР функционировал Институт труда, который проводил естественно-научные исследования, и которые были обязательными при составлении нормативных правовых актов в сфере труда. В настоящее время большинство подобных актов носит исключительно рекомендательный характер, что делает их необязательными к исполнению.

2. Работодатели самостоятельно проводят нормирование труда (ст. 161 ТК РФ). Поэтому в зависимости от организаций нормирование труда может кардинально различаться.

Такое положение дел не соответствует закреплённому в ст. 2 ТК РФ принципу обеспечения условий труда, соответствующих требованиям безопасности и гигиены. В данный момент трудовом законодательстве России безопасность труда понимается крайне узко – только как защита лиц, работающих в особых условиях [2, с. 1].

Понятие «безопасность труда» необходимо толковать шире – как обеспечение условий труда, которые соответствует возможностям человека и основаны на учете научных исследований.

3. Инициативы, которые исходят от государственных деятелей или частных лиц имеют сугубо экономические или политические цели (увеличение сверхурочных работ до 240 часов, предложения о введении четырехдневной рабочей недели, сокращение рабочей недели до 30 часов многие другие), без учета возможностей человека.

На практике это приводит к появлению в Трудовом кодексе норм, закрепляющих положения, откровенно не соответствующих биологическим возможностям человека. Например, в соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы для работников с вредными и опасными условиями труда может быть увеличена до 12 часов.

Исследования показывают, что трудовая деятельность в этих условиях может отрицательно повлиять не только на состояние здоровья самого человека, но и его потомства. Среди возможных последствий возникновение различных мутаций, генетических повреждений, онкологических заболеваний, сбоев в работе внутренних органов [3, с. 20].

Государство устанавливает определенные льготы и правила досрочного выхода на пенсию для работников, занятых в работе с вредными и опасными условиями труда. В 1956 году Постановлением Совета министров СССР впер-

вые были утверждены Список № 1 и Список № 2 профессий с особо опасными условиями труда, дающими право на досрочный выход на пенсию.

Поддерживая данный подход, отметим, что досрочный выход на пенсию не может полностью компенсировать негативное влияние труда в опасных условиях. По нашему мнению, необходимо проведение дополнительных научных исследований по вопросу допустимого рабочего времени в таких условиях.

Нормы трудового права должны основываться не только на четкой законодательной базе, но и учитывать объективные возможности человеческого организма. Для этого необходимо объединение усилий законодателей, научно-исследовательских организаций и социальных партнеров.

Ключевую роль в этом вопросе может стать применение VR/AR-технологий, искусственного интеллекта и нейротехнологий. В Дорожной карте развития «сквозной» цифровой технологии «Нейротехнологии и искусственный интеллект» нейротехнологии определяются как «технологии, которые используют или помогают понять работу мозга, мыслительные процессы, высшую нервную деятельность, в том числе технологии по усилению, улучшению работы мозга и психической деятельности» [4].

Применение нейротехнологий призвано решать задачи «увеличения производительности труда за счет соединения человеческого мозга и компьютера, медицинской реабилитации...и усилить естественный интеллект, соединяя его с искусственным в единую систему» [5, с. 43].

Использование подобных технологий позволит соединить достижения естественных наук и трудового права. Расширятся возможности индивидуализации трудовых отношений с учетом естественных возможностей человеческого организма. Это позволит по – другому взглянуть на государственную политику в сфере регулирования труда отдельных категорий работников, трудовая деятельность которых обусловлена спецификой воздействия биологических, физиологических, химических факторов. Возможно, будут обновлены рекомендации и правила, которые были разработаны на основе более ранних достижений советской науки.

Технологии искусственного интеллекта анализируют огромные объемы информации. Эти меры позволят установить определенные пределы для локального нормотворчества работодателя и приблизиться к реализации важнейшей государственной задачи в сфере обеспечения благополучия человека, а именно – труд в свободных и безопасных условиях.

Нейротехнологии и «VR/AR-технологии применяются сейчас в практике многих компаний. Российский компании «Сбер», «Газпром нефть», «Почта России», «Сибур», «Ростех», «Камаз», «Росатом», «Российские железные дороги» применяют их для помощи в отработке навыков работы с оборудованием, навыки по охране труда и технике безопасности через интерактивное обучение работников безопасному выполнению работ и правильному поведению во время аварийных ситуаций» [5, с. 59].

Несмотря на весь положительный потенциал применения нейротехнологий, существует большое количество потенциальных рисков, связанных с их использованием.

Современные нейротехнологии могут дать максимально точные сведения относительно возможностей человеческого организма. Уже появляются технологии, отслеживающие эмоции и стресс, путем сбора данных о сердцебиении и тоне голоса [6]. В некоторых компаниях работников заставляют носить специальные кепки, отслеживающие сигналы мозга, чтобы руководители могли регулировать темпы производства и сам процесс труда.

Некоторые компании осуществляют постоянный контроль работников (например, отслеживается состояние водителей за рулем).

Применяются специальные нейротехнологии, позволяющие сохранить концентрацию внимания. Например, нейронаушники со звуковыми, музыкальными эффектами, алгоритмами обратной связи [7].

Часто работодатели применяют эти технологии не только для получения сведений о состоянии работников и формирования на их основе системы нормирования труда, но и с целью максимального контроля за работниками и повышения производительности труда за счет увеличения объективных возможностей работников.

В связи с этим встают следующие вопросы: каковы пределы вмешательства работодателя в сферу функционирования организма человека? Насколько допустимо с этической и правовой точек зрения достигать роста производительности труда путем технологического усовершенствования объективных возможностей человеческого организма?

Где проходит грань между сведениями, которые необходимы для эффективной организации трудового процесса и конфиденциальной информацией о состоянии здоровья человека?

Полагаем, что в условиях отсутствия достоверных сведений относительно воздействия на физическое и психическое состояние человека нейротехнологий и VR/AR-технологии их применение работодателем создает значительные трудности для работников, несет угрозу потери психической автономии, а также увеличивает риски постоянных стрессов работников.

Профессор В. Де Стефано, отмечает, что «утрата психической конфиденциальности возможно угрожает одному из основных элементов человеческого бытия» [6].

Бесконтрольное использование нейротехнологий для совершенствования возможностей человеческого организма может привести к нарушению конституционных ценностей.

Е.Ю. Забрамная отмечает, что «активное развитие интернет-технологий, распространение мобильных устройств и социальных сетей приводит к чрезмерному вторжению работодателя в сферу личных прав и свобод работников, а также к нарушению таких прав граждан, как право на неприкосновенность частной жизни, свободы слова, и других гарантированных Конституцией прав» [8, с. 202].

Аналогичная ситуация происходит и с использованием систем искусственного интеллекта. Трудовое законодательство не ограничивает работодателя в оценке деловых качеств работников. В соответствии с п. 10 Постановления

Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 оценка деловых качеств, производится работодателем.

При этом перечисленные признаки деловых качеств не имеют исчерпывающего характера. Не предусмотрены в Постановлении и методы их оценки.

О.В. Федосеева отмечает, что «получает распространение использование систем искусственного интеллекта, которые осуществляют распознавание эмоций по мимике и считывают их с помощью оптических датчиков, которые фиксируют выражение лица в режиме реального времени либо в записи с веб-камер. Полученные данные обрабатываются алгоритмами, определяя тип микровыражений, тональность и эмоциональность голосовой реакции, что позволяет искусственному интеллекту обнаруживать эмоции потенциальных работников и осуществлять профессиональное прогнозирование» [9, с. 674].

Это значительно упрощает процесс отбора работников и позволяет эффективно оценить объективные возможности, но существуют риски произвольного сбора избыточной информации об особенностях конкретного работника, а также наличия алгоритмической предвзятости.

Полагаем, что использование систем искусственного интеллекта в процессе отбора работников возможно, но необходимо законодательно закрепить целевой подход: допускается применение искусственного интеллекта для отбора работников только с целью выявления их объективных способностей к конкретной трудовой деятельности.

Это должно регулироваться локальными нормативными актами, в которых будет определяться методика проведения отбора с помощью искусственного интеллекта.

Необходимо четкое государственное регулирование использования нейротехнологий. Следует принять отдельный государственный закон или внести дополнения в действующий Трудовой кодекс.

В законодательном акте необходимо предусмотреть право работодателей использовать нейротехнологии и искусственного интеллекта только с целью выявления естественных возможностей человеческого организма и формирование на их основе системы нормирования труда.

Нужно закрепить порядок получения работодателем сведений о состоянии здоровья работников, полученных посредством применения нейротехнологий и искусственного интеллекта. Эти сведения должны относиться к персональным данным работников и собираться только с согласия работников.

Целью сбора информации с помощью нейротехнологий и систем искусственного должны быть необходимость в проведении нормирования труда, обнаружение противопоказаний к трудовой деятельности, а также для выявления возможностей человека к выполнению той или иной трудовой деятельности. Такой подход позволит использовать потенциал нейротехнологий и искусственного интеллекта для изучения объективных возможностей человеческого организма, сочетать интересы работодателей в получении сведений относительно возможностей производительности труда работников и решать государственные задачи в сфере обеспечения здоровья и благополучия населения.

Заключение. На основании вышеизложенного, можно прийти к следующим выводам:

1. На сегодняшний день отсутствует исследования, посвященные вопросам соотношения трудового права и естественно-научных дисциплин.

2. Отсутствие обязательного учета достижений естественных наук, что приводит к появлению в трудовом законодательстве норм, которые могут нанести вред жизни и здоровью работников.

3. Чрезмерная гибкость в вопросах нормирования труда приводит к тому, что каждый работодатель устанавливает нормы по своему усмотрению, без учета объективных человеческих возможностей.

4. Нейротехнологии и искусственный интеллект могут быть полезными в проведении быстрой и эффективной оценке объективных возможностей работников. Но в тоже время возможны риски получения избыточной информации и их применения с целью исключительно повышения производительности труда.

5. Необходимо четкое законодательное регулирование, которое будет устанавливать порядок применения нейротехнологий и искусственного интеллекта и закреплять право работодателей использовать их для осуществления оценки объективных возможностей работников и возможности выполнения определенной трудовой деятельности.

6. Совместные усилия законодателей, научных организаций и социальных партнеров должны базой для определения законодательного порядка применения достижений естественных наук в трудовом праве и определения пределов локального нормотворчества работодателей. В будущем это поможет выстроить эффективную систему правового регулирования, основанную на сочетании норм трудового права, положений естественных наук и применение современных технологий.

Список литературы

1. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 5-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2024. 720 с.

2. Абалдуев В. А. Безопасность или «охрана» труда как основа построения законодательства о защите жизни и здоровья работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2. С.29-31.

3. Орумо К, Елохина А.П., Ксенофонтова А.И. Особенности воздействия ионизирующего излучения на биологические объекты и методы его радиационного контроля на ядерных объектах // Глобальная ядерная безопасность. 2020. № 2.

4. Дорожная карта развития «сквозной» цифровой технологии «Нейротехнологии и искусственный интеллект». Сайт РФРИТ. URL: <https://digital.gov.ru/uploaded/files/07102019ii.pdf> (дата обращения: 03.04.2026).

5. Филиппова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.

6. De Stefano V. Neuro-Surveillance and the Right to be Human at Work, 2020. URL: <https://onlabor.org/neuro-surveillance-and-the-right-to-be-humans-at-work/> (дата обращения: 02.04.2026).

7. Reilly C. Neurotechnology & Corporate Wellbeing? Yes, Please! // Forbes. 2023. URL: forbes.com/ (дата обращения: 04.04.2026).

8. Забрамная Е.Ю. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений в контексте соотношения прав человека и интересов публичной власти // Права гражданина и интересы публичной власти: монография / Е.Г. Афанасьева, Е.Ю. Забрамная, И.А. Игнатьева [и др.]; отв. ред. Е.Б. Лаутс. М.: Статут, 2021. 392 с.

9. Федосеева О. В. К вопросу о создании и развитии эмоционального искусственного интеллекта // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 16. Ч. 1. М.: ИНИОН РАН, 2021. 1147 с.

Туралина Дарья Викторовна,
науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

**Использование технологий искусственного интеллекта
при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирова-
ния в Российской Федерации**

Аннотация. Работа посвящена правовым вызовам внедрения искусственного интеллекта в HR-процессы правоотношений по трудоустройству. Актуальность исследования обусловлена стремительной цифровизацией найма при отсутствии в ТК РФ норм, регулирующих использование ИИ, что создает риски «цифровой дискриминации». Автор анализирует механизмы алгоритмического рекрутинга и их влияние на права соискателей. В качестве авторских предложений обосновывается необходимость нормативного закрепления гарантий защиты персональных данных кандидатов при автоматизированном отборе и установления требований к прозрачности критериев ИИ-алгоритмов. Работа направлена на устранение правовых пробелов и обеспечение баланса интересов сторон социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: искусственный интеллект, найм работников, цифровая дискриминация, правоотношения по трудоустройству, алгоритмический рекрутинг

Введение. Стремительная цифровая трансформация трудовых отношений привела к активному внедрению технологий искусственного интеллекта (далее – ИИ) в HR-процессы подбора персонала. Высокая эффективность ИИ в обработке больших массивов данных позволяет потенциальным работодателям при отборе кандидатов существенно снижать временные и финансовые издержки, однако бесконтрольное использование данных технологий порождает серьезные правовые вызовы. Отсутствие в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации специализированных норм, регулирующих применение ИИ при отборе кандидатов – будущих работников, создает правовой пробел, требующий теоретического осмысления и оперативных законодательных решений.

Целью данного исследования является выявление ключевых проблем, возникающих при использовании технологий искусственного интеллекта в процессе найма работников, и формулировании научно обоснованных предложений по совершенствованию нормативно-правового регулирования данной сферы в целях защиты прав соискателей.

Методологическую основу работы составил комплекс общенаучных и специальных юридических методов. Использование диалектического метода позволило рассмотреть применение ИИ в динамике его развития. Использовались формально-логический и сравнительно-правовой методы.

Теоретическую базу исследования составили работы ведущих специалистов в области трудового права, изучающих трансформацию занятости в условиях цифровизации, таких как В.Н. Минина, Д.А. Новиков, Ю.С. Харитонов, В.С. Савина, Р.А. Воробьева, В.Ю. Тычкова и др.

Основная часть

1. Механизмы возникновения «цифровой дискриминации» в алгоритмическом рекрутинге.

Внедрение ИИ в процесс найма носит комплексный характер и охватывает сразу несколько ключевых функциональных направлений. Основным инструментом на этапе первичного отбора выступают системы автоматизированного HR-скоринга кандидатов (Applicant Tracking Systems, ATS), позволяющие осуществлять ранжирование кандидатов на основе соответствия их профиля «идеальному портрету» работника, минимизируя временные затраты рекрутера на обработку нерелевантных откликов. Применение генеративных моделей и чат-ботов на начальных этапах коммуникации между потенциальным работником и потенциальным работодателем позволяет стандартизировать процесс сбора первичных данных: компьютерные алгоритмы осуществляют проверку соответствия кандидата предъявляемым вакансией критериям, проводят первичное тестирование профессиональных знаний [1, с. 406].

Одним из наиболее технологически сложных направлений является использование технологий видеоаналитики и алгоритмов распознавания эмоций и мимики интервьюируемого соискателя. Согласно исследованиям О. В. Федосевой, механизмы ИИ позволяют идентифицировать психоэмоциональное состояние человека, анализируя мимику через оптические сенсоры веб-камер в режиме реального или записанного времени [2, с. 676]. Внедряя «эмоциональный ИИ», работодатель стремится не только оценить квалификацию, но и выявить скрытые реакции кандидата на критические условия труда (например, отношение к сверхурочной работе).

Однако, несмотря на очевидные функциональные достоинства технологий ИИ, их широко масштабное внедрение в правоотношения по трудоустройству порождает множество неоднозначных правовых и этических вопросов. Одной из фундаментальных проблем является нестабильность работы алгоритмов процесса оценивания HR-ботами тестирований и интервью, пройденных кандидатами, в зависимости от внешних технических факторов. Экспериментальное исследование, проведенное Московским технологическим институтом в 2021 году с использованием платформ «MyInterview» и «Curious Thing», подтвердило, что точность распознавания психоэмоционального состояния соискателя напрямую коррелирует с качеством аппаратного обеспечения его компьютера (разрешение камеры, чувствительность микрофона) [3]. Учеными было выявлено, что некорректное считывание мимики при различных ракурсах или поворотах головы соискателя работы, а также технические сбои сетевого подключения могут приводить к неверной интерпретации поведения кандидата, создавая препятствия для его объективного оценивания. Кроме того, как верно замечает Т. Прадип, системы ИИ могут негативно интерпретировать поведение кандидатов с нейроотличиями (например, при синдроме у них дефицита внима-

ния), чьи невербальные реакции отклоняются от заложенных в систему «поведенческих норм», что фактически исключает данных соискателей из процесса найма без объективных профессиональных причин [4, с. 3].

Кроме того, как справедливо указывает в своем исследовании Новиков Д. А., поскольку машинное обучение базируется на анализе «исторических» данных, отражающих кадровые решения прошлых лет, нейросети неизбежно «наследуют», кодируют и масштабируют скрытые закономерности и предубеждения, свойственные человеческому восприятию и традиционным практикам найма [5, с. 617]. В ситуации, когда профессиональный успех в конкретной компании или отрасли связывался с определенным гендерным, возрастным или социально-культурным признаком, ИИ начинает воспринимать эти характеристики не как статистическую случайность или социальный стереотип, а как неизменный и непогрешимый показатель профессионализма и высокой компетентности соискателя.

Резонансным примером негативных последствий внедрения скоринговых систем в рекрутинг стал опыт корпорации Amazon. «Начиная с 2015 года, эта компания активно применяла ИИ для отбора персонала, однако, ввиду того что модель обучалась, анализируя резюме за последний десятилетний период, в котором преобладали соискатели-мужчины, система выработала дискриминационный подход, отдавая приоритет кандидатам мужского пола. Отсутствие должного контроля со стороны HR-отдела за решениями нейросети привело к многочисленным судебным искам, что в конечном итоге вынудило Amazon полностью прекратить использование данного инструмента» [6]. Таким образом, вместо того, чтобы устранять субъективизм оценивания, технология, наоборот, его «консервирует», придавая дискриминационным тенденциям форму математической объективности [7, с. 509].

2. Проблемы юридической ответственности за принятое искусственным интеллектом решение о найме соискателя или об отказе в таковом.

Центральной коллизией при интеграции автоматизированных систем в сферу HR остается неопределенность субъекта юридической ответственности за принятые искусственным интеллектом решения, в силу отсутствия у генеративных моделей собственной гражданской правосубъектности и, как следствие, деликтоспособности.

Вопрос о правовой природе генеративных моделей глубокого обучения и допустимости их интеграции в систему субъектов трудового права остается предметом острой научной дискуссии. Представители консервативного направления (в частности, Р. А. Воробьева и Д. А. Новиков) аргументируют невозможность признания ИИ «полноценным работником» (работодателя, отбирающего для него кандидатов) онтологической недостаточностью таких систем – отсутствием волевого компонента, являющегося имманентным признаком правосубъектности в классической цивилистической и трудово-правовой традиции [8, с. 11; 9, с. 156]. В противовес этому, в работах К. А. Степанова, С. А. Лунина и К. С. Балицкого обосновывается эволюционный подход: авторы выдвигают прогностическую гипотезу о неизбежной трансформации ИИ в квазисубъект трудовых отношений (авт.: полагаем, как и правоотношений по трудоустройству) по мере достижения

технологической автономии, что диктует необходимость превентивной разработки соответствующих регуляторных механизмов [10, с. 93].

Автор настоящей работы разделяет доминирующую на данный момент «объектную» парадигму, где ИИ рассматривается исключительно как технологический инструмент, а вся полнота ответственности за результаты автоматизированного подбора персонала возлагается на потенциального работодателя как на владельца и пользователя системы.

Данный подход неразрывно связан с реализацией императивных норм российского трудового законодательства. В частности, согласно статье 64 ТК РФ, устанавливающей запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, работодатель обязан по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, сообщить причину такого отказа в письменной форме. В случае использования нейросетевых моделей, демонстрирующих эффект алгоритмической непредсказуемости, потенциальный работодатель рискует оказаться в ситуации невозможности содержательного обоснования решения алгоритма, что не освобождает его от ответственности за нарушение процедурных гарантий соискателя.

3. Сравнительно-правовой анализ международного опыта регулирования ИИ в сфере труда при подборе соискателей работы.

В условиях стремительной цифровизации кадровых процессов изучение апробированных в иностранных юрисдикциях моделей юридической ответственности и механизмов контроля позволяет не только выявить наиболее эффективные инструменты защиты прав соискателей, но и адаптировать их к основам российского трудового права.

Ведущую роль в нормативном регулировании систем искусственного интеллекта в сфере труда при отборе соискателей играет Европейский союз, где в 2024 году был принят Регламент об искусственном интеллекте (далее – Регламент)¹²⁵. Согласно Регламенту, системы ИИ, используемые для найма, продвижения по службе и оценки работы сотрудников, классифицируются как «высокорисковые», что накладывает на работодателей и разработчиков комплекс обязательств по обеспечению высокого качества используемого программного обеспечения. Работодатели обязаны уведомлять соискателей о том, что в процессе оценки их кандидатуры используются автоматизированные системы. Помимо этого, Регламент запрещает полностью автоматизированное (без участия человека) принятие юридически значимых кадровых решений [11, с. 795].

В США аналогичное регулирование развивается преимущественно на уровне муниципалитетов и штатов, создавая прецеденты точечного контроля за алгоритмической предвзятостью нейросетевых механизмов рекрутинга. Примером служит Закон города Нью-Йорка № 144 (NYC Local Law 144), вступивший в силу в 2023 году [12]. Данный нормативный акт запрещает использование «автоматизированных инструментов принятия кадровых решений» (AEDT) без

¹²⁵ Artificial Intelligence Act «Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC)» от 13.06.2024 // EUR-Lex // URL:<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng>

проведения ежегодного независимого аудита на предмет дискриминации по признакам расы, этнической принадлежности и пола, результаты которого должны быть публично доступны.

На федеральном уровне в США активную позицию занимает Комиссия по равным возможностям при трудоустройстве (ЕЕОС). Документ ЕЕОС от 18.05.2023 «Избранные вопросы: Оценка неблагоприятного воздействия программного обеспечения, алгоритмов и искусственного интеллекта, используемых в процедурах отбора при приеме на работу» определяет основные критерии выявления и оценки «дискриминационного подхода» при использовании аппаратного обеспечения в процессе найма» [13]. Руководство устанавливает, что «результат отбора может быть признан неправомерным, если показатель найма представителей защищенных групп (по признаку расы, пола, религии и др.) составляет менее 80 % от аналогичного показателя доминирующей в этой компании или отрасли группы» [13]. Кроме того, закрепляется принцип исключительной ответственности работодателя; наниматель не может освободиться от трудовых обязательств, ссылаясь на прогнозы разработчиков о безопасности их продуктов.

Таким образом, зарубежный опыт регулирования ИИ в найме трудовых ресурсов выделяет ключевые требования: прозрачность работы с данными, мониторинг алгоритмов, а также ответственность потенциального работодателя за принятые системой ИИ решения.

4. Предложения по совершенствованию режима правового регулирования использования в Российской Федерации ИИ в области найма работников.

По мнению автора, для эффективного правового регулирования использования ИИ в рекрутинге и минимизации рисков «цифровой дискриминации», в ТК РФ целесообразно внести ряд дополнений, конкретизирующих обязанности потенциального работодателя и, защищающих права соискателей.

Во-первых, необходимо закрепить понятие «алгоритмической дискриминации» в статье 3 ТК РФ, включив положение о недопустимости использования потенциальным работодателем при найме программно-технических средств и алгоритмов, которые прямо или косвенно учитывают признаки, не связанные с деловыми качествами кандидата для трудоустройства (пол, возраст, место жительства, социальное происхождение и т.д.). В связи с чем, стоит согласиться с мнением о том, что разработка моделей норм права, усложняющих правоотношения сторон, но дифференцирующих правовое регулирование является современной целью дальнейшего совершенствования трудового законодательства [14, с. 161].

Во-вторых, представляется целесообразным распространить защитные механизмы гл. 14 ТК РФ, регулирующей сбор, обработку и хранение персональных данных, на правоотношения с соискателями. В целях обеспечения прозрачности предлагается дополнить ТК РФ рядом императивных требований, а именно предусмотреть обязанность работодателя письменно уведомлять кандидата об использовании ИИ для анализа данных и проведения видеоинтервью. При этом оценка кандидата ИИ должна быть возможна только при наличии письменного согласия соискателя, собранные персональные данные по требованию соискателя должны быть удалены в течение 14 дней.

В-третьих, для предотвращения алгоритмической предвзятости и необоснованных отказов в трудоустройстве необходимо внедрение механизмов контроля на стадии программирования ИИ. Ключевым инструментом обеспечения объективности может стать обязательная сертификация рекрутингового ПО. В настоящее время, согласно Постановлению Правительства РФ № 982, сертификация программного обеспечения носит добровольный характер¹²⁶. Однако риски нарушения трудовых прав диктуют необходимость включения систем ИИ и машинного обучения в перечень продукции, подлежащей обязательному подтверждению соответствия государственным стандартам. В связи с этим представляется обоснованным включение в перечень основных обязанностей работодателя (ст. 22 ТК РФ) также обязанности проводить периодическую проверку (мониторинг) используемых алгоритмов ИИ на предмет выявления скрытых дискриминационных признаков с дальнейшим направлением отчетности в сертифицирующие органы.

В-четвертых, ввиду отсутствия у ИИ правосубъектности, он не может выступать субъектом ответственности за результаты обработки данных соискателей или принятые кадровые решения. Данная позиция согласуется с п. 6 ч. 1 ст. 86 ТК РФ, запрещающим работодателю принимать юридически значимые решения в отношении работника исключительно на основе автоматизированной обработки данных. Представляется необходимым распространить действие этой нормы на соискателей, закрепив за потенциальным работодателем полноту ответственности за любые негативные последствия применения ИИ. Указанные положения об ответственности потенциального работодателя целесообразно закрепить в ст. 90 ТК РФ.

Заключение. Подводя итог, следует констатировать, что стремительное внедрение искусственного интеллекта в HR-процессы опережает развитие соответствующей нормативной базы в России. Отсутствие специального регулирования создает риски дискриминации, нарушения конфиденциальности и размывания ответственности за управленческие решения. Реализация предложенных изменений позволит создать в Российской Федерации справедливую правовую среду, где технологические преимущества ИИ будут сочетаться с безусловным приоритетом трудовых прав граждан, сохраняя за потенциальным работодателем статус единственного субъекта ответственности за принимаемые им кадровые решения по найму с применением ИИ.

Список литературы

1. Минина В. Н. HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2019. № 3. С. 400–418.

¹²⁶ Постановление Правительства РФ от 01.12.2009 № 982. КонсультантПлюс. URL: <https://clck.ru/3EPpur>

2. Федосеева О. В. К вопросу о создании и развитии эмоционального искусственного интеллекта // Россия: тенденции и перспективы развития. 2021. № 16–1. С. 674–676.
3. МТИ: ИИ-софт для проведения собеседований не понимает даже, на каком языке говорит кандидат (2021, 8 июля). Хабр. <https://clck.ru/3CvxKF> (дата обращения: 13.03.2026).
4. Pradeep T. Labour law in the era of artificial intelligence and automation // International Journal Multidisciplinary Research. 2024. № 6(2). Р. 1–14. URL: <https://www.ijfmr.com/papers/2024/2/16324.pdf> (дата обращения: 15.03.2026).
5. Новиков Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // Journal of Digital Technologies and Law. 2024. № 3. С. 611–635.
6. Amazon ditched AI recruiting tool that favored men for technical jobs // The guardian: [сайт]. URL: <https://clc.li/oaiMm> (дата обращения: 15.03.2026).
7. Харитонова Ю. С., Савина В. С., Паньини, Ф. Предвзятость алгоритмов искусственного интеллекта: вопросы этики и права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. Вып. 53. С. 488–515.
8. Воробьева Р. А. К вопросу о корректности применения понятия «трудовая правосубъектность» по отношению к искусственному интеллекту // Проблемы трудового и социального права в условиях цифровой трансформации общества: Сборник научных статей. Минск, 2023. С. 10–14.
9. Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. 2024. Т.14. С.156–174.
10. Степанов К.А., Лунин С.А., Балицкий К.С. Проблемы и перспективы правового регулирования искусственного интеллекта в сфере труда // Уральский журнал правовых исследований. 2022. № 4 (21). С. 90–98.
11. Wright S. Artificial intelligence and work: A review of the European policy landscape // The Journal of Industrial Relations. 2025. Vol. 67, Issue 5. Р. 794–805.
12. Zebrowski Chr., Zolidis L. Efficiency to Exposure: The Global Compliance Challenge of AI Recruiting Potomac Law. URL: <https://www.potomaclaw.com/news-The-Global-Compliance-Challenge-of-AI-Recruiting> (дата обращения: 20.03.2026).
13. O’Keefe J., Smith-Banks Sh. Z. EEOC Releases Technical Document on AI and Title VII // Law and the Workplace: [сайт]. URL: <https://clc.li/NBXEg> (дата обращения: 20.03.2026).
14. Мясников В. В. Отдельные вопросы регулирования института совместительства в трудовом праве России // Современные тенденции развития частного права, исполнительного производства и способов юридической защиты: Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23 октября 2025 г. Санкт-Петербург: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2025. С. 154–164.

Утижева Адиса Шумаховна,
науч. рук.: Зорина О.О., к.ю.н., доцент,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

Проблема реализации принципа запрета дискриминации в сфере алгоритмического менеджмента

Аннотация: В статье рассматривается проблема реализации принципа запрета дискриминации в условиях алгоритмического менеджмента. Анализируются особенности функционирования алгоритмических систем управления трудом и их влияние на положение работников. Особое внимание уделяется рискам возникновения косвенной дискриминации, обусловленной использованием формально нейтральных критериев. Приводятся примеры из практики, подтверждающие наличие алгоритмической предвзятости. Обосновывается необходимость совершенствования правового регулирования с учетом современных цифровых технологий.

Ключевые слова: алгоритмический менеджмент, дискриминация, трудовое право, искусственный интеллект, цифровизация труда, косвенная дискриминация, права работников, алгоритмы, занятость, правовое регулирование

Введение. В связи со стремительной цифровизацией современной экономики, сопровождающейся активным внедрением технологий искусственного интеллекта и анализа больших данных, происходит трансформация традиционных форм организации и управления трудом. Одним из наиболее значимых результатов данных процессов становится формирование абсолютно нового типа управленческой модели – алгоритмического менеджмента.

Алгоритмический менеджмент можно рассматривать как современную модель управления персоналом, при которой значительная часть управленческих функций передается автоматизированным системам. В рамках данного подхода принятие решений осуществляется с применением алгоритмов и технологий искусственного интеллекта, способных обрабатывать и анализировать большие объемы информации. Данные системы функционируют посредством обработки больших массивов данных о работниках, их поведении, производительности и иных показателях, что позволяет формировать управленческие решения в автоматическом или полуавтоматическом режиме.

Расширение практики применения алгоритмического менеджмента во многом связано со стремлением работодателей повысить эффективность управленческих процессов, оптимизировать организацию труда и сократить издержки, обусловленные влиянием человеческого фактора. Применение алгоритмов способствует ускорению принятия решений, их стандартизации и формализации, что нередко воспринимается как проявление объективности и беспристрастности.

Однако подобная оценка не является однозначной, что требует более детального анализа. Необходимо более подробно рассмотреть особенности функ-

ционирования алгоритмического менеджмента, а также возникающие в его рамках риски, включая риск дискриминации.

Основная часть. Для раскрытия алгоритмического менеджмента необходимо перейти к анализу его практического функционирования.

К числу основных функций алгоритмического менеджмента относится автоматизированный отбор кандидатов при приеме на работу, осуществляемый на основе анализа резюме, цифровых профилей и иных данных соискателей. Важное место занимает мониторинг выполнения трудовых обязанностей в режиме реального времени, позволяющий фиксировать различные параметры деятельности работника, включая скорость выполнения задач, качество работы и соблюдение установленных стандартов.

Немаловажной функцией является распределение заданий между работниками, которое осуществляется с учетом заданных алгоритмом критериев, таких как эффективность, рейтинг, местоположение и иные показатели. В совокупности данные функции формируют комплексную систему управления, в рамках которой алгоритм фактически выполняет роль координатора и контролера трудовой деятельности.

Несмотря на очевидные достоинства алгоритмического менеджмента, связанные с повышением эффективности управления, ускорением принятия решений и снижением влияния субъективных факторов, его активное внедрение сопровождается рядом серьезных проблем и рисков, затрагивающих как правовую, так и социальную сферу.

В первую очередь следует отметить, что использование алгоритмов в управлении трудовыми процессами не обеспечивает полной объективности принимаемых решений. Алгоритмические системы формируются на основе анализа существующих данных, которые могут содержать скрытые предубеждения либо статистические искажения. В результате такие системы способны не только воспроизводить, но и усиливать дискриминационные практики, например, при отборе работников или оценке их профессиональной эффективности.

Существенной особенностью алгоритмического менеджмента является ограниченная прозрачность его функционирования. Как правило, работники не имеют доступа к информации о принципах работы алгоритмов, применяемых критериях оценки и основаниях принятия управленческих решений. Подобная закрытость затрудняет понимание логики управления и существенно снижает возможности защиты прав и законных интересов работников.

Дополнительные сложности связаны с отсутствием или недостаточной развитостью механизмов обжалования решений, принятых с использованием алгоритмов. В традиционной системе трудовых отношений работник вправе инициировать пересмотр несправедливого решения, обратившись к работодателю или в уполномоченные органы. Однако в условиях алгоритмического управления такие инструменты зачастую ограничены или фактически отсутствуют, что негативно влияет на уровень правовой защищенности работников.

Необходимо также учитывать, что алгоритмический менеджмент предполагает усиленный цифровой контроль за трудовой деятельностью. Непрерыв-

ный мониторинг, сбор и обработка данных о действиях работников создают дополнительную нагрузку и могут оказывать неблагоприятное воздействие на условия труда, в том числе на психологическое состояние.

В совокупности указанные обстоятельства формируют предпосылки для возникновения различных форм дискриминации в сфере труда. Так, в соответствии с положениями Конвенции № 111 Международной организации труда 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» под дискриминацией понимаются любые различия, исключения или предпочтения, которые приводят к нарушению равенства возможностей или обращения в сфере труда. Документ закрепляет недопустимость дискриминации по таким основаниям, как раса, пол, религия, политические убеждения, а также национальное и социальное происхождение.¹²⁷ В статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён запрет дискриминации в сфере труда, согласно которому каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав¹²⁸. При этом дискриминация может носить как прямой, так и косвенный характер, проявляясь через использование формально нейтральных критериев, которые фактически ставят отдельных работников или группы работников в менее благоприятное положение.

Существенную роль в раскрытии содержания принципа запрета дискриминации играет практика Конституционного Суда Российской Федерации. В частности, в Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П Суд подчеркнул, что различия в правовом положении работников допустимы исключительно при наличии объективных и разумных оснований, а также при соблюдении требования соразмерности.¹²⁹ Кроме того, в Определении от 17 июля 2014 г. № 1692-О Конституционный Суд РФ указал, что запрет дискриминации распространяется на все стадии трудовых отношений, включая прием на работу, условия труда и прекращение трудового договора, что подтверждает универсальный характер данного принципа.¹³⁰

Указанные правовые позиции приобретают особую значимость в условиях распространения алгоритмического менеджмента. Это обусловлено тем, что автоматизированные системы, как правило, используют формально нейтральные критерии, которые при определенных обстоятельствах могут приводить к возникновению скрытой, или косвенной, дискриминации.

¹²⁷ Конвенция № 111 Международная организация труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³⁰ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17.07.2014 № 1692-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина...» // СПС «КонсультантПлюс».

Дискриминация в условиях алгоритмического менеджмента имеет специфические черты, отличающие ее от традиционных форм неравного обращения в сфере труда. К примеру, она зачастую носит скрытый характер и проявляется не в прямых действиях работодателя, а в результатах функционирования алгоритмических систем, используемых при принятии управленческих решений.

Принципиально важно, что в подобных ситуациях дискриминационный эффект может быть обусловлен не субъективным намерением работодателя, а особенностями самой алгоритмической системы – в том числе структурой исходных данных, параметрами ее обучения и используемыми критериями оценки.

Особую опасность представляет косвенная дискриминация, возникающая при использовании формально нейтральных показателей. Использование таких критериев, как уровень активности, скорость выполнения заданий, географическое положение или цифровая репутация, может приводить к систематическому ущемлению прав отдельных категорий работников. При этом подобные критерии нередко воспринимаются как объективные, что затрудняет выявление их дискриминационного характера.

Например, в практике платформенной занятости выявлены случаи, когда алгоритмы распределения заказов формально основываются на показателях «надежности» или «эффективности» работника. Однако на практике такие критерии могут приводить к косвенной дискриминации.

Так, в деле, рассмотренном судом г. Болоньи (Италия), было установлено, что алгоритм платформы Deliveroo снижал рейтинг работников в случае их отсутствия на заранее запланированных сменах, независимо от причин такого отсутствия. В результате работники, пропустившие смены по уважительным причинам (болезнь, участие в забастовке), теряли доступ к более выгодным заказам и рабочим слотам. Суд признал данную практику дискриминационной [9].

Алгоритмическая дискриминация может усиливаться в результате так называемого «эффекта накопления», когда небольшие отклонения в оценке работника со временем приводят к существенным различиям в его положении, включая снижение дохода, ограничение доступа к заданиям или ухудшение условий труда.

Эффект накопления дискриминации наглядно проявляется в практике платформы Uber [8]. Система рейтингов водителей оказывает существенное влияние на их доступ к заказам и уровню дохода. Водители с более низким рейтингом получают меньше выгодных заказов и чаще направляются в менее прибыльные районы. При этом даже незначительное снижение рейтинга (например, с 4,9 до 4,7) приводит к уменьшению количества заказов. Со временем это вызывает дальнейшее снижение дохода, ухудшение рейтинга и еще большее ограничение доступа к заказам.

Необходимо учитывать, что в условиях алгоритмического управления дискриминация может проявляться на всех этапах трудовых отношений – от подбора персонала до прекращения трудового договора. Например, на стадии найма алгоритмы могут исключать определенные категории кандидатов, на стадии выполнения работы – ограничивать доступ к ресурсам, а на стадии увольнения – принимать решения без учета индивидуальных обстоятельств.

Принцип запрета дискриминации в сфере труда – алгоритм, прогнозирующий поведение кандидата, может быть обучен на некачественных данных, под которыми понимаются неполные, неточные или нерелевантные данные, которые используются при обучении системы искусственного интеллекта, следствие чего будет подвергать дискриминации лиц, относящихся к определенным социальным категориям. Например, в 2018 году алгоритм подбора персонала в компании Amazon показал, что при подборе сотрудников искусственный интеллект автоматически занижал резюме женщин из-за того, что в сфере IT исторически преобладали мужчины. Учитывая это, алгоритм сделал вывод, что мужчины более «подходящие» кандидаты.

Целесообразным является закрепление на законодательном уровне права работника на получение разъяснений относительно логики принятия алгоритмического решения. Это позволит не только повысить уровень прозрачности, но и создать условия для эффективного обжалования решений, затрагивающих трудовые права работника.

Одним из значимых направлений развития правового регулирования выступает создание механизмов независимого контроля за функционированием алгоритмических систем. В данном контексте особое внимание может быть уделено алгоритмическому аудиту, направленному на выявление возможных ошибок, предвзятости и дискриминационных факторов в работе таких систем. Реализация подобных мер способна существенно снизить риски нарушения трудовых прав и одновременно повысить уровень доверия к использованию цифровых технологий.

Немаловажное значение имеет и учет международного опыта в сфере регулирования искусственного интеллекта. Так, положения Общего регламента по защите данных (GDPR) закрепляют за субъектами данных право не подвергаться решениям, основанным исключительно на автоматизированной обработке, а также предусматривают возможность участия человека в процессе принятия таких решений. Указанные нормы могут служить ориентиром при формировании национального правового регулирования в данной сфере.¹³¹

Необходимо развитие комплексного регулирования технологий искусственного интеллекта, основанного на принципе оценки рисков. В рамках такого подхода системы, применяемые в сфере труда, должны рассматриваться как системы с повышенным риском, поскольку они непосредственно затрагивают права и свободы человека.

Элементом формирующейся системы правового регулирования алгоритмического менеджмента должно стать закрепление принципа приоритета прав и свобод человека в процессе использования цифровых технологий в сфере труда. Это означает, что любые автоматизированные решения, затрагивающие трудовые права работника, должны оцениваться с точки зрения их соответствия

¹³¹ Регламент (ЕС) 2016/679 Европейского парламента и Совета Европейского союза от 27 апреля 2016 г. «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий регламент о защите данных)» // Официальный журнал Европейского союза. 2016. L 119.

базовым гарантиям, закрепленным в трудовом законодательстве, а также международных актах о правах человека.

В связи с этим, особую актуальность приобретает обеспечение так называемого «человеческого контроля» (human oversight) за функционированием алгоритмических систем. Речь идет не только о формальном участии человека в процессе принятия решений, но и о реальной возможности вмешательства в работу алгоритма, корректировки его выводов и предотвращения негативных последствий для работников. Это минимизирует риски полной автоматизации управленческих процессов и сохранить баланс между технологической эффективностью и социальной справедливостью.

Необходимым направлением развития правового регулирования является также установление требований к качеству данных, используемых при обучении и функционировании алгоритмов. Работодатель должен нести ответственность за качество данных, используемых при функционировании алгоритмических систем, включая их достоверность, актуальность и репрезентативность. Именно характеристики исходной информации во многом определяют содержание и последствия принимаемых решений. Установление соответствующих требований и стандартов позволит снизить риск возникновения дискриминационных эффектов, обусловленных использованием искаженных или неполных данных.

Существенное значение имеет и вопрос правовой оценки решений, принимаемых с применением алгоритмов. Необходимо четко определить, в какой степени такие решения могут квалифицироваться как действия работодателя и какие правовые последствия они влекут. При этом использование автоматизированных систем не должно рассматриваться как основание для освобождения работодателя от ответственности, в том числе в случаях нарушения принципа недискриминации.

Особую актуальность приобретает разработка специальных процедур разрешения споров, возникающих в связи с применением алгоритмического управления. Такие процедуры должны учитывать специфику доказательственной базы, связанной с функционированием сложных технических систем, и обеспечивать равные процессуальные возможности для всех участников.

Не менее важным направлением является развитие цифровой грамотности работников. В условиях активного внедрения алгоритмического менеджмента работники должны обладать базовыми представлениями о принципах работы алгоритмов, их потенциале и связанных с ними рисках. Это способствует повышению уровня их информированности и укрепляет способность эффективно защищать свои трудовые права.

Следует также учитывать значимую роль профсоюзов и иных представительных органов работников в процессе регулирования алгоритмического менеджмента. Их участие в разработке и внедрении алгоритмических решений способствует учету интересов работников, повышению прозрачности и снижению вероятности злоупотреблений со стороны работодателей.

Обеспечение прозрачности, подотчетности и контролируемости алгоритмических систем позволяет достичь необходимого баланса между интересами

работодателей, ориентированных на повышение эффективности, и задачей защиты прав работников в условиях цифровой трансформации труда.

Отдельного внимания заслуживает формирование этических стандартов использования искусственного интеллекта в сфере труда. Такие стандарты должны базироваться на принципах справедливости, прозрачности, подотчетности и недопустимости дискриминации и могут закрепляться как в корпоративных документах, так и в отраслевых соглашениях.

Следует отметить, что дальнейшее развитие алгоритмического менеджмента неизбежно будет сопровождаться усложнением как технологических решений, так и правовых механизмов их регулирования. В условиях стремительного развития технологий особое значение приобретает опережающий характер правового регулирования, позволяющий не только реагировать на возникающие проблемы, но и предупреждать потенциальные риски на ранних этапах внедрения соответствующих решений.

Заключение. В целом можно сделать вывод о необходимости формирования комплексного подхода к регулированию использования алгоритмического менеджмента, предполагающего как междисциплинарное взаимодействие специалистов в области права, информационных технологий, социологии и экономики, так и развитие международного сотрудничества, обусловленного транснациональным характером алгоритмических систем. Существенную роль при этом играет формирование единообразной правоприменительной практики, позволяющей выработать подходы к оценке алгоритмических решений и обеспечению защиты прав работников.

Одновременно эффективность правового регулирования во многом зависит от уровня ответственности работодателей, внедряющих такие технологии, а также от развития цифровой грамотности работников и преодоления цифрового неравенства.

В конце хотелось бы добавить, что основная задача состоит в том, что нужно обеспечить такое развитие алгоритмического менеджмента, при котором, в связи с развитием искусственного интеллекта, не будет расти неравенство работников, а, наоборот, произойдет укрепление их прав и обеспечение справедливых условий труда.

Список литературы

1. Конвенция № 111 Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской об-

ласти, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СПС «КонсультантПлюс».

4. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2014 г. № 1692-О // СПС «КонсультантПлюс».

5. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

6. Шуралева С.В. Регулирование труда уязвимых групп работников: вызовы и пути их преодоления в эру искусственного интеллекта // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 1. С.44-47.

7. Томашевский К.Л. Правовое регулирование применения технологии искусственного интеллекта при трудовом найме (анализ Регламента ЕС 2024/1689) // Хозяйство и право. 2025. № 7. С.85-97.

8. Rosenblat A., Stark L. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers // International Journal of Communication. 2016. Vol. 10. P. 3758–3784.

9. Italian court rules that the Deliveroo algorithm discriminates workers // Eurofound Platform Economy Database. URL: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/italian-court-rules-that-the-deliveroo-algorithm-discriminates-workers-106121> (дата обращения: 01.04.2026).

Харланова Анжелика Александровна,
науч. рук.: Абрамова В.А., ст.преп.,
Тульский государственный университет.
г. Тула, Россия

Правовое регулирование платформенного труда: современные проблемы и пути решения

Аннотация. В статье рассматриваются особенности правового регулирования платформенного труда в условиях цифровой экономики. Анализируются основные подходы к определению данного явления, его признаки и отличия от традиционных трудовых отношений. Особое внимание уделяется современным проблемам правового регулирования, включая неопределенность статуса работников и недостаточный уровень их социальной защиты. В работе также обозначены перспективы развития законодательства, направленные на повышение эффективности регулирования платформенной занятости.

Ключевые слова: платформенный труд, платформенная занятость, цифровая экономика, цифровая платформа, гражданско-правовые отношения, работник

Введение. В условиях развития цифровой экономики формируются новые формы занятости, одной из которых является платформенный труд. Его распространение связано с использованием цифровых технологий и ростом спроса на гибкие модели работы. Несмотря на актуальность, правовое регулирование данной сферы остается недостаточно разработанным, что вызывает ряд практических и теоретических проблем. Отсутствие четкого правового статуса работников и механизмов их защиты усиливает необходимость научного осмысления данного явления. Целью работы является анализ особенностей платформенного труда, выявление проблем его правового регулирования и определение перспектив развития. Для этого рассматриваются подходы к его определению, признаки и существующие правовые проблемы.

Основная часть. Платформенный труд представляет собой сравнительно новое и динамично развивающееся явление, формирующееся на стыке цифровой экономики и трансформации традиционных трудовых отношений. В научной литературе отсутствует единое определение данного феномена, что обусловлено его многогранностью и постоянным развитием. В наиболее общем виде платформенный труд понимается как нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителей, зарегистрированных на платформе) и покупателями [1].

Различные международные организации и исследователи акцентируют внимание на отдельных аспектах данного явления, что приводит к формированию нескольких концептуальных подходов.

Так, в Резолюции XIX Международной конференции статистиков труда платформенные работники рассматриваются максимально широко – как все занятые лица, использующие цифровые приложения или веб-сайты для оказания

услуг за денежное вознаграждение. Данное определение носит универсальный характер и охватывает практически любые формы занятости, опосредованные цифровыми технологиями, вне зависимости от их правовой природы.

Более конкретизированный подход предложен Агентством Европейского Союза (Еврофонд), которое определяет платформенного работника как лицо, выполняющее задания или работы, организуемые через цифровые платформы, с целью получения дохода не менее одного часа в течение исследуемого периода [2]. В этом случае акцент делается не только на способе организации труда, но и на наличии фактической занятости, что позволяет использовать данное определение в статистических и аналитических целях.

Отечественные исследователи также предлагают собственные трактовки данного феномена. Так, Ю. В. Герауф и Н. И. Глотова рассматривают платформенную занятость как разновидность нестандартной занятости, реализуемую посредством онлайн-платформ, которые выступают посредниками между исполнителями и заказчиками для решения проблем частных лиц или организаций [3]. В рамках данного подхода особое внимание уделяется функциональной роли платформы как инструмента, обеспечивающего взаимодействие сторон и удовлетворение потребностей пользователей за вознаграждение.

С юридической точки зрения интерес представляет позиция А. Ю. Рожковой, согласно которой платформенная занятость представляет собой форму гражданско-правовых отношений с самозанятыми лицами. Эти отношения основываются на заключении цифрового договора в рамках онлайн-среды или платформенной экосистемы и направлены на оказание профессиональных услуг за плату. Такой подход подчеркивает договорную природу взаимодействия и относит платформенный труд к сфере гражданского, а не трудового права.

В свою очередь, Международная организация труда [4] связывает платформенную занятость с концепцией «занятости по запросу», при которой цифровая платформа выполняет функцию организатора взаимодействия между заказчиком и исполнителем. В данном случае ключевым элементом выступает механизм распределения задач и управления процессом труда через алгоритмы и цифровые интерфейсы.

Анализ научных подходов к пониманию платформенного труда позволяет выделить ряд его характерных признаков, которые отличают данную форму занятости от традиционных трудовых отношений. Прежде всего, ключевым элементом выступает наличие цифровой платформы, выполняющей посредническую функцию. Речь идет о специализированных онлайн-сервисах – веб-сайтах или мобильных приложениях, – которые обеспечивают взаимодействие между исполнителями и заказчиками. Такие платформы предоставляют инфраструктуру для поиска заданий, коммуникации сторон и проведения расчетов, фактически формируя самостоятельную цифровую среду труда. Именно наличие подобного технологического посредника позволяет квалифицировать занятость как платформенную.

Не менее важной особенностью является трехсторонний характер взаимодействия. В отличие от классической модели «работодатель – работник», здесь присутствует дополнительный субъект – оператор платформы, который органи-

зует процесс, устанавливает правила функционирования сервиса и контролирует его работу. Второй стороной выступает исполнитель (партнер), непосредственно оказывающий услуги или выполняющий задания, а третьей – заказчик, заинтересованный в получении результата [5]. Такая конструкция усложняет правовую природу отношений, поскольку платформа формально не всегда признается работодателем, несмотря на значительное влияние на процесс труда.

Существенным признаком платформенного труда является преобладание гражданско-правовых форм оформления взаимодействия. Как правило, между исполнителем и платформой отсутствует трудовой договор, а отношения строятся на основе соглашений об оказании услуг. Это означает, что исполнитель не включается в штат организации и формально сохраняет статус самостоятельного субъекта, что, в свою очередь, влияет на объем его прав и гарантий. В рамках такой модели значительное внимание уделяется самостоятельности работника: он вправе выбирать задания, определять время и объем занятости, а также сотрудничать с несколькими платформами одновременно. Отсутствие жесткой регламентации процесса труда и свобода в выборе способов выполнения заданий являются важными характеристиками данной формы занятости.

Одновременно с этим платформенный труд отличается отсутствием фиксированного рабочего графика и подчинения внутреннему трудовому распорядку, что традиционно свойственно трудовым отношениям. Исполнитель самостоятельно определяет уровень своей занятости, исходя из личных возможностей и предпочтений.

При этом, несмотря на формальную самостоятельность, платформа нередко осуществляет значительный контроль над условиями труда. Она может устанавливать тарифы, размеры комиссий, правила взаимодействия с клиентами, а также применять алгоритмические механизмы оценки и ранжирования исполнителей. Это создает своеобразную зависимость, при которой работник ограничен в возможности влиять на ключевые параметры своей деятельности. Вместе с тем нельзя не отметить, что платформенный труд предоставляет возможность получения дополнительного дохода, в том числе за счет добровольных выплат со стороны клиентов (чаевые), что также является одной из его отличительных черт.

Платформенный труд отличается значительным разнообразием организационных форм, что позволяет классифицировать цифровые платформы по нескольким основаниям. В первую очередь, важным критерием является характер выполняемой работы. В этом контексте выделяются веб-ориентированные платформы, функционирование которых связано с удаленной занятостью. В рамках таких сервисов исполнители выполняют задания дистанционно, передавая результаты через цифровую среду. К данному типу относятся виды деятельности, не требующие физического присутствия, например, создание текстов, дизайн, программирование или ведение бухгалтерии. Наряду с этим существуют локальные (транзакционные) платформы, которые также обеспечивают взаимодействие между заказчиком и исполнителем, однако выполнение работы происходит в конкретном месте. Примером могут служить сервисы такси, доставки, ремонта или бытовых услуг [6].

Дополнительно платформы различаются по степени специализации: от крупных агрегаторов с широким спектром задач до узкоспециализированных сервисов, ориентированных на конкретные виды деятельности. Также имеет значение масштаб платформ (количество занятых исполнителей) и условия выполнения работы – удаленный формат либо выполнение задач в определенных физических локациях.

Сравнивая платформенную занятость с традиционными трудовыми отношениями, закрепленными в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации¹³², следует отметить, что ключевое различие заключается в правовой форме взаимодействия. В отличие от трудового договора, в платформенной модели отношения между исполнителем и оператором платформы, как правило, строятся на гражданско-правовой основе. Это обуславливает большую гибкость занятости, самостоятельность исполнителя в выборе заданий и отсутствие жесткого графика, однако одновременно ведет к нестабильности дохода и отсутствию социальных гарантий. При этом платформа выполняет посредническую функцию, организуя взаимодействие сторон, но не выступает полноценным работодателем.

Таким образом, по своей правовой природе платформенный труд преимущественно относится к гражданско-правовым отношениям, хотя и включает отдельные элементы, сближающие его с трудовыми, что свидетельствует о его смешанном характере.

Современный этап развития платформенной занятости сопровождается рядом существенных проблем правового регулирования, обусловленных как новизной данного явления, так и его комплексным характером. Одной из ключевых проблем выступает неопределенность правового статуса платформенных работников. В законодательстве многих государств, включая Российскую Федерацию, до настоящего времени отсутствует единое и четко закрепленное понятие платформенной занятости. Даже с принятием Федерального закона от 31.07.2025 N 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ» (вступает в силу с 1 октября 2026 года)¹³³, направленного на регулирование платформенной экономики, используется иная терминология – например, «партнер-исполнитель» и «оператор платформы», а не «платформенная занятость» – что свидетельствует о стремлении законодателя рассматривать такие отношения преимущественно в рамках гражданско-правового поля. В результате исполнители формально не признаются работниками, а значит, не подпадают под действие трудового законодательства и лишаются соответствующих гарантий. Сложность выработки единого подхода во многом связана с необходимостью соблюдения баланса: с одной стороны, платформенная занятость обеспечивает гибкость и дополнительные источники дохода, с другой – ее распространение усиливает риски формирования сегмента занятых лиц с ограниченным объемом трудовых прав.

¹³² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026). КонсультантПлюс: [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.04.2026).

¹³³ Федеральный закон от 31.07.2025 г. № 289-ФЗ. Официальные сетевые ресурсы Президента России: [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/52331> (дата обращения: 05.04.2026).

Не менее значимой проблемой является недостаточный уровень социальной защиты платформенных работников. В большинстве случаев такие лица не имеют доступа к базовым гарантиям, характерным для традиционных трудовых отношений, включая оплату временной нетрудоспособности, страхование от производственных рисков и пенсионное обеспечение. Даже при введении отдельных элементов социальной поддержки они носят фрагментарный характер и не способны в полной мере компенсировать отсутствие комплексной системы защиты. В результате основные социально-экономические риски перекладываются непосредственно на исполнителя, что усиливает его уязвимость.

Особого внимания заслуживает вопрос регулирования рабочего времени. Формально платформенная занятость предполагает высокую степень свободы в определении графика, однако на практике работники вынуждены длительное время находиться в режиме ожидания заказов или поддерживать постоянную онлайн-доступность [7]. Такие периоды, как правило, не признаются рабочим временем, что приводит к фактическому увеличению трудовой нагрузки без соответствующей оплаты и ограничивает возможность полноценного отдыха.

Также следует отметить проблему реализации коллективных прав. Отсутствие трудового договора и разобщенность работников, взаимодействующих через цифровые платформы, существенно затрудняют их объединение для защиты своих интересов. Возможности создания профсоюзов, ведения коллективных переговоров и выработки согласованных требований оказываются ограниченными, что снижает уровень защиты прав исполнителей и их переговорную позицию.

Дополнительные сложности возникают в связи с трансграничным характером деятельности цифровых платформ. Многие из них функционируют одновременно в нескольких юрисдикциях, что порождает вопросы о применимом праве, компетенции государственных органов и механизмах защиты прав работников. В условиях отсутствия унифицированного международного регулирования это приводит к правовой неопределенности и усложняет контроль за соблюдением правовых норм.

Таким образом, совокупность указанных проблем свидетельствует о том, что существующие механизмы правового регулирования не в полной мере соответствуют особенностям платформенной занятости, что требует их дальнейшего развития и адаптации к современным условиям цифровой экономики.

В этих условиях особую значимость приобретает выработка эффективных подходов к совершенствованию правового регулирования платформенного труда и определение направлений его дальнейшего развития. Следует отметить, что в настоящее время в различных государствах формируются разные модели регулирования, отражающие специфику национальных правовых систем и уровень развития цифровой экономики. В Российской Федерации важным этапом стало принятие закона N 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ», вступающего в силу с 1 октября 2026 года, который закрепляет базовые правила функционирования цифровых платформ и взаимодействия их участников. Вместе с тем данный нормативный акт следует рассматри-

вать как начальный этап формирования комплексной системы регулирования, требующей дальнейшего развития и детализации отдельных правовых норм.

Одним из ключевых направлений выступает уточнение правового статуса платформенных работников. Отсутствие однозначной квалификации их положения требует закрепления более четких критериев, позволяющих разграничить гражданско-правовые и трудовые отношения либо предусмотреть особую, промежуточную форму занятости. Это позволит снизить уровень правовой неопределенности и обеспечить более устойчивое положение исполнителей.

Не менее важным направлением является расширение системы социальной защиты. Несмотря на закрепление отдельных гарантий, таких как страхование от несчастных случаев и болезней или поддержка при временной нетрудоспособности, их объем остается ограниченным, недостаточным по сравнению с объемом гарантий, предоставляемых другим категориям работников. В связи с этим обосновывается необходимость более активного участия платформ в обеспечении социальной безопасности исполнителей, включая частичное финансирование страховых механизмов и компенсаций, связанных с профессиональными рисками. Зарубежный опыт, в частности практика отдельных стран Латинской Америки, демонстрирует возможность распространения элементов социального обеспечения на лиц, занятых в подобных формах труда [8].

Отдельного внимания требует регулирование рабочего времени и условий осуществления деятельности. Представляется целесообразным установление определенных ограничений, направленных на предотвращение чрезмерной занятости, включая введение предельной продолжительности периодов онлайн-доступности, а также закрепление минимальных гарантий оплаты даже в периоды отсутствия активных заданий. В условиях цифровой среды контроль за соблюдением таких требований может осуществляться с использованием технологических инструментов самих платформ.

Важным элементом совершенствования регулирования является развитие коллективных форм защиты прав. Закрепление возможностей для объединения платформенных работников, участия в коллективных переговорах и обращения к процедурам разрешения споров позволит повысить уровень их защищенности и сбалансировать отношения с операторами платформ.

Перспективы дальнейшего развития правового регулирования связаны, прежде всего, с необходимостью последующей конкретизации принятых норм. Требуется разработка подзаконных актов, уточняющих порядок функционирования платформ, критерии их значимости, а также механизмы контроля за их деятельностью. Существенную роль будет играть и международное взаимодействие, обусловленное трансграничным характером цифровых сервисов. В этом контексте актуализируется идея формирования согласованных подходов на международном уровне, в том числе в рамках инициатив международных организаций.

При этом ключевой задачей остается достижение баланса между обеспечением надлежащего уровня защиты прав работников и сохранением гибкости платформенной занятости как ее основного преимущества [9]. Чрезмерное ужесточение регулирования может затормозить развитие цифровых сервисов, тогда

как недостаточное внимание к социальной составляющей способно привести к усилению уязвимости занятых лиц.

Заключение. В ходе исследования установлено, что платформенный труд представляет собой специфическую форму занятости, сочетающую элементы гражданско-правовых и трудовых отношений. Его характерные признаки, включая гибкость и цифровое посредничество, одновременно создают и преимущества, и риски для работников. Основными проблемами остаются неопределенность правового статуса, недостаточная социальная защита и сложности в регулировании условий труда. Действующее законодательство не в полной мере учитывает особенности данной формы занятости, что требует его дальнейшего развития. Перспективы регулирования связаны с уточнением правового положения работников и усилением гарантий их защиты. Важно обеспечить баланс между интересами работников и сохранением гибкости платформенной экономики.

Список литературы

1. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекар, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
2. Еремичева, Г. В., Меньшикова, Г. А. Платформенная занятость и алгоритмический менеджмент – новый уровень работы и управления на современном рынке труда // Семиотические исследования. 2025. № 4. С. 82-96.
3. Кутищева А.А., Смирнова Е. А. Оценка развития платформенной занятости в России и за рубежом и особенности ее нормативно-правового регулирования // Экономика труда. 2025. Т. 12, № 4. С. 453-472.
4. About the ILO. International Labour Organization: [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/> (дата обращения: 05.04.2026).
5. Рудакова А. Закон о платформенной занятости и экономике: что изменится для работодателей // "Кадровое дело" – практический журнал по кадровой работе: [сайт]. URL: <https://www.kdelo.ru/art/386125-platformennaya-zanyatost-v-rossii-21-m7> (дата обращения: 05.04.2026).
6. Яновская А.А., Романюк Е. В. Платформенная занятость как одна из перспективных форм занятости на рынке труда // Экономика труда. 2025. № 4. С. 435-452.
7. Новиков Д.А. Регулирование рабочего времени работников цифровых платформ: от правовых пробелов к алгоритмическим решениям // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 3. С. 56-80.
8. Забелина О.В., Сергеева М. В. Новации зарубежного опыта нормативно-правового регулирования платформенной занятости // Экономика труда. 2024. № 10. С. 1563-1574.
9. Забелина О.В., Пилипчук Н. В. Алгоритмическое управление трудом в сфере платформенной занятости: проблемы и перспективы регулирования // Экономика труда. 2025. № 9. С. 1295-1310.

Шамсутдинова Аделина Маратовна,
науч. рук.: Гумерова Э.Ф., к.ю.н., доцент,
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова,
Набережночелнинский филиал,
г.Набережные Челны, Россия

Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС: сравнительный анализ моделей классификации труда

Аннотация. В статье проводится сравнительный анализ правового регулирования платформенной занятости в странах БРИКС. Рассматриваются особенности правового статуса исполнителей цифровых платформ. Выявлены различия в подходах к классификации труда. Особое внимание уделено влиянию национальных традиций и уровня развития цифровой экономики в каждом государстве. В работе подчеркивается необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования платформенной экономики в государствах БРИКС.

Ключевые слова: платформенная занятость, трудовое право, БРИКС, цифровая платформа, самозанятые, исполнители, платформенные работники

Введение. В последние годы наиболее динамично на рынке труда развивается платформенная занятость. Именно она оказывает значительное влияние на традиционные модели организации и регулирования трудовых отношений. Распространение цифровых платформ привело к возникновению новых форм занятости, которые выходят за рамки классической конструкции «работник – работодатель». Очевидно, что данный процесс сопровождается появлением противоречивой правоприменительной практики. В связи с этим остро встает вопрос определения правового статуса лиц, задействованных в платформенной экономике.

Страны БРИКС демонстрируют разнообразие подходов к регулированию труда в цифровой среде. Следовательно, их опыт правоприменительной практики является ценным для сравнительного анализа.

Актуальность исследования обусловлена следующим. В большинстве государств БРИКС вопрос квалификации труда платформенных работников остается дискуссионным. На такую категорию работников зачастую не распространяются традиционные гарантии трудового законодательства. Их правовой статус варьируется от самозанятых до введения специальных промежуточных категорий. При этом, отсутствует единый подход и появляются новые правовые риски.

Цель данного исследования состоит в сравнительном анализе моделей труда в сфере платформенной занятости, применяемых в странах БРИКС. Также необходимо выявление общих тенденций, проблем и возможных направлений развития правового регулирования.

Рассматриваемая тема имеет не только научно-теоретическое значение, но и практическую значимость. Результаты исследования могут способствовать совершенствованию национального законодательства и формированию устойчивой модели регулирования отношений в цифровой экономике.

Основная часть. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС формируется под воздействием ряда факторов. Среди них ключевую роль играют:

- исторически сложившиеся национальные традиции и нормы трудового права;
- уровень цифровизации экономики;
- приоритеты социально-экономической политики государств.

Трудовое право в исследуемых государствах развивалось неодинаково. Например, в Китае и Бразилии оно ориентировано на сильную роль государства в обеспечении социальной защиты работников. В то же время в Индии и ЮАР законодательство допускает более гибкие, либеральные механизмы регулирования трудовых отношений. Именно эти различия определяют особенности восприятия новых форм занятости в результате развития цифровых платформ.

Следующим важным фактором выступает уровень развития цифровой экономики. Государства, которые активно поощряют внедрение цифровых технологий, зачастую стремятся не тормозить инновационные процессы. Однако, такая стратегия приводит к возникновению правовых пробелов и при таких обстоятельствах труд регулируется преимущественно гражданско-правовыми нормами. Противоположно этому выступают страны с более развитой системой социальной защиты и государственного контроля в сфере труда. Они стремятся адаптировать существующие нормы трудового законодательства путем расширения сферы его применения на нестандартные формы занятости.

И.В. Шестерякова и И.А. Шестеряков указывают, что «сегодня платформенная занятость может осуществляться в двух формах:

- поиск работы с помощью платформы, предоставляющей информацию для неограниченного числа обратившихся туда граждан, которые проживают в разных концах государства или даже в разных государствах, или поиск клиентов для граждан, имеющих статус самозанятых и предоставляющих свои услуги. Работа или оказание услуг могут производиться вне зависимости от места расположения компании и проживания обратившегося;
- поиск работы с помощью платформ, предоставляющих услуги для потенциальных работников и работодателей, которые находятся недалеко друг от друга географически (доставка еды, транспорт, уход за больными, предоставление бытовых услуг)» [1, с. 55].

По мнению О.В. Плиски и Л.В. Аврамчук «для бизнеса платформенная занятость – это возможность быстро масштабироваться, сокращать издержки, а самое главное – нанимать проще и быстрее, когда все организационные моменты уже находятся в цифровом пространстве. Но для этого нужен грамотный выбор партнеров и надежная платформа, через которую будет идти взаимодействие. Для исполнителей – это способ гибко выстраивать рабочие недели, пробовать разные задачи, а также быстрее зарабатывать» [2, с. 644].

Далее будут рассмотрены модели правового регулирования, различающиеся по степени включенности платформенных работников в сферу действия трудового законодательства.

Китайская Народная Республика

Платформенная занятость в Китае является наиболее динамично развивающейся формой трудовых отношений. Здесь она формируется на стыке цифровой экономики и традиционных институтов трудового права.

Правовой статус работников платформенной занятости в Китае характеризуется доминированием модели самозанятости. При данной модели работники формально выступают как независимые субъекты выполнения работ и оказания услуг. Однако фактически они подчиняются управлению со стороны платформ.

Китайское государство постепенно переходит к усилению нормативного вмешательства. Как отмечает Е.А. Черных и О. А. Золотина, «Китай постепенно движется к усилению социальных гарантий работников цифровых платформ» [3, с. 221]. В последние годы были приняты нормы, направленные на защиту курьеров и водителей сервисов [4]. Нормы закрепляют обязательное страхование от несчастных случаев, минимальный уровень оплаты труда и прочее. Указанные меры свидетельствуют о желании государства сбалансировать гибкость цифровой экономики и социальную справедливость.

Китайская модель платформенной занятости представляет собой гибридную систему. Она сочетает в себе формальное признание работников как самозанятых. Одновременно с этим наблюдается и нарастающее нормативное регулирование, направленное на улучшение их социального положения. Можно охарактеризовать китайскую модель как «переходную», поскольку она эволюционирует от самозанятости к совершенно новой системе трудовых отношений. Китай находится в поисках оптимального баланса между интересами платформ и обеспечения достойных условий труда.

Федеративная Республика Бразилия

Бразильская правовая система исторически ориентирована на высокий уровень социальной защиты работников. Такие нормы отражаются в Конституции, Трудовом кодексе и многочисленных законах. В связи с этим, в Бразилии создается уникальная модель, отличающая ее от других стран.

Законом № 13.467/2017 внес масштабные изменения в трудовое законодательство [5]. Закреплен институт временного трудового контракта. В связи с этим, допускается возможность признания граждан наемными работниками, даже если их занятость носит нерегулярный характер. В рамках временного трудового контракта работник официально оформляется как сотрудник, но выполняет работу и оказывает услуги по мере необходимости.

Бразильская модель отличается тем, что законодательство допускает применение временного трудового контракта с работниками с непостоянной занятостью. Закон обеспечивает им уровень социальных гарантий, сопоставимый с традиционными трудовыми отношениями.

Особенностью бразильской системы выступает то, что работник имеет право на полный пакет социальных гарантий, в том числе взносы в Фонд гарантии по времени службы. Также Закон требует, чтобы оплата труда временного работника была не ниже минимальной почасовой ставки работников в традиционных трудовых отношениях.

Практика применения указанных норм сталкивается с существенными трудностями. Цифровые платформы в Бразилии квалифицируют работников как независимых подрядчиков и считают их посредниками. В данном случае работники теряют свое право на получение социальных гарантий.

Создаются предпосылки для расширения трудовой защиты работников цифровых платформ, хотя фактическая квалификация их труда остается предметом судебных разбирательств. Бразилия стремится сохранить трудовой характер отношений даже при временной занятости. Указанные обстоятельства позволяют выделить бразильскую модель как социально-ориентированную.

Республика Индия

Платформенная занятость в Индии развивается на фоне высокой доли населения, занятой вне формальных трудовых отношений. Правовая система Индии характеризуется либеральными подходами к организации рынка труда. Важным стало принятие Кодекса о социальном обеспечении 2020 года [6].

В нем законодательно закреплены две категории:

- гиг-работники – лица, работающие вне трудовых отношений в целом;
- платформенные работники – работники, которые получают задания и оплату через цифровые платформы [6].

Важно подчеркнуть, что законодатель не приравнивает эти категории к наемным работникам. Указанные категории работников не имеют права на минимальный уровень заработной платы, стандартную продолжительность рабочего времени, оплачиваемый отпуск и обязательное страхование. Цифровые платформы в данном случае освобождаются от большинства обязанностей работодателя и не несут ответственность за социальное обеспечение работников.

Однако Кодекс предусматривает обязанность цифровых платформ вносить обязательные взносы в специальные социальные фонды. Фонды в свою очередь предназначены для поддержки гиг-работников и платформенных работников. Фонды обеспечивают доступ к страхованию от несчастных случаев, медицинской помощи и другим видам социальной поддержки.

Функционирование платформенной занятости осложняется рядом факторов. Во-первых, уровень неформальной занятости в стране остается чрезвычайно высоким. Согласно исследованию Д.А. Новикова и Ф.К. Ногайлиевой, «количество занятых на платформах в Индии в 2024 году насчитывает 15 млн. человек (при общей численности трудоспособных 950 млн.), а к 2030 году может достичь 23 млн. человек. Платформами с наибольшим контингентом занятых являются перевозка пассажиров и грузов, доставка еды»[7, с. 264].

Во-вторых, значительная часть платформенных работников находится в экономически зависимом положении (их доходы зависят от алгоритмов распределения заказов и рейтинга). Именно здесь прослеживается скрытая форма подчиненности.

В-третьих, платформы устанавливают тарифы, вводят штрафы. Фактически они осуществляют контроль, характерный для работодателя.

В Индии платформенная занятость рассматривается скорее как форма самостоятельной экономической деятельности. Создается уникальная правовая модель, основанная на самостоятельных институтах гиг-работников и плат-

форменных работников. Данные категории не включаются в классическую систему трудовых отношений. Одновременно с этим государство расширяет социальную защиту, вводит механизмы страхования и фонды поддержки.

Южно-Африканская Республика

Рынок труда Южно-Африканской Республики характеризуется высоким уровнем безработицы и значительной долей неформальной занятости. В государстве ограничены возможности контроля за фактическими условиями трудовой деятельности. Южно-Африканская Республика пока не выработала единую законодательную конструкцию, которая была бы адаптирована к цифровым формам труда.

Южно-Африканская Республика демонстрирует модель, в которой платформенная занятость преимущественно формируется в неформальном секторе экономики. Работники здесь не имеют официального трудового статуса, не подлежат государственному страхованию и работают без договоров. На работников не распространяется гарантии трудового законодательства (минимальный размер оплаты труда, ограничения рабочего времени и прочее).

Уровень цифровой грамотности у населения страны остается крайне низким. В связи с этим работники не всегда имеют возможность обратиться в государственные органы за защитой своих прав и интересов.

Вместе с тем законодательство допускает расширение трудовой защиты через квалификацию работников как зависимых подрядчиков. Используемая категория находится между самозанятостью и трудовыми отношениями. При данном статусе на работников распространяются отдельные элементы трудового законодательства, например, защита от несправедливого увольнения и право на коллективные переговоры.

Перечисленные обстоятельства делают южноафриканскую модель одной из самых незащищенных для работников.

Российская Федерация

Платформенная занятость в Российской Федерации развивается ускоренными темпами. По данным Росстата, «в январе 2024 года уровень безработицы в Российской Федерации составил 2,8 %, что включает в себя 2,145 млн человек. В сравнении с январем 2024 года, наблюдается дальнейшее улучшение ситуации на рынке труда. К январю 2025 года уровень безработицы снизился на 0,4 % и составил 2,4 % (1,806 млн человек). К январю 2026 года уровень безработицы снизился до 2,2 %. Такие показатели подтверждают развитие и укрепление рынка труда» [8].

Снижение уровня безработицы в Российской Федерации в значительной степени связано с развитием гиг-экономики и нетипичных форм занятости. В данной экономической модели работники имеют возможность управлять своим временем и ресурсами. Следует отметить, что платформенная занятость формирует новые подходы к трудовым отношениям.

В Российской Федерации отсутствует единый правовой статус работников платформенной экономики.

Фактически используются пять форм:

– самозанятые;

- индивидуальные предприниматели;
- физические лица, выполняющие работу или оказывающие услуги по договорам гражданско-правового характера;
- работники по трудовому договору;
- работники, занятые неформально.

В зависимости от характера правоотношений и воли сторон применяются указанные формы занятости. Множественность статусов приводит к неравномерности социально-трудовых гарантий и создает правовую неопределенность.

До недавнего времени законодательство Российской Федерации практически не регулировало правовой статус цифровых платформ. Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» направлен на формирование единых правовых норм в сфере платформенной занятости. Федеральный закон существенно уточняет обязанности платформ и их ответственность перед пользователями. Законом вводится понятие «цифровой платформы», устанавливаются требования к ее деятельности и к порядку взаимодействия с исполнителями. Введение специального правового статуса платформы позволяет говорить о формировании нового субъекта рынка труда. Данный субъект не является работодателем, но несет определенный объем обязанностей перед исполнителями.

В Федеральном законе:

- вводится обязанность уведомлять исполнителя об изменениях условий работы;
- устанавливаются стандарты для договоров между платформой и исполнителем;
- вводится возможность рассмотрения споров в особом порядке, в том числе досудебные механизмы.

Российская модель остается гибридной, она опирается на гражданско-правовые и налоговые нормы. С принятием Федерального закона «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» ожидается переход к более структурированной системе регулирования цифровой экономики.

На основе проанализированной информации составим сравнительную таблицу.

Страна	Правовой статус исполнителей (работников)	Модель регулирования	Особенности законодательства
Китай	– самозанятые; – зависимые подрядчики	гражданско-правовая модель с элементами государственного контроля	развитая система НПА, регулирующих деятельность платформ
Бразилия	наемные работники по временному трудовому контракту	сочетание трудового и гражданско-правового регулирования	Закон позволяет заключать трудовые контракты с сохранением социальных гарантий

Страна	Правовой статус исполнителей (работников)	Модель регулирования	Особенности законодательства
Индия	– гиг-работники; – платформенные работники	специальная модель с отдельными категориями	законодательно закреплены специальные категории работников
ЮАР	независимые подрядчики	модель с частичным гражданско-правовым регулированием	отсутствует специальный закон о платформенной занятости
Российская Федерация	– самозанятые; – исполнители по договору гражданско-правового характера; – работники по трудовому договору	гражданско-правовое регулирование	Федеральным законом установлен статус цифровой платформы, минимальные требования к договору

Заключение. Проведенный сравнительный анализ правового регулирования платформенной занятости в странах БРИКС показывает, что на данный момент не существует единой международной модели регулирования. Каждая страна формирует собственный подход, исходя из национальных традиций трудового права.

В Китае платформам предоставляется значительная свобода в отношениях с исполнителями, государство постепенно внедряет меры социальной защиты для работников. Бразилия допускает применение временного трудового контракта, который в свою очередь обеспечивает платформенным работникам минимальный уровень социальных гарантий. Индия выделяет отдельные категории гиг- и платформенных работников. Здесь формируется нетрудовая модель с формами социальной защиты. В ЮАР преобладает неформальная занятость. Вследствие этого ограничивается доступ работников к правовой защите. В Российской Федерации сохраняется множественность форм занятости.

Для всех стран БРИКС характерны общие проблемы:

- неопределенность статуса платформенных работников;
- ограниченность их доступа к социальным гарантиям;
- необходимость адаптации норм трудового законодательства к особенностям платформенной занятости.

Ни одна из моделей регулирования платформенной занятости в чистом виде не решит проблемы правовой неопределенности. Среди рассмотренных подходов наиболее перспективной является модель, применяемая в Индии. В Индии выделяются отдельные категории платформенных работников и учитываются особенности цифровых платформ. Однако Индийский подход нуждается в усилении нормами Российской Федерации. Именно в России устанавливаются стандартные положения для договоров.

Несмотря на это, каждая страна вырабатывает собственный подход к квалификации труда работников цифровых платформ. Будущее регулирование платформенной экономики ориентировано на расширение прав исполнителей.

Список литературы

1. Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС // Lex Russica (Русский закон). 2025. Т. 78, № 5(222). С. 54-67.
2. Плиска О. В., Аврамчук Л. В. Цифровизация экономики и ее влияние на трансформационные изменения регионального рынка труда, платформенная занятость в России // Естественнo-гуманитарные исследования. 2025. № 6(62). С. 642-645.
3. Черных Е. А., Золотина О. А. Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20, № 2. С. 211-227.
4. 人力 ▪ 源社会保障部国家 ▪ 展改革委交通运 ▪ 部 ▪ 急部市 ▪ ▪ 管 ▪ 局国家医保局最高人民法院全国 ▪ 工会 ▪ 于 ▪ ▪ 新就 ▪ 形 ▪ ▪ ▪ 者 ▪ ▪ 保障 ▪ 益的指 ▪ 意 ▪ 人社部 ▪ [2021] 56 号 (Руководящие указания по защите прав и интересов трудящихся в новых формах занятости, (Документ № 56 от 2021 года, изданный Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР) // Сайт Министерства по чрезвычайным ситуациям КНР. URL: <https://www.mem.gov.cn/gk/zfxxgkpt/fdzdgnr/202201/P020220119421220937140.pdf> (дата обращения: 02.04.2026).
5. Law 13.467/2017 – Main Aspect of the Brazilian Labor Law Reform // URL: <https://brentanironcolatto.adv.br/en/law-13-467-2017-main-aspect-of-the-brazilian-labor-law-reform/> (дата обращения: 02.04.2026).
6. The Code on Social Security, 2020. URL: <https://egazette.gov.in/WriteReadData/2025/267882.pdf> (дата обращения: 02.04.2026).
7. Новиков Д. А., Ногайлиева Ф. К. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 1. С. 247-279.
8. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.04.2026).

Раздел 3

Иные актуальные вопросы трудового права (взгляд молодых исследователей)

Белякова Елена Андреевна,
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

Проблемы правового регулирования минимального размера оплаты труда

Аннотация. МРОТ является основным инструментом для обеспечения защиты работника со стороны государства. Вместе с увеличением размера МРОТ повышается и уровень жизни как отдельных работников, так и населения страны в целом. При нарушении работодателем условия о выплате заработной платы не менее величины МРОТ у работника возникает право на защиту нарушенных прав. Однако при анализе норм, регулирующих МРОТ, можно выявить ряд проблем, устранение которых позволит усовершенствовать эту конструкцию. Самым эффективным методом решения существующих в настоящее время проблем является анализ законодательства зарубежных стран, изучение судебной практики высших судов Российской Федерации, обращение к предыдущим редакциям законодательства Российской Федерации, касающихся вопросов МРОТ.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, МРОТ, минимальная заработная плата, гарантия, труд

Введение. Конструкция МРОТ имеет важное значение для различных сфер жизни общества. Одним из основных компонентов повышения уровня жизни населения является заработная плата, низший уровень которой гарантируется государством. В связи с этим можно сделать вывод: реализацию данной гарантии следует рассматривать как один из способов достижения национальных целей в борьбе с бедностью [1, с. 38-41]. Для ее достижения предусматривается повышение опережающими темпами размера МРОТ, в том числе его рост к 2030 году более чем в 2 раза по сравнению с суммой, установленной на 2023 год, с достижением его величины не менее чем 35 000 рублей в месяц¹³⁴. Цель МРОТ как социального стандарта заключается в том, чтобы предоставить необходимую социальную защиту не ниже уровня, обеспечивающего самого

¹³⁴ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // СПС «Консультант Плюс».

работника и его семью средствами существования¹³⁵. МРОТ обеспечивает выполнение социальной функции государства, предусмотренной в ч. 2 ст. 7 Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ)¹³⁶. Закрепление этого положения в Конституции РФ свидетельствует об особом контроле данного вопроса, значимости труда в стране. Однако в законодательстве нет дефиниции МРОТ и не закреплена его структура, что является негативным обстоятельством в правовом контексте, приводит к повсеместному нарушению прав работников. Важно понимать, что действия работодателя не всегда связаны с его умыслом «заплатить меньше», а чаще обусловлены наличием в нормах права законодательных неточностей.

Основная часть. В связи с отсутствием законодательно закрепленной дефиниции и структуры МРОТ, с учетом положений ч. 1 ст. 129 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹³⁷, последняя может быть определена следующим образом:

- 1) оклад;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

Такое решение законодателя не лишено изъянов, а формальный подход к структуре МРОТ среди правоприменителей зачастую лишает МРОТ своего функционального назначения. Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации (далее – КС РФ), включение некоторых компенсационных выплат в состав МРОТ «подрывает» как само целевое назначение МРОТ, так и смысл этих выплат (например, доплаты в связи с применением районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях¹³⁸, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни¹³⁹ и дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке сов-

¹³⁵ Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919 – 1956. Т. 1. С. 163 – 1025; 1953 – 1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1605.

¹³⁶ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.

¹³⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

¹³⁸ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // СПС «Консультант Плюс».

¹³⁹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» // СПС «Консультант Плюс», Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 г. № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства

мещения профессий или должностей¹⁴⁰). С позицией КС РФ сложно не согласиться. Цель МРОТ – обеспечить работнику необходимый экономический минимум, цель компенсационных выплат – «компенсировать» воздействие неблагоприятных факторов, либо связанных с самих процессов выполнения трудовой функции, либо с условиями, в которых она выполняется [3, с. 344 – 350]. Таким образом, если включать в состав МРОТ компенсационные выплаты, то фактически происходит подмена целей: МРОТ перестает быть «безусловным» экономическим минимумом, а компенсационные выплаты не «покрывают» неблагоприятное воздействие отдельных факторов и условий труда. В таком случае, компенсационные выплаты как бы «растворяются» в структуре МРОТ, замещая ее часть. В таких условиях МРОТ перестает быть реальной социальной гарантией. Исключение указанных выплат из структуры МРОТ предполагает их исключение и из структуры МЗП.

Относительно стимулирующих выплат Верховный Суд Российской Федерации (далее – ВС РФ) обозначил следующий вывод: правовая природа стимулирующей выплаты позволяет признать ее составным элементом системы оплаты труда по смыслу ст. 129 ТК РФ. Соответственно, она подлежит учету при оценке соответствия размера заработной платы работника размеру МРОТ¹⁴¹. Однако включение стимулирующих выплат в структуру МРОТ может привести к тому, что работник, при применении работодателем механизма депремирования, может лишиться гарантированного минимума, следовательно, окажется за чертой бедности. Работники с разной производительностью труда окажутся в равном положении, что нарушает ст. 132 ТК РФ, запрещающую дискриминацию при установлении условий оплаты труда. Это невыгодно и для работодателей, поскольку может привести к снижению общей производительности труда и уменьшению прибыли.

Несмотря на то, что на уровне руководящей судебной практики данные вопросы фактически решены, за счет отсутствия их нормативного закрепления трудовые споры по данным вопросам продолжаются, а правоприменительная практика является разрозненной¹⁴².

Вместе с тем интересен подход, представленный в законодательстве зарубежных стран. Одной из организаций, играющих ключевое значение в разви-

Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко» // СПС «Консультант Плюс».

¹⁴⁰ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова» // СПС «Консультант Плюс».

¹⁴¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 16 июня 2025 г. № 34-КГ25-14-КЗ // СПС «Консультант Плюс».

¹⁴² Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 октября 2024 г. № 16-6/В-1190 «О направлении ответов на поступающие обращения исполнительных органов субъектов РФ, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, организаций, граждан, касающиеся выполнения квоты для приема на работу инвалидов» // Официальные документы в образовании. № 33. 2024.

тии России, является Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС). Он создан в целях не только повышения конкурентоспособности национальных экономик, но и стабильного развития в интересах повышения жизненного уровня стран-участниц. Главным гарантом достойного уровня жизни граждан государства является МРОТ, эта конструкция урегулирована нормами государств-членов ЕАЭС, поскольку страны-участницы должны стремиться к осуществлению скоординированной или согласованной политики в экономической сфере¹⁴³. В законодательстве этих стран, за исключением Армении и России, есть дефиниция минимальной границы заработной платы, однако используются разные понятия: в Беларуси МЗП (ст. 59 ТК Республики Беларусь), в Казахстане минимальный размер месячной заработной платы (ст. 1 ТК Республики Казахстан), в Киргизии МЗП и МРОТ являются синонимами (ст. 1 ТК Кыргызской Республики). В Трудовом кодексе Армении есть статья, регулирующая МЗП (ст. 179 ТК Армении). Важно отметить, что в отличие от других стран ЕАЭС в Армении МЗП носит квалифицированный характер. Устанавливается, что для отдельных отраслей экономики, населенных пунктов, определенных категорий работников законом могут быть установлены иные размеры минимальной месячной (часовой) заработной платы. Также более высокий размер МЗП может быть установлен коллективным договором. Отличительная особенность законодательства Республики Армении проявляется в том, что МРОТ устанавливается в зависимости от направления деятельности и территориальных особенностей, выполняемых трудовых функций, что является преимуществом. Такой механизм установления МРОТ является более справедливым в сравнении с установлением МРОТ для неквалифицированного простого труда, так как учитывает характер и сложность труда. Дифференциация МРОТ является стимулом для работников не только при устройстве на работу, но и при выборе профессии. Несмотря на то, что, безусловно, важна каждая профессия и труд каждого человека нужно ценить, МРОТ может быть различен для разных категорий работников. Это не является нарушением принципа недискриминации, скорее наоборот, работники, выполняющие наиболее сложные функции, имеющие больший объем ответственности и т.д., как и работники, выполняющие работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, должны иметь более высокий размер оплаты труда, что должно быть установлено на федеральном уровне. Вместе с этим, представленная норма не является императивной, а, следовательно, работник не может ее использовать для защиты своих прав. Речь идет лишь о возможности дифференцировать МРОТ, это «в лучшем случае» можно рассматривать как «благое пожелание», а не государственную гарантию.

Также необходимо обратиться к законодательству стран БРИКС, поскольку для России это международное объединение имеет важное значение для развития экономики¹⁴⁴. В Индии в соответствии с Законом от 2019 г. № 184

¹⁴³ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.). URL: <https://www.eaeunion.org/> (дата обращения: 21.02.2026).

¹⁴⁴ BRICS Economic Partnership Strategy 2025. URL: <https://bricstoday.com/brics-economic-partnership-strategy-2025/> (дата обращения: 09.02.2026).

«О заработной плате»¹⁴⁵ МЗП определяется как уровень дохода квалифицированных и неквалифицированных рабочих, который обеспечивает устойчивый уровень жизни, а также определенный уровень комфорта. Он различается в зависимости от следующих факторов: штат, отрасль, профессия и уровень квалификации. Аналогичный механизм существует в Бразилии: региональная МЗП также устанавливает различные ставки по категориям работающих [4, с. 51]. В Китае и ЮАР МЗП не включает оплату сверхурочных работ, надбавку за ночную смену, надбавку за условия труда, выплаты на питание, транспорт, жилье и др. [5]. Однако в Китае стандарты МЗП устанавливаются провинциями, а для ЮАР характерно национальное регулирование данного вопроса, то есть отсутствует возможность внесения изменений в рассматриваемый институт на региональном уровне [4, с. 52]. Следует отметить, что в данном аспекте законодательство России и Китая является схожим.

Можно сделать вывод о том, что в законодательствах разных стран применяются разные понятия, либо схожие с МРОТ, либо являющиеся синонимами. Также отличается механизм установления и изменения МРОТ. Это обусловлено тем, что в государствах отличаются экономические и социальные условия, которые прямо взаимосвязаны с гарантированной заработной платой. Важно отметить, что в каждой из рассмотренных стран есть законодательно установленный уровень заработной платы, ниже которого работодатели не могут выплатить вознаграждение за труд. Так проявляется социальная функция государств, а также общий вектор развития рассматриваемых стран в сфере трудовых отношений.

По мнению некоторых российских исследователей-экономистов, на современном этапе произошла трансформация влияния со стороны государства на сферу трудовых отношений, которая привела к тому, что заработная плата перестала зависеть от количества и качества труда и определяется лишь уровнем инфляции и состоянием финансов, а рабочая сила превратилась в один из самых дешевых товаров [1, с. 205]. Сложно в полной мере согласиться с данной позицией, поскольку МРОТ определяется исходя из нормальных условий труда. Это позволяет разграничить размер заработной платы работников, выполняющих аналогичные трудовые обязанности в разных условиях. Однако МРОТ может быть дифференцирован в зависимости от конкретного вида выполняемой работы, как это осуществляется в других странах. Труд может отличаться не только исходя из формальных критериев, таких как режим работы, территориальные особенности и т.д., но и по уровню квалификации, объему ответственности, умственной и физической нагрузке, уровню риска. Представляется возможным внести изменения, позволяющие установить дифференцированный МРОТ для разных категорий работников.

¹⁴⁵ The Code on Wages, Bill No. 184 of 2019. URL: http://164.100.47.4/BillsTexts/LSBillTexts/Asintroduced/184_2019_LS_Eng.pdf (дата обращения: 12.02.2026).

Ни в ТК РФ, ни в Конвенции МОТ № 131¹⁴⁶ дефиниция МРОТ не представлена. В редакции ст. 129 ТК РФ до 1 января 2007 г.¹⁴⁷ была дефиниция МРОТ: «Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты». Часть 2 ст. 129 ТК РФ признана утратившей силу¹⁴⁸. При анализе данной дефиниции можно обратить внимание на то, что в отличие от редакции, существовавшей до 2007 г., в настоящее время МЗП и МРОТ не являются синонимами (МРОТ устанавливается на федеральном уровне, а МЗП субъекты РФ вправе установить на региональном уровне). Важно отметить, что дифференциация обеспечивалась посредством невключения в структуру МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, о чем было указание в рассматриваемой редакции. Это позволяло в полной мере обеспечить гарантированность МРОТ со стороны государства. Дефиниция, при разграничении МРОТ и МЗП, может быть возвращена в ТК РФ. Это позволит устранить законодательный пробел, предупредит возникновение споров между работниками и работодателями.

Закключение. На основании изложенного можно сделать следующие выводы:

1. Отсутствие дефиниции МРОТ является пробелом в законодательстве и приводит к повсеместному нарушению прав работников. Необходимо закрепить рассматриваемое понятие в ТК РФ путем возвращения ч. 2 ст. 129 ТК РФ в редакции 2007 г. с учетом установления различия между МЗП и МРОТ.

2. Стимулирующие выплаты должны быть исключены из структуры МРОТ, соответственно, и из структуры МЗП, для реализации принципа недискриминации, поощрения работников за большую производительность труда. В противном случае посредством депремирования работник лишается гарантированного минимума, установленного государством, следовательно, оказывается за чертой бедности.

3. По результатам проведенного исследования обоснован вывод о необходимости исключить из структуры МРОТ компенсационные выплаты, в связи с этим предлагается дополнить ст. 133 ТК РФ ч. 5 следующего содержания: «В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых клима-

¹⁴⁶ Конвенция Международной Организации Труда от 29 апреля 1972 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» // СПС «Консультант Плюс».

¹⁴⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 ФЗ (с изм. от 30.12.2006) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

¹⁴⁸ Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СПС «Консультант Плюс».

тических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера). Аналогичное правило нужно ввести в ст. 133.1 в отношении МЗП.

4. В целях реализации дифференциации подхода к величине МРОТ предлагается ввести в ТК РФ новую ст. 133.3 «Особенности установления минимального размера оплаты труда в зависимости от характера, сложности и условий выполняемой работы» следующего содержания: «Базовый минимальный размер оплаты труда по правилам, установленным ст. 133 Настоящего кодекса для работников, выполняющих неквалифицированные работы в нормальных условиях труда при полной выработке нормы труда.

Для отдельных категорий работников (в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификации и иных условий) могут устанавливаться повышенные размеры минимального размера оплаты труда.

Порядок и критерии повышения минимального размера оплаты труда в зависимости от характера, сложности и условий выполняемой работы утверждаются Правительством Российской Федерации с участием Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Список литературы

1. Роик В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. М.: МИК, 2008. 303 с.

2. Тучкова Э.Г. Реализация государственных гарантий защиты работающих граждан от бедности. // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 38–41.

3. Хныкин Г.В. Минимальный размер оплаты труда как отражение российской действительности // Вопросы трудового права. 2021. № 5. С.344–350.

4. Шестерякова И.В. К вопросу о минимальном размере оплаты труда в странах БРИКС // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. №4. С. 49–52.

5. Chan J., Ngai P., Selden M. Dying for an iPhone Apple, Foxconn, and The Lives of China's Workers. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/343539769_Dying_for_an_iPhone_Apple_Foxconn_and_the_Lives_of_Chinas_Workers (дата обращения: 12.02.2026).

Бутырев Ирмантас Александрович,
Науч. рук.: Линец А.А., д.ю.н., доц.
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

Трудоправовой комплаенс как инструмент работодателя по обеспечению дисциплины и охраны труда

Аннотация: В статье анализируется трудовая комплаенс как инструмент работодателя по обеспечению дисциплины и охраны труда. Рассматривается его проявление в локальных нормативных актах, способность регулировать этическо-поведенческую сферу (включая харассмент), а также его противоречие с отдельными положениями ТК РФ. На основе судебной практики обосновывается двойственная природа комплаенса: восполнение пробелов в праве и создание правовых рисков для работника. Предлагается узкое и широкое понимание феномена трудового комплаенса.

Ключевые слова: трудовая комплаенс, локальные нормативные акты, дисциплина труда, охрана труда, психосоциальные риски, харассмент, конфликт интересов, работодательская власть, дисциплинарная ответственность

Введение. В ходе предпринимательской деятельности организации сталкиваются с множеством рисков нарушения законодательства под угрозой применения мер юридической ответственности со стороны правоприменительных органов. Зародившийся в США под влиянием судебной практики, деятельности правоприменительных органов и развивающегося законодательства посредством проб и ошибок на практике регулирования отношений был сформирован инструмент управления в организации под названием «комплаенс»[1]. Феномен трудового (или трудового) комплаенса является малоизученным и новым явлением, не сформулированы цели и задачи этого инструмента с точки зрения трудового законодательства[2]. Работодатели уже активно создают и применяют акты комплаенса, что будет показано далее в исследовании. Это обуславливает необходимость тщательного анализа и определения его роли для регулирования трудовых отношений. В данной работе комплаенс будет рассмотрен в общей характеристике и через призму обеспечения работодателем охраны и дисциплины труда.

Основная часть. Следует охарактеризовать понятие «комплаенс». Оно выделяется в рекомендательных актах исполнительных органов власти: Минтруд РФ в методических рекомендациях определяет антикоррупционный комплаенс как «обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации»¹⁴⁹,

¹⁴⁹ Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтрудом России в 2014 г.) // СПС КонсультантПлюс.

а в разъяснении Федеральной антимонопольной службы под антимонопольным комплаенсом понимается «система внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства»¹⁵⁰. В общих чертах на основе изложенных определений комплаенс можно охарактеризовать как совокупность мер по обеспечению соответствия законодательству, внутренней документации с целью предотвращения рисков в ходе деятельности организации. Трудовой комплаенс выделяется на доктринальном уровне как «часть системы управления и контроля в организации, связанную с рисками несоблюдения требований трудового законодательства, правил и стандартов контрольных (надзорных) органов, а также разработку мер по контролю за соблюдением законодательства, направленных на снижение правовых рисков в отношениях между работником и работодателем» [3].

Такая система управления и контроля находит внешнее выражение посредством совокупности документов в организации:

1. Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) прямо и опосредованно формируется трудовой комплаенс: например, работодателем издаются приказы о проведении расследования причиненного работником работодателю ущерба (ст.247 ТК РФ) или по расследованию несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ), где устанавливается состав комиссии, регламент, полномочия лиц и так далее, обуславливая процедурой и организационными мерами на уровне предприятия правильное и законное применение взыскания к работнику [2].

2. Также имеется ряд документов, необходимых к изданию организацией в силу положений не трудового законодательства: например, в ст.13.3 ФЗ о противодействии коррупции устанавливается для организаций (частных работодателей) обязанность принимать кодекс этики, меры по противодействию конфликту интересов, стандарты и процедуры по обеспечению добросовестности работы организации¹⁵¹. При этом они не существуют обособленно, а имеют тесные взаимосвязи между собой. Например, Кодекс корпоративного поведения ООО «ЕвроХим – Белореченские Минудобрения» указывает на общие правила поведения и принципы в сферах конфликта интересов, инсайдерской информации, коррупции и так далее¹⁵², но их детализация обнаруживается в других документах, например в Политике противодействия коррупции этой же организации¹⁵³. Такие документы относят к локальным нормативным актам (далее –

¹⁵⁰ Разъяснения ФАС России от 02.07.2021 № 20 «О системе внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства» // СПС КонсультантПлюс.

¹⁵¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2025) "О противодействии коррупции" // Собрание законодательства РФ, 29.12.2008, № 52 (ч. 1), ст. 6228 // СПС КонсультантПлюс.

¹⁵² Кодекс корпоративного поведения ООО «ЕвроХим – Белореченские Минудобрения». URL: <https://www.eurochemgroup.com/wp-content/uploads/2019/07/RUANG-Annex-1-Code-of-Conduct.pdf> (дата обращения: 01.04.2026).

¹⁵³ Политика противодействия коррупции ООО «ЕвроХим-БМУ». URL: <https://www.eurochem.ru/wp-content/uploads/2025/05/politika-protivodejstviya-korrupczii-ooo-evrohim-bmu.pdf> (дата обращения: 01.04.2026).

ЛНА) корпоративного характера [4, С.45]. С учетом того, что принятие данных документов не предусмотрено трудовым законодательством, ярко проявляется нормативный аспект работодательской власти: работодатель вправе принимать такие документы без учета мнения представительных органов работников, если иное не предусмотрено ЛНА или коллективным соглашением[4, С.125]. Из этого следует, что в соответствии с ТК РФ работодатель вправе принимать такие ЛНА для регулирования трудовых отношений с работником, в т.ч. в аспекте охраны и дисциплины труда, а работник обязан подчиняться установленным в этих ЛНА правилам поведения (ст. 8, ст. 15, ч. 2 п. 3 и п. 4 ст. 21, ч. 1 п. 5 ст. 22, ч. 1 ст. 189)¹⁵⁴.

Несомненным достоинством комплаенса является охват этико-поведенческой сферы взаимоотношений работников. Например, Россией не ратифицирована Конвенция № 190 Международной организации труда (далее – МОТ) "Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда". Данная Конвенция направлена на борьбу с различными формами неподобающего поведения. Среди действий, предпринимаемых государствами-членами МОТ, указывается учет актов харассмента «и взаимосвязанных психосоциальных рисков в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда» (п. «b» ст. 8)¹⁵⁵. В отличие от ТК РФ, в Трудовом кодексе Франции в положениях об охране труда имеется прямое указание на принятие работодателем мер по защите не только физического, но и психологического здоровья[5]. Комплаенс-документы как ЛНА способны создавать благоприятные условия труда и социальный климат [4, С. 38]. Тем самым регулирование такого аспекта может быть осуществлено работодателем: например, в Кодексе этики Сбербанка указывается принцип недопустимости предвзятости, оскорбительного и непристойного поведения (С. 17)¹⁵⁶, тем самым охватывая не только харассмент как одну из форм неподобающего поведения, но и иные формы. В судебной практике можно также найти подтверждение: суд посчитал правомерным наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора к работнику, который использовал грубую лексику и осуществлял неподобающее поведение в отношении коллег, со ссылкой на нарушение Кодекса деловой практики компании Лукойл в части положений о стандарте общения с коллегами¹⁵⁷. Тем самым можно согласиться, что присущая трудовому комплаенсу функция уменьшения количества нарушений прав работников действительно осуществляется[3], предотвращается трудовой конфликт на этической основе[6], а также вместе с тем осуществляется непреду-

¹⁵⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026)// Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3. // СПС КонсультантПлюс.

¹⁵⁵ Конвенция № 190 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (принята в г. Женеве 21.06.2019). // СПС КонсультантПлюс.

¹⁵⁶ Кодекс корпоративной этики и делового поведения ПАО Сбербанк. С. 17. URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/com/files/code_corporate_ethics_ru.pdf (дата обращения: 01.04.2026).

¹⁵⁷ Решение Урайского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16 декабря 2024 г. по делу N 2-879/2024 // СПС Гарант.

смотренное ТК РФ регулирование психосоциального аспекта охраны труда, которое направлено на улучшение условий труда, поддержание трудовой дисциплины и формирование корпоративной культуры поведения в рабочей среде.

Отметим, что комплаенс-документы нередко содержат правила поведения и процедуры, которые противоречат трудовому законодательству. Например, работник или соискатель для целей минимизации и редотвращения конфликта интересов обязан сообщить в подразделение комплаенс (работодателю) информацию об осуществлении его родственниками предпринимательской деятельности или об их участии в уставном капитале и/или деятельности юридических лиц, если они являются конкурентами, клиентами или контрагентами Сбербанка, а также при осуществлении работником внутреннего или внешнего совместительства по трудовому договору или деятельности в качестве индивидуального предпринимателя (п. 6.1.7.)¹⁵⁸. Такая информация является избыточной: она может раскрывать личную или семейную тайну. Это прямо противоречит положению ТК РФ об общем требовании об обработке персональных данных работника в части права на сохранение и защиты тайны [5, п. 8 ч. 1 ст. 86]. Поэтому следует не согласиться, что соблюдение работником положений трудового комплаенса в этих случаях может привести к снижению нарушений его трудовых прав. С другой стороны, наличие у работника акций конкурирующего банка может повлечь потерю деловой репутации как у работника, так и у работодателя, и такая защита может иметь место в деловой практике [3], но она осуществляется в ущерб интересам и правам работника.

В силу таких неправомерных положений комплаенс-документов формируется правовой риск: поскольку такие положения ЛНА ухудшают положение работника в сравнении с ТК РФ и работодатель не привел их в соответствии с законодательством для создания условий соблюдения дисциплины труда, то работник будет руководствоваться трудовым законодательством и не будет подчиняться данным правилам поведения (ч. 4 ст. 8, ч. 1 и ч.2 ст. 189 ТК РФ). Однако в судебной практике дела об оспаривании дисциплинарных взысканий в связи с нарушением положений комплаенс-актов складываются в пользу работодателя. Например, суд посчитал правомерным вынесение дисциплинарного взыскания в виде выговора к работнику, на чью родственницу была зарегистрирована торговая точка, но фактическое управление осуществлялось истцом (в том числе замена оборудования на точке силами и материалами работодателя), а он не сообщил работодателю о данном конфликте интересов на основаниях и по процедуре комплаенс-документа «Глобальная политика «Конфликты интересов» ООО "Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг". Работник сослался на ч.4 ст.8 ТК РФ в части обязанности сообщать о конфликте интересов, но суд не посчитал данное положение в качестве ухудшающего со ссылкой на обязанность работодателя разрабатывать и принимать меры по предотвращению конфликта интересов на основании ст.13.3 Закона о противодействии коррупции, поэтому работодатель пра-

¹⁵⁸ Политика Группы ПАО Сбербанк по управлению конфликтом интересов (редакция 5). URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/normative_docs/conflict_of_interest_management_policy_ru.pdf (дата обращения: 01.04.2026).

вомерно привлечь к дисциплинарной ответственности¹⁵⁹. В похожем деле кассационный суд обосновывал правомерность дисциплинарного взыскания за недекларирование конфликта интересов со ссылкой на нормативную работодательскую власть (право работодателя принимать такие ЛНА) в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью, а также сослался на ст.13.3 Закона о противодействии коррупции¹⁶⁰. Представляется весьма противоречивым подтверждение судами законности информирования работодателя о деятельности родственников работника, поскольку ни Трудовой кодекс, ни закон о противодействии коррупции не предполагают прямого указания о каком-либо их декларировании. Можно предположить, что в отсутствие конкретики по предотвращению рисков не трудовправового характера судами легитимизируются процедуры и правила поведения, детально прописанные и обоснованные работодателем. Обоснование может быть осуществлено прямой ссылкой в комплаенс-документе на соответствие документа международным практикам, законодательству, подзаконным и рекомендательным актам (п. 1.2)¹⁶¹.

Стоит отметить, что некоторые положения не несут нормативной нагрузки для трудовых отношений. Например, упоминание права работодателя обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера или права привлечения работника к административной или уголовной ответственности по соответствующему законодательству (п. 9.5)¹⁶². Такое положение имеет целью воспитание работника, чтобы он воздерживался от нарушения установленных правил поведения под угрозой не только дисциплинарной ответственности (привлечение к такой ответственности является правом работодателя непосредственно в ТК РФ), но и иной юридической ответственности.

Трудовправовой комплаенс расширяет инструментарий работодателя в сферах дисциплины и охраны труда за пределы того, что прямо предусмотрено ТК РФ. В части дисциплины труда комплаенс-документы устанавливают дополнительные поведенческие стандарты, нарушение которых влечет дисциплинарную ответственность работника, тем самым реализуя нормативную работодательскую власть, закрепленную в ст. 8 ТК РФ. В части охраны труда комплаенс восполняет отсутствующее в ТК РФ регулирование психосоциальных рисков, охватывая харассмент и иные формы неподобающего поведения, формируя корпоративную этику в организации. Вместе с тем баланс в регулировании от-

¹⁵⁹ Решение Серпуховского городского суда Московской области от 14.05.2025 по делу № 2-859/2025 // СПС Гарант.

¹⁶⁰ Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 09.12.2021 по делу № 88-24213/2021 // СПС КонсультантПлюс.

¹⁶¹ Стандарт Группы ПАО Сбербанк о порядке обращения с подарками и знаками делового гостеприимства: утв. Изменениями № 23 от 22.07.2025. URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/harmony_society/obraschenie_s_podarkami.pdf (дата обращения: 04.04.2026).

¹⁶² Сборник стандартов ПАО Сбербанк по управлению комплаенс-риском. Часть 1. Стандарт Группы ПАО Сбербанк по раскрытию работниками информации о конфликтах интересов. URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/harmony_society/raskritie_rabotnikam_konflikt_interesov.pdf (дата обращения: 01.04.2026).

ношений остается на стороне работодателя: ряд положений комплаенс-документов, формально направленных на дисциплинирование работника и защиту от нетрудоправовых рисков работодателя, с точки зрения трудового законодательства может ухудшать положение работника в сравнении с ТК РФ, а также принятие таких документов без участия представительного органа работников делает комплаенс абсолютным инструментом в руках работодателя. Это обуславливает необходимость дальнейшего критического осмысления комплаенс-документов не только как инструмента управления, но и как источника правовых рисков.

Исходя из изложенного ранее, следует уточнить понятие трудового комплаенса в двух смыслах:

- В узком смысле: часть системы управления и контроля, предусмотренная ТК РФ и направленная на предотвращение риска нарушения трудового законодательства (например, в сфере расследования несчастных случаев на производстве), а также охватывающая дополнительное и непредусмотренное ТК РФ регулирование взаимоотношений между работниками для целей охраны и дисциплины труда (этико-поведенческая сфера).

- В широком смысле: часть системы управления и контроля, предполагающая установление правил поведения и процедур, а также положений воспитательного характера для целей деловой практики и устранения рисков в нетрудовом законодательстве (противодействие коррупции, потеря деловой репутации, сбережение имущества работодателя и т.д.) под угрозой привлечения работника к дисциплинарной и иной юридической ответственности, но имеющих риск с точки зрения их соответствия трудовому законодательству.

Заключение. Трудовым комплаенс обнаруживает двойственную природу: с одной стороны, он способен восполнить пробел ТК РФ, в частности, в сфере психосоциальных рисков в охране труда, охватывая харассмент и иные формы неподобающего поведения, а также предотвращая трудовые конфликты на этической почве, что подтверждается и судебной практикой. С другой стороны, ряд комплаенс-положений вступает в прямое противоречие со ст. 86 ТК РФ, формируя правовой риск как для работодателя, так и для работника. При этом суды, опираясь на нормативную работодательскую власть и ст. 13.3 Закона о противодействии коррупции, в целом подтверждают правомерность таких положений, что представляется дискуссионным: ни ТК РФ, ни указанный закон не предусматривают прямой обязанности декларирования деятельности родственников для работников негосударственных работодателей.

Предложенные понятия трудового комплаенса, разграничение комплаенс-документов по их нормативной природе, а также выявленные противоречия отдельных положений трудовому законодательству могут служить ориентиром при разработке и актуализации локальной нормативной базы работодателями, при оценке правомерности положений комплаенс-документов судами, а также развить теоретические положения о понятии и характеристике трудового комплаенса.

Список литературы

1. Miller G. P. Compliance Then and Now // NYU Law and Economics Research Paper Series. 2021. № 21-06. 21 p. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3829988 (дата обращения: 03.04.2026).
2. Сапфирова А. А. Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудовых прав // Теория и практика общественного развития. 2017. № 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-komplaens-kak-sposob-preduprezhdeniya-narusheniy-trudovyh-prav> (дата обращения: 02.04.2026).
3. Курицын, Я. Д. Трудоправовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С.12-14.
4. Хныкин, Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Г. В. Хныкин. М., 2005. 291 с.
5. Филипова, И. А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование : монография. Нижний Новгород: Нижегородский гос/ университет им. Н.И. Лобачевского, 2016. 115 с.
6. Панарина М. М. Особенности изменения механизма защиты прав работников в процессе возникновения этических трудовых конфликтов // Вестник гражданского процесса. 2022. Т.12. № 6. С.295-313.

Ермаков Иван Дмитриевич,
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

Нетипичные стимулирующие выплаты в системе оплаты труда

Аннотация. Развитие экономики и правовой системы Российской Федерации приводит к необходимости использования новых правовых методов стимулирования работников. К последним могут быть отнесены нетипичные стимулирующие выплаты. В исследовании предпринята попытка определить их правовую природу и проанализировать практику применения. Вследствие этого работодатели нередко применяют такие виды выплат, которые прямо не урегулированы нормами трудового и (или) иного права и которые можно интегрировать в понятие «нетипичные стимулирующие выплаты».

Ключевые слова: заработная плата, стимулирующие выплаты, поощрение, социальные выплаты, компенсационные выплаты. компенсации, нетипичные стимулирующие выплаты

Введение. Изменение конъюнктуры рынка труда и экономики, позволяет поставить вопрос о необходимости пересмотра способов мотивации работников, в целях поиска более эффективного. В условиях отсутствия быстрой реакции со стороны законодателя, работодателям, в целях сохранения конкурентоспособности, приходится «изодраться» и разрабатывать либо новые способы и методы стимулирования работников, либо прибегать к «помощи» иных отраслей права. В сложившейся ситуации столкновение интересов работника и работодателя неизбежно. Во-первых, многие «ноу-хау», принимаемые работодателем, не всегда получают должное регулирование на локальном уровне и, как следствие, их применение граничит либо с нарушением прав работника, либо со злоупотреблением со стороны работодателя. Во-вторых, с учетом отраслевых особенностей трудового права применение конструкций, имеющих иную отраслевую принадлежность без их последующей адаптации невозможно, что далеко не всегда может быть корректно реализовано работодателем. В-третьих, это поможет работодателям противостоять тенденции работников к «профессиональным перетокам», которые обусловлены желанием соискателей найти более лучшие условия труда [1]. В-четвертых, немаловажным последствием решения данного вопроса станет разграничения различных выплат как входящих в систему оплаты труда, так и нет и нетипичных стимулирующих выплат, которые позволят решить работодателю выше названные проблемы, а также дифференцировать такие доходы для целей налогообложения.

Основная часть. В доктрине и на практике существует множество способов и методов стимулирования труда, однако, в данном исследовании я остановлюсь только на такой его форме как нетипичные стимулирующие выплаты. Для определения места нетипичных стимулирующих выплат в системе оплаты

труда для начала необходимо установить, какие именно выплаты включаются в эту систему и как эти выплаты соотносятся друг с другом.

Законодательно закрепленный понятийный аппарат институт оплаты труда «страдает» множеством недостатков [2, с. 28]. Тем не менее, в целях обеспечения системности проводимого исследования (установить «терминологические» рамки) представляется целесообразным сформулировать следующие тезисы, имеющие значение для понимания ряда рассмотренных вопросов: 1. Понятие «оплата труда» по своему содержанию шире понятия «зарботная плата»; 2. Социальные выплаты входят в систему оплаты труда, но не включаются в заработную плату работника. К таким видам выплат могут быть отнесены, например, материальная помощь и т.д. [3, с. 149-150]; 3. Компенсационные выплаты производятся в целях «возмещения» воздействия вредных факторов производства, особых климатических условий, дополнительной нагрузки¹⁶³; 4. Компенсации (ч. 2 ст. 164 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹⁶⁴), во-первых, не тождественны компенсационным выплатам (имеют разную целевую направленность), во-вторых, не являются составной частью заработной платы и направлены на возмещение материальных затрат работников [3, с. 130]; 5. Гарантии (ч. 1 ст. 164 ТК РФ) – способы реализации прав работников, применяемые при наступлении условий, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными актами и трудовым договором [4, с. 89].

Следует отличать стимулирующие выплаты (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) и поощрения (ч. 1 ст. 191 ТК РФ). Первые входят в состав заработной платы, а вторые – нет. При этом поощрения возможны только при добросовестном исполнении трудовых обязанностей [3, с. 145]. Премии, относящиеся к стимулирующим выплатам, входят в систему оплаты труда, начисляются регулярно за выполнение заранее утвержденных показателей, и у работника возникает право требовать их выплаты при условии выполнения указанных показателей, а премии-поощрения не являются гарантированным доходом работника, выступают дополнительной мерой его материального стимулирования и применяются по усмотрению работодателя¹⁶⁵. В отличие от поощрений стимулирующие выплаты, помимо актов социального партнерства закрепляются и в трудовом договоре, локальных нормативных актов а в отношении работников государственных и муниципальных учреждений «с учетом положений нормативно-правовых актов (федеральных, региональных и местных)» [5, с. 470; 6, с. 265]. Оба вида выплат исчерпывающим образом не перечисляются в ТК РФ.

Стимулирующие выплаты должны выполнять функцию побуждения работника к высокопроизводительному труду, повышению эффективности трудо-

¹⁶³ Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П // СПС «Консультант Плюс».

¹⁶⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3 (с изм. и доп.).

¹⁶⁵ Определение Судебной Коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 21.12.2020 № 305-ЭС17-9623 // СПС «Консультант Плюс».

вой деятельности¹⁶⁶. Стимулирующие выплаты состоят из доплат, надбавок, премий и иных стимулирующих выплат. Выплата премий, названных в ст. 191 ТК РФ, относится к исключительной дискреции работодателя, так как такие выплаты направлены на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью¹⁶⁷.

Таким образом, работодатель имеет право на установление стимулирующих выплат как единолично или по согласованию с работником, так и в результате социального партнерства, однако их выплата в случае достижения работником установленных показателей – его обязанность [7, с. 231].

Нетипичные стимулирующие выплаты – это выплата, которая входит в переменную часть заработной платы, направлена на побуждение работника к высокопроизводительному труду. К данным видам выплат не относятся: компенсации, гарантии, поощрения (по смыслу ст. 191 ТК РФ), социальные выплаты. Нетипичные стимулирующие выплаты зависят от объективных и субъективных показателей. К субъективным показателям следует относить производительность, интенсивность, творческий характер труда работника, а к объективным – иные обстоятельства, не привязанные к труду работника, например, прибыль организации, стоимость обучения, предельная сумма подарочного сертификата. данные выплаты могут носить как денежный характер, так и натуральный, опосредующий получение части прибыли организации, приобретения доли или определенного количества акций хозяйственного общества. Так как такие выплаты входят в состав заработной платы, то по ч. 3 ст. 135 ТК РФ работодатель вправе предусмотреть в локальном акте условие о депремировании, которое реализуется только в случае совершения работником дисциплинарного проступка, а его размер не может превышать 20% выплат, начисляемых за период совершения проступка. В случае затруднения с определением правовой природы выплат необходимо руководствоваться правовым обычаем, сложившимся в организации на основе систематического (3 и более раз) или длительного (более 2 лет) применения работодателем стимулирования труда. Второй критерий обоснован тем, что в случае, если нетипичные стимулирующие выплаты выплачиваются по результатам года, работник их получит как минимум 2 раза, что не соответствует первому критерию, однако видится таким же объективным и разумным из-за достаточно продолжительного срока их применения, применения работодателем стимулирования труда. В отсутствие выше названных условий правомерности правового обычая буквально трактовать нормы, закрепленные в актах, применяя принцип толкования неустранимых сомнений в пользу работника, за исключением случаев злоупотребления правом работником.

Среди видов нетипичного стимулирования можно выделить опционы на покупку акций хозяйственного общества, вознаграждение работникам за счет

¹⁶⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 26.09.2024 № 2193-О; Определение 6-го Кассационного суда общей юрисдикции от 20.03.2025 № 88-5449/2025 // СПС «Консультант Плюс».

¹⁶⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 26.06.2025 № 1736-О // СПС «Консультант Плюс».

нераспределенной части прибыли организации, оплата стоимости обучения и подарочные сертификаты, в том числе электронные.

В результате реформы гражданского законодательства в 2015 году в Гражданский Кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ)¹⁶⁸ были добавлены ст. ст. 429.2, 429.3 ГК РФ, предусматривающие возможность заключения опционов.

Выделяют опцион на заключение договора, по которому на основании соглашения о предоставлении опциона продавец посредством безотзывной оферты предоставляет покупателю право заключить договор купли-продажи акций на условиях, предусмотренных соглашением, и опционный договор, по которому покупатель на условиях, предусмотренных этим договором, вправе в установленный договором срок потребовать от продавца совершения предусмотренных договором действий в течение срока, указанного в договоре [8, с. 192].

В России обычно в качестве «стимулирующих выплат используются стандартные опционные программы» [9, с. 188]. Они представляют собой «способы организации и реализации опционов. В российских компаниях работник не получает акции на руки, однако ему выплачивается разница их стоимости между определенными периодами времени» [9, с. 189].

Нераспределенная прибыль – это та часть чистой прибыли, которая не была распределена между акционерами (участниками) или израсходована иным образом в отчетном периоде, трансформированная в прибыль прошлых лет и представляющая собой всю сумму неиспользованной прибыли компании, накопленной за весь период работы организации. Действующее законодательство предусматривает право, а не обязанность участников общества принимать решение о распределении чистой прибыли между собой. Работникам можно производить выплаты за счет нераспределенной прибыли через специально созданные фонды, на основании учредительных документов, локальных нормативных актов (положения об оплате труда (премировании, годовом вознаграждении)), соответствующих приказах руководителя компании. При принятии решений об осуществлении выплат за счет нераспределенной прибыли необходимо определить их периодичность и размер. Такие выплаты можно производить в процентах от суммы имеющейся нераспределенной прибыли или в твердой сумме, предусмотренной в документах или утверждаемой каждый раз отдельно исходя из полученных финансовых итогов [10].

Согласно ч. 1 ст. 196 ТК РФ, работодатель самостоятельно определяет, нужно ли обучать работников. Получение дополнительного образования работником осуществляется работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 196 ТК РФ). Например, в кампанию «AmadeyPrint» пришел сотрудник на должность маркетолога. Спустя год подошел к генеральному директору и сказал, что хочет пройти курсы повышения квалификации на директора по маркетингу. Он показал, какие сферы сможет захватить, если получит новые знания, объяснил, что сможет сформулировать стратегию развития маркетинга компа-

¹⁶⁸ Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301 (с изм. и доп.).

нии, и это позволит привлечь больше клиентов. Директор согласился. Сотрудник действительно разработал и внедрил работающую маркетинговую стратегию. Кроме того, на этих курсах в рамках нетворкинга нашел новых подрядчиков для компании, которые стали постоянными партнерами компании. После курсов сотрудник вырос до руководящей должности [11].

В кампании «AmadeyPrint» каждый сотрудник может сам выбрать подходящий курс в области своей профессиональной деятельности. Компания готова оплатить 50% стоимости, также сотрудник может получить кешбэк 50% от компании. Если польза от обучения будет максимальной и этим продуктом смогут воспользоваться другие члены команды, то компания может компенсировать 100% стоимости обучения [11].

Подарочная карта (сертификат) – это документ, который удостоверяет право ее держателя приобрести у эмитента некие блага (товары, работы услуги), на сумму, не превышающую его номинальную стоимость¹⁶⁹. Денежные средства, полученные обществом при реализации подарочных карт, фактически являются предварительной оплатой товаров, которые будут приобретаться физическими лицами в будущем поэтому обмен подарочной карты (сертификата) на товары признается реализацией товара¹⁷⁰. Действующее трудовое законодательство не содержит никаких запретов или условий для передачи подарочных сертификатов, в том числе электронных, работникам.

В зарубежной практике, такой подход является довольно распространенным. Например, крупнейшие инновационные гиганты, такие как Google, Amazon (сертификаты на товары с собственной онлайн-платформы), Microsoft (сертификаты на продукцию компании и ее партнеров), Apple (сертификаты на фирменную продукцию), используют подарочные карты для мотивации сотрудников, позволяя им делать выбор с учетом сложившихся предпочтений [12]. Такой подход позволяет компаниям быть конкурентно способными в части предлагаемых условий для потенциальных работников, и сохранять лояльность текущих.

В одном из российских банков было проведено исследование способов управления мотивацией работников и в результате выявлено, что в качестве методов мотивации в банке используются зарплатная карта, которая дает возможность снятия наличных с 0% комиссии, до 8% на остаток по счету карты, до 1,5% на бонусный счет от суммы покупок, право иногородних работников рассчитывать на оплату аренды жилья, право сотрудников на компенсацию расходов на переезд в случае необходимости изменения места жительства, оплату добровольного медицинского страхования, получение бесплатного абонемента на занятия в фитнес-клубах, билетов на культурные и развлекательные мероприятия, а для детей сотрудников путевок в детские лагеря и подарков на праздники, грамоты, доски почета, устные поощрение и т.п., проведения меро-

¹⁶⁹ Письмо Департамента налоговой политики Минфина России от 04.04.2025 № 03-07-11/33597 // СПС «Гарант».

¹⁷⁰ Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 16.03.2022 № 307-ЭС21-16004 // СПС «Консультант Плюс».

приятый для повышения сплоченности и улучшения социально-психологического климата и т.п., возможность профессионального обучения (в т.ч. и через корпоративный университет) и развития, повышения квалификации и карьерного роста, система обратной связи, которая позволяет каждому работнику получать оценку своей работы как от руководства, так и от коллег, подчиненных, возможность постоянных контактов с руководством и менторство [13, с. 1602-1603].

В компании Google «для сотрудников выдаются бонусы за личные (нерабочие) достижения, в частности, за успехи в спорте. В компании Zappos (онлайн-продажа обуви) сотрудники имеют право самостоятельно поощрять работу друг друга. Так, каждый сотрудник компании наделен правом раз в месяц вручить коллеге 50 виртуальных долларов за любое понравившееся ему действие. В конце года компания выдает каждому сотруднику накопленную им сумму настоящими долларами» [14, с. 102].

Заключение. Таким образом, законодательству Российской Федерации необходимо устранить коллизию норм ст. ст. 129 и 191 ТК РФ., исключив премии из части 1 ст. 191 ТК РФ, внести изменения в ст. 129 ТК РФ, добавив часть 6, в которой дать легальное определение стимулирующих выплат, как выплат, направленных на побуждение работника к высокопроизводительному труду и связанных с выполнением заранее определенных показателей или условий; добавив часть 7, в которой закрепить, что в коллективном договоре, соглашении, локальных актах, трудовом договоре, а также в других документах, если это предусмотрено законом, могут быть предусмотрены стимулирующим выплаты, правовое регулирование которых осуществляется в соответствии с законодательством РФ; в случае спора выплаты, осуществляемые в соответствии с законодательством РФ, в пользу работника устанавливаются посредством применения принципов трудового права, сложившихся на локальном уровне правовых обычаев, признанных таковыми вследствие их систематического (3 и более раз) или длительного (более 2 лет) применения, а в отсутствие таковых на основе акта закрепления выплат с учетом принципа толкования неустраиваемых сомнений в пользу работника, за исключением случаев злоупотребления правом работником (нетипичные стимулирующие выплаты); добавив часть 8, в которой дать определение социальных выплат, как выплат, направленных на возмещение работнику последствий наступления событий, влекущих падение уровня жизни по объективным причинам. Требуется применение аналогичных действий со стороны законодателя и в отношении компенсационных выплат.

Список литературы

1. Неуверенный переток работников. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8360436> (дата обращения: 25.02.2026).
2. Хныкин Г. В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 28-32.
3. Смирнов Д. А. Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль: 2009. 230 с.

4. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: история, теория право: учебник. М.: Проспект, 2024. 552 с.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В, Трудовое право: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2025. 744 с.
6. Петров А. Я. Заработная плата в России: история, теория, право: монография. М.: Проспект, 2024. 400 с.
7. Пугачева Н. В. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников: проблемы правоприменения // Ежегодник трудового права. 2025. Т. 15. С. 220–233.
8. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / под ред. Н. Л. Лютова. М.: Буки Веди, 2016. 196 с.
9. Матякубова А. А. Институт оплаты труда: оптимизация межотраслевых связей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Ярославль, 2020. – 265 с.
10. Выплачиваем работникам вознаграждения за счет нераспределенной прибыли. URL: https://www.profiz.ru/se/1_2025/neraspredelennaya/ (дата обращения: 25.02.2026).
11. Учеба за счет работодателя – это реально? URL: <https://www.journal.zarplata.ru/study-at-the-expense-of-the-employer/> (дата обращения: 25.02.2026).
12. Электронные подарочные сертификаты как инструмент мотивации сотрудников: кейсы успешных компаний. URL: <https://www.giftery.ru/news/elektronnyye-podarochnye-sertifikaty-kak-instrument-motivatsii-sotrudnikov-keysy-usheshnykh-kompaniy> (дата обращения: 25.02.2026).
13. Сидоров Н. В. Управление трудовой мотивацией: непрерывность и целевая направленность // Лидерство и менеджмент. 2024. Т.11. № 4. С. 1597-1606.
14. Тимкина Е. Г. Современные методы поощрения и стимулирования персонала // Международный научный журнал «Вестник науки». 2024. № 2(71). С. 100-104.

Загора Диана Вячеславовна,
науч. рук.: Мясликов В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

Правовое регулирование рабочего времени в России: перспективы перехода на четырехдневную рабочую неделю

Аннотация. Автор исследовал перспективы перехода на четырехдневную рабочую неделю, как с точки зрения законодательного регулирования, так и с точки зрения гарантированности прав граждан. Отдельно обращается автором внимание на экономический аспект таких перспектив и предложены возможные пути дальнейших научных исследований, которые способствовали бы решению правовых проблем такого перехода.

Ключевые слова: трудовые отношения, рабочее время, время отдыха, выходные дни, продолжительность рабочего времени

Введение. Разделение режима рабочего времени на пятидневную и шестидневную рабочую неделю существует в России порядка шестидесяти лет, что говорит о ее классическом устое. Однако с 2019 года появляются и дискуссионность и законодательные инициативы, которые рассматривают вопрос о необходимости сокращения рабочих дней в неделе. Особенный интерес темы представляет отсутствие единой точки зрения не только в доктринальных исследованиях, но и у законодателя и высших должностных лиц, которые высказываются о четырехдневной рабочей неделе полярными мнениями. При этом динамика мирового законодательства говорит о необходимости рассмотрения сокращения рабочего времени как о ближайшей перспективе трудовых правоотношений.

Актуальность избранной темы связана с наличием длительной дискуссии по вопросам введения четырехдневной рабочей недели, которая обладает как положительными, так и негативными моментами, с точки зрения законодательного регулирования. Степень научной разработанности темы характеризуется значительным количеством и объемом современных научных работ. Вопросам перспектив перехода на четырехдневную рабочую неделю посвящены работы многих правоведов, в том числе А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, И. В. Гавриш, З. А. Михайловой и других авторов. Целью научной работы является исследование перспектив перехода на четырехдневную рабочую неделю с точки зрения правового регулирования рабочего времени в отечественном законодательстве. При проведении исследования использовались следующие методы: системный анализ, сравнение и описание.

Основная часть. С 1967 года на территории СССР существовала пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями [1]. Позже, она трансформировалась в 40 рабочих часов в течение одной недели (не более этой продол-

жительности), которое в настоящее время и закрепляется трудовым законодательством. Примечательным является то, что Постановление ЦК КПСС об установлении пятидневной рабочей недели было отменено лишь в 2020 году Постановлением Правительства РФ [2]. Вне зависимости от действия исторического Постановления, ст. 91 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) [3], предусматривает не более чем 40-часовую рабочую неделю (при нормальной продолжительности рабочего времени). Эта норма позволяет устанавливать как пятидневную, так и шестидневную рабочую неделю. Все эти положения урегулированы нормами ТК РФ, который, также предусматривает и работу организаций без приостановления работы, исходя из «производственно-технических и организационных условий».

Подобное положение рабочего времени существовало довольно длительное время и считалось устоявшимся постулатом. Однако в 2019 году, Председатель Правительства РФ Дмитрий Медведев на 108-й сессии Конференции МОТ озвучил теоретический переход России (и всего Мира) на четырехдневную рабочую неделю. С этого времени подобные дискуссии, как в научных кругах, так и среди правоприменителей, периодически возникают, однако пока не находят законодательного отклика.

Необходимо отметить, что понятие выходных и понятие рабочего времени очень тесно связаны с категориями «время отдыха» и «рабочее время». В отношении определения «времени отдыха» существует несколько точек зрения. Так, одни авторы подходят к его определению с точки зрения того, что время отдыха – не является рабочим, то есть, «от обратного», подробно рассматривая понятие рабочего времени и отмечая, что время отдыха – это все остальное [4]. Подобный подход содержит интересную точку зрения относительно распределения обязанностей в правоотношениях. Как отмечал Л. Я. Гинцбург: «Соблюдение рабочего времени – обязанность работника» [5]. И если глубоко не вдаваться в категорию «время отдыха», а рассматривать его в качестве исключения, то оно лишается признака ответственности. На наш взгляд, подобное распределение обязанностей, особенно в таком социальном праве как трудовое, невозможно.

Иные авторы, при определении признаков времени отдыха, опираются на его законодательную регламентацию, которая закрепляет следующие критерии:

- отсутствие трудовых обязанностей;
- свобода распоряжения свободным временем.

К такому понятию А. С. Тимохина добавляет признак свободы передвижения [6], говоря о необязательном присутствии работника на рабочем месте. Также некоторые ученые обращаются к нормам международного права и рассматривают «время отдыха» как необходимое социальное благо.

Однако описание времени отдыха должно носить юридический характер, что говорит о недостаточности его рассмотрения только лишь как важнейшего блага и права. Основная дискуссия в отношении понятия времени отдыха сводится к формулировке, освобождается ли лицо на время отдыха от обязанностей, либо оно освобождается лишь от работы. О. В. Смирнова уточняла, что даже во время отдыха за лицом, осуществляющим трудовую деятельность, со-

храняется набор обязательств, приводя в пример бережное отношение к имуществу организации, или сохранение коммерческой тайны [7, с. 300].

Подобная точка зрения представляет некоторый интерес. Особенно такое двойственное положение времени отдыха актуально для тех профессий, которые кроме общих норм трудового права подчиняются ведомственному законодательству, и должны соблюдать этику профессии, вне зависимости от рабочего времени. Это говорит о том, что во время отдыха работник не освобождается полностью от своих трудовых обязанностей, а освобождается лишь от выполнения своей работы или рабочих функций.

Еще одним спорным моментом определения времени отдыха является отсутствие его законодательной дифференциации. В учебной литературе отмечается следующее: «ТК РФ не содержит критериев, определяющих приоритет в качественной оценке того или иного вида времени отдыха. Кодекс также не выделяет какой-либо вид времени отдыха, который стоит «дороже» относительно другого времени отдыха в случае выплаты компенсации работнику» [8, с. 472]. Такое положение говорит о некоторой неопределенности законодательства в области регулирования времени отдыха. Представляется, что трудовое законодательство не в полной мере регулирует понятие «время отдыха». В научных работах отмечается отсутствие ясности объема освобождения работника от его обязанностей или рабочих функций на период отдыха, а также отсутствие градации видов отдыха, фактическое их отождествление, что может сказываться на надлежащем правоприменении. На наш взгляд, во время отдыха работник не освобождается от всех взятых на него обязанностей и обязательств, а освобождается лишь от выполнения своей работы и своих рабочих функций. А наличие у него обязанностей даже во время отдыха подчеркивается наличием длящихся правоотношений между работником и работодателем.

Такая неопределенность в понятийном аппарате подчеркивает и объясняет мнение председателя Совета Федерации ФС РФ Валентины Матвиенко, которая в отношении рабочей недели сказала о ее неактуальности для России, правовая система которой пока к этому не готова [9]. Подобное высказывание можно понять, если даже базовые понятия, затрагивающие эту тему, нуждаются в доработках.

Перейдем непосредственно к изучению перспектив четырехдневной рабочей недели. Международный опыт показывает, что такое положение работников реально, с сохранением определенного объема часов работы в неделю.

С 2022 года в Бельгии введена возможность четырехдневной рабочей недели. Испания ввела такой эксперимент еще раньше – в 2020 году, чему существенно способствовала пандемия. Четырехдневная рабочая неделя возможна в Дании, Франции Нидерландах. В 2023 году к подобным экспериментам подключились и англо-саксонские страны: Австралия, Великобритания и Шотландия. В Японии подобные правила начнут действовать уже с апреля текущего года. Интересно, что Республика Казахстан также ввела возможность четырехдневной рабочей недели, с возможностью чередования таковой с пятидневной и с шестидневной, исходя из производственной необходимости.

Процесс постепенного ввода четырехдневной рабочей недели связан с развитием социальных и технологических отношений. Дмитрий Медведев, резюмируя обоснованность перехода на сокращенную рабочую неделю, отметил, что «к этому приводит технологический прогресс» [10]. Ученые также утверждают то, что рассмотрение четырехдневной рабочей недели обусловлено «эволюцией социальных отношений, где особое внимание уделяется личности» [11]. Подобные аспекты не вызывают сомнений. Действительно, личность человека, его потенциал, необходимость большего отдыха, является важнейшим постулатом не только законодательства, но и в целом существования государства и его смысл. Кроме того, необходимость постепенного снижения рабочего времени установлена на самом высоком законодательном уровне. В Европейской социальной хартии (далее – Хартия) среди прав на справедливые условия труда резюмируется необходимость «постепенно сокращать продолжительность рабочей недели настолько, насколько позволяет рост производительности труда и другие, связанные с этим факторы» [12]. В рамках приведения этой нормы необходимо отметить, что с 16.03.2022 года действие Хартии в отношении нашего государства прекращено Федеральным законом РФ [13]. Однако это не отменяет того, что Россия, до отмены этого документа, ратифицировала Хартию, согласившись с ее положениями, а также долгое время формировала социальное и трудовое законодательство исходя из ее норм, что не может не оказывать влияния на правовое регулирование, даже после ее отмены. Исходя из этого, социальная направленность сокращения рабочей недели не вызывает сомнения. Однако экономическая сторона вызывает проблемы применения: остается открытым вопрос производительности и заработка. При представлении четырехдневной рабочей недели встает вопрос о количестве рабочих часов: сокращение количества рабочих часов в неделю приведет к сокращению заработной платы, а сохранение 40 часов, приведет к излишней загруженности работников, что может в условиях постиндустриальной экономики неблагоприятно сказываться на их здоровье. Исследователи этого вопроса приводили опыт Японии, в которой при введении сокращенной рабочей недели при сохранении 40 часов появилось выражение «смерть от переутомления на работе» [14].

Сам по себе факт перехода на другое количество дней выходит за пределы лишь действующего правового регулирования. На наш взгляд, регулирование количества дней недели затрагивает:

- правовой аспект;
- экономический (производственный аспект);
- морально-физический аспект, в рамках здоровья населения;
- социальный аспект, который описывает отношение граждан к такому явлению.

Распределение количества рабочих часов в неделю и занятость работников проблемны: нельзя однозначно ответить на вопрос как повлияет трудовой рабочий день более 8 часов в день на организм человека. Кроме того, подобная нагрузка и ее влияние носит очень долгосрочную перспективу. Это говорит о необходимости сокращения рабочих часов в неделю, что непосредственно влияет на оплату труда.

Социальный аспект также представляет интерес. Отношение к сокращению рабочей недели среди населения сильно различается, а также существенно трансформируется из года в год. В исследованиях приводятся данные о том, что в 2021 году переход на четырехдневную рабочую неделю в РФ поддерживало 40 % опрошенных, а количество несогласных было 37 % [11]. Исследования, опубликованные в 2024 году, говорят о том, что уже 49 % опрошенных поддерживают такие изменения [15]. Также зачастую обращается внимание на то, что переход на сокращенную рабочую неделю поддерживается молодыми работниками, а более возрастная категория граждан говорит о необходимости сохранения существующих графиков работы [16]. На наш взгляд, вопрос четырехдневной рабочей недели один из наиболее сложных, т.к. в отношении этого вопроса нет единства ни у законодателя, ни у населения РФ.

Мнение работодателей, как влиятельной части социального аспекта трудовых отношений, также играет существенную роль. Эта значимая роль заключается в возможности введения четырехдневной рабочей недели уже сейчас: нормы ТК РФ устанавливают предельное количество часов, но не говорят о минимальном их количестве. Это подчеркивает, что при желании и необходимости работодатель может перевести свой коллектив на любое количество рабочих дней, если посчитает нужным, а также урегулирует (дополнительно) это нормами коллективного договора.

В России есть такие примеры, хоть они и крайне незначительны. К компаниям, которые ввели сокращенную рабочую неделю, относятся: Группа компаний «Самолет» (занимающаяся недвижимостью), Aktavest Property Management (также осуществляет деятельность в области недвижимости), «Первый бит» (крупнейший российский IT-интегратор), компания «АвтоВАЗ». Несущественное количество таких компаний, а также фактически законодательная возможность и последующая невостребованность такого положения говорит о том, что в настоящий момент введение сокращенной рабочей недели повсеместно имеет меньше реальных сторонников и возможностей реализации, однако такой подход необходимо рассматривать как перспективу будущего развития трудовых правоотношений.

Заключение. Таким образом, в настоящее время, перспективы перехода на четырехдневную рабочую неделю сопровождаются следующей выявленной проблематикой:

- трудовое законодательство не в полной мере регулирует понятие «время отдыха», что зачастую является предметом трудовых споров. В научных работах отмечается отсутствие ясности объема освобождения работника от его обязанностей или рабочих функций на период отдыха, а также отсутствие градации видов отдыха, фактически отождествляя их, что может сказываться на правоприменении;

- четырехдневная рабочая неделя рассматривается с точки зрения дихотомии правовых гарантий: как социальной, так и экономической. И с точки зрения социальной гарантии, сокращение рабочей недели не вызывает сомнений. Однако экономическая гарантия, как проявление производительности тру-

да и последующая оплата труда, вызывает множество вопросов и скептицизма, как в доктринальных исследованиях, так и в правоприменении;

- сокращение рабочей недели сопровождается отсутствием данных о влиянии такой нагрузки на организм работника, и, вследствие, здоровья всей нации;

- отечественное законодательство не содержит ограничений на введение четырехдневной рабочей недели, что говорит о возможности ее введения, однако об отсутствии спроса подобного графика.

Возможные пути направленности дальнейших научных исследований, которые способствовали бы решению проблем в области перспектив перехода на четырехдневную рабочую неделю, на наш взгляд, должны рассматривать следующие аспекты:

- во время отдыха работник не освобождается от всех взятых на него обязанностей и обязательств, а освобождается лишь от выполнения своей работы и своих рабочих функций. А наличие у него обязанностей даже во время отдыха подчеркивается наличием длящихся правоотношений между работником и работодателем;

- постепенное увеличение количества работников, заинтересованных в переходе на четырехдневную рабочую неделю (в настоящее время это половина численности населения РФ). При принятии законодателем подобного решения, необходимо повышать заинтересованность работодателя в таком переходе, что может сопровождаться введением льготной или гибкой системы налогообложения и сборов в отношении тех работодателей, которые осуществили перевод на сокращенную рабочую неделю;

- процесс перехода на четырехдневную рабочую неделю в большей мере беспокоит работников с точки зрения оплаты труда. При действительной реализации изменений, подобный процесс не должен затрагивать оплату труда и не вести к ее уменьшению, т.к. это существенно повлияет на положение работника, что противоречит как нормам трудового законодательства, так и основополагающим конституционным предписаниям о значимости прав человека.

Представляется, что перспективы перехода на четырехдневную рабочую неделю могут иметь реальное выражение только лишь тогда, когда в обществе будет согласие по отношению к таким изменениям, что в полной мере отсутствует на данный момент. В настоящее время введение сокращенной рабочей недели повсеместно имеет меньше реальных сторонников и возможностей реализации, однако такой подход необходимо рассматривать как перспективу будущего развития трудовых правоотношений.

Список литературы

1. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 07.03.1967 № 199 «О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями» // СП СССР. 1967. № 7. Ст. 32 (утратил силу).

2. Постановление Правительства РФ от 03.02.2020 № 80 «О признании не действующими на территории Российской Федерации актов СССР и их отдельных положений» // Собрание законодательства РФ. 2020, № 7, ст. 825.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
4. Шулунов И. А., Чимитова Ц. Б. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов // Уральский журнал правовых исследований. 2019. № 6(7). С. 747-755.
5. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение // АН СССР. Ин-т государства и права. М.: Наука, 1977. 310 с.
6. Тимохина, А. С. Понятие и виды времени отдыха // Экономика и социум. 2016. № 12-3 (31). С. 47-49.
7. Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2005. 560 с.
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
9. Матвиенко назвала идею о четырехдневной рабочей неделе неактуальной. Сетевое издание «РИА-Новости». URL: <https://ria.ru/20210302/nedelya-1599536982.html>
10. Гавриш И. В. О полном переходе к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями // Актуальные проблемы российского права. 2021. №3 (124). С. 62-75.
11. Оденцов С. В., Курлышев А. О. Четырехдневная рабочая неделя в России актуальные проблемы и дальнейшие перспективы // Закон и право. 2021. № 3. С. 186-189.
12. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. с. 17-67 (документ утратил силу для России).
13. Федеральный закон от 28.02.2023 № 43-ФЗ «О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы» // Собрание законодательства РФ. 2023. № 10. Ст. 1566.
14. Белов А. В. Зотова А. В. Сокращение рабочего времени как инструмент преодоления дефицита труда: парадоксальный опыт Японии для российских реформ // Проблемы современной экономики. 2013. № 4 (48). С. 64-67.
15. Каждый второй россиянин поддерживает идею перехода на четырехдневку. Сетевое издание «Коммерсантъ». URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6620732>.
16. Михайлова З. А. Реформирование института рабочего времени в трудовом праве РФ, или так ли хороша четырехдневная рабочая неделя? // Вопросы российской юстиции. 2019. № 4. С. 322-327.

Копылова Александра Дмитриевна,
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

Социально-психологические условия как часть охраны труда работников

Аннотация. В статье рассматривается значимость социально-психологических условий труда как элемента системы охраны труда работников, анализируется современное состояние правового регулирования и выявляется отсутствие прямого закрепления обязанности работодателя обеспечивать условия труда, учитывающие психосоциальные риски. На основе анализа судебной практики показаны сложности защиты прав работников, подвергшихся психологическому давлению. Обосновывается необходимость развития правового регулирования посредством интеграции управления психосоциальными рисками в систему охраны труда. Предлагается дополнение ст. 214 Трудового кодекса соответствующей частью, закрепляющей обязанность работодателя предупреждать психосоциальные риски

Ключевые слова: социально-психологические условия труда; охрана труда; психосоциальные риски; психологическое давление; безопасность работников

Введение. По результатам исследования SuperJob, проведенного в 2024 году, с психологическим насилием со стороны руководства сталкивались 39 % опрошенных, что на 8 % больше, чем в 2019 году [1]. Другие исследования также фиксируют распространенность различных форм психологического давления и домогательств в трудовой среде [2, с. 625–627; 3, с. 186–195]; в странах Европейского союза подобные явления затрагивают в среднем 4–5 % работников [4].

Такая динамика во многом обусловлена трансформацией условий труда, происходящей на фоне глобализации, цифровизации и научно-технического прогресса [5]. Распространение цифровых каналов коммуникации -социальных сетей, мессенджеров – расширяет возможности психологического давления на работников, а ужесточение требований к результативности усиливает риск возникновения социального напряжения в трудовой среде, включая боссинг через мессенджеры и электронный моббинг.

В этой связи актуальным становится анализ влияния социально-психологических условий труда на психическое состояние работников и роли работодателя в предотвращении психологического давления в трудовой среде.

Основная часть. В последние годы как в России, так и в других странах подтверждается наличие серьезной проблемы, связанной с ухудшением социально-психологических условий труда [5, с. 93]. В научной литературе данное явление рассматривается через категорию психосоциальных рисков [6, с. 28–30].

В рамках данного исследования под психосоциальными рисками следует понимать факторы трудовой деятельности, организации труда, которые при определенных обстоятельствах (условиях) способны причинить вред психическому здоровью работника, вызвать эмоциональное напряжение, стресс или иные негативные психологические состояния. Данное понятие составлено на основе Национального стандарта РФ ГОСТ Р 55914–2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте»¹⁷¹, вместе с этим важно понимать, что психосоциальный риск – это не любое неудобство или напряжение, а значимая угроза, проявляющаяся систематически, а значит требующая проведения превентивных мер от работодателя.

Для целей настоящего исследования необходимо установить логическое соотношение между ключевыми понятиями. Наиболее широким является понятие «социально-психологические условия труда», которое охватывает всю совокупность факторов, влияющих на психологическое благополучие работников. Ухудшение этих условий свидетельствует о наличии проблем в трудовой среде. В свою очередь, «психосоциальные риски» – это конкретные факторы-источники опасности, присущие организации, содержанию и условиям труда, способные при определенных обстоятельствах причинить вред психическому здоровью, вызвать стресс. Иными словами, это те элементы социально-психологических условий, которые несут потенциальную угрозу и включают различные формы негативного воздействия, например, моббинг и харассмент.

Моббинг – систематическое психологическое преследование работника со стороны коллег, подчиненных либо руководства, направленное на его дискредитацию, изоляцию или вынуждение к прекращению трудовых отношений [7, с. 155–161]. Данное явление может проявляться в различных формах: вертикальной (боссинг), горизонтальной, латентной, открытой, электронной, а также в форме так называемого «сэндвич-моббинга» [8, с. 286].

Наряду с моббингом в трудовой среде выделяется и такая форма психологического воздействия, как харассмент. Под данным термином понимаются различные формы домогательств и недопустимого поведения по отношению к работнику. В п.п. «а» п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ № 190¹⁷² насилие и домогательства в сфере труда определяются как неприемлемые формы поведения – единичные или систематические, – причиняющие физический, психологический, сексуальный либо экономический вред работнику; в подпункте «b» отдельно выделяются гендерно обусловленные насилие и домогательства, включая сексуальные домогательства.

Отдельные аспекты психосоциальных рисков отражены в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р 55914–2013 «Менеджмент риска. Руководство по ме-

¹⁷¹ ГОСТ Р 55914–2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 17.12.2013 № 2327-ст). М.: Стандартинформ, 2014.

¹⁷² Конвенция № 190 Международной организации труда от 21.06.2019 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» // Авторское право. Международная Организация Труда. Воспроизведение разрешено. Россия не участвует.

неджменту психосоциального риска на рабочем месте»¹⁷³, в котором указывается на такие формы негативного воздействия, как психологическое преследование работника, выражающееся в систематическом давлении, оскорблениях или социальной изоляции.

Необходимость учета подобных факторов вытекает из действующего законодательства. Согласно ч. 1 ст. 209 Трудового кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ) охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников, включающая правовые, организационные, санитарно-гигиенические и иные мероприятия¹⁷⁴. При этом понятие «здоровья» в соответствии с п.п. 1. п. 1 ст. 2 ФЗ от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»¹⁷⁵ (далее по тексту – ФЗ № 323) охватывает не только физическое состояние, но и психологическое и социальное.

Вместе с тем действующее российское законодательство не содержит системного регулирования подобных рисков. Так, закрепленный в а. 3 ст. 2 ТК РФ запрет принудительного труда и дискриминации в сфере труда не охватывает все формы психологического давления. В перечне факторов, подлежащих исследованию в процессе специальной оценки условий труда, закрепленном в ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹⁷⁶, отсутствует указание на психологические факторы трудовой среды. Государственная политика в области охраны труда, закрепленная в ст. 210 ТК РФ, также ориентирована преимущественно на сохранение физического здоровья работников.

При этом, важно отметить, что с 1 марта 2026 г. вступают в силу обновленные правила в области охраны труда. Они предусматривают модернизацию системы управления охраной труда, корректировку порядка проведения обязательных медицинских осмотров, уточнение процедуры психиатрического освидетельствования, а также усиление требований к оценке профессиональных рисков и контролю со стороны работодателя¹⁷⁷. Это позволяет интегрировать управление психосоциальными рисками в охрану труда, опираясь на существующие правовые механизмы. Действующее законодательство предусматривает оценку профессиональных рисков, меры по их предупреждению. Отнесение к ним психологических рисков потребует их выявления, профилактики и отражения соответствующих мер в документации по охране труда, что фактически

¹⁷³ ГОСТ Р 55914–2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 17.12.2013 № 2327-ст). М.: Стандартинформ, 2014.

¹⁷⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷⁵ Российская газета. № 263. 23.11.2011.

¹⁷⁶ Российская газета. № 295. 30.12.2013.

¹⁷⁷ Приказ Минздрава России от 02.07.2025 № 392н «О внесении изменений в приложения № 1 и №2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н». Зарегистрировано в Минюсте России 08.08.2025 № 83164 // СПС «Консультант-Плюс».

означает их включение в систему управления охраной труда организации и ее локальные акты.

Закрепление этих требований в системе охраны труда сместило бы акцент правового регулирования на предупреждение неблагоприятного воздействия через управление рисками, а не только на последующее восстановление нарушенных прав. В такой модели компенсация морального вреда (ч. 1 ст. 237 ТК РФ) станет вспомогательной мерой, применяемой лишь при неэффективности или отсутствии превентивных механизмов.

Психологическое давление как способ принуждения к увольнению – частое явление в судебной практике. В ряде дел увольнение признавалось добровольным формально без оценки реальной свободы волеизъявления, что противоречит позиции, закрепленной в п.п. «а» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹⁷⁸, требующей проверки реальной свободы волеизъявления.

Отсутствие добровольности при подписании документов, сопряженных с расторжением трудового договора, часто сопровождается психологическим воздействием со стороны работодателя. При этом добровольность предполагает свободу выбора в отношении своего поведения, которое при наличии психологического давления лишает работника возможности «адекватно руководить своими действиями». Это свидетельствует о пробелах правоприменения и ограниченной эффективности судебной защиты от недобровольного прекращения трудовых отношений.

Сходные проблемы формального подхода к оценке волеизъявления работника прослеживаются и в судебной практике Республики Беларусь. Так, даже при установленном нарушении нанимателем трудового законодательства (несвоевременная выплата заработной платы) суд отказал в изменении основания увольнения, сославшись на процессуальные особенности поведения работника (прекращение выхода на работу до разрешения спора, отсутствие заявления). Это демонстрирует приоритет формальных критериев над фактическими условиями реализации трудовых прав, что ограничивает защиту работника от давления со стороны работодателя [9, с. 38].

Вместе с тем в современной судебной практике прослеживается тенденция к преодолению формального подхода. Так, в Определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.09.2025 № 5-КГ25-113-К2¹⁷⁹ закреплён приоритет фактической добровольности увольнения: психологическое принуждение при отсутствии компенсационных гарантий может свидетельствовать о нарушении прав работника и причинении морального вреда, подлежащего возмещению. Данная позиция ориентирует суды на оценку реальных условий волеизъявления работника и усиливает защиту от недобросовестных практик прекращения трудовых отношений.

¹⁷⁸ Российская газета. № 297. 31.12.2006.

¹⁷⁹ Документ опубликован не был.

Для более глубокого понимания проблемы следует рассмотреть примеры российской судебной практики, отражающие механизмы защиты работников от психологического давления и неправомерных действий работодателей.

В одном из дел директор был переведен в изолированный кабинет, у него изъяли рабочий компьютер и запретили контакты с коллегами – применялась так называемая тактика ресурсной блокады. После этого работника пытались уволить за невыполнение заданий, которые в реальности было невозможно выполнить из-за созданных условий. Эти меры создали значительное психологическое давление, суд признал увольнение незаконным и взыскал компенсацию в пользу работника¹⁸⁰. В другом случае сотрудница подверглась комплексному психологическому давлению после отказа уйти по соглашению сторон: ее лишали премий, направляли в немотивированные командировки, а также проводили аттестацию в период болезни – что соответствовало тактике «сэндвич-моббинга». В результате у работницы развилось тревожное расстройство. Суд, опираясь на показания коллег и имеющиеся доказательства, признал действия работодателя попыткой принудить к увольнению, восстановил сотрудницу в должности и подтвердил нарушение ее прав¹⁸¹.

Анализ практики показывает тенденцию к расширительному толкованию «условий труда»: суды все чаще учитывают психосоциальные риски наряду с санитарно-гигиеническими факторами, признавая, что организационные аспекты работы и взаимоотношения в коллективе влияют на психологическое состояние работника. Однако законодательство по-прежнему ориентировано преимущественно на материальные и санитарно-гигиенические аспекты, что создает правовую неопределенность: работникам сложно доказать факт давления, а работодатели лишены ориентиров.

Следовательно, развитие регулирования целесообразно не как создание нового института, а как усиление и конкретизация существующих гарантий охраны труда, направленных на психологическую безопасность работников.

В Италии обязанность работодателя обеспечивать психологическую безопасность работников вытекает из ст. 2087 Гражданского кодекса, обязывающей принимать все необходимые меры для защиты физической неприкосновенности, моральной личности и психоэмоционального благополучия работников. Особое значение имеет судебная практика, в рамках которой осуществляется расширительное толкование данной нормы. В частности, решением Кассационного суда Италии № 3791/2024 от 12. 02. 2024 г. был сформулирован подход, согласно которому обязанность работодателя по обеспечению безопасной рабочей среды не ставится в зависимость от доказанности моббинга как самостоятельного правонарушения. Суд указал на необходимость принятия превентивных мер и допустимость привлечения к ответственности за вредные условия труда при их отсутствии [10, с. 58].

¹⁸⁰ Решение Тушинского районного суда г. Москвы по делу № 2–5233/18 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸¹ Решение Кунцевского районного суда г. Москвы по делу № 2–960/24 // СПС «КонсультантПлюс».

Во Франции необходимость оценки риска стресса вытекает из ст. L4121-1 Трудового кодекса, предусматривающей обязанность работодателя оценивать все риски, способные повлиять на физическое или психическое здоровье работника. Судебная практика Франции признает работодателя ответственным за вред, причиненный здоровью работника в результате воздействия психосоциальных факторов, даже в случае, если работник не сообщал об этом. Презумпция вины работодателя в случае причинения вреда в результате стресса, связанного с работой, облегчает задачу по защите работника от психосоциальных рисков [10, с. 64].

Описанный подход позволяет оценить практическую эффективность расширительного толкования общих положений института охраны труда: без введения специальных норм достигается высокий уровень защиты работников от психологического давления за счет конкретизации содержания существующих обязанностей работодателя. Подобная модель представляется перспективной и для российской правовой системы, где она может быть рецепирована посредством уточнения и нормативного закрепления обязанностей работодателя в части обеспечения психологической безопасности труда.

Важно отметить, что использование международного опыта в обеспечении социально-психологических условий труда в РФ не должно сводиться к дословному воспроизведению зарубежных правовых норм. Ключевая задача заключается в отборе и модификации эффективных европейских механизмов защиты работников с учетом специфики российского трудового законодательства.

Заключение. Подводя итоги исследования, следует отметить необходимость нормативного закрепления обязанности работодателя обеспечивать благоприятные социально-психологические условия труда посредством внесения изменений в ТК РФ и включения психосоциальных рисков в систему безопасных условий труда.

В связи с этим, предлагается дополнить ст. 209 ТК РФ ч. 15 следующего содержания: «психосоциальные риски – факторы трудовой деятельности, организации труда, которые при определенных обстоятельствах (условиях) способны причинить вред психическому здоровью работника, вызвать эмоциональное напряжение, стресс или иные негативные психологические состояния».

Отсутствие прямых обязанностей по предупреждению психологического давления и иных неблагоприятных воздействий обуславливает пробелы регулирования, в целях их устранения обоснованным является внесение изменений в раздел X ТК РФ «Охрана труда», предусматривающих обязанность работодателя обеспечивать не только физическую, но и психологическую безопасность труда, включая выявление, оценку и предупреждение психосоциальных рисков.

Ввиду вышесказанного предлагается изложить ч. 3 ст. 214 ТК РФ в следующей редакции:

«Работодатель обязан обеспечивать условия труда, исключаяющие психосоциальные риски, включая психологическое давление, дискриминацию и иные формы неблагоприятного влияния на психическое здоровье работников в про-

цессе трудовой деятельности, а также принимать организационные и профилактические меры, направленные на предотвращение таких рисков».

Закрепление данной нормы позволит интегрировать управление психосоциальными рисками в систему охраны труда, уточнить обязанности работодателя и создать правовую основу для защиты психического здоровья работников в соответствии с ФЗ № 323, где здоровье рассматривается как состояние физического и психологического здоровья.

Список литературы

1. Чаще всего проявлением абьюза на работе россияне считают нарушение ТК РФ // Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114634/chasche-vsego-proyavleniem-abyuza-na-rabote-rossiyane-schitayut-narushenie-tk-rf/> (дата обращения: 01.12.2025).
2. Головина С. Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. № 3. С. 624–647.
3. Курсова О. В., Плужник И.Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. №3. С. 186–195.
4. Petrakos M. Quality Report: 4th European Working Conditions Survey // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/quality-report-4th-european-working-conditions-survey#catalogue> (дата обращения: 05.12.2025).
5. Кабанова Т. Н., Шпорт С. В., Макурина А. П. Современные зарубежные исследования факторов риска психологического стресса и психосоциального климата на рабочем месте // Социальная и клиническая психиатрия. 2019. Т. 29, № 2. С. 93–98.
6. Козина И. М., Сережкина Е. В. Оценка психосоциальных рисков и качество трудовой жизни российских профессионалов // Мониторинг общественного мнения. 2021. № 3. С. 21–40.
7. Лушников А. М., Чуча С.Ю., Смирнов Д. А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.
8. Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 105–113.
9. Обзор судебной практики по трудовым спорам / сост. Гл. упр. юрид. работы и правового обеспечения аппарата Совета ФПБ. Минск, 2019. 131 с.
10. Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения / под ред. А. Э. Федоровой. Екатеринбург: ЮНИКА, 2019. 178 с.

Мюллер Анна Анатольевна,
науч. рук.: Новиков Д.А., к.ю.н., доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия

Трудовые отношения в дистанционном формате: баланс контроля и доверия в регулировании рабочего времени

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблем правового регулирования контроля за деятельностью работников при дистанционной занятости. В работе анализируются современные способы мониторинга (трекинг задач, программы-кейлоггеры, видеонаблюдение), а также судебная практика, демонстрирующая расширительное толкование полномочий работодателя. Изучается конфликт между необходимостью для работодателя фиксировать рабочие процессы и риском вторжения в личное пространство, особенно при использовании работником собственного оборудования. Поднимается вопрос о жизнеспособности «права на отключение» в нынешних реалиях развития трудового законодательства. В исследовании предлагаются пути смягчения конфликта интересов, включая смещение акцента с тотальной слежки на оценку ключевых показателей эффективности (KPI) и развитие корпоративной культуры.

Ключевые слова: дистанционная работа, дистанционный работник, рабочее время, система контроля, право на неприкосновенность частной жизни, «право на отключение», «право на офлайн»

Введение. В 2013 году в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) была включена глава 49.1, которая впервые закрепила понятие «дистанционная работа», ранее неизвестное трудовому законодательству¹⁸². До пандемии COVID-19 концепция удаленной работы не получала должного развития, оставалась негибкой и чересчур формализованной. 2020 год стал мощным катализатором естественного процесса преобразования главы 49.1 и приведения ее содержания в соответствие с требованиями общества. С новеллами, введенными с 1 января 2021 года, концепция дистанционной работы продемонстрировала свой потенциал и жизнеспособность на рынке труда. В частности, дистанционная работа теперь может сочетаться с работой в офисе, равная оплата труда гарантируется как для дистанционных, так и для офисных работников, а также упрощается процедура документооборота. Тем не менее, практика показывает, что трудовое законодательство требует дальнейшего развития, поскольку часть вопросов остается плохо урегулированной или вовсе неурегулированной. Работа из дома стерла границы между личным и рабочим временем, что кардинально изменило отношения между работниками и работодателями.

¹⁸² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026)// СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.03.2026).

Актуальность темы продиктована фактическим разрывом между действующими правовыми нормами, новыми техническими возможностями усиления контроля за работой работников и гуманистическим запросом общества на уважение к личному времени работника. Нахождение баланса является условием поддержания и развития тандема работника и работодателя в современных реалиях.

Степень проработки данной темы в науке средняя, учитывая новизну указанной формы занятости в трудовом законодательстве, что связано с заинтересованностью правоведов в нахождении критериев, позволяющих установить баланс интересов обеих сторон трудового договора, при одновременном существовании пробела в нормах ТК РФ в отношении регуляции форм контроля работодателя за выполнением работниками своих трудовых обязанностей.

Основная часть. Контроль является важным элементом рабочего процесса. Стационарное рабочее место позволяет руководителю лично убедиться, что в рабочее время работники выполняют свои трудовые функции. Дистанционная работа обозначила новое испытание для работодателей – как эффективно отслеживать, как и в каком объеме работники выполняют возложенные на них трудовые обязанности, не нарушая при этом права работника на частную жизнь и отдых.

М. В. Лушникова указывает на пробел в российском трудовом законодательстве, которое не обеспечивает гарантий сохранности личной жизни работника [1]. В ТК РФ закреплены две ключевые обязанности: со стороны работодателя – вести учет фактически отработанного каждым работником времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ), а со стороны работника – добросовестно выполнять трудовые функции, придерживаться правил внутреннего распорядка и соблюдать дисциплину (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). При этом трудовое законодательство напрямую не гарантирует работнику право на неприкосновенность частной жизни и не возлагает на работодателя встречную обязанность уважать это право. Именно этот пробел становится причиной многочисленных трудовых конфликтов.

В своей работе, посвященной анализу судебной практики, Е. В. Сыченко указывает на расширительное толкование судами управленческих полномочий работодателя. Согласно наблюдениям автора, правоприменительная практика в большинстве случаев не принимает во внимание отсутствие явно выраженного согласия работника на видеонаблюдение или иные формы цифрового контроля (например, на теневое копирование рабочей информации). Аргументация судов и работодателей строится на том, что для признания контроля законным достаточно либо общего согласия работника на обработку персональных данных, либо упоминания о возможности использования технических средств в локальных актах организации. Все это позволяет сделать вывод, что «отсутствие конкретизации принципа уважения достоинства работника и права на неприкосновенность частной жизни в трудовом праве ведет к тому, что защита от психологического преследования на рабочем месте и от неправомерного наблюдения за работниками с помощью цифровых средств слежения на практике чрезвычайно затруднена» [2, с. 300-301].

Современные способы отслеживания активности работника включают в себя контроль результата, когда устанавливаются системы трекинга задач (Jira, Trello, Asana и пр.), с помощью которых можно увидеть, на какой стадии находится проект; контроль процесса, за счет которого программа фиксирует, чем занимается работник в данный момент (например, через Kickidler, использующего скриншоты экрана, или Hubstaff, учитывающего активность мыши); а также коммуникационный контроль через ежедневные планерки или отправка писем. Помимо прочего, практикуются более строгие методы контроля за трудовой деятельностью работников. К ним относятся видеонаблюдение, ведущееся не только в рабочие часы, но и в периоды отдыха, аудиозапись разговоров как с коллегами, так и с членами семьи (что вызывает особую озабоченность при удаленном формате работы), чтение служебной переписки, а также неограниченный удаленный доступ к рабочему компьютеру и другие подобные меры. Конкретные инструменты мониторинга закрепляются в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Перед Федеральной службой по труду и занятости даже ставился вопрос о возможности физически посещать дистанционного работника в рабочее время для контроля рабочего процесса, однако Роструд указал на отсутствие такого права у работодателя¹⁸³.

Дистанционные работники часто выполняют свою трудовую функцию у себя дома, что создает дополнительные риски нарушения их частной жизни и частной жизни тех, кто проживает с ними. Однако при получении личных данных работника и/или его близких не всегда речь идет о незаконных действиях работодателя. Статья 312.6 ТК РФ гласит, что работодатель обязан обеспечить дистанционного работника необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, в частности, персональный компьютер. На этом компьютере может быть заранее установлено программное обеспечение для отслеживания действий работника. При этом закон не обязывает работодателя получать согласие работника на установку таких программ и не требует предупреждать его об этом.

Так, одно из судебных решений касалось работника, уволенного за разглашение коммерческой тайны. Он пересылал конфиденциальные файлы с рабочего компьютера на почту другого лица – сперва с корпоративного адреса, затем с личного. Установленная на компьютере система мониторинга интернет-трафика позволила работодателю просмотреть не только служебную переписку, но и личные письма работника, включая вложения. Суд не усмотрел в действиях работодателя нарушения неприкосновенности частной жизни, посчитал осмотр рабочего места и фиксацию содержания переписки надлежащим доказательством, а увольнение – правомерным¹⁸⁴.

¹⁸³ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 апреля 2021 г. N ПГ/08368-6-1 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/402112152/> (дата обращения: 09.03.2026).

¹⁸⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2014 г. по делу № 33-18661/2014.

Следует помнить о двух ключевых требованиях. Во-первых, работник должен быть заранее, под роспись, ознакомлен с локальными нормативными документами, в которых определены методы и цели контроля за его действиями. Во-вторых, проверка использования техники, предоставленной работодателем для выполнения трудовых задач, допускается строго в пределах рабочего времени.

На сегодняшний день особенно распространена практика, когда работники используют личные устройства (смартфоны, планшеты, ноутбуки) для выполнения рабочих задач. Эта концепция получила название BYOD (Bring your own device) и уже пустила свои корни в современной корпоративной культуре. Если в организации, где трудится дистанционный работник, применяется политика BYOD, или работник самостоятельно принял решение использовать личный компьютер/ноутбук в ходе выполнения своей трудовой функции удаленно, ситуация складывается по-другому. При таких обстоятельствах работодатель не имеет права требовать от работника самостоятельно устанавливать программу для фильтрации веб-трафика – на это необходимо его письменное разрешение. Если удаленный работник отказывается ставить такое программное обеспечение на свое личное устройство, работодатель обязан выдать ему служебный компьютер с уже установленной программой. Когда работник не согласен с новыми условиями, его следует перевести на другую должность, где система фильтрации трафика не используется. Если подходящей вакансии нет или работник отказывается от перевода, трудовой договор может быть расторгнут по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Причина в том, что внедрение данной системы контроля создает риск проникновения в личное информационное пространство работника и получения доступа к его конфиденциальным сведениям, разглашать которые он не желает [3].

Нельзя утверждать, что применение средств контроля за работой дистанционных работников является нежелательным и чрезмерным: используемые работодателем технологии позволяют обеспечить соблюдение работниками установленных правил (например, правил безопасности при обращении с оборудованием), способствуют повышению эффективности труда, служат объективным инструментом фиксации дисциплинарных проступков. Это существенно важно при решении судом вопроса о законности привлечения дистанционного работника к дисциплинарной ответственности, поскольку традиционные методы контроля (к примеру, физическое присутствие) неприменимы. В силу ст. 56 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации¹⁸⁵ и ст. 192 ТК РФ обязанность доказывать вину работника в неисполнении трудовых функций возлагается на работодателя. Это существенно усложняет задачу последнему: нужно не только задокументировать действия работника, но и строго следовать проце-

¹⁸⁵ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 15.12.2025, с изм. от 22.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026)// СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 15.03.2026).

дуре наложения взыскания, а также проверить локальные акты на предмет их законности.

Порой работодатель оказывается не в состоянии документально подтвердить нарушения со стороны работника именно из-за удаленного формата работы. Например, в одном из судебных дел дистанционно работающая бухгалтер была уволена за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – она отсутствовала в офисе на своем рабочем месте в период с 1 по 26 августа 2022 года. Истец оспорила увольнение, заявив, что выполняла свои обязанности удаленно, а работодатель не сумел представить доказательства нарушения ею трудовой дисциплины¹⁸⁶.

Как видим, внедрение средств контроля за деятельностью дистанционного работника позволяет снизить риски для обеих сторон трудового договора: дистанционные работники могут выполнять поставленные задачи в сроки и в объеме, предусмотренные в программе, отслеживающей активность работника, и это будет зафиксировано, а работодатели могут использовать цифровые инструменты для регистрации нарушений.

Спорным остается вопрос об избрании средств контроля. Как уже упоминалось ранее, законодательно не закреплены порядок и критерии выбора системы отслеживания рабочей деятельности дистанционных работников. Однако контроль за дистанционными работниками необходим, при этом важно соблюдать баланс и не нарушать право на неприкосновенность частной жизни. По моему мнению, более эффективной альтернативой перманентному контролю является постановка четких задач на определенный период. По мере укрепления корпоративной культуры целесообразно переходить от жестких методов надзора к более гибким: фокусу на ключевых показателях эффективности (KPI), командной ответственности и внедрению инструментов самоконтроля.

В обновленных нормах о дистанционной работе одной из самых острых проблем считается закрепление в ТК РФ так называемого «права на отключение» (или «права на офлайн»). В первоначальном тексте законопроекта №973264-7 указывалось, что работник вправе рассчитывать на неприкосновенность своего времени отдыха, а любые контакты с работодателем в это время должны оплачиваться как рабочее время. Вместе с тем законопроект предусматривал и исключения, когда для связи с работником в нерабочее время не требовалось его письменного согласия: например, при необходимости предотвратить катастрофу, производственную аварию или ликвидировать их последствия, а также в случае стихийного бедствия и некоторых других аналогичных ситуациях.

В процессе доработки законопроекта данная норма была значительно урезана. Ее остатки можно усмотреть в ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ, где сказано лишь, что «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». Из-за крайне расплывчатой формулировки, к тому же вырванной из контекста предварительных обсуждений, понимание этой нормы

¹⁸⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 17 января 2024 г. по делу N 33-3119/2024.

прямо противоположное: авторы законопроекта утверждают, что «право на офлайн» сохранилось [4], тогда как специалисты в области трудового права видят в финальной версии уступку интересам работодателей и не более чем компромисс [5]. Е.М. Офман прямо обвиняет законодателя в том, что тот замалчивает вопрос о праве работника на отключение [6, с.28].

Остается неясным, как квалифицировать нарушение «права на офлайн» – как сверхурочную работу, работу с ненормированным днем или же как совершенно новую форму исполнения трудовых обязанностей. Пока эти вопросы не решены, говорить о полноценном включении «права на отключение» в российское трудовое законодательство преждевременно. Ведь правовое регулирование этого института неизбежно сталкивается с рядом проблем: толкование самого «права на отключение», его четкое нормативное закрепление, согласование с уже действующим законодательством, предотвращение возможных злоупотреблений, взаимодействие сторон социального партнерства, а также риск нового социального расслоения между теми, кто способен и не способен воспользоваться преимуществами такого закона [7].

Заключение. Проведенное исследование позволяет прийти к выводу о наличии существенного правового пробела в регулировании дистанционного контроля. Несмотря на то, что обновления главы 49.1 ТК РФ в 2021 году адаптировали понятие дистанционной работы к современным реалиям (гибридный формат, гарантии равной оплаты), вопросы цифрового надзора остались неурегулированными. Основная проблема заключается в отсутствии в трудовом праве РФ прямого закрепления принципа уважения частной жизни работника и корреспондирующей обязанности работодателя его соблюдать.

Анализ судебной практики и научной литературы показывает, что в настоящее время правоприменитель зачастую становится на сторону работодателя, признавая законным тотальный мониторинг на основании наличия информации о применяемых методах слежения в локальных нормативных актах и закрепляя тем самым дисбаланс интересов сторон трудового договора. Это, в свою очередь, создает риски злоупотреблений, особенно при использовании дистанционными работниками личного оборудования, где вторжение требует отдельного согласия.

В то же время исследование демонстрирует объективную необходимость контроля как инструмента защиты работодателя от недобросовестности дистанционного работника и как средства доказывания в суде. Без фиксации действий с помощью программных средств работодатель лишен возможности подтвердить факт прогула или неисполнения обязанностей при выполнении удаленной работы.

Разумно предположить, что баланс интересов сторон трудового договора должен достигаться не путем ужесточения фактического цифрового контроля, а через законодательное установление четких критериев такого контроля: ограничение мониторинга исключительно рабочим временем, обязательное уведомление о видах и способах сбора данных, а также переход от контроля процесса (наблюдения за экраном) к контролю результата (KPI и постановка задач). Представляется, что дальнейшее развитие института дистанционной работы

должно идти по пути гуманизации трудовых отношений, где уважение к частной жизни работника станет не факультативным пожеланием, а императивной нормой закона.

Так и не включенное в текст новой редакции 49.1 главы ТК РФ «право на офлайн» хотя и имеет отличные перспективы, но все еще не готово стать частью данной главы, так как имеет серьезные недоработки, которые могут вызвать еще большее недопонимание между дистанционным работником и работодателем, а также привести к конфликту интересов среди коллег.

Список литературы

1. Лушникова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17-20.
2. Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. В 2 т. Т. 1: Общие проблемы современного трудового права. М.: Статут, 2022. 608 с.
3. Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 11. С. 73-87.
4. В Госдуме разъяснили норму о «праве быть офлайн» в законопроекте об удаленке. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2020/11/26/848360-gosdume-razyasnili-normu-prave-bit-oflain-zakonproekte-udalenske> (дата обращения: 18.03.2026).
5. Госдума исключила из законопроекта об удаленке «право на офлайн». URL: <https://www.rbc.ru/economics/26/11/2020/5fbe5bca9a79472d900c65e3> (дата обращения: 18.03.2026).
6. Офман Е.М. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». 2021. Т. 21. № 3. С.24-29.
7. Колесов Д.И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН. 2022. №6. С. 85-96.

Петракова Дарья Витальевна,
науч. рук.: Мясликов В.В., к.ю.н., доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
Санкт-Петербургский институт (филиал),
г. Санкт-Петербург, Россия

**Философия трудового права: защита прав работников,
находящихся в отпуске по уходу за ребенком
как основа социальной справедливости**

Аннотация: В исследовании анализируются отдельные аспекты правового положения работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также права иных лиц, которые могут осуществлять фактический уход за ребенком. Также исследованы гарантии прав и законных интересов и отдельных сторон трудовых отношений: работодателя и временного работника. Обращается внимание на то, что в контексте философии трудового права реализация подобных прав напрямую связана с гарантированностью социальной справедливости.

Ключевые слова: философия трудового права, социальная справедливость, право на труд, защита материнства, отпуск по уходу за ребенком, временное трудоустройство

Введение. Социальные основы российской правовой системы исходят из основных конституционных положений, где и находят свое формальное закрепление. Рассмотрение социальных гарантий с точки зрения лиц с семейными обязанностями, и, в частности, тех, кто находится в отпуске по уходу за ребенком, также имеет существенное значение, исходя из значимости семейной и демографической политики, которой в настоящее время уделяется самое повышенное внимание. При решении воспользоваться отпуском по уходу за ребенком, работник должен быть уверен в сохранении всех тех гарантий, которые необходимы для реализации своего права и на труд, и на материнство (отцовство), и на достойный уровень жизни. Такая концентрация основополагающих прав свидетельствует о необходимости детального правового регулирования, исключения законодательных неточностей и коллизий, что обосновывает актуальность выбранной темы.

Степень научной разработанности темы характеризуется значительным количеством и объемом современных научных работ. Вопросам защиты прав работников и социальных начал трудового права посвящены работы многих правоведов, в том числе Н. В. Демидова, И. В. Чечельницкого, А. В. Лошкаревой, Е. Е. Алясиной и других авторов. При проведении исследования использовались следующие методы: системный анализ, сравнение и описание.

Основная часть. Российская Федерация является социальным государством, о чем прямо указано в Конституции РФ [1]. Однако определение термина «социальный» вызывает некоторые споры в научных исследованиях. Так, например, с точки зрения теории права, большая часть норм имеет социальный

характер. Кроме того, в теории права понятие «социальный» самым толкуется широким образом: то, что имеет отношение к социуму в целом [2].

Отраслевые исследования рассматривают социальный характер государства и социальный характер норм в более узком смысле. Чаще всего социальный характер государства изучается с точки зрения конституционного права. В своей работе Е. В. Аристов заключает, что «социальность государства определяется набором каких-либо социальных прав, и не просто абстрактных» [3]. Л. Г. Биккузина и И. Р. Аминов придерживаются схожей точки зрения [4]. Отметим также, что в своем исследовании вышеназванные авторы фактически отождествляют понятия социального государства и проведение социальной политики. Подобное понятие о социальном характере государства в большей мере отражает подход трудового права, т.к. само по себе право на труд и его свободу относится к социальным основам конституционного строя.

Рассмотрение социального характера трудового права с точки зрения социальной справедливости еще в большей мере это подчеркивает. Справедливость подразумевает поддержку и реализацию принципов о необходимости гарантированности достойного уровня жизни каждого гражданина. В трудах видных ученых указывается на непосредственное взаимодействие социальных и трудовых прав. Так, Н. В. Демидов отмечает, что трудовое право отражает социальные правила, их систематизацию [5]. Понятие социальной справедливости также является предметом доктринальных исследований и споров, а также объектом законодательства, которое будет рассмотрено далее. В научных исследованиях отмечается, что «Социальная справедливость – это представление о должном социальном порядке, которая распространяется на все без исключения взаимоотношения людей, вне зависимости от их правовой регламентации» [6]. Также встречается мнение о том, что социальная справедливость очень тесно связано с равенством людей, а также их уровнем жизни [7]. Такая точка зрения основана на том, что социальную справедливость могут рассматривать в качестве экономического показателя. Подобное толкование в большей мере связано с нормами трудового права, т.к. труд всегда связан с его оплатой и финансовыми показателями.

Внесение в конце 2024 года законопроекта «О Фонде социальной справедливости» [8] подчеркивает отношение законодателя к этому понятию, и их непосредственную связь. Этот законопроект, прошедший первое чтение, в дальнейшем может закрепить правовое положение Фонда социальной справедливости. Однако нормы законопроекта не содержат основных понятий, что не придает социальной справедливости законодательной регламентации, а сам законопроект непосредственно касается отчислений по трудовому и страховому стажу.

В научной литературе также подчеркивается связь трудового права и социальной справедливости. Так, И. В. Чечельницкий указывает на необходимость соблюдения баланса всех участников трудовых отношений: «реализация требований справедливости в области трудовых правоотношений должна достигаться путем поиска баланса интересов работников и работодателей» [9]. Изучение научных точек зрения показывает, что на данный момент ученые не выработали единого подхода к пониманию определения «социальная справедливость».

На наш взгляд социальная справедливость с точки зрения трудового права направлена не столько на равенство или на наличие одного уровня свободы (гарантированности) труда у людей, сколько на соотношение приложенных усилий и соответствующего итога. Подобное понимание социальной справедливости исходит именно из его философских начал, а также из толкования внесенного законопроекта, т.к. предполагается, что на отчисления из такого фонда могут иметь только работники с определенным стажем.

Аналогичный подход прослеживается и в научных исследованиях о социальной справедливости: соотношение труда и его вознаграждения зачастую становится предметом исследований и споров, которые также затрагивают и процесс образования, как предпосылку реализации права на труд. Исходя из этого, можно утверждать то, что уровень образования и компетенций человека влияет на оплату его труда, т.к. предполагает больше приложенных им усилий.

На наш взгляд, рассмотрение социальной справедливости в совокупности жизненных обстоятельств позволяет утверждать то, что социальная справедливость в трудовых правоотношениях – это гарантия баланса соотношения прикладываемых усилий и получаемого результата. А государство в обеспечении подобного баланса может оказывать воздействие на формирование рынка труда и на доступность образования.

Один из аспектов социальной справедливости в рамках трудового права – обеспечение прав работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Правовое положение работника (чаще всего женщины), ушедшего в отпуск по уходу за ребенком, традиционно, характеризуется как вполне защищенное. За таким работником сохраняется должность, а увольнение возможно, лишь в исключительных случаях. Отправной точкой регулирования отпуска по уходу за ребенком является статья 256 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) [10], которая закрепляет право на отпуск по уходу за ребенком до трех лет.

Один из спорных моментов правового регулирования является часть нормы, закрепляющая круг лиц, которые «могут уйти» в отпуск по уходу за ребенком. ТК РФ определяет следующих лиц, которые могут осуществлять уход за ребенком:

- отец ребенка;
- бабушка/дедушка;
- другой родственник;
- опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком.

Эта норма свидетельствует о том, что ребенок и работник, претендующий на отпуск по уходу за ребенком, должны быть связаны либо родственными отношениями, либо юридическим фактом опекуна. Однако само по себе «родство» является сложной категорией для российской системы права, в которой не содержится исчерпывающего понятия родственника. Многочисленные уточнения законодательства, а также материалы судебной практики говорят о том, что воспитанием ребенка может заниматься и лицо, которое фактически не имеет с ним родственных связей.

Например, Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении использует следующую формулировку: «к лицам с семейными обязанностями может

быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством: (...) лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя» [11]. Не вызывает сомнения тот факт, что два схожих термина: «опекун» и «лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна», имеют разное юридическое толкование. Отметим, что Фонд социального страхования в своих информационных материалах в целом использовал формулировку «лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком вместо матери» [12].

Материалы судебной практики свидетельствуют об ином подходе. Так, Восьмым кассационным судом общей юрисдикции было направлено на новое рассмотрение дело по иску А., которая хотела получить отпуск по уходу за ребенком, являясь его мачехой, однако работодатель ей в этом отказал. Отдельно отметим, что А. до этого было несколько раз отказано в установлении опеки над ребенком, при наличии обоих родителей, не лишенных родительских прав. При этом отец ребенка не имел возможности получить отпуск по уходу за ребенком, а мать ребенка от его воспитания фактически устранилась. Факт брака истицы с отцом ребенка и наличие достаточных доказательств того, что она действительно хотела оформить опеку и выполнять обязанности по воспитанию ребенка послужили основанием для пересмотра дела в апелляционной инстанции [13]. Рассмотренный случай подчеркивает, что не только родственники и опекуны могут осуществлять уход за ребенком. В связи с этим, представляется весьма актуальным и необходимым, что часть ст. 256 ТК РФ следует изложить в следующей редакции: «Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим лицом или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком».

Положение законодательства в области гарантий по уходу за ребенком как основа социальной справедливости затрагивает не только лиц, которые уходят в такой отпуск. Как было отмечено ранее, социальная справедливость подразумевает баланс интересов, как самих работников, так и работодателей. С этой точки зрения вызывает споры о норме, которая предполагает использование отпуска по уходу за ребенком не только непрерывно и единожды, но и по частям (ст. 256 ТК РФ). Эта норма не раз подвергалась критике с точки зрения гарантированности прав работодателя. Работодатель лишен возможности отказать как в досрочном прерывании отпуска по уходу за ребенком, так и новом уходе в отпуск, если до этого работник его прервал. При этом работодатель также несет ответственность и за работника, который принят на место такого работника. В такой ситуации ставится под сомнение экономическая целесообразность деятельности работодателя и его возможные сложности обеспечения непрерывного рабочего процесса. Фактически работодатель должен искать замену лицу, уходящему в отпуск по уходу за ребенком, что не вызывает споров и сомнений. Однако при досрочном выходе работника, у него сохраняется довольно «шаткое» положение: работник до достижения ребенком трехлетнего возраста сохраняет право снова уйти в длительный отпуск. При этом такое количество отпусков и их продолжительность не ограничена.

Также, в научной литературе обращается внимание на то, что «не установлен точный срок подачи заявления о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком. Главное условие, чтобы за данный срок, было подготовлено рабочее место работника [14]. Отметим, что подобная норма может регулироваться локальными актами работодателя.

К этой же ситуации относится отсутствие регулирования прав работника, который принят на работу на место работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Традиционно он принимается по срочному трудовому договору, на основании ст. 59 ТК РФ. И фактически, срок трудоустройства такого работника зависит от воли лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Эта норма, с точки зрения социальной справедливости вызывает вопросы. В научной литературе говорится о том, что «такие ситуации решаются либо приемом основного работника на неполный день, либо предложением временному работнику расторгнуть трудовой договор как можно скорее» [15]. Однако и тот и другой путь не исходит из правовых начал. При этом Роструд РФ в своих информационных материалах подчеркивает право лица использовать свой отпуск по частям без ограничений по количеству и времени. На одном из его информационных ресурсов было прямо указано: «можно уйти в такой отпуск, затем прервать его и вернуться к работе на полный день, а затем вновь оформить отпуск по уходу за ребенком. Разделять отпуск таким образом можно неограниченное количество раз» [16].

Рассмотренная проблематика свидетельствует о том, что отсутствие критериев прерывания отпуска, его восстановления и кратности подтверждает отсутствие надлежащих социальных гарантий работодателя и временного работника. Мы можем прийти к выводу о необходимости пересмотра подхода к неограниченному праву лиц на отпуск по уходу за ребенком и по его прерыванию, т.к. подобный подход способствует легальной возможности злоупотребления правом.

Заключение. Таким образом, в настоящее время, в области защиты прав работников в качестве основ социальной справедливости можно установить наличие следующих проблем:

1. Отсутствие единого подхода к пониманию определения «социальная справедливость».

2. Один из спорных моментов правового регулирования лиц, осуществляющих уход за ребенком, является норма, закрепляющая круг лиц, которые имеют право на отпуск по уходу за ребенком. Норма определяет то, что ребенок и работник, претендующий на отпуск по уходу за ребенком, должны быть связаны либо родственными отношениями, либо юридическим фактом опекуновства. Это существенно ограничивает права тех лиц, которые могут осуществлять уход за ребенком, не имея с ним родственных или юридических связей.

3. С точки зрения социальной справедливости, вызывает споры норма, которая предполагает использование отпуска по уходу за ребенком не только непрерывно и единожды, но и частями.

4. Установлено, что отсутствие критериев прерывания отпуска, его восстановления, и отсутствие критериев кратности таких ситуаций свидетельствует об отсутствии социальных гарантий работодателя и временного работника.

5. Обращается внимание на то, что законодательство не устанавливает сроков подачи заявления лицом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в случае его досрочного прекращения и при повторном уходе в отпуск.

6. Установление отсутствия правовых и социальных гарантий прав работника, который принят на работу на место работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком.

Возможные пути решения проблем в области защиты прав работников в качестве основ социальной справедливости предлагаются следующие:

1. На наш взгляд, социальная справедливость в трудовых правоотношениях – это гарантия баланса соотношения прикладываемых усилий и получаемого результата. Государство в обеспечении подобного баланса может оказывать воздействие на формирование рынка труда и на доступность образования.

2. Также отмечается, что указание на родственные связи человека, осуществляющего уход за ребенком, не имеет практического обоснования. Представляется, что часть ст. 256 ТК РФ необходимо изложить в следующей редакции: «Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим лицом или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком».

3. Исходя из исследования нормы, которая не закрепляет критериев и кратности пользования правом отпуска по уходу за ребенком, мы можем прийти к выводу о необходимости пересмотра подхода к неограниченному праву лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, по уходу в отпуск и по его прерыванию, так как подобный подход способствует легальной возможности злоупотребления правом.

Представляется, что гарантии прав лиц, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, а также их реализации с точки зрения гарантии социальной справедливости является сферой, которая затрагивает большое количество прав и законных интересов тех категорий граждан, которые зачастую нуждаются в повышенной защите. Законодательное регулирование правового статуса граждан, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, содержит множество социальных гарантий, что не исключает наличия законодательных пробелов и коллизий, преодоление которых имеет важнейшее социальное значение.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4. Ст. 445. Ст. 7.
2. Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Москва: Изд. дом Дело, 2022. 525 с.
3. Аристов Е. В. Социальное государство в контексте социальных прав // Закон и право. 2020. № 5. С. 15-19.
4. Биккузина Л. Г., Аминов И. Р. К вопросу о социальном государстве // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 1-2. С. 56-59.
5. Демидов Н. В. Трудовое право: учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. 2-е изд. М.: Издательство Юрайт, 2023.
6. Булгакова Д. В. Социальная и юридическая справедливость // Вестник Тамбовского государственного университета. Гуманитарные науки. Право. 2013. № 5 (121). С. 262-266. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-i-yuridicheskaya-spravedlivost/viewer> (дата обращения: 01.04.2026).
7. Чиркин В.Е. Социальная справедливость в конституционном праве // Журнал российского права. 2016. № 7 (235). С. 5-12.
8. Паспорт проекта Федерального закона № 816473-8 «О Фонде социальной справедливости» (внесен депутатом Государственной Думы ФС РФ А. Е. Глазковой) // Внесен в ГД ФС РФ. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/816473-8> (дата обращения: 16.03.2025).
9. Чечельницкий И. В. Социальная справедливость и право на труд // Вестник ННГУ. 2018. № 6. С. 162-168.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014, № 4.
12. Письмо ФСС РФ от 15.11.1995 № 07-639ЛР «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=10692&cacheid=D0D8968024B06C5EBB69CDA95E18472B&mode=splus&rnd=J0niuA#WTZZFhUkXS5KBRpo1> (дата обращения: 17.03.2025).
13. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.09.2023 № 88-19888/2023 по делу № 2-188/2023 // СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ008&n=114821&cacheid=0D17FC581B4BD6B26D8860217C1F756A&mode=splus&rnd=BWQVYQ#Wx9xdfUvxWLhjAwS> (дата обращения: 17.03.2025).
14. Лошкарев А. В., Алясина Е. Е. Правовое регулирование досрочного выхода работника из отпуска по уходу за ребенком // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 12-3. С. 156-158.

15. Родионов А. О., Мальцева Е. И. Особенности прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника // Вопросы российской юстиции. 2021. № 12. С. 262-270.

16. Государственная инспекция труда по Ростовской области // Единый портал Федеральной службы по труду и занятости. URL: <https://git61.rostrud.gov.ru/news/1195235.html> (дата обращения: 17.03.2025).

Серебряков Кирилл Дмитриевич,
науч. рук.: Андрейцо С. Ю., к.ю.н., доцент,
Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС
при Президенте РФ,
г. Санкт-Петербург, Россия

Северные надбавки для дистанционных работников: фикция или реальность?

Аннотация. В статье исследуется одна из наиболее спорных проблем современного трудового права – распространение гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, на дистанционных работников. Анализируется эволюция правового регулирования дистанционной занятости и ее коллизия с «северными» гарантиями. Особое внимание уделяется дискуссионному вопросу о привязке выплат к месту выполнения трудовой функции, а не к месту нахождения работодателя. На основе анализа судебной практики и доктринальных позиций выявляются основные сложности правоприменения, включая проблему «миграции» удаленных сотрудников и налоговые риски работодателей. В заключении предлагаются пути совершенствования законодательства для баланса интересов сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовое право, дистанционная работа, северные надбавки, районный коэффициент, Крайний Север, правовое регулирование

Введение

Актуальность темы исследования. Феномен дистанционной занятости, получивший колоссальное развитие в последние годы, бросил вызов многим классическим институтам трудового права. Трансформация коснулась не только организации трудового процесса, но и, что более важно, системы гарантий, призванных компенсировать работникам воздействие неблагоприятных факторов. Одним из наиболее сложных и спорных вопросов стало применение так называемых «северных» гарантий – районных коэффициентов и процентных надбавок, установленных главой 50 Трудового кодекса РФ, к лицам, выполняющим трудовую функцию дистанционно.

Актуальность темы обусловлена тремя ключевыми факторами. Во-первых, стремительное распространение дистанционной занятости, окончательно закрепившейся в качестве полноценной формы организации трудового процесса, требует от законодателя и правоприменителя адекватных ответов на новые вызовы. Во-вторых, сохраняющаяся правовая неопределенность в вопросе о том, как увязать территориальный по своей природе институт «северных» гарантий с экстерриториальным характером дистанционного труда, порождает многочисленные споры между работниками и работодателями. В-третьих, данная коллизия создает риски как для трудовых прав граждан, так и для финансового планирования организаций, что придает работе высокую социально-экономическую значимость.

Цель исследования заключается в выявлении правовых оснований для начисления северных надбавок дистанционным работникам, анализе сложностей, возникающих в правоприменительной практике, и разработке предложений, ориентированных на качественное улучшение действующей нормативной правовой базы в изучаемой сфере.

Методологическая основа исследования. В работе использован комплекс общенаучных и частнонаучных методов познания. Диалектический метод позволил рассмотреть правовые явления в их развитии и взаимосвязи. Формально-юридический метод применен при анализе норм Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных актов. Сравнительно-правовой метод использован для сопоставления различных подходов к регулированию сходных отношений. Метод анализа судебной практики позволил выявить устойчивые правовые позиции высших судебных инстанций по исследуемому вопросу.

Нормативная база исследования включает Трудовой кодекс Российской Федерации, а также подзаконные нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

Эмпирическая база исследования представлена материалами судебной практики, включая Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 года, а также акты судов кассационной инстанции.

Научная новизна исследования заключается в комплексном анализе коллизии между нормами главы 49.1 и главы 50 ТК РФ с учетом новейших изменений законодательства и актуальной судебной практики. В работе впервые предложена авторская классификация сложностей правоприменения, включающая проблемы документального подтверждения места нахождения работника, «географической мобильности» дистанционных сотрудников и экономико-правового характера. Сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства и локального нормотворчества.

Основная часть

1. Дистанционная работа в Российской Федерации: контекст возникновения и особенности правового регулирования

Долгое время правовое регулирование дистанционной работы в России носило фрагментарный характер. Ситуация изменилась с принятием Федерального закона от 05.04.2013 № 60-ФЗ¹⁸⁷. Однако подлинный прорыв в развитии института произошел в 2020-2021 годах в связи с пандемией, что потребовало от законодателя оперативной реакции и приведения норм в соответствие с реалиями. Новая редакция главы 49.1 ТК РФ, вступившая в силу

¹⁸⁷ Федеральный закон от 05.04.2020 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 14. Ст. 1668 (данным законом в ТК РФ была введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»).

в 2021 году¹⁸⁸, закрепила такие ключевые понятия, как дистанционная (удаленная) работа, временная и комбинированная дистанционная работа.

Принципиальное значение имеет норма части четвертой статьи 312.1 ТК РФ: «На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой»¹⁸⁹. Казалось бы, эта норма провозглашает недискриминационный принцип: удаленный формат не может быть основанием для умаления прав работника. Но именно оговорка «с учетом особенностей» порождает основную коллизию применительно к «северным» гарантиям. Ключевой особенностью дистанционной работы является т.н. экстерриториальность под которой в данном случае следует понимать фактическое выполнение трудовой функции работником вне стационарного места нахождения работодателя, места его основной деятельности или юридической «прописки, что делает затруднительным применение территориальных критериев.

Согласно части второй ст. 57 ТК РФ одним из обязательных условий трудового договора является условие о месте работы¹⁹⁰. Каких-либо исключений для трудовых договоров о дистанционной работе трудовое законодательство не устанавливает, следовательно, в таких договорах также должно быть определено место работы. В ситуациях, когда работа выполняется в месте, отличном от места нахождения работодателя, в качестве места работы следует указывать фактическое место выполнения трудовой функции [1, с. 21].

2. Правовые основания для начисления «северных» надбавок: в поисках критерия

Центральным вопросом нашего исследования является определение правового основания для выплаты районного коэффициента и процентной надбавки. Статьи 315-317 ТК РФ недвусмысленно связывают повышенную оплату с фактом работы в особых климатических условиях. Но где в данном случае находится «место работы» дистанционного сотрудника?

Ответ на этот вопрос был сформулирован еще до массового распространения дистанционной занятости. В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 года, указано: районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате

¹⁸⁸ Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (ч. 1). Ст. 8052.

¹⁸⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

¹⁹⁰ Там же.

работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник¹⁹¹.

Этот подход, сформулированный применительно к работникам обособленных подразделений и совместителям, оказался релевантным и для дистанционных работников. Роструд в письме от 12.09.2023 № ПГ/18818-6-1 дал однозначное разъяснение: если место жительства (место нахождения) дистанционного работника находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности, его зарплата должна быть увеличена за счет районного коэффициента и процентной надбавки¹⁹². Следовательно, правовое основание для выплаты – не прописка работодателя в «северном» регионе, а фактическое осуществление своей трудовой функции работника на территории, предполагающей дополнительные коэффициентные выплаты к заработной плате и иные предусмотренные законом формы надбавок.

Поскольку основным назначением районного коэффициента является компенсация повышенных затрат труда в особых климатических условиях, они должны применяться именно по месту фактического выполнения трудовых обязанностей работником, в том числе дистанционным. Ни место нахождения работодателя, ни место нахождения структурного подразделения, в штате которого состоит работник, не имеют в этом случае значения, если они не совпадают с местом фактического исполнения работником трудовых обязанностей.

Данная позиция последовательно подтверждается и судебной практикой. Так, Восьмой кассационный суд общей юрисдикции в определении от 16.04.2024 по делу № 8Г-4678/2024 встал на сторону работника, осуществляющего выполнение предусмотренных трудовым договором обязанностей дистанционно на территории Красноярского края, но не получившего от работодателя причитающиеся коэффициентные выплаты и северные надбавки. В частности, судом были отмечены как противоречащие условиям заключенного трудового договора доводы ответчика об отсутствии фактических и юридических оснований для выплат, как и позиция об отсутствии филиалов организации на территории г. Железнодорожска¹⁹³.

3. Сложности реализации и дискуссионные вопросы правоприменения

Несмотря на кажущуюся ясность позиции высших органов, практическая реализация права на «северные» надбавки сопряжена с рядом серьезных проблем.

¹⁹¹ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

¹⁹² Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 12.09.2023 № ПГ/18818-6-1 «О начислении районного коэффициента и процентной надбавки к зарплате дистанционного работника, если он проживает в районе Крайнего Севера и приравненных к нему местностях» // Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

¹⁹³ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.04.2024 № 8Г-4678/2024 [88-7110/2024] по делу № 2-729/2023 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Первая группа проблем связана с документальным подтверждением. В отличие от работника, трудящегося в стационарном офисе в Норильске, чье место работы очевидно, дистанционный работник должен каким-то образом подтвердить работодателю факт своего нахождения в «северной» местности. Работодатель, в свою очередь, заинтересован в наличии таких подтверждений для целей налогового учета расходов на оплату труда (ст. 255 НК РФ¹⁹⁴). Минфин России в письме от 27.12.2021 № 03-03-06/1/106198 подчеркивает, что для учета надбавок в расходах необходимо их начисление в соответствии с законодательством¹⁹⁵.

Возникает замкнутый круг: без подтверждения от работника у работодателя нет уверенности в обоснованности выплат. В качестве таких доказательств могут выступать копии паспорта с регистрацией, договор аренды жилья, но законодательно этот перечень не урегулирован. Роструд рекомендует предусмотреть порядок ежегодного подтверждения фактического нахождения сотрудника в данной местности, например, путем предоставления справки о регистрации или подтверждения доставки оборудования через транспортную накладную¹⁹⁶.

Вторая, еще более сложная проблема – это «географическая мобильность» дистанционного работника. Ни Трудовой кодекс, ни иные нормативные акты не запрещают дистанционному работнику менять место своего нахождения (переезжать в отпуск, к родственникам и т.д.). Что произойдет, если сотрудник, нанятый организацией из Москвы и проживавший в Архангельске, с правом на 100% северных надбавок, решит переехать в Сочи на полгода? Должен ли он немедленно уведомить об этом работодателя? Обязан ли работодатель в этом случае производить перерасчет заработной платы, снижая ее размер, что может быть воспринято как ухудшение положения работника?

Как отмечает заместитель руководителя Роструда И.И. Шкловец, у работодателя имеется основание для увольнения дистанционного работника и расторжения с последним трудового договора в случае его переезда, если такой переезд создает угрозу невозможности исполнения обязанностей, на ранее определяемых условиях. Статья 312.8 ТК РФ прямо предусматривает такое основание расторжения трудового договора, однако, как справедливо отмечают исследователи, данная норма порождает многочисленные вопросы [2, с. 53]. По сути, работник, реализуя свое конституционное право на свободу

¹⁹⁴ Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.

¹⁹⁵ Письмо Министерства финансов РФ от 27.12.2021 № 03-03-06/1/106198 «Об учете в целях налога на прибыль расходов в виде районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

¹⁹⁶ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 12.09.2023 № ПГ/18818-6-1 «О начислении районного коэффициента и процентной надбавки к зарплате дистанционного работника, если он проживает в районе Крайнего Севера и приравненных к нему местностях» // Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

передвижения, может спровоцировать изменение существенных условий договора (размера оплаты труда) либо даже его расторжение по инициативе работодателя. Законодатель не предлагает механизма гибкого реагирования на такие изменения.

Третья проблема носит экономико-правовой характер. Парадокс ситуации заключается в том, что формально право на надбавки закреплено, но работодатели зачастую сознательно отказываются от найма специалистов из северных регионов, чтобы не брать на себя дополнительные финансовые обязательства. Это порождает скрытую дискриминацию на рынке труда, противоречащую самой идее социального государства. Для преодоления коллизий по изучаемому вопросу требуется внесение изменений в ТК РФ, которые бы однозначно позволяли дистанционным работникам территорий Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, фактически осуществляющим там свои трудовые обязанности, получать соответствующие надбавки и коэффициенты выплаты [3, с. 105-108].

Важно отметить, что не все выплаты подлежат увеличению на районный коэффициент. Как разъяснил Роструд, компенсация за использование дистанционным работником личного оборудования не является заработной платой и, следовательно, «северные» надбавки на нее не начисляются. Это уточнение крайне важно для корректного расчета всех выплат. Более того, из Постановления вытекает, что указанные льготы не относятся к ежегодно определяемому размеру МРОТ, а расчет соответствующих надбавок осуществляется свыше минимальных указанных значений¹⁹⁷.

Заключение. Подводя итог, можно констатировать, что российское трудовое право в своем развитии прошло путь от полного отрицания возможности применения «северных» надбавок к дистанционным работникам до признания такой обязанности. Ключевым критерием, выработанным судебной практикой и закрепленным в разъяснениях Роструда, является место фактического выполнения трудовой функции. Это, несомненно, прогрессивный подход, обеспечивающий равенство прав работников независимо от формы занятости. Однако он порождает новые вызовы, требующие осмысления и законодательного реагирования.

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы и предложения:

– *De lege lata*: обязанность работодателя выплачивать районный коэффициент и процентную надбавку дистанционному работнику возникает, если в трудовом договоре в качестве места работы указан населенный пункт, относящийся к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям. Бремя доказывания фактического проживания (нахождения) в этой местности должно лежать на работнике, а порядок и периодичность такого подтверждения

¹⁹⁷ Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьева, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 51. Ст. 7913.

целесообразно закреплять в локальном нормативном акте или коллективном договоре.

– *De lege ferenda*: в целях правовой определенности предлагается дополнить главу 49.1 ТК РФ нормой, обязывающей дистанционного работника незамедлительно уведомлять работодателя об изменении места выполнения трудовой функции, влекущем изменение размера гарантий и компенсаций. Одновременно необходимо закрепить право работодателя на изменение условий оплаты труда в одностороннем порядке (с предварительным уведомлением) при переезде работника в регион с иными климатическими условиями.

– На государственном уровне требуется проработка вопроса о стимулировании работодателей к найму специалистов из северных регионов. В качестве меры поддержки можно рассмотреть возможность отнесения всей суммы «северных» надбавок, выплаченных дистанционным работникам, к затратам, учитываемым при исчислении налога на прибыль, с повышающим коэффициентом, либо введение прямых субсидий из федерального бюджета для малого и среднего бизнеса.

Таким образом, вопрос о «северных» надбавках для дистанционных работников сегодня находится в точке бифуркации: судебная практика уже сформировала четкие ориентиры, но законодатель пока не предложил эффективных инструментов для разрешения возникающих коллизий. Задача науки – не только фиксировать эти противоречия, но и предлагать пути их гармонизации, возвращаясь к идеям Л.С. Таля о социальном назначении трудового договора как инструмента защиты «слабого» субъекта – работника, чей труд должен оплачиваться справедливо, с учетом всех объективных факторов его приложения.

Список литературы

1. Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 8. С. 20-23.

2. Зуева Е. С. К вопросу об определении места работы дистанционного работника // Юрист. 2025. № 1. С. 52-55.

3. Правовые проблемы жизни и работы граждан в районах с неблагоприятными климатическими условиями: монография / Н. В. Антонова, М. А. Бочарникова, Н. С. Волкова и др.; отв. ред. Т. Ю. Коршунова, С. В. Каменская. М.: КОНТРАКТ, 2024. 208 с.

Тваури Давид Хвичачевич,
Науч. рук.: Хачирова (Засеева) В.С., ст. преп.,
Владикавказский институт управления,
г.Владикавказ, Россия

К вопросу о реализации права на справедливую оплату труда в России: проблемы и перспективы развития

Аннотация. В статье исследуется коллизия между институтом МРОТ и принципом справедливой оплаты труда, при процедуре доведения заработной платы до величины МРОТ. Настоящим исследованием предпринят комплексный анализ проблемы нарушения прав работников на справедливую оплату труда при доведении заработной платы до уровня МРОТ. Создавшуюся ситуацию автор обосновывает неэффективностью института МРОТ, несоответствием установленного подхода по определению МРОТ с принципом справедливой оплаты труда. На основании анализа позиции ученых, исследующих проблемы определения МРОТ и позиции Конституционного Суда РФ делается вывод о том, что существующий в настоящее время институт минимального размера оплаты труда не обеспечивает учета личного вклада работника в процесс производства, его квалификацию и другие критерии, гарантирующие при обычных условиях повышенную оплату труда в отличие от оплаты труда работников, труд которых менее квалифицирован. Для устранения коллизии сформулированы предложения по улучшению механизма определения МРОТ, который должен устанавливаться с учетом, отвечающим требованиям действующего законодательства по формированию справедливых условий в сфере оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, справедливая оплата труда, минимальный размер оплаты труда, трудовые права граждан, баланс интересов, стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты, компенсационные выплаты

Введение. Общеизвестно, что справедливая оплата труда является важным фактором мотивации к труду и высокой ее производительности. Для ограждения работников от произвола работодателя по установлению необоснованно низкой заработной платы государство установило такую гарантию как минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Однако, при доведении заработной платы до величины МРОТ, данная гарантия вступает в противоречие с принципом справедливой заработной платы (оплаты труда) и право на справедливую оплату труда остается за пределами гарантии.

Актуальность темы обусловлена неэффективностью института МРОТ, несоответствием установленного подхода определения МРОТ с принципом справедливой оплаты труда при доведении заработной платы до его уровня.

Обоснуем, позволяет ли институт минимального размера оплаты труда учету квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы. Для того, чтобы выработать концепцию соответствия МРОТ принципу справедливой оплаты труда, необходимо раскрыть содержание справедливой

оплаты труда, выделить ее признаки, рассмотреть институт МРОТ с позиции его эффективности, воспроизводственной функции и выявить недостатки его расчета МРОТ. На основании анализа будут сформулированы предложения по улучшению механизма определения МРОТ, который должен устанавливаться с учетом, отвечающим требованиям действующего законодательства по формированию справедливых условий в сфере оплаты труда.

Для подтверждения нашей гипотезы, проведен системный анализ действующего трудового законодательства в сфере оплаты труда, изучены позиции ученых, исследующих проблемы определения МРОТ, с учетом позиции Конституционного Суда Российской Федерации, восполняющие пробелы и преодолевающие коллизии норм об установлении минимальной заработной платы РФ, исследован опыт зарубежных стран, в том числе стран СНГ, изучен проект закона «О государственном регулировании оплаты труда и предпринимательского дохода», которым была предпринята попытка установления основ правового регулирования определения размеров оплаты труда работников, поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до стоимости потребительской корзины трудоспособного населения и гарантированного размера оплаты труда.

Ранее проблема несоответствия МРОТ принципу справедливости оплаты труда не освещалась, а научной среде.

В работах таких отечественных ученых, как В.И. Жмачинский и Р.И. Чернева, А.П. Поллак, А.Н. Романова, Е. В. Соколова, Т.Г. Маклакова, Р.Ю. Молчанова, Н.В. Удальцова, Ю.А. Федосеева и др. исследуются специфика реализации положений о минимальном размере оплаты труда, вопросы снижения уровня бедности и обеспечения социальной стабильности через установление минимального размера оплаты труда,[1] способы решения остро назревших проблем в области оплаты труда,[2] предложения о дифференцированном подходе к определению минимального размера оплаты труда [3] и др.

Несмотря на высокую роль принципа справедливой заработной платы для реализации прав работников на повышенный размер оплаты труда, вопросы соответствия принципа справедливой оплаты труда установлению МРОТ не стали предметом научных исследований. Лишь в некоторых исследованиях рассматриваются вопросы, косвенно относящиеся к заявленной проблеме теме. [4; 5; 6]

Следует признать, что на данный момент институт МРОТ привязан к прожиточному минимуму и его исчисление зависит от медианного дохода, что свидетельствует об отсутствии системного подхода, учитывающего и другие факторы, влияющие на заработную плату.

В этой связи впервые будет предпринята попытка осуществления комплексного анализа проблемы нарушения прав работников на справедливую оплату труда при доведении заработной платы до уровня МРОТ, при котором выпадают из внимания квалификация, сложность, количество, качество выполняемой работы. В условиях правовой коллизии, разработка новых подходов к определению МРОТ важна не только для развития науки и теории, но и для практики – поддержания баланса интересов сторон трудовых отношений.

Обоснованию сформулированных нами теоретических и практических выводов о неэффективности института МРОТ и его несоответствии принципу

справедливой оплаты труда, способствовали позиции таких исследователей как Р. Ю. Молчанов, А. П. Поллак, Ю. А. Федосеева.

Основная часть. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (части первая и третья статьи 133)¹⁹⁸.

Статьи 129 ТК РФ определяют критерии, включаемые в расчет заработной платы – это квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы соответственно для реализации принципа справедливой заработной платы, расчет денежного вознаграждения должен производиться с учетом этих критериев.

Статья 2 ТК РФ определяет справедливую заработную плату, как оплату труда обеспечивающую, достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Иными словами, справедливая заработная плата – это оплата, обеспечивающая достойное существование человека.

В статье 22 ТК РФ содержание справедливой заработной платы выражается формулой – «равная оплата за труд равной ценности». Однако законодатель и в этом случае также не уточняет, каким критериям должна соответствовать справедливая заработная плата.

В научной среде отмечают о «непригодности» данного термина-принципа и называют его фикцией. Так, по справедливому замечанию А. Н. Романова, отсутствие права работника на справедливую заработную плату означает отсутствие у работодателя одноименной обязанности перед работником (ст. 22 ТК). Вместо такой обязанности работодателя, по мнению ученого, в законе записано совсем иное: обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. В такой ситуации, как он считает, работник не может ни спорить с работодателем, ни защитить себя, так как субъективного права на справедливую зарплату у него просто нет – ни в законе, ни в трудовом, ни в коллективном договоре [6].

Попытки сформулировать определение справедливой заработной платы наталкиваются на сложности. С одной стороны, казалось бы, критерии, соответствующие справедливой оплате труда, содержатся в статье 129 ТК РФ, но в то же время она определяет понятие заработной платы.

Приведенные нормы не содержат дефиниции «справедливой заработной платы», но из их системной связи следует, что принцип справедливой оплаты труда предполагает учет всех вышеперечисленных в ст. 129 ТК РФ факторов.

Так, Г. З. Ефимов считает, что «справедливость определяется как соблюдение пропорционального соответствия между заслугами человека и вознаграждением его труда» [8]. Фриц Хелмедаг характеризует справедливость как «соответствие реально существующих общественных пропорций и отношений тем, которые хотели бы видеть в действительности» [9]. Т.Г. Маклакова рас-

¹⁹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026). URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 01.04.2026).

считает справедливую оплату труда с точки зрения соответствия оплаты труда субъективным ожиданиям [10].

Таким образом, несмотря на активную дискуссию в научной среде, вопрос об определении справедливой заработной платы остается открытым, в виду чего, при доведении заработной платы до величины МРОТ игнорируются такие критерии принципа справедливости заработной платы как квалификация, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Конституционный суд РФ в своих постановлениях неоднократно указывал, что «справедливая заработная плата должна обеспечиваться в первую очередь нормами трудового законодательства, позволяющими производить оплату труда работников на основе объективных критериев, отражающих прежде всего квалификацию работника, характер, содержание, объем и качество труда и условия осуществления трудовой деятельности»¹⁹⁹. При этом, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ, гарантированный каждому, а, следовательно, определение его величины, должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления.

Подобная позиция подтверждает вывод о дифференцированном подходе определения МРОТ, основанном на объективных критериях, не допускающем применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Так, при доведении заработной платы работника № 1-старший преподаватель с заработной платой 16000 рублей, и работника № 2- доцент – 19 000 рублей до уровня МРОТ, то оплата труда их станет равной, хотя работники разной квалификации. Подобная ситуация подводит нас к выводу, что доведение заработной платы до уровня МРОТ не позволяет учесть личный вклад работника в рабочий процесс, в том числе его квалификацию и сложность работы. Механизм доведения заработной платы до МРОТ приводит к выравниванию трудовых доходов работников разной квалификации. Можно представить и иную ситуацию, когда работодатель в оклад педагогических работников включает стимулирующие выплаты и оплата труда, достигая величины МРОТ, нивелирует право работника на повышенную оплату труда в зависимости от произведенных трудовых затрат. При этом, если заработная плата неквалифицированного работника ниже величины МРОТ, и он не имеет стимулирующих выплат, и работодатель доведет ее до уровня МРОТ, то оплата (оклад) такого работника, возможно, станет выше оплаты квалифицированного работника. (подобная ситуация является обычной практикой в Республике Северная Осетия-Алания, где уровень заработной платы ниже, чем в других регионах)).

Данный факт вызывает озабоченность у ученых [7] и справедливо подвергают критике механизм определения МРОТ.

¹⁹⁹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/ (дата обращения: 01.04.2026).

По мнению Н.Н. Ломовцевой, минимальная заработная плата в РФ не отвечает необходимым правовым, физиологическим критериям, не соответствует необходимому жизнеобеспечению работающих [11]. Е. И. Беглова считает, что «МРОТ должен рассчитываться по каждому субъекту РФ и иметь различную величину с учетом особенностей последних» и предлагает отказаться от установления единой для всей России минимальной заработной платы [12]. А. П. Поллак приходит к выводу, что «право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, еще не предполагает, что МРОТ должен устанавливаться в абсолютном выражении и быть одинаковым для всех...» [4]. Е. В. Соколова отмечает, что «взаимосвязь МРОТ и показателей-составляющих определение заработной платы в ст. 129 ТК РФ, не способствуют фактической реализации права на справедливую заработную плату» [13]. Схожей позиции придерживается Н. Н. Соколенко, по мнению которой «включение в состав зарплаты стимулирующих выплат не согласуется с принципом справедливой заработной платы и обуславливает необходимость изменения сложившегося подхода» [14]. Ю.А. Федосеева считает, что «минимальный размер оплаты труда не решает проблем дифференциации заработной платы, и искусственное сдерживание его роста приводит к обесцениванию рабочей силы и снижению эффективности труда» [5].

Оригинальную позицию выражают В. Л. Оголь, А. О. Яценко. По их мнению, установление минимального размера оплаты труда на всей территории РФ создает ситуацию, когда работники, выполняющие работу по одной и той же профессии, специальности или должности, в разных условиях будут получать заработную плату в одинаковом размере [15]. (Подобная ситуация противопоставляет принципу равной оплаты за труд равной ценности иной постулат – равная оплата за труд разной ценности). Исключение определения минимальной заработной платы из ст.129 ТК РФ, как устанавливаемого федеральным законом размера месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника привело, по определению Т. Ю. Коршуновой, С. В. Каменской, к размыванию базовых принципов оплаты труда, в частности, принципа справедливой оплаты труда [7].

Таким образом, идея отказа от абсолютного выражения и одинакового для всех минимального размера оплаты труда, сдерживающего реализацию принципа справедливой оплаты труда, единогласно поддерживается многими учеными.

Институт социальной политики Академии труда и социальных отношений по заданию Комитета Госдумы по труду и социальной политике в 2001 году подготовили проект закона РФ «О государственном регулировании оплаты труда»²⁰⁰ в котором предусматривалось приведение дифференциации уровней оплаты труда, отражающих сложность, условия и результаты труда, в заранее определенных размерах. Данное положение направлено на установление прин-

²⁰⁰ Федеральный Закон «О государственном регулировании оплаты труда и предпринимательского дохода» Законопроект №79412-3: Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/79412-3> (дата обращения: 01.04.2026).

ципа справедливой заработной платы делая акцент на, оговорку заранее определенных различии в оплате труда, обусловленных квалификацией работника и затратами труда, чтобы формировать справедливый размер вознаграждения и создание правовой основы для сопоставимости оплаты труда с трудовыми вложениями и квалификацией работника. Достоинством законопроекта считаем цели, предполагающие установление государственных гарантий оплаты труда на основе закрепления справедливых условий распределения доходов. Однако закон нуждался в доработке и не был принят, тем не менее содержит ценные положения для дальнейшего развития институтов справедливой оплаты труда и минимального размера оплаты труда.

С целью поиска наиболее оптимальной модели установления МРОТ обратимся советскому опыту и опыту зарубежных стран.

В 1971 года в Советском Союзе был установлен минимальный размер заработной платы (МРОТ) для рабочих и служащих – 70 рублей в месяц, ниже которого заработную плату никто не получал. На уровне МРОТ получали лишь низкоквалифицированные работники. В течение почти двадцати лет эта сумма оставалась неизменной. Однако в течении того же времени заработная плата советских граждан повышалась несколько раз. При этом средняя заработная плата составляла 115-130 рублей. Поэтому в СССР не стоял так остро вопрос о доведении заработной платы до величины МРОТ.

Установленный МРОТ в СССР не была единым «пределом для всех» – это был элемент широкой системы оплаты труда, где реальная заработная плата опережала МРОТ и формировалась под влиянием количественных и качественных факторов: рост производительности, плановые задачи и социальная политика. Современная правовая система Россия, напротив, ставит перед МРОТ задачу служить фактором минимального благосостояния населения, адаптируя его к инфляционным процессам и рыночной конъюнктуре.

Рассмотрим, как в современных условиях осуществляется регулирование минимальной заработной платы в зарубежных странах.

Так, размер месячной минимальной заработной платы в Республике Беларусь устанавливается Советом Министров. Коллективным договором может быть установлен иной размер минимальной заработной платы, но не ниже размера, установленного в соответствии с Законом РБ. При этом устанавливается как месячная, так и часовая минимальная заработная плата.²⁰¹

Подобный подход свидетельствует о дифференцированном подходе законодателя к установлению минимальной заработной платы. Также, сочетание государственного и договорного метода установления МЗП позволяет учет различных факторов, влияющих на заработную плату.

Во Франции минимальный уровень зарплаты (МЗП) применяется к работникам от восемнадцати лет. Однако ученики и молодые работники младше этого возраста могут получать от 27–100 % МЗП. При этом молодые работники,

²⁰¹ Закон Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»// <https://mshp.gov.by/ru/trud-ru/view/pravovaja-osnova-ustanovlenija-i-porjadka-povyshenija-minimalnoj-zarabotnoj-platy-2262/> (дата обращения: 01.04.2026).

работающие в одной компании более шести месяцев, получают полную минимальную зарплату. Также, в некоторых секторах производства коллективные соглашения определяют согласованный минимум: если он выше – применяется более благоприятная сумма, если меньше, то – МЗП.

В Турции несколько прожиточных минимумов: для женщин – 8,5 лир/сутки; для мужчин – 8,76 лир/сутки; для одного ребенка от 4 до 6 лет – 6,48 лир/сутки; для подростка от 15 до 19 лет – 9,32 лир/сутки.

Таким образом, сравнительный анализ действующего законодательства РФ с советской моделью гарантий оплаты труда и институтом МРОТ зарубежных стран выявил следующее. Достоинством советского опыта было то, что фиксированный размер МРОТ не требовал постоянного доведения заработной платы до его величины, так как размер заработной платы опережал установленный его размер; современный механизм же предполагает активную интеграцию МРОТ в инфляционную динамику, что требует регулярной коррекции. А в зарубежных странах сочетается централизованное регулирование с договорным, позволяющее учитывать статус, категорию работников и другие факторы, влияющие на величину минимальной заработной платы, в отличие от жесткого, однобокого подхода в РФ.

Заключение. В завершении исследования отметим, что действующее трудовое законодательство не содержит дефиниции «справедливая заработная плата», а действующий институт минимального размера оплаты труда не учитывает личный вклад работников в трудовой процесс: одна и та же категория работников, выполняющая одну и ту же трудовую функцию и одинаковый объем работы, в зависимости от субъекта РФ могут получать разную оплату труда. Также в виду низких зарплат, работники с разной квалификацией, опытом, стажем работы, пусть даже в одном регионе, могут получать равную оплату труда. В результате квалифицированный работник может получать зарплату на уровне с работником, чей труд не связан с квалификационными требованиями. Соответственно, существующий подход регулирования по установлению МРОТ по единым правилам в масштабе всей страны вступает в противоречие с принципом справедливой оплаты труда.

Имеющийся зарубежный опыт позволяет судить о потенциальной возможности различного механизма установления МРОТ, в том числе, с учетом факторов, влияющих на размер заработной платы разных категории работников и сфер производства. О заимствовании советской модели опережения заработной платы уровня МРОТ, говорить преждевременно, так как в ближайшей перспективе повышение заработной платы и поддержание устойчивого его уровня без централизованного подхода, обречено на неудачу.

Поэтому, до концептуального изменения подхода к системе оплаты труда в РФ, определение величины МРОТ должно основываться на объективных критериях, отражающих прежде всего квалификацию работника, характер, содержание, объем и качество труда, гарантирующих при обычных условиях повышенную оплату труда работников высокой квалификации. В этой связи предлагаем статью 133 дополнить частью четвертой следующего содержания:

«Работодатель устанавливает к заработной плате работника доплату сверх установленной величины минимального размера оплаты труда в зависимости от квалификации, значительного его профессионального опыта, личного трудового вклада. Повышение профессионального опыта увеличивает размер доплаты к минимальному размеру оплаты труда. Порядок, размер и условия доплаты устанавливаются коллективным договором и иными локальными нормативными актами работодателя». Данная доплата не должна квалифицироваться как поощрение или стимулирование к труду, а как разница, исключающая равную оплату за труд разной ценности работников разной квалификации.

Для четкого определения критериев справедливой заработной платы предлагаем статью 2 ТК РФ после пункта шестого дополнить новым пунктом следующего содержания: *«обеспечение права каждого работника на повышенную плату труда с учетом его квалификации, значительного профессионального опыта и трудового вклада».*

Подобные изменения потребуют внесения соответствующих поправок в статью 22 «Основные права и обязанности работодателя». После пункта пятого часть вторую статьи 22 дополнить новым пунктом следующего содержания: *«обеспечивать работников разной квалификации, с учетом их профессионального опыта и трудового вклада, соответствующей данным критериям оплатой труда».*

Такая обязанность работодателя в полной мере будет согласоваться с корреспондирующим ей правом работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, регламентированном статьей 21 ТК РФ.

Представленный механизм, во-первых, установит для каждого работодателя императивное требование по установлению в коллективном договоре в качестве обязательного условия специальную надбавку к МРОТ в зависимости от квалификации работника и его опыта, что устраним существующую коллизию между принципом справедливости оплаты труда и институтом МРОТ; во-вторых, установит гарантированность принципа справедливой оплаты труда; в-третьих, способствует мотивации к труду; и наконец, достижению главной цели трудового законодательства – поддержанию баланса интересов сторон трудовых отношений и формированию доверия общества к государству. Сформулированные выводы и предложения способствуют совершенствованию правового регулирования в сфере гарантий оплаты труда и в целом трудового законодательства.

Список литературы

1. Жмачинский В.И. Чернева Р.И. Минимальная заработная плата как фактор повышения уровня и качества жизни // Экономический анализ: теория и практика. 2017. Т. 16, № 8. С. 1508-1521.
2. Удальцова Н. В. Минимальный размер оплаты труда как основная государственная гарантия в области оплаты труда // Вестник Уральского юридического института МВД России. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-kak-osnovnaya-gosudarstvennaya-garantiya-v-oblasti-oplaty-truda> (дата обращения: 01.04.2026).
3. Молчанов Р. Ю. О дифференциации минимального размера оплаты труда// Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-differentsiatsii-minimalnogo-razmera-oplaty-truda> (дата обращения: 01.04.2026).
4. Поллак А. П. Методологические подходы к обоснованию размеров минимального размера оплаты труда//Вестник евразийской науки. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-obosnovaniyu-razмеров-minimalnogo-razmera-oplaty-truda> (дата обращения: 01.04.2026).
5. Федосеева Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации\ Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-kak-osnovnoy-instrument-gosudarstvennogo-regulirovaniya-zarabotnoy-platy-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 01.04.2026).
6. Романов А. Н. Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы // Управленец. 2010. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonodatelstvo-o-spravedlivoy-zarabotnoy-plate-v-rf-paradoksy> (дата обращения: 01.04.2026).
7. Коршунова Т. Ю., Каменская С. В. Отражение конституционно-правовых принципов регулирования оплаты труда в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 4. С. 103-118.
8. Ефимова Г. З. Восприятие справедливости оплаты труда научно-педагогическими работниками // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vospriyatie-spravedlivosti-oplaty-truda-nauchno-pedagogicheskimi-rabotnikami> (дата обращения: 01.04.2026).
9. Хелмедаг Фр. Справедливая заработная плата: нормы и факты // Journal of new economy. 2003. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spravedlivaya-zarabotnaya-plata-normy-i-fakty> (дата обращения: 01.04.2026).
10. Маклакова Т. Г. Влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека // Креативная экономика. 2015. Т. 9, № 10. С. 1217-1228. DOI 10.18334/ce.9.10.1962
11. Ломовцева Н.Н. Вопросы регулирования минимального размера оплаты труда в Российской Федерации // Экономика труда. 2017. Т. 4. № 3. С. 231-242.

12. Беглова Е.И. Роль заработной платы в стратегии сокращения бедности//Проблемы современной экономики. 2011. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-zarabotnoy-platy-v-strategii-sokrascheniya-bednosti> (дата обращения: 01.04.2026).

13. Соколова Е. В. Проблемные вопросы законодательного определения заработной платы в России//Право и государство: теория и практика. 2020. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-zakonodatelnogo-opredeleniya-zarabotnoy-platy-v-rossii> (дата обращения: 01.04.2026).

14. Соколенко Н. Н. Трудовые споры о минимальной заработной плате // Кадровик. 2019. № 5. С. 34-39.

15. Оголь В. Л., Яценко А. О. О некоторых вопросах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации // Символ науки. 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-minimalnogo-razmera-oplaty-truda-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 01.04.2026).

Федосеева Маргарита Станиславовна,
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль, Россия

**Правовое регулирование дистанционной работы в России:
современные проблемы и пути совершенствования
трудового законодательства**

Аннотация. В статье рассматривается правовое регулирование дистанционной работы в России в условиях развития технологий и их интеграции в различные сферы жизни. Анализируется современная практика и проблемы, связанные с организацией дистанционного труда. Отмечается, что несмотря на закрепление института дистанционного труда в ТК РФ, сохраняются значительные пробелы в правовом регулировании. Вносятся предложения по совершенствованию трудового законодательства для устранения выявленных пробелов и достижения баланса интересов сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: дистанционный труд, дистанционные работники, охрана труда дистанционных работников

Введение. Под воздействием технологий трансформируется рынок труда: меняются профессии, требования и структура занятости. Появляются нетипичные формы занятости, к которым принято относить довольно молодой институт трудового права – «дистанционный труд» [2, с. 97].

Пандемия 2020 г. способствовала переводу большинства работников на «удаленный» режим, что оказалось выгодным для работодателей и удобным для сотрудников. Это привело к популяризации удаленной работы и необходимости пересмотра ее правового регулирования. По данным статистики за 2025 г., работодатели разместили свыше 900 тыс. вакансий с возможностью удаленной работы. Основные преимущества: ускорение работы и расширение географии найма; риски: выгорание сотрудников и снижение результативности коммуникации. 10 % компаний считают удаленную работу основанием снижения зарплаты, 3 % вводят дифференцированные выплаты, что является нарушением принципа равной оплаты за труд равной ценности. «Удаленная работа утвердилась не только как важный инструмент привлечения кадров, но и в том ключе, что через развитие гибких, гибридных моделей занятости повышается спрос на выполнение работы вне стационарного места нахождения работодателя» [10]. «Регулирующая функция права в сфере труда предполагает быстрый ответ на изменяющуюся социальную среду, когда это способствует развитию рынка труда, международной кооперации и глобализации, сохранению и развитию достигнутого уровня международных прав и гарантий работников» [4, с. 160]. Перед законодателем встал вопрос об урегулировании возникших правовых противоречий, в том числе, как защитить работника от фактического размытия границ рабочего времени и времени отдыха, как законно осуществлять учет рабочего времени и контроль вне офиса.

Основная часть. С 2013 г. в Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)²⁰² была включена глава 49.1. COVID-19 выступил в качестве импульса, побудившего работников и работодателей менять режим работы со стационарного на дистанционный, но к тому моменту уже имелись пробелы в правовом регулировании, и поспешно принятые законодателем изменения добавили к существующим проблемам новые. Остановимся подробнее на наиболее актуальных и значимых.

1. Режим рабочего времени и времени отдыха. «Напряженность дистанционной работы связана с размытием границ между работой и личной жизнью, информационными перегрузками и переработками» [1, с. 543]. В ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ указано на необходимость определять в коллективных договорах, локальных актах, трудовых договорах режим труда и отдыха дистанционных работников. Правила учета рабочего времени, например, посредством ведения соответствующего табеля, сложно признать эффективными в отношении дистанционных работников. Дело в том, что их рабочее место мобильно, его сложнее (а иногда и вовсе невозможно) отследить. В связи с этим необходимо либо адаптировать уже существующие правила, либо вырабатывать новые. Это приводит к возникновению на практике ситуаций, когда в отсутствие фиксации режима рабочего времени, работодатель принимает решение об увольнении дистанционного работника из-за его отсутствия в месте нахождения работодателя. Так истец, режим работы которого являлся дистанционным и его рабочее место вне офиса было таковым в течение многих лет (есть ребенок-инвалид), был уволен после уведомления работодателя о приостановлении работы в связи с невыплатой заработной платы. Несмотря на то, что трудовым договором был установлен дистанционный характер работы, работодатель квалифицировал его деяния как прогул. Суд указал, нахождение работника вне офиса не образует состава дисциплинарного проступка в силу характера работы, специфики трудовой функции, и работодатель не доказал нарушение трудовой дисциплины²⁰³.

Данная проблема носит массовый характер. Так, например, гражданин обратился в суд с иском о признании незаконным приказа об увольнении с работы за прогул и о восстановлении в прежней должности. С 2008 г. он работал дистанционно через систему Citrix, а в 2015 г. переехал в Сочи, уведомив работодателя. Работодатель принимал такое исполнение трудовой функции, к работнику не было нареканий, производилась выплата заработной платы. В 2018 г. его уволили за отсутствие в офисе. «Истец представил служебную записку, подтверждающую согласование его перевода на удаленную работу. Суды первой и апелляционной инстанций подошли к рассмотрению ситуации формально, отказали в удовлетворении требований, так как в трудовом договоре не было условия о дистанционной работе. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (далее – ВС РФ) указала,

²⁰² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001 (с изм. и доп.).

²⁰³ Решение Красногорского городского суда от 07.03.2024 по делу № 2-11017/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

что следует считать заключенным не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких условиях с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного представителя. Увольнение работника за прогул является необоснованным»²⁰⁴.

Документальное закрепление режима рабочего времени является недостаточным элементом контроля со стороны работодателя, необходимы дополнительные меры. Он может осуществляться через корпоративное ПО, трекеры активности, но такие программы должны быть установлены исключительно на оборудовании, предоставленном работодателем. Это может быть периодический выход на связь: в акте или договоре могут быть указаны «часы доступности», и отсутствие ответа на звонок или сообщение в это время можно квалифицировать как нарушение.

Интересным является опыт Франции, где «акцент в правовом регулировании смещен на локальный и коллективно-договорный уровень. Дистанционная работа устанавливается коллективным договором, актом работодателя после консультации с социально-экономическим комитетом. В них содержатся: условия перехода на дистанционную работу и возврата к стационарной; способ выражения работником согласия на осуществление такой работы; методы контроля рабочего времени, нормирования труда; определение временных интервалов, в течение которых работодатель может связываться с работником. При отсутствии таких актов закрепление дистанционной работы осуществляется посредством соглашения сторон» [3, с. 60]. В целом подход отраженный в ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ схож с представленным во Франции, однако соответствующее правило сформулировано диспозитивно, а, следовательно, оно не всегда реализуется на практике.

Соответственно, необходимо закрепить в ст. 312.4 ТК РФ обязанность работодателя определять в локальных актах, как будет вестись учет рабочего времени работников, занятых дистанционно. Контроль со стороны работодателя должен быть связан лишь с исполнением трудовой функции, не нарушать тайну частной жизни, установленную ст. 23 Конституции Российской Федерации. Однако на практике работодатель часто злоупотребляет возможностью контролировать процесс труда дистанционного работника. «К мерам излишнего контроля относится применение скрытого видеонаблюдения и аудиозаписи, контроль за личной перепиской и телефонными разговорами работника и установка специального программного обеспечения без уведомления работника» [7].

Возможны ситуации, когда отсутствие четко определенного режима рабочего времени и времени отдыха становится основанием для злоупотреблений со стороны работника: он может намеренно затягивать выполнение задач или вовсе их игнорировать, а при возникновении трудового спора – говорить о дефиците рабочего времени с указанием на ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ. «С учетом социального назначения отрасли трудового права, баланса интересов сторон предла-

²⁰⁴ Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 16.09.2019 № 5-КГ19-106 // СПС «КонсультантПлюс».

гается законодательно закрепить положение, в соответствии с которым при отсутствии в актах, перечисленных в ст. 312.4 ТК РФ, норм о режиме рабочего времени дистанционного работника, этот режим приравнивается к режиму рабочего времени работников организации, выполняющих трудовую функцию на стационарном рабочем месте» [5, с. 116].

2. Устная договоренность о дистанционном характере труда. «При рассмотрении споров о фактическом выполнении работы дистанционно без заключения трудового договора или дополнительного соглашения, если характер трудовой деятельности отвечает критериям дистанционной работы, суды признают ее таковой» [8, с. 183]. Суд признал «незаключение с работником, который выполнял свою трудовую функцию удаленно, дополнительного соглашения нарушением со стороны работодателя. Истец был уволен за прогул, он ссылаясь на дистанционный характер работы, коммуникация с работодателем осуществлялась по электронной почте и по телефону»²⁰⁵. На основе анализа позиции апелляционного суда можно выделить следующие положения:

- «Если работник приступил к работе в измененных условиях с ведома или по поручению работодателя, дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора, не оформленное в письменной форме, считается заключенным.

- Неисполнение работодателем обязанности по письменному оформлению условия о дистанционной работе в трудовом договоре не может свидетельствовать об отсутствии между работодателем и работников соглашения о дистанционной работе».

- Длительность исполнения работником трудовой функции удаленно, отсутствие замечаний о его трудовой дисциплине, факт выплаты заработной платы свидетельствуют о согласии работодателя с существовавшими на тот момент условиями труда.

Согласно позиции ВС РФ, «при разрешении споров судам надо исследовать фактические условия труда и обстоятельства, имеющие значение для дела, даже при условии, что в трудовом договоре нет условия о дистанционном характере работы»²⁰⁶.

Для обеспечения единообразного подхода к разрешению подобных споров необходимо дополнить ст. 312.1 ТК РФ: указать, что отсутствие письменной формы договора при фактическом выполнении работы удаленно не лишает работника прав и гарантий, предусмотренных главой 49.1 ТК РФ: правовой режим работников сменяется со «стандартного» на дистанционного.

3. Отсутствие конкретных правил о возмещении расходов, связанных с выполнением работником своих обязанностей, что может привести к нарушению его прав. Так работник, переведенный на удаленную работу, понес затраты на оплату интернета, электроэнергии и обслуживания личного оборудования. После

²⁰⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2020 по делу № 33–416582/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 16.09.2019 № 5-КГ19-106 // СПС «КонсультантПлюс».

увольнения он потребовал компенсации, но работодатель отказал. Суд указал, что работодатель обязан возмещать расходы на использование личных средств труда по ст. 188 ТК РФ, даже если договор этого не предусматривает. Судом был сделан вывод о закреплении условия компенсаций в локальных актах²⁰⁷. Для предотвращения таких споров необходимо закрепить порядок компенсации подобных расходов (фиксированная сумма, возмещение по чекам или соглашению сторон), а также сам перечень возмещаемых расходов (связь, электроэнергия, ремонт и обслуживание, расходные материалы и др.) в ст. 312.6 ТК РФ.

Заслуживает изучения и учета для дальнейшей трансформации российского законодательства опыт Франции: «согласно ст. L.1222-10 ТК работодатель несет расходы, возникающие в связи с такой работой (стоимость оборудования, ПО, подписок, средств связи и др.). Он обязан информировать сотрудника о любых ограничениях использования техники, инструментов и о последствиях несоблюдения таких ограничений. Сторонами должны быть согласованы временные интервалы для контактов» (Code de la securite sociale).

«Временный перевод классических работников на дистанционную работу не может препятствовать выполнению их трудовых функций, если они могут быть осуществлены лишь в стационарном месте нахождения работодателя. Так суд отверг доводы работодателя, ссылавшегося на приказ о временном переводе секретаря на дистанционную работу на срок с 28.04 по 31.05 в 2021 г. Сотрудница не могла работать со служебной электронной почтой, поскольку доступ к ней был возможен только со стационарного ПК, а это входило в ее обязанности, в результате, работодатель не явился своевременно на составление протокола о привлечении его к административной ответственности. В своем решении суд сослался на ст. 312.1 ТК РФ, указав, что, несмотря на дистанционный формат работы, работник обязан был выполнять функции, определенные трудовым договором»²⁰⁸. «Проблема состоит в отсутствии норм, исключających ответственность сотрудника, временно выполняющего работу удаленно, за невыполнение им трудовых обязанностей вследствие технических неполадок или по иным, не зависящим от него причинам, связанным с такой формой работы» [6, с. 184]. «Чтобы не допустить такого невиновного привлечения к ответственности, нужно включить в ст. 312.9 ТК РФ специальные нормы об исключении дисциплинарной ответственности в ситуации, когда работник реально не может выполнять свои задачи из-за технических сбоев. Важно провести разделение работников на тех, кто выполняет трудовые функции дистанционно на постоянной основе и временно. При временном переводе работника необходимо исключить его ответственность за невыполнение обязанностей, которые он может выполнять только непосредственно на стационарном рабочем месте» [6, ст. 185].

Заключение. Таким образом, предлагается внести следующие изменения в законодательство:

²⁰⁷ Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 29.11.2023 по делу № 2-4702/23 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁸ Решение Арбитражного суда Ульяновской области от 22.07.2021 по делу № А72-7664/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

1. Дополнить ст. 312.4 частью 6: «В отношении дистанционных работников работодатель обязан определить в локальном нормативном акте или трудовом договоре порядок учета рабочего времени, включая используемые средства фиксации отработанного времени, при этом указанные средства контроля должны быть связаны исключительно с исполнением трудовой функции».

2. Ввести в ст. 312.1 часть 6: «При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя работник не подлежит дисциплинарной ответственности за невыполнение трудовых обязанностей, которые по своему характеру не могут быть выполнены вне стационарного рабочего места работодателя, в том числе в случае технической невозможности доступа к необходимым для работы ресурсам, документам на бумажных носителях или оборудованию. Работодатель обязан обеспечить работнику, временно переведенному на дистанционную работу, доступ к необходимым для выполнения трудовой функции информационным ресурсам и документам, а в случае невозможности такого обеспечения – освободить работника от выполнения соответствующих обязанностей на период временного перевода без применения мер дисциплинарного взыскания».

3. Дополнить ст. 312.9 ТК РФ частью: «Отсутствие письменной формы соглашения о дистанционной работе (в том числе дополнительного соглашения к трудовому договору) при фактическом выполнении работником трудовой функции дистанционно с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя не лишает работника прав и гарантий, предусмотренных настоящей главой. В таком случае правовой режим дистанционной работы считается установленным с момента фактического начала выполнения работы вне места нахождения работодателя».

4. Дополнить ст. 312.6 ТК РФ ч. 2: «Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель обязан выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. К таким расходам относятся: оплата услуг связи в части используемой для выполнения трудовой функции, расходы на электроэнергию, расходы на ремонт и техническое обслуживание оборудования, используемого для выполнения трудовой функции (при условии, что необходимость ремонта возникла при выполнении трудовой функции), расходы на приобретение или продление лицензий, необходимых для выполнения трудовой функции. Порядок сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом размер компенсации может устанавливаться в фиксированной сумме либо в размере фактически понесенных и документально подтвержденных расходов».

Список литературы

1. Абдуллаева Р.А. Анализ влияния социальных сетей на жизнь современного общества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 9–3. С. 542–546.
2. Закалюжная Н.В. Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений // Вестник Моск. Университета. Серия 11. Право.. 2015. № 4. С. 97–104.
3. Истомина Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы во Франции // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. №3. С. 59-61.
4. Кузнецов Д.Л. Трансформация института регулирования труда дистанционных работников: новые правовые механизмы // Закон. 2021. №1. С. 158–168.
5. Кузнецов В.В. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников // Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор: сборник научных трудов, Владивосток, 5–27 апреля 2022 года. Владивосток: Российская таможенная академия, 2022. С. 112–118.
6. Кузнецов Д. Е. Виды трудовых договоров и их правовое значение // Конституция Российской Федерации: вчера, сегодня, завтра. 2025. С. 179-186.
7. Плохова П.А. Понятие дистанционного труда и новая трактовка понятия в Трудовом кодексе РФ и судебной практике. Виды дистанционной работы // Молодой ученый. 2022. № 28 (423). С. 180–186.
8. Томашевский К.Л. Нововведения в регулировании дистанционной работы в Узбекистане, Кыргызстане и Беларуси: сравнение с опытом Казахстана и России // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. №2. С. 12–15.
9. Чудиновских М.В. Контроль за деятельностью дистанционных работников: пределы, возможности, судебная практика // Евразийская адвокатура. 2020. № 5(48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontrolzadeyatelnostyu-distantсионных-rabotnikov-predely-vozmozhnosti-sudebnaya-praktika> (дата обращения: 28.02.2026).
10. Доля вакансий с удаленной работой в России выросла до 10% в 2025 году // Коммерсантъ: сайт. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8295770> (дата обращения: 28.02.2026).

Омиржанова Инкар Ержановна
Научный руководитель: Лютов Н. Л.,
д-р юрид. наук, проф.
Maqsut Narikbayev University,
г. Астана, Казахстан

**Влияние широты и обеспеченности запрета дискриминации
на практику размещения вакансий: сравнительный анализ
законодательства РФ и РК в свете конвенции МОТ № 111**

Аннотация. Статья посвящена сравнительному анализу понятия дискриминации в сфере труда по законодательству Российской Федерации, Республики Казахстан и международным стандартам Конвенции МОТ № 111. На основе теоретического анализа и эмпирического исследования 2000 объявлений о вакансиях показано, что более широкий открытый запрет дискриминации и общая административная ответственность в РФ коррелируют с меньшим количеством дискриминационных объявлений (5,7 % против 12 % в РК). Выявлены преобладающие формы дискриминации (гендерная и возрастная) и их связь с традиционно женскими и динамичными профессиями. Предложены меры по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: дискриминация в сфере труда, Конвенция МОТ № 111, индивидуальное трудовое право, объявления о вакансиях, гендерная дискриминация, возрастная дискриминация, сравнительное трудовое право, Российская Федерация, Республика Казахстан

Введение. Дискриминация при приеме на работу остается одной из наиболее острых проблем современного рынка труда, несмотря на ее формальный запрет в национальном и международном праве. Согласно Конвенции МОТ № 111, ратифицированной Российской Федерацией 4 мая 1961 г. (как правопреемницей СССР) и Республикой Казахстан 20 июля 1999 г., дискриминация - это «всякое различие, исключение или предпочтение по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий».[1]

Актуальность темы обусловлена несколькими факторами. Во-первых, в условиях цифровизации рынка труда дискриминационные требования в работодателей приобретают массовый характер и напрямую влияют на реализацию конституционного принципа свободы труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 24 Конституции РК). Во-вторых, РФ и РК как члены ЕАЭС и участники интеграционных процессов сталкиваются с необходимостью гармонизации трудового законодательства [2, с. 376.]. В-третьих, эмпирические данные показывают устойчивость проблемы: несмотря на административную ответственность (ст. 5.62 КоАП РФ, ст. 90 КоАП РК), дискриминационные требования продолжают встречаться в объявлениях о вакансиях.

В связи с этим в статье сформулированы следующие исследовательские вопросы:

1. Как соотносятся понятия дискриминации в сфере труда в ст. 3 ТК РФ, ст. 6 ТК РК и ст. 1 Конвенции МОТ № 111?

2. Сказывается ли широта/узость определения дискриминации в национальном законодательстве на количестве и характере дискриминационных требований в объявлениях о работе?

3. Какие критерии дискриминации наиболее распространены в объявлениях РФ и РК? Каковы сходства и различия практики?

Цель работы – установить возможную связь между нормативным определением дискриминации и реальной практикой размещения вакансий, а также предложить меры по совершенствованию законодательства.

Основная часть

1. Теоретико-правовые основы понятия дискриминации

Конвенция МОТ № 111 дает широкое определение дискриминации, охватывающее не только прямые, но и косвенные формы с помощью определения “..которое приводит к аннулированию или ущемлению равенства возможностей или обращения в сфере занятости или профессии..” и допускает исключения только в отношении специфических требований работы как таковой [1]. Также указывает что все государства участники конвенций обязаны проводить национальную политику равенства.

В Российской Федерации статья 3 ТК РФ в целом воспроизводит и развивает подход Конвенции МОТ № 111. Она включает все семь признаков, прямо названных в Конвенции (раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное происхождение и социальное происхождение), однако содержит и национальную детализацию. Российский законодатель дополнительно запрещает дискриминацию по таким основаниям как язык, имущественное, семейное и должностное положение, место жительства. Также следует отметить, что российское трудовое законодательство идет дальше минимальных требований Конвенции МОТ № 111, оставляя перечень запрещенных оснований дискриминации открытым (не исчерпывающим).[3]

Данная открытая конструкция прямо учитывается и в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях.[4] Статья 5.62 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за дискриминацию, то есть за нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от любого из перечисленных в ст. 3 ТК РФ признаков, включая «иные обстоятельства». Таким образом, широкий и открытый перечень оснований дискриминации, закрепленный в трудовом законодательстве, непосредственно трансформируется в механизм административной ответственности, позволяя квалифицировать и наказывать практически любые дискриминационные действия работодателей, в том числе размещение вакансий с дискриминационными требованиями.

Однако, несмотря на указанные преимущества и более широкий, по сравнению с Конвенцией, подход российского законодателя, это не обеспечивает полного отсутствия дискриминации в сфере труда. Во-первых, российское пра-

во активно использует механизм позитивной (утверждающей) дискриминации (positive/affirmative action), вводя многочисленные нормы-льготы и другие специальные нормы, определяющие дифференциацию в сфере труда (например, особые гарантии беременным женщинам, запрет определенных профессий для женщин, дополнительные отпуска для отдельных категорий работников). Такие меры, хотя и направлены на обеспечение равенства возможностей (antisubordination), сами по себе могут создавать новые формы неравенства и вызывать обоснованные сомнения в их соответствии международным стандартам.[5]

Во-вторых, сохраняется проблема бремена доказывания факта дискриминации: работник (или кандидат на работу) должен самостоятельно доказать наличие дискриминационного мотива, что в условиях отсутствия эффективных механизмов упрощенного доказывания (подхода *prima facie*) делает защиту крайне затруднительной. Это показывает что даже при формально широком определении дискриминации в (ст. 3 ТК РФ; ст. 5.62 КоАП РФ) реальная защита остается недостаточной из-за сохраняющихся пробелов в правоприменении и судебной практике.[6]

В Республике Казахстан статья 6 ТК РК также воспроизводит базовый подход Конвенции МОТ № 111, однако содержит детализацию и одновременно ряд особенностей.[7] Казахстанский законодатель запрещает дискриминацию по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам. Таким образом, перечень запрещенных оснований дискриминации, аналогично российскому законодательству (ст. 3 ТК РФ), носит открытый (не исчерпывающий) характер.

Соответственно, перечень в ст. 6 ТК РК шире конвенционного по ряду позиций (добавлены язык, имущественное и должностное положение, место жительства, физические недостатки, а также открытая формула «или по иным обстоятельствам»). В то же время в нем отсутствует прямое указание на «цвет кожи», хотя этот признак прямо назван в ст. 1 Конвенции МОТ № 111. В официальных источниках и комментариях к ТК РК такое отличие не получило специального разъяснения; по всей видимости, законодатель посчитал признак «расы» достаточным для охвата данного аспекта.

Важно отметить, что казахстанское законодательство, как и российское, широко использует нормы дифференциации трудового права. Согласно ч. 3 ст. 6 ТК РК не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые в соответствии с законами РК устанавливаются для соответствующих видов трудовой деятельности либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.[7] Это полностью соответствует ст. 5 Конвенции МОТ № 111, допускающей специальные меры защиты.[1]

Однако, сочетание широкого запрета дискриминации с развитой системой норм дифференциации создает определенную коллизионную напряженность. С одной стороны, более широкий запрет теоретически усиливает защиту работников. С другой – обилие специальных льгот и изъятий (особенно для женщин,

лиц с инвалидностью, отдельных возрастных категорий) может восприниматься как новая форма неравенства по отношению к «обычным» работникам. Как отмечают казахстанские исследователи, несмотря на формальное соответствие международным стандартам, реальная имплементация Конвенции № 111 в Казахстане остается недостаточной: уровень защиты не достигает стандартов развитых стран ОЭСР, а механизмы доказывания и правоприменения нуждаются в существенном усилении.[8]

1.1. Сравнение имплементации норм дискриминации в законодательстве РК и РФ

Несмотря на сравнительно широкий перечень запрещенных оснований дискриминации в ст. 6 ТК РК, практическая защита от дискриминации существенно ограничена на уровне административной ответственности. Согласно ст. 90 КоАП РК работодатель может быть привлечен к административной ответственности лишь за два конкретных состава: нарушение права работника на равную оплату за равный труд, нарушение права на равные производственно-бытовые условия. Таким образом, большинство проявлений дискриминации, прямо запрещенных ст. 6 ТК РК, не получают самостоятельного административно-правового обеспечения. Это создает ситуацию, при которой формально широкий запрет дискриминации в Трудовом кодексе во многом остается декларативным. Широкий перечень оснований в ТК РК теряет значительную часть своей практической ценности, поскольку большинство случаев дискриминации при приеме на работу, установлении условий труда или увольнении не влекут реальной административной ответственности работодателя.[9]

Таким образом, если российская модель идет дальше Конвенции преимущественно за счет открытой формулы «иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами», то казахстанская – за счет детализированного (хотя и неполного) перечня и прямого закрепления позитивных мер. Обе национальные модели шире минимального международного стандарта, однако их практическая эффективность во многом определяется не только широтой определения, но и качеством правоприменения и балансом между запретом дискриминации и допустимыми специальными мерами защиты.

Сказанное позволяет сделать следующий вывод: различия в имплементации Конвенции МОТ № 111 проявляются не столько в формулировках запрета дискриминации, сколько в уровне его обеспеченности и практической реализации.

Несмотря на некоторые различия в построении норм, перечни запрещенных оснований дискриминации в ст. 3 ТК РФ и ст. 6 ТК РК по своему содержанию вполне сопоставимы и обеспечивают практически одинаковый объем защиты. В обоих кодексах используется открытая формулировка («иные обстоятельства»), что не позволяет считать один перечень существенно шире другого.

Главное отличие между двумя правовыми системами заключается в механизмах обеспечения этого запрета. В Российской Федерации запрет дискриминации подкреплен универсальной административной ответственностью, что создает более целостную и систему защиты.[4]

В Республике Казахстан, напротив, существует заметный разрыв между широким нормативным запретом и ограниченными механизмами его реализа-

ции. Административная ответственность носит фрагментарный характер и распространяется только на отдельные виды нарушений.[9]

Таким образом, при сопоставимом объеме нормативного запрета, уровень имплементации Конвенции МОТ № 111 в Российской Федерации выше с точки зрения институциональной обеспеченности. В Казахстане имплементация в большей степени сохраняет декларативный характер, поскольку многие формы дискриминации не получают достаточного правового обеспечения.

2. Эмпирический анализ практики размещения вакансий: влияние ширины и качества нормативного определения дискриминации на реальное поведение работодателей

Теоретический анализ показал существенные различия в нормативных моделях двух стран. Российское законодательство формирует широкий открытый запрет дискриминации, подкрепленный общей нормой административной ответственности. Казахстанское законодательство также содержит широкий перечень запрещенных оснований, однако административная ответственность существенно уже и охватывает лишь отдельные виды нарушений. Это позволило сформулировать рабочую гипотезу: более широкий запрет дискриминации может приводить к меньшему количеству дискриминационных объявлений о работе.

Для проверки гипотезы было проведено собственное эмпирическое исследование – контент-анализ объявлений о вакансиях.

2.1. Методика исследования

Исследование выполнено методом сплошного ручного контент-анализа. Объем каждой выборки составил 1000 объявлений о работе, опубликованных на популярных платформах. Для Российской Федерации источниками являлись платформы HeadHunter, SuperJob Naimi.ru. Для Республики Казахстан использовались объявления с двух платформ – HeadHunter, OLX, DVjob. Такой подход позволил обеспечить репрезентативность выборки и охватить наиболее популярные каналы размещения вакансий в обеих странах. Объявления отбирались случайно из разных регионов двух стран. Период сбора данных – февраль–март 2026 года.

Каждое объявление проверялось на наличие прямых или косвенных дискриминационных требований (по полу, возрасту, гражданству, внешнему виду, статусу и иным признакам). Категории дискриминации выделялись на основе норм ст. 3 ТК РФ, ст. 6 ТК РК и ст. 1 Конвенции МОТ № 111. Профессии определялись напрямую из текста объявлений.

2.2. Результаты исследования в Республике Казахстан

Из 1000 проанализированных объявлений 120 (12 %) содержали признаки дискриминации. Среди них преобладала гендерная дискриминация – 51 случай (42,5 % от всех дискриминационных объявлений). На втором месте оказалась возрастная дискриминация – 43 случая (35,8 %). Комбинированная гендерно-возрастная дискриминация встретилась в 22 случаях (18,3 %). Редкие иные формы (гражданство, семейное положение, банковский статус и т.п.) составили всего 3 случая (2,5 %).

Наиболее часто дискриминационные требования встречались в профессиях уборщицы (12 случаев), горничной/домработницы (9 случаев), повара (7 случаев), менеджера (4 случая) и охранника (4 случая). Возрастная дискриминация преобладала среди водителей (8 случаев), работников вахты и курьеров (по 5 случаев). После нормализации по численности населения наиболее высокие показатели зафиксированы в Костанае, Петропавловске и Караганде.

2.3. Результаты исследования в Российской Федерации

Из сопоставимой выборки в 1000 объявлений выявлено 57 дискриминационных случаев, что составляет 5,7 % – почти в два раза меньше, чем в Казахстане. Структура нарушений также отличается. Гендерная дискриминация остается доминирующей – 29 случаев (50,8 %). Далее следуют дискриминация по внешнему виду – 7 случаев (12,2 %) и возрастная дискриминация – 8 случаев (14,0 %). Требования по гражданству встретились в 4 случаях (7,0 %), комбинация возраст + гражданство – в 2 случаях (3,5 %). Иные интересные формы (статус, юридическое состояние, «гос. вузы», «офицер + выслуга» и т.д.) составили 6 случаев (10,5 %).

Наиболее часто гендерные требования фиксировались в профессиях медицинской сестры (5 случаев), уборщицы (4 случая) и массажистки (3 случая). Возрастные ограничения чаще всего встречались среди работников торгового зала и менеджеров.

2.4. Сравнительный анализ и связь с нормативными моделями

Полученные результаты подтверждают выдвинутую гипотезу. В Российской Федерации, где действует широкий открытый запрет дискриминации (ст. 3 ТК РФ) и общая норма административной ответственности (ст. 5.62 КоАП РФ), доля дискриминационных объявлений почти в два раза ниже, чем в Казахстане (5,7 % против 12 %).

В Казахстане формально широкий перечень оснований дискриминации в ст. 6 ТК РК на практике существенно обесценивается узкой конструкцией ст. 90 КоАП РК, которая предусматривает ответственность лишь за нарушение равной оплаты и равных производственно-бытовых условий. Большинство других видов дискриминации (по возрасту, полу в объявлениях, внешнему виду, гражданству и т.д.) не получают самостоятельного административно-правового обеспечения. Это приводит к тому, что широкий запрет в трудовом кодексе во многом остается декларативным.

Наиболее часто дискриминационные требования встречаются именно в традиционно женских профессиях – уборщица, горничная/домработница, медицинская сестра, массажистка, няня и т.п. Такое распределение не случайно и объясняется устойчивой горизонтальной гендерной сегрегацией рынка труда, характерной как для России, так и для Казахстана.

Эти профессии исторически и статистически ассоциируются с «женскими» ролями, связанными с уходом, обслуживанием и заботой. Согласно исследованиям, женщины в постсоветских странах традиционно концентрируются в сферах здравоохранения, образования, бытового обслуживания и домашнего труда, что является следствием как советского наследия (разделение труда по половому признаку), так и сохраняющихся гендерных стереотипов.[10]

В частности, уборка помещений, работа горничной и уход за детьми или больными относятся к так называемой «экономике заботы» (care economy), где доля женщин превышает 70–80 % [10]. Именно поэтому работодатели чаще всего размещают дискриминационные требования именно в этих профессиональных группах, воспринимая их как «естественно женские».

Возрастная дискриминация преобладает в динамичных и физически требовательных ролях (водитель, курьер, работник торгового зала, разнорабочий, вахтовый работник). Под «динамичными» здесь понимаются профессии, характеризующиеся высокой интенсивностью труда, постоянным перемещением, работой на ногах, быстрым темпом выполнения задач и повышенными физическими нагрузками. Такие роли требуют значительной выносливости, скорости реакции и физической активности в течение всего рабочего дня, что традиционно воспринимается работодателями как сферы, где преимущество имеют молодые работники. Однако в России чаще встречается дискриминация по внешнему виду, а в Казахстане – комбинированная гендерно-возрастная дискриминация и более выраженный региональный эффект в малых городах.

Таким образом, эмпирические данные убедительно демонстрируют, что не только ширина нормативного определения дискриминации, но и качество его административно-правового обеспечения напрямую влияют на поведение работодателей при размещении вакансий. Российская модель показывает более высокий сдерживающий эффект, чем казахстанская, несмотря на формально широкий перечень в ТК РК.

Заключение. Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу: ширина нормативного определения дискриминации и качество его административно-правового обеспечения напрямую влияют на реальное поведение работодателей при размещении вакансий.

Главное отличие между двумя правовыми системами заключается именно в механизмах обеспечения запрета дискриминации. В Российской Федерации более широкий открытый запрет (ст. 3 ТК РФ) в сочетании с общей нормой административной ответственности (ст. 5.62 КоАП РФ) обеспечивает заметно более высокий сдерживающий эффект: доля дискриминационных объявлений составляет 5,7 %. В Республике Казахстан формально широкий перечень оснований в ст. 6 ТК РК существенно обесценивается узкой конструкцией ст. 90 КоАП РК, что приводит к почти двукратно более высокой доле нарушений – 12 %.

Таким образом, на исследовательский вопрос можно ответить утвердительно: ширина и особенно обеспеченность запрета дискриминации имеют решающее значение. При сопоставимом объеме нормативного запрета уровень практической имплементации Конвенции МОТ № 111 в Российской Федерации выше, чем в Казахстане.

Ответ на вопрос № 3 также получен: в обеих странах доминирует гендерная дискриминация (особенно в традиционно женских профессиях – уборщица, горничная, медицинская сестра, массажистка), за ней следует возрастная дискриминация в динамичных и физически требовательных ролях (водитель, курьер, торговый зал). Структура нарушений в целом схожа, однако в России чаще встречается дискриминация по внешнему виду и гражданству, а в Казахстане –

комбинированная гендерно-возрастная и более выраженный региональный эффект в малых городах.

Полученные результаты имеют особую практическую значимость в контексте дальнейшей гармонизации трудового законодательства в рамках Евразийского экономического союза, где Российская Федерация и Республика Казахстан являются ключевыми участниками.

Для совершенствования законодательства представляется целесообразным:

В Республике Казахстан расширить состав административного правонарушения в ст. 90 КоАП РК, включив ответственность за дискриминацию по любым основаниям, предусмотренным ст. 6 ТК РК, в том числе при размещении объявлений о вакансиях;

В обеих странах ввести презумпцию дискриминации (подход *prima facie*) при наличии прямых указаний на запрещенные признаки в объявлениях;

Усилить мониторинг крупных платформ (HeadHunter, OLX, DVjob) и обязать их проводить предварительную модерацию объявлений;

Разработать единые рекомендации ЕАЭС по антидискриминационным стандартам в сфере занятости с целью гармонизации национального законодательства двух стран.

Список литературы

1. Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г.) [Конвенция МОТ № 111] // Сайт МОТ. – URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO (дата обращения: 01.04.2026)

2. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики): монография. – Минск: Международный университет «МИТСО», 2017. 560 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.04.2026).

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.04.2026).

5. Roberts J. L. The Genetic Information Nondiscrimination Act as an Antidiscrimination Law // Notre Dame Law Review. – 2011. – Vol. 86. – P. 612–615.

6. Лютов, Н.Л. «Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход» // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2022. – № 4. – С.1041–1057. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2022.413>

7. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК (с изм. и доп. от 09.01.2026) // Информационно-правовая система

«Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 01.04.2026).

8. Бурибаев Е. А., Хамзина Ж. А., Көшпенбетов Б. М. Стандарты запрещения дискриминации в сфере занятости: перспективы имплементации в Казахстане // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2020. № 2(60). – С. 144–151.

9. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.01.2026) // Информационно-правовая система «Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235> (дата обращения: 01.04.2026).

10. Варшавская Е. Я. Профессиональная гендерная сегрегация на российском рынке труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2026. – № 1. – С. 275–299. – URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2026.1.3069>