

Мамалян Славик Араикович, магистрант,
ОЧУВО «Международный инновационный университет»
Mamalyan Slavik Araikovich, Master's student,
Private Educational Institution of Higher Education
“International Innovation University”

**ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ (ПЛАТФОРМЕННАЯ,
САМОЗАНЯТОСТЬ, ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА) НА РЕАЛИЗАЦИЮ
КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОТДЫХ
THE IMPACT OF THE TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT FORMS
(PLATFORM-BASED WORK, SELF-EMPLOYMENT, REMOTE WORK)
ON THE REALIZATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO REST**

Аннотация. В статье исследуется влияние современных форм занятости (платформенной, самозанятости, дистанционной работы) на реализацию конституционного права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ. Автор анализирует переход от императивного трудового регулирования к диспозитивным гражданско-правовым и административным моделям, выявляя риски эрозии публично-правовых гарантий. На основе анализа доктрины, законодательства и правоприменительной практики формулируются предложения по совершенствованию правового механизма защиты права на отдых в условиях цифровой экономики, включая концепцию «права на отключение» и введение специального статуса платформенных работников.

Abstract. The article examines the impact of modern forms of employment (platform-based work, self-employment, remote work) on the realization of the constitutional right to rest, as enshrined in Article 37 of the Constitution of the Russian Federation. The author analyzes the shift from mandatory labour regulation to dispositive civil-law and administrative models, identifying the risks of erosion of public-law guarantees. Based on an analysis of doctrine, legislation, and law enforcement practice, proposals are formulated to improve the legal mechanism for protecting the right to rest in the context of the digital economy, including the concept of the “right to disconnect” and the introduction of a special status for platform workers.

Ключевые слова: Конституционное право на отдых, платформенная занятость, самозанятость, дистанционная работа, право на отключение, алгоритмическое управление, публично-правовые гарантии, трудовые отношения, цифровая экономика.

Keywords: Constitutional right to rest, platform-based employment, self-employment, remote work, right to disconnect, algorithmic management, public-law guarantees, labour relations, digital economy.

Конституционное право на отдых (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ) является фундаментальной гарантией, обеспечивающей не только физическое и социальное благополучие индивида, но и воспроизводство трудового потенциала нации. Традиционно реализация этого права обеспечивалась императивными нормами трудового законодательства, устанавливающими предельную продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, а также ежегодные оплачиваемые отпуска. Однако стремительная трансформация рынка труда, обусловленная цифровизацией, породила новые формы занятости: дистанционную работу, платформенную занятость (гиг-экономику) и массовую самозанятость. Эти формы, обладая высокой экономической эффективностью и



гибкостью, создают серьезные вызовы для публично-правовой парадигмы, ставя под вопрос реальность конституционных гарантий для значительной части экономически активного населения.

С точки зрения публичного права, право на отдых носит дуалистический характер: это не только субъективное право гражданина, но и позитивное обязательство государства по созданию условий, гарантирующих его реализацию. Государство выступает гарантом баланса между частными интересами работодателя и публичным интересом в сохранении здоровья и трудоспособности нации.

Классическая модель, закрепленная в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), базируется на презумпции экономической зависимости работника и жестком нормировании труда [4]. Однако новые формы занятости размывают критерий «личного выполнения трудовой функции за плату» под руководством работодателя, переводя отношения в плоскость гражданско-правовых (ГПХ) или административно-налоговых (самозанятость) конструкций. В результате государственное принуждение к соблюдению режима отдыха отступает, уступая место свободе договора и автономии воли сторон, что в условиях асимметрии переговорной силы фактически лишает работника конституционных гарантий.

Институционализация дистанционной работы (гл. 49.1 ТК РФ) стала ответом законодателя на вызовы пандемии и цифровизации. Однако правовое регулирование не успело за технологическими и социальными изменениями. Главная проблема дистанционной занятости в контексте права на отдых – тотальное стирание пространственно-временных границ между трудовой и частной сферой.

Цифровые средства связи (корпоративные мессенджеры, электронная почта) формируют культуру «всегда на связи». Работодатель, не нарушая формально норму о 40-часовой рабочей неделе, фактически требует доступности работника в нерабочее время [2]. В публично-правовом поле это порождает проблему доказывания сверхурочных работ и нарушения права на ежедневный непрерывный отдых.

Наиболее острые публично-правовые проблемы возникают в сфере платформенной занятости (водители такси, курьеры, фрилансеры на биржах) и самозанятости (плательщики налога на профессиональный доход – НПД).

Лица, привлекаемые через цифровые платформы, как правило, не признаются трудовыми законодательством наемными работниками. Они оформляются как самозанятые или ИП [3]. Следовательно, на них не распространяются нормы ТК РФ о времени отдыха, выходных днях и отпусках. Конституционное право на отдых для них фактически нивелируется.

Более того, свобода выбора графика, декларируемая платформами, является иллюзорной из-за феномена алгоритмического управления. Алгоритмы платформ используют методы геймификации, динамического ценообразования и системы рейтингов для стимулирования непрерывной работы. Отказ от выполнения заказов или выход на линию в «непопулярное» время ведет к понижению рейтинга, снижению приоритета при распределении заказов и, в конечном итоге, к падению доходов. Таким образом, алгоритм выступает в роли скрытого, невидимого работодателя, который принуждает к отказу от отдыха не через юридический приказ, а через экономическое и психологическое давление. Государство, поощряя развитие платформенной занятости через налоговые льготы, фактически устранилось от регулирования этих отношений, делегировав функцию установления режима труда частному алгоритму [2].

Судебная практика демонстрирует попытки судов защитить права граждан, переqualифицируя договоры ГПХ и отношения с самозанятыми в трудовые (на основании ст. 19.1 ТК РФ). Пленум Верховного Суда РФ (Постановление от 29.05.2018 № 15) указал на необходимость учета фактического характера отношений.



Однако этот механизм носит реактивный и индивидуальный характер. Переквалификация требует обращения в суд, что сопряжено с высокими издержками и рисками для работника (потеря дохода, включение в реестр «недобросовестных» исполнителей платформой). Кроме того, суды крайне неохотно переквалифицируют отношения с платформенными работниками, признавая их «свободными агентами», что консервирует правовой статус-кво и оставляет миллионы граждан вне поля действия конституционных гарантий отдыха.

Для преодоления разрыва между конституционными гарантиями и экономическими реалиями необходимо комплексное обновление публично-правового регулирования. Представляется необходимым реализовать следующие направления:

Закрепление «права на отключение» в ТК РФ. Необходимо внести изменения в гл. 49.1 ТК РФ, установив императивную норму, запрещающую работодателю требовать от дистанционного работника исполнения обязанностей и направлять сообщения в нерабочее время, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом (например, аварийные ситуации).

Введение промежуточного правового статуса «зависимого самостоятельного работника» (или «платформенного работника»). Необходимо разработать специальный федеральный закон, который распространит на работников платформ базовые гарантии, включая обязательные перерывы, ограничение непрерывного времени работы (например, запрет на выполнение заказов более 10 часов подряд без обязательного 12-часового отдыха) и минимальный оплачиваемый отпуск, финансируемый за счет микро-отчислений платформы.

В публично-правовом порядке обязать цифровые платформы раскрывать параметры алгоритмов распределения заказов и запретить использование алгоритмов, которые штрафуют или понижают рейтинг исполнителей за отказ от работы в установленное законом время отдыха.

Усиление роли государственного контроля. Расширение полномочий Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) по осуществлению дистанционного мониторинга цифровых платформ на предмет соблюдения скрытых норм о времени отдыха, а также введение административной ответственности за уклонение от переквалификации трудовых отношений (ст. 5.27 КоАП РФ).

Трансформация форм занятости обнажила уязвимость классической модели защиты конституционного права на отдых. Переход к диспозитивным моделям регулирования, алгоритмическому управлению и размыванию пространственных границ труда привел к тому, что растущий сегмент рынка труда оказался лишен эффективных публично-правовых гарантий. Государство не может допустить, чтобы экономическая эффективность цифровой экономики достигалась за счет конституционных прав граждан. Формирование нового, «адаптивного» трудового и административного законодательства, учитывающего специфику платформенной и дистанционной работы, является не просто задачей юридической техники, а императивом сохранения социального и конституционного строя Российской Федерации.

Список литературы:

1. Голубятникова Ю.А. Право на отключение как новая гарантия защиты трудовых прав работников в условиях цифровизации // Журнал российского права. 2023. № 5. С. 88-99.
2. Иванов С.А., Лишаева А.А. Платформенная занятость: вызовы для трудового права и пути их преодоления // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 12-18.
3. Лушникова М.В. Алгоритмическое управление трудом: правовые риски и перспективы регулирования // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. 2023. № 2. С. 45-62.
4. Чаннов С.Е. Конституционно-правовые основы регулирования нестандартных форм занятости в Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2024. № 1. С. 22-28.

