


<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2026-30-2-395-407>
EDN: DRAPKG

Научная статья / Research Article

Право на отключение или право на офлайн как ограничение в трудовом праве

Л.Г. Джиджавадзе  

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль,
Российская Федерация
 levandzhidzhavadze@yandex.ru

Аннотация. Анализируется право на отключение с точки зрения правовой конструкции ограничений в трудовом праве. Автор осуществляет классификацию моделей права на отключение, существующих в зарубежных странах по таким основаниям, как: а) способ регулирования «права на отключение», б) субъектный охват. На основе исследования широкого спектра научной литературы, судебной практики, статистических данных, положений зарубежного законодательства с использованием формально-юридического, сравнительно-правового методов автор формулирует и раскрывает структурные элементы права на отключение как ограничения прав работодателя, анализируя такие его элементы, как субъектный состав, форма реализации права, порядок и основания отказа работнику в реализации его права, а также способы обеспечения реального исполнения данного права (как штрафного, так и превентивного характера). По результатам полученной информации формулируются предложения по совершенствованию действующего российского законодательства по вопросам правовой регламентации права на отключение.

Ключевые слова: трудовое право, ограничение, самозащита, зарубежное законодательство, работник, работодатель

Заявление о доступности данных. Все данные, полученные в ходе этого исследования, включены в опубликованную статью.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 09 июня 2025 г.

Принята к печати: 15 апреля 2026 г.


Для цитирования:

Джиджавадзе Л.Г. Право на отключение или право на офлайн как ограничение в трудовом праве // RUDN Journal of Law. 2026. Т. 30. № 2. С. 395–407. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2026-30-2-395-407> EDN: DRAPKG

The right to disconnect or the right to offline as a restriction of the employer's rights

Levan G. Dzhidzhavadze  

P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

 levandzhidzhavadze@yandex.ru

Abstract. The article examines the right to disconnect from the standpoint of the legal structure of restrictions in labor law. The author classifies existing foreign-country models of the right to disconnect according to two main criteria: (a) the method of regulating the “right to disconnect”, and (b) the scope of subject coverage. Drawing on a broad range of scientific literature, judicial practice, statistical data, and provisions of foreign legislation, and applying formal-legal and comparative-legal methods, the author formulates and analyses the structural elements of the right to disconnect as a restriction on the employer's rights. These elements include the composition of the rights-holders, the form of implementation of the right, the procedure and grounds for the employer's refusal to assist the employee in exercising this right, as well as mechanisms for ensuring its effective exercise (both punitive and preventive measures). Based on the research findings, the article proposes ways to improve the current Russian legislation on the legal regulation of the right to disconnect.

Key words: labor law restriction, the right to disconnect, self-defense, foreign legislation, employee, employer

Data Availability Statement. All data generated during this study are included in the published article.

Conflict of interest. The author declares no conflict of interest.

Received: 09th June 2025

Accepted: 15th April 2026

For citation:

Dzhidzhavadze, L.G. (2026) The right to disconnect or the right to offline as a restriction of the employer's rights. *RUDN Journal of Law*. 30 (2), 395–407. (in Russian). <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2026-30-2-395-407> EDN: DRAPKG

Введение

Конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ) № 191¹ перечень основополагающих принципов, содержащийся в Декларации Международной организации труда 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»², был дополнен принципом обеспечения безопасной и здоровой производственной среды. Одним из важных инструментов, обеспечивающих реализацию данного положения, является механизм ограничений. Под «трудоправовым ограничением» будет рассматриваться прием юридической техники, внешне выраженный в международных правовых актах, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, а также в правоприменительных актах и определяющий

¹ ILC.111/Convention № 191 «Convention concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle» (12 June 2023). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meeting-document/wcms_886375.pdf (accessed: 06.06.2025).

² Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 1998. 16 декабря.

пределы поведения субъектов трудового права через сужение правомочий, наложение определенных запретов и возложение дополнительных обязанностей (Lushnikova & Dzhidzhavadze, 2021). Россия, оставаясь активным участником МОТ, связывает себя обязательствами по соблюдению, в том числе общепризнанных принципов права. Право на благоприятную производственную среду возведено в число основных прав человека (Krylov & Chesalov, 2022). Этот вывод следует из значительного числа актов МОТ, среди которых Устав МОТ и другие международные нормативные правовые акты.

Право на отключение и психологическое здоровье работника

В последние годы все большее внимание со стороны международного сообщества уделяется психологическому здоровью работника. Национальные же законодательства большинства государств больше сосредоточены на физической составляющей здоровья. Об этом, в частности, свидетельствует отсутствие дефинитивного аппарата, способов защиты, мер профилактики и т.д. Кроме этого, данный вопрос остается актуальным ввиду латентного характера нарушений в данной сфере, а также во внутреннем протекании негативных последствий, что затрудняет надлежащее выявление и правовую квалификацию данных деяний. Одним из негативных последствий является возникновение стресса, хронической усталости и выгорания (Baek, Won & Yoon, 2023) в результате размывания границ между рабочим временем и временем отдыха (Keightley, Pollmann, Gardner & Duncan, 2024; Keightley, Duncan & Gardner, 2023). В частности, это происходит из-за продолжения телефонных разговоров, переписок и иных способов решения рабочих вопросов во вне рабочее время. В результате всего этого у работника возникает эмоциональное напряжение. В ряде случаев, как подчеркивает Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), невозможность использовать время отдыха по назначению приводит к возникновению бессонницы. Кроме этого, в зарубежной научной литературе подчеркивается, что размывание границы между временем отдыха и рабочим временем путем телефонных звонков, переписки по электронной почте приводит к падению работоспособности, морального духа и даже к семейным конфликтам и выгоранию (Shaari & Amirul, 2023; Von Bergen, Bressler & Proctor, 2019). Ряд ученых рассматривают нарушение права работника на отключение как препятствие для самореализации личности (перегрузка работника в результате невозможности использовать свободное время по своему усмотрению из-за частых звонков создает препятствия для дальнейшего развития личности в профессии) (Arendt, 1958). Кроме этого, как подчеркивают некоторые авторы, одним из негативных последствий является «социальная изоляция».

Португальские ученые провели социологическое исследование, по результатам которого удалось установить, что 82,7 % женщин, работающих удаленно, испытывали стресс и нехватку времени для семейной жизни, из-за отсутствия «права на отключение» (Rebelo et al., 2024). Особенно остро протекали конфликты между женщинами с детьми и работодателем ввиду необходимости уделять ребенку большое количество времени, в связи с чем важным остается вопрос нормативной регламентации и реализации права работника на отключение (право на офлайн).

Согласно данным Министерства занятости и социального развития Канады 93 % работников чувствуют необходимость правового ограничения возможностей работодателя на вмешательство в частную жизнь работника в период времени отдыха.

В Японии и Китае переутомления вовсе приводили к суицидам и необходимости регулярного функционирования бригады скорой помощи (например, компания Tesla) (Butler, 2020).

Особенно остро данная проблема усилилась в период цифровизации и возрастания дистанционных форм занятости (Vakariuk & Getmantseva, 2024). Также ситуация обострилась из-за гиперсвязанности работников с цифровыми технологиями (Hopkins, 2024), в зарубежной науке этот эффект получил наименование «ползучее изменение доступности» (предусматривает постоянный контроль работодателя за местоположением работника) (Golding, 2023). А теневого режим гибкой занятости, предусматривающий возможность постоянного контакта с работником даже в нерабочее время, в науке стал называться «неолиберальной занятостью» (Noval, 2017).

Право на офлайн не получило закрепления в российском законодательстве. Оно лишь упоминалось в законопроекте № 973264-7³ о дистанционном труде, однако позже в ходе обсуждения от него отказались. Стоит обратить внимание, что Россия не единственная страна, в которой предпринималась попытка легализовать данное право через законопроект. Так, например, в Великобритании попытка не увенчалась успехом из-за давления со стороны бизнеса, не заинтересованного в этом процессе⁴. В науке можно выделить несколько подходов, касающихся содержания данного права и необходимости его правовой регламентации:

1) право на отключение подразумевает регулицию максимальной продолжительности рабочего времени. В связи с этим наличие запрета на привлечение работника к выполнению трудовой функции является достаточным, и правовая регламентация права на офлайн не требуется⁵;

2) право на отключение имеет более широкое содержание и направлено не только на обеспечение соблюдения положений о рабочем времени и времени отдыха, но и на обеспечение права на неприкосновенность частной жизни. Поэтому нормативная регламентация данного права является необходимым (Shuraleva, 2021; Timellini, 2020);

3) право на отключение является составной частью права на отдых, но требует отдельного закрепления с целью обеспечения его реализации и соблюдения требований со стороны работодателя (Jaworska, 2022);

4) право на отключение не относится к числу трудовых прав, которые требуют отдельной нормативной регламентации. Оно является лишь одним из правовых средств борьбы со злоупотреблением со стороны работодателя (Chesalina, 2021). Чрезмерная регламентация данного вопроса приведет лишь к затруднению развития дистанционных форм занятости⁶;

³ Законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 06.06.2025).

⁴ В Великобритании ввели «право на отключение» от работы. URL: <https://media.provodnik.ru/novosti/v-velikobritanii-vveli-pravo-na-otklyuchenie-ot-raboty/> (дата обращения: 06.06.2025).

⁵ Кондратенко А. Право работников на офлайн: российский и зарубежный опыт. URL: <https://www.law.ru/article/27181-pravo-rabotnikov-na-offlayn-rossiyskiy-i-zarubejnyy-opyt> (дата обращения: 06.06.2025).

⁶ Носенко Я. «Право на отключение»: актуально ли оно в условиях дистанционной работы? URL: <https://rb.ru/story/pravo-na-otklyuchenie/> (дата обращения: 06.06.2025).

5) право на отключение относится к новым цифровым (digital) правам, которое обеспечивает баланс интересов работника и работодателя (Kaishatayeva et al., 2024).

Представляется, что право на отключение требует нормативного закрепления по следующим причинам.

1. Преодоление негативных последствий для психологического здоровья работника, о которых говорилось выше (падение морального духа, усталость, нервные перегрузки).

2. Кажущаяся нецелесообразность закрепления данного права, ввиду недлительного характера уменьшения времени отдыха, является ошибочной. Это, в частности, подтверждается статистическими данными. Так, согласно данным отчета Австралийского института занятости работники перерабатывают 5,4 часов каждую неделю в связи с нарушением права на отключение в выходные и праздничные дни. Это «кража времени» доходит до 7 недель в год (Macdonald, 2023).

Право на отключение в зарубежных странах

Для формирования авторской позиции необходимо проанализировать судебную практику и зарубежное законодательство. В российской судебной практике напрямую не закрепляется термин «право на отключение». Фрагментарно в мотивировочной части решений встречается косвенное упоминание о том, что во время отдыха работник не обязан отвечать на телефонные звонки клиентов и директора. Так, Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2022 № 88-9098/2022⁷ решение судов первой и апелляционной инстанции оставлено в силе в части признания увольнения работника незаконным (в том числе за не ответ на телефонный звонок в нерабочие дни в период пандемии Covid-19).

Более подробно данный вопрос регламентируется в зарубежном законодательстве. Одной из первых стран, которая законодательно установила «право на отключение», является Франция. В ст. 55 Закона Франции от 08.08.2016 № 2016-1088 «О труде, модернизации социального диалога и безопасности профессиональной карьеры» (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)⁸ закрепляется положение, в соответствии с которым работодатель (при численности работников более 50 человек) должен заключить коллективное соглашение, направленное на осуществление работником своего «права на отключение». Если соглашение отсутствует, то принимается Устав (локальный нормативный акт) после консультации с производственным советом. Устав или коллективное соглашение должны определять условия реализации права на отключение, а также предусматривать проведение для сотрудников и руководящего состава мероприятий по обучению и повышению осведомленности о разумном использовании цифровых инструментов. Французский законодатель указал, что данное требование направлено не только на соблюдение положений о времени отдыха, но и на обеспечение права на личную или семейную жизнь. В случае если работодатель нарушает данные положения, то с него взыскивается

⁷ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2022 № 88-9098/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Закон Франции от 08.08.2016 № 2016-1088 «О труде, модернизации социального диалога и безопасности профессиональной карьеры» (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels). URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/2016-08-10> (дата обращения: 06.06.2025).

штраф, поступающий в специальные фонды в соответствии со ст. L2242-8 Трудового кодекса Франции⁹.

В Бельгии наряду с закреплением аналогичного положения о необходимости коллективных переговоров по вопросам реализации «права на отключение» установлено право работников бюджетного сектора не отвечать на рабочие сообщения и звонки во время отдыха. Одновременно с этим регламентирован запрет применения работодателем санкций к работникам, реализовавшим «право на отключение» (Закон об укреплении экономического роста и социальной сплочённости и Королевским указом от 02.12.2021).

В Испании «право на отключение» регламентировано в ст. 88 Закона от 05.12.2018 № 3/2018 «О защите персональных данных и гарантиях цифровых прав» (*Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*)¹⁰. В соответствии с вышеуказанной нормой работники и госслужащие в Испании имеют право на «цифровое отключение», которое обеспечивает уважение их времени отдыха, а также личную и семейную неприкосновенность. Конкретные меры и способы реализации данного права должны предусматриваться внутренней политикой предприятия, принимаемой работодателем посредством социального диалога с представителями работников. Законодатель напрямую указал, что «право на отключение» направлено на борьбу с компьютерной усталостью.

В Португалии согласно ст. 199-А Трудового кодекса Португалии (*Código do Trabalho*)¹¹ закрепляется обязанность работодателя воздерживаться от контакта с работником во время отдыха, за исключением форс-мажорных обстоятельств. При этом работники, воспользовавшиеся своим правом на отключение, не могут быть подвергнуты дискриминации (в части карьерного роста, привлечения к ответственности и т.д.). Нарушение этих положений работодателем влечет административную ответственность (п. 3 ст. 199-А Трудового кодекса Португалии).

В Италии «право на отключение» установлено в отношении «умных работников». Порядок реализации данного права согласовывается между работниками и работодателями или в порядке коллективно-договорного регулирования (например, компании *Varilla*, *Enel* и др.) (Weber & Llave, 2021).

В ФРГ вопрос права на отключение регламентируется на уровне корпоративных актов. Например, его закрепили такие компании, как *Volkswagen*, *BMW*, *Puma*. Работодателям запрещено отправлять электронные письма работнику в нерабочее время, а также осуществлять с ним иные контакты, за исключением чрезвычайных обстоятельств¹². Интересным является положение компании *Volkswagen* об автоматическом выключении серверов и (или) блокировке входящих сообщений¹³.

⁹ Трудовой кодекс Франции 03.01.1973 (*Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*). URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189527/?anchor=LEGIARTI000037389692#LEGIARTI000037389692 (дата обращения: 06.06.2025).

¹⁰ Закон Испании от 05.12.2018 № 3/2018 «О защите персональных данных и гарантиях цифровых прав» (*Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*). URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf> (дата обращения: 06.06.2025).

¹¹ Трудовой кодекс Португалии от 12.02.2009 (*Código do Trabalho*). URL: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (дата обращения: 06.06.2025).

¹² The right to disconnect. European Union, 2020. P. 4. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf) (accessed: 07.06.2025).

¹³ Кондратенко А. Право работников на оффлайн: российский и зарубежный опыт. URL: <https://www.law.ru/article/27181-pravo-rabotnikov-na-offlayn-rossiyskiy-i-zarubejnyu-opyt> (дата обращения: 06.06.2025).

В Нидерландах законодатель занял двойственную позицию, указав, что право на отключение является важным механизмом защиты прав работника, но при этом в отдельных секторах экономики оно может отсутствовать ввиду их особой важности. Специальный закон, посвященный данному вопросу, принят так и не был, лишь в отдельных нормативно-правовых актах, регулирующих преимущественно бюджетные сектора экономики (медицина, работа инвалидов и т.д.), закрепляются положения о праве работника не выходить на связь (Kaishatayeva et al., 2024) и т.д.

В Словении законодатель в 2024 году «Законом о внесении изменений в Закон о трудовых отношениях» (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D))¹⁴ закрепил в ст. 142 «Закона о трудовых отношениях» (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1))¹⁵ право работника на отключение через пассивную обязанность работодателя не препятствовать реализации работником своего права. На коллективно-договорном и локальном уровне (с учетом мнения профсоюза или, при его отсутствии, иных представительных органов работника) работодатель обязан закрепить уже активную систему мер, направленную на реализацию права работника на офлайн. Также закон возложил на работодателя дополнительную обязанность по информированию работника об имеющихся у него (работника) способах защиты им своих прав. Кроме этого, законодатель установил презумпцию добросовестности действий работника, что в значительной степени обеспечивает баланс интересов сторон трудовых отношений, перекладывая бремя доказывания на работодателя.

Проанализировав нормы о праве на отключение в зарубежном законодательстве, можно сделать следующие выводы:

1. В зависимости от способа регулирования «права на отключение» можно выделить следующие модели:

а) смешанная модель, подразумевающая правовую регламентацию «права на отключение» на нормативном уровне. При этом законодательные положения носят, как правило, рамочный характер и предусматривают конкретизацию на социально-партнерском или индивидуально-договорном уровне (например, Франция, Испания, Бельгия, Португалия и др.);

б) социально-партнерская модель, которая характеризуется установлением данного права в коллективно-договорных или локальных правовых актов отдельных компаний, при отсутствии законодательных положений (например, ФРГ).

2. В зависимости от субъектного охвата можно выделить следующие модели:

а) страны, в которых право на отключение распространяется на всех работников (Франция, Бельгия и др.);

б) страны, в которых право на отключение распространяется на дистанционных работников (Италия и др.);

в) страны, в которых право на отключение распространяется «de jure» на всех работников, а «de facto» в нормативных правовых актах закреплены специальные дополнительные правила для дистанционных работников (Испания и др.).

3. Зарубежное законодательство в содержание «права на отключение» закладывает следующие императивы:

¹⁴ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D). URL: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8708> (accessed: 07.06.2025).

¹⁵ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). URL: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (accessed: 07.06.2025).

- а) право не выходить на связь с работодателем и иными лицами (клиенты, непосредственные руководители и пр.) в период времени отдыха;
- б) запрет наложения санкций и проявления иных форм дискриминации в отношении работников, воспользовавшихся своим правом.

Содержательные элементы права на отключение: пути совершенствования

Изучив научные публикации, судебную практику и зарубежное законодательство перейдем к авторскому анализу «права на отключение» как ограничения прав работодателя. «Право на отключение» выступает гарантией для работника, но в то же время является ограничением для работодателя, то есть можно сказать, что ограничение выражается через упрямочивающую норму, как обратная сторона дозволения.

С точки зрения содержания «право на отключение» включает в себя следующие элементы:

- 1) право работника воздержаться от совершения действий по выходу на связь с работодателем по любым средствам связи для решения рабочих вопросов во время отдыха;
- 2) пассивная обязанность работодателя в виде запрета на осуществление коммуникации с работником во время отдыха (запрет как разновидность ограничений в трудовом праве).

Анализируя и разрабатывая модель «право работника на отключение» как ограничения для работодателя, необходимо ответить на ряд вопросов: кому принадлежит данное правомочие? В какой форме и в каком порядке работник может реализовать данное право? Существуют ли исключения из данного ограничения? Каким способом будет обеспечиваться реализация данного ограничения?

Разберем первый аспект (кому принадлежит данное правомочие?) Исходя из анализа теоретических положений и зарубежного законодательства, который проводился в начале научной статьи, по моему мнению, право на отключение должно распространяться на всех работников, а не только на дистанционных, по следующим причинам:

- а) признавая право на отключение элементом права на отдых, необходимо учитывать, что оно (право на отдых) распространяется на всех работников;
- б) нарушение права работника на отключение характерно не только для дистанционной работы, но и для стандартных форм занятости. Использование мессенджеров и иных форм электронной и телефонной связи предусматривается не только при дистанционной работе, критерии которой четко очерчены законом и не исчерпывают все случаи, при которых взаимодействие с работником происходит с помощью телекоммуникационных каналов связи;
- в) социально-психологические исследования, проводившиеся представителями различных государств, свидетельствуют о том, что проблема права на отключение существовала и до пандемии COVID-19, когда формы дистанционной занятости достигли своего пика. Так, исследование Harris Poll, проведенное Американской психологической ассоциацией, установило, что 30 % мужчин и 23 % женщин регулярно берут работу домой и в период препровождения досуга, что привело к формированию целой культуры работников («Always on»), чувствующих страх невыхода на связь¹⁶.

¹⁶ Kitchen M. How to Disconnect From 'Always On' Work Culture // The Wall Street Journal. 2018. 5 October. URL: <https://gregmckeown.com/wp-content/uploads/How-to-Disconnect-From-'Always-On'-Work-Culture-WSJ.pdf> (accessed: 07.06.2025).

Рассуждая о форме реализации данного права, следует отметить следующие моменты:

Во-первых, ввиду того, что нарушение данного права может происходить многократно и требует немедленного реагирования для предотвращения неправомерных действий со стороны работодателя и (или) подчиненных ему лиц, то представляется, что форма его реализации не всегда должна предусматривать обязательную письменную процедуру по предварительному предупреждению.

За основу может быть взят механизм самозащиты прав, уже существующий в трудовом праве и закрепленный в ст. 379 ТК РФ¹⁷. В аспекте реализации права на отключение он будет предусматривать направление работником работодателю письменного уведомления-объяснения о причинах невыхода на связь. Разумеется, закрепление обязанности по письменному уведомлению за каждый звонок во внерабочее время приведет к доведению данного права до абсурда и затруднит механизм его реализации. Поэтому видится, что необходимость предоставления письменного объяснения должна носить заявительный характер (по требованию работодателя). Такое требование работодатель может запросить как в ходе процедуры необоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности за невыход на связь, так и во внесдисциплинарном порядке (если во внесдисциплинарном порядке работодатель запрашивает объяснение, то предоставление объяснения является правом, а не обязанностью работника). Но при этом за работником закрепляется право заранее направить работодателю уведомление о причинах невыхода на связь во избежание инициирования в будущем процедуры по привлечению к дисциплинарной ответственности.

Считаю, что в целях упрощения возможной процедуры доказывания при разрешении трудового спора требование работодателя и объяснение и (или) уведомление работника о невыходе на связь должны быть оформлены в письменной форме или в локальном нормативном акте может быть предусмотрен иной порядок (объяснения в мессенджере и т.п.).

Анализируя вопрос исключительных обстоятельств, когда работник обязан выйти на связь даже в нерабочее время, подчеркнем следующие аспекты:

Во-первых, в качестве модели может быть взят механизм привлечения работника к сверхурочной работе, регламентированный в ст. 99 ТК РФ. Так, при наличии чрезвычайных и иных обстоятельств работник не имеет право на отключение (похожая модель реализована в Нью-Йорке, где выход на связь допускается в чрезвычайных обстоятельствах¹⁸). Но возникает другая проблема: как работник должен узнать, звонок или сообщение затрагивают эти обстоятельства или нет? Представляется, что в данной ситуации при решении вопроса о правомерности или противоправности действий работника должен действовать принцип добросовестности. То есть если работник был письменно предупрежден работодателем о наличии чрезвычайных и иных обстоятельств (в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ, ст. 99 ТК РФ), но при этом, игнорируя данный факт, реализовал свое право на отключение, то данное деяние может являться основанием наложения дисциплинарного взыскания. Если

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

¹⁸ Файзуллина Л. Right to disconnect как новый вид права в зарубежных странах // *Zakon.ru* : юридический интернет-портал. 2024. 26 марта. URL: https://zakon.ru/blog/2024/3/26/right_to_disconnect_kak_novuj_vid_prava_v_zarubezhnyh_stranah (дата обращения: 06.06.2025).

работник не знал и не мог знать о наличии таких обстоятельств, то негативных последствий для него не будет. При этом важно подчеркнуть: так как работник является экономически слабой стороной трудовых отношений, то бремя доказывания осведомленности работника и соблюдения процедуры ст. 99 и 113 ТК РФ должно лежать на работодателе.

Во-вторых, выход на связь работника во время отдыха должен оплачиваться в повышенном размере, как и при оплате сверхурочных работ, либо, как альтернатива, допустимо установление системы премирования работника.

Далее перейдем к анализу способов реализации «права на офлайн» как ограничения в трудовом праве. Представляется, что для реализации права на отключение требуется целый комплекс мер, который с учетом анализа зарубежного законодательства и иностранных научных публикаций можно разделить на две большие группы в зависимости от характера воздействия.

1. Ограничения в виде дополнительных обязанностей, запретов для работодателя:

а) штрафные санкции (например, США, Франция и т.д.);

б) обязанность по совершению действий и (или) запрет, предупреждающие нарушение права на отключение. Речь идет преимущественно об обязанности отключать корпоративную электронную почту, мессенджеры. Так, например, корпоративные соглашения таких компаний, как Allianz France, KEDGE, предусматривают прямой запрет на отправку писем работникам в нерабочее время, и система в случае отправки после установленного срока доставит письмо лишь в рабочий день¹⁹ (Toor, 2021);

в) привлечение работодателя к ответственности (например, Португалия).

2. Предоставление дополнительных правомочий работнику, таких как право на отключение сотовой связи и электронной почты, право на «игнорирование вызовов» и др. Так, даже крупные компании разрабатывают технологии, направленные на реализацию работником права на отключение (например, режим «не беспокоить» и функции Google календаря «Рабочее время») (Noval, 2022).

3. Меры процессуального воздействия. Нарушение права на отключение в Ирландии не влечет ответственности для работодателя, а может лишь являться дополнительным доказательством противоправности действий работодателя в инициированном по другому вопросу процессе (например, по вопросу наложения дисциплинарного взыскания)²⁰.

Проецируя данные меры через призму российского трудового законодательства, необходимо подчеркнуть следующее:

1) Внедрение штрафных санкций в российскую правовую систему непосредственно связано с вопросом ответственности, потому что штраф является административным и уголовным наказанием. Штрафы, установленные ст. 5.27 КоАП РФ²¹,

¹⁹ Toor A. France's 'right to disconnect' is a nice idea, but it's also pretty vague // The Verge. 2017. 11 January. URL: <https://www.theverge.com/2017/1/11/14229000/france-email-law-right-to-disconnect> (accessed: 07.06.2025).

²⁰ Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect. Ireland // URL: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/code-of-practice-on-the-right-to-disconnect.pdf> (accessed: 07.06.2025).

²¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1, ст. 1.

не в полной мере обеспечивают реализацию норм трудового права ввиду их относительно небольшого размера. Поэтому внедрение штрафных санкций будет требовать изменения административного законодательства. В качестве предложений можно рассмотреть добавление новой части 8 в ст. 5.27 КоАП РФ об установлении отдельного состава по нарушению права на отключение с закреплением повышенного размера штрафа.

2) Регламентация положений о необходимости отключать корпоративную почту и иных мерах предупреждения/профилактики данной категории правонарушений представляется целесообразным. Но с учетом снижения роли коллективных договоров и соглашений, а также в связи с трудностью обеспечения их исполнения, представляется необходимым закрепить данное положение на законодательном уровне. Хотя бы общее положение с указанием обязанности работодателя по его конкретизации на локальном или коллективно-договорном уровне.

Заключение

По результатам анализа права на отключение работника можно внести следующие предложения по совершенствованию российского законодательства. С точки зрения юридической техники и ввиду относительно небольшого объема накопленного правового материала необходимость принятия отдельного закона отсутствует. Целесообразным представляется добавление статьи 113.1 в главу 18 в ТК РФ, посвященной праву работника на отключение.

В ст. 113.1 предлагается закрепить следующие аспекты:

1. Содержание права на отключение: а) право работника воздержаться от совершения действий по выходу на связь с работодателем по любым средствам связи для решения рабочих вопросов во время отдыха; б) пассивная обязанность работодателя в виде запрета осуществления коммуникативных связей с работником во время отдыха (запрет как разновидность ограничений в трудовом праве).

2. Форму реализации права. Путем направления письменного (или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом) уведомления и (или) объяснения о реализации права на отключение по требованию работодателя или в добровольном порядке.

3. Исключения по аналогии с моделью привлечения к сверхурочным работам в чрезвычайных и иных ситуациях, предусматривающих обязанность работника выйти на связь без его согласия, но только в случаях соблюдения работодателем процедуры, предусмотренной ст. 99 ТК РФ или ст. 113 ТК РФ.

4. Оплату периода времени, когда работник отказался от реализации права на отключение, не ниже чем в двойном размере.

5. Последствия нарушения права работника на отключение работодателем в виде возможности привлечения последнего к административной ответственности.

6. Положение о том, что работодатель на коллективно-договорном или локальном уровне должен определить порядок отключения корпоративной почты с целью реализации прав работников на отключение, а также право работодателя предусмотреть дополнительные меры компенсации потраченного работником времени (ввиду нарушения права на офлайн) в период отдыха.

References / Список литературы

- Arendt, H. (1958) *The Human Condition*. 2nd ed. Chicago, University of Chicago Press.
- Baek, S.-U., Won, J.-U. & Yoon, J.-H. (2023) The role of work-family conflict in the association between long working hours and workers sleep disturbance and burnout: Results from the sixth Korean Working Conditions Survey. *BJPsych Open*. 9 (5), e165. <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.555> EDN: AVMTFB.
- Butler, H. (2020) Work Yourself to Death: The Honorable Way to Die for the Sarariiman. In: *Historical Perspectives: Santa Clara University Undergraduate Journal of History Series II*. 25, 7.
- Chesalina, O. (2021) The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law. *Russian Law Journal*. 9 (3), 36–59. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-93-36-59>. EDN: UNWVIP.
- Golding, G. (2023) The right to disconnect in Australia: Creating space for a new term implied by law. *The University of New South Wales Law Journal*. 46 (2), 728–757. <https://doi.org/10.53637/hjmq5885> EDN: XYVLPW.
- Hopkins, J. (2024) Managing the Right to Disconnect – A Scoping Review. *Sustainability*. 16 (12), 4970. <https://doi.org/10.3390/su16124970> EDN: GLXRIO.
- Jaworska, K. (2022) The Right to Disconnect. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*. 29 (1), 51–58. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.22.005.15373> EDN: RFXFXP.
- Kaishatayeva, A., Ibragimova, F., Bayazitova, R. & Yessenzholov, N. (2024) Right to disconnect: Complexities of legalization (in the context of international regulatory experience). *Journal of Law and Sustainable Development*. 12 (2), e3089. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i2.3089> EDN: OKHZOY.
- Keightley, S., Duncan, M. & Gardner, B. (2023) Working from home: Experiences of home-working, health behaviour and wellbeing during the 2020 UK Covid-19 lockdown. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 65 (4), 330–336. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002757> EDN: EVXXPS.
- Keightley, S., Pollmann, A., Gardner, B. & Duncan, M. (2024) Psychological responses to home-working practices: A network analysis of relationships with health behaviour and wellbeing. *Behavioral Sciences*. 14 (11), 1039. <https://doi.org/10.3390/bs14111039> EDN: XBZANV.
- Krylov, K.D. & Chesalov, I.A. (2022) Raising the right to a safe and healthy working environment. *Education and Law*. (11), 43–48. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/2076-1503-2022-11-43-48> EDN: CYBCAC.
- Крылов К.Д., Чесалов И.А. Возвышение права на безопасную и здоровую производственную среду // Образование и право. 2022. № 11. С. 43–48. <https://doi.org/10.24412/2076-1503-2022-11-43-48> EDN: CYBCAC.
- Lushnikova, M.V. & Dzhidzhavadze, L.G. (2021) Restrictions in labor law: Theory of the issue and practice of application. *Bulletin of Yaroslavl State University named after P.G. Demidov. The Humanities series*. 15 (4(58)), 542–551. (In Russian). <https://doi.org/10.18255/1996-5648-2021-4-542-551> EDN: GZHXZR.
- Лушников М.В., Джиджавадзе Л.Г. Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2021. Т. 15. № 4 (58). С. 542–551. <https://doi.org/10.18255/1996-5648-2021-4-542-551> EDN: GZHXZR.
- Macdonald, F. (2023) *Short changed: Unsatisfactory working hours and unpaid overtime – 2023 update*. Australia Institute Centre for Future Work: Griffith, Australia. URL: <https://apo.org.au/node/325054> (accessed: 06th June 2025).
- Noval, S.M.R. (2017) *Labor law: the essence of the ideal of justice in the labor system [Hukum ketenagakerjaan: hakikat cita keadilan dalam sistem ketenagakerjaan]*. Refika Aditama, Bandung Publ. (In Indonesian).
- Noval, S.M.R. (2022) Evolution of workers' rights in the digital era prawacana right to disconnect in Indonesia [Evolusi hak pekerja di era digital prawacana right to disconnect di Indonesia].

- Journal Of Noble Law [Jurnal Bina Mulia Hukum]*. 6 (2), 234–257. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637> EDN: KLMPWD. (In Indonesian).
- Rebelo, G., Delaunay, C., Diamantino, M.D. & Almeida, A.R. (2024) Telework and Women's Perceptions on the Right to Disconnect – An Exploratory Study in Portugal. *Administrative Sciences*. 14 (10), 261. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1181/1/012013> EDN: AQWJHR.
- Shaari, S. & Amirul, S. (2023) Flexible Working Arrangements (FWAs) in Malaysia: The Missing Component of the Right to Disconnect. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 1181 (1), 012013. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1181/1/012013> EDN: KNJULC.
- Shuraleva, S.V. (2021) The right of a remote worker to privacy. *Labor law in Russia and abroad*. (4), 32–34. (In Russian). <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-4-32-34> EDN: FVHRDB. Шуралева С.В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 32–34. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-4-32-34> EDN: FVHRDB.
- Timellini, C. (2020) Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition. In: Wratny, J. & Ludera-Ruszel, A. (eds.) *New Forms of Employment*. Wiesbaden, Springer Publ.
- Vakariuk, L.V. & Getmantseva, N.D. (2024) To the issue of the right of employees to disconnect: A comparative analysis [До питання про право працівників на «відключення»: Компаративний аналіз]. *Uzhhorod National University Herald Series Law [Науковий вісник ужгородського національного університету. Серія: право]*. 2 (82), 21–28. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.3> EDN: MEXIXF.
- Von Bergen, C.W., Bressler, M. & Proctor, T.L. (2019) On the grid 24/7/365 and the right to disconnect. *Employee Relations Law Journal*. 45 (2), 3–20.
- Weber, T. & Llave, O.V. (2021) *Right to disconnect: Exploring company practices*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices> (accessed: 7th June 2025).

Сведения об авторе:

Джиджавадзе Леван Гияевич – ассистент кафедры трудового и финансового права, аспирант, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова; Российская Федерация, 150000, Ярославская область, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14

ORCID: 0000-0002-3745-5397; SPIN-код: 8207-8096

e-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru

About the author:

Levan G. Dzhidzhavadze – Assistant of the Department of Labor and Financial Law, postgraduate student, P.G. Demidov Yaroslavl State University; 14 Sovetskaya str., Yaroslavl, 150000, Yaroslavl Region, Russian Federation

ORCID: 0000-0002-3745-5397; SPIN-code: 8207-8096

e-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru