

ПРАВО НА ОТКЛЮЧЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ СОКРАЩЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ

Чаплашкин Н.В.¹

Ключевые слова: шестичасовой рабочий день, дистанционная работа, ненормированный рабочий день, эпизодичность, четырехдневная рабочая неделя, Трудовой Кодекс РФ, гибкий график.

Аннотация

Цель работы: выявить основные проблемы размывания границ между рабочим и личным временем в контексте вопроса сокращения продолжительности рабочей недели.

Методы исследования: общенаучные методы анализа и синтеза, системный метод, вторичный анализ результатов социологических исследований, факторный анализ, позволивший установить влияние различных факторов, определяющих выбор или отказ субъектов трудовых отношений от модели сокращенной продолжительности рабочего времени.

Результаты: раскрывается системная проблема размывания границ между рабочим и личным временем на фоне актуализации в России дискуссии о сокращении продолжительности рабочей недели. Анализируется внесенный в Государственную Думу законопроект о переходе на 30-часовую рабочую неделю. Анализ законопроекта показал, что формальное сокращение нормы часов без системных правовых изменений не достигнет декларируемых целей. На основе анализа зарубежного опыта введения «права на отключение» и российских правовых коллизий предлагаются конкретные меры для интеграции данного права в отечественное трудовое законодательство. Ключевым условием эффективности реформы является законодательное закрепление «права на отключение», подкреплённое сужением сферы применения ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ) и введением чётких критериев учёта рабочего времени. Только такой комплексный подход позволит защитить вновь обретенное время отдыха от цифровых посягательств, превратив сокращение рабочей недели в реальный инструмент повышения качества жизни и развития человеческого капитала.

Научная новизна: доказано, что формальное сокращение нормы часов без одновременного законодательного закрепления «права на отключение» и корректировки смежных институтов (ненормированного рабочего дня) может привести к нулевому или отрицательному эффекту.

DOI: 10.24412/2226-0692-2026-1-226-233

Введение

Вопрос о сокращении нормальной продолжительности рабочей недели, носящий волнообразный характер [1], в последнее время вновь стал актуальным в общественно-политической повестке России. Ярким свидетельством этого стал внесенный 10 декабря 2025 года в Государственную Думу законопроект, предполагающий установление в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) максимальной продолжительности рабочего времени на уровне 30 часов в неделю при пятидневке². Однако данная инициатива встречает

не только поддержку, но и скепсис, основанный как на вопросах оплаты труда, так и на стереотипах об организации досуга и экономических рисках. Характерно в этом отношении заявление заместителя президента Российской академии образования Геннадия Онищенко, который выразил опасение, что при переходе на четырехдневную неделю гражданам «станет скучно» и они будут думать, «куда себя деть» в появившееся свободное время, одновременно указав на потенциальные негативные последствия для экономики³. Этот комментарий, как бы к нему ни относилась общественность, рельефно

8#bh_histras (дата обращения: 26.01.2026).

² Официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1092763->

³ URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/12/21/27467101.shtml> (дата обращения: 26.01.2026).

¹ Чаплашкин Николай Владимирович, кандидат социологических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса, советник генерального директора ФГБУ «Центр развития образования и международной деятельности («Интеробразование»)), доцент ФГБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва, Российская Федерация. E-mail: kalyan82@rambler.ru

обозначает два уровня проблем: социокультурный (неготовность к суверенному распоряжению временем) и экономико-управленческий (риск падения производительности).

Минтруд России неоднократно указывал, что действующий ТК РФ (ст. 100) и так позволяет устанавливать любой график работы, включая сокращенную неделю, по соглашению сторон⁴.

Однако, как показывает практика, существующая правовая рамка не стимулирует такие изменения.

Яркой иллюстрацией служит опыт соседнего Казахстана, где с 1 июля 2023 года вступили в силу нормы, разрешающие по соглашению сторон чередовать четырехдневную, пятидневную и шестидневную рабочую неделю⁵. Однако согласно опросу портала HeadHunter Казахстан, проведенному спустя месяц после нововведений, ни одна из 83 участвовавших компаний не реализовала эту возможность, а 69% даже не рассматривали ее, ссылаясь на специфику производства и предоставления услуг⁶. К концу 2025 года эксперты также сходятся во мнении, что данные нормы на практике так и не начали реализовываться⁷. Данный пример демонстрирует, что предоставление формальной возможности без создания механизмов, защищающих временные границы труда, не приводит к реальным изменениям.

Парадоксальным образом декларируемая гибкость в организации трудового процесса зачастую оборачивается своей противоположностью — неконтролируемым увеличением фактического времени занятости и стиранием границ между трудом и отдыхом [2].

Массовый переход на дистанционную работу в период пандемии COVID-19 в России обнажил системную проблему: гибкость графика при отсутствии четких правил приводит к размыванию рабочего дня [3, 4]. Многочисленные наблюдения фиксируют увеличение средней продолжительности рабочего дня на 2—2,5 часа, рост числа рабочих контактов в нерабочее время и распространение синдрома эмоционального выгорания⁸. Таким образом, ответ

на опасения, подобные высказанным Г. Онищенко, лежит не в отказе от сокращения рабочего времени, а в создании условий, при котором высвобожденное время останется неприкосновенным для работы.

Ключевым таким условием является институт «права на отключение» (right to disconnect). Под ним понимается гарантированная работнику возможность не исполнять трудовые обязанности, не осуществлять коммуникации с работодателем, коллегами или клиентами с помощью цифровых средств связи (электронная почта, мессенджеры, корпоративные платформы) в установленное нерабочее время, в дни еженедельного отдыха (выходные) и в период отпуска [5].

В контексте реформирования рабочего времени вопрос о его законодательном закреплении представляется необходимым для обеспечения эффективности и целостности самой реформы.

Обратная сторона гибкости: размывание границ и удлинение рабочего дня

Результаты авторского социологического исследования, проведенного в конце 2024 года (N = 250 респондентов), выявили устойчивую тенденцию к сверхнормативной занятости. Около 30% опрошенных констатировали, что им систематически или периодически приходится задерживаться на работе, ссылаясь на увеличение объема задач и укорененную корпоративную культуру переработок.

Примечательным является ответ этой же группы на вопрос о предпочтительном формате сокращенной рабочей недели. Большинство выбрало модель «четыре рабочих дня по 10 часов» (40 часов в неделю), а не модели с фактическим сокращением общего времени труда (4x8 или 5x6 часов) (таблица 1) [6].

⁴ Минтруд не увидел предпосылок для введения четырехдневки в России. URL: <https://www.interfax.ru/russia/769347> (дата обращения: 26.01.2026).

⁵ 4-дневная рабочая неделя в Казахстане появится с июля 2023 года. URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/4-dnevnyaya-rabochaya-nedelya-kazahstane-poyavitsya-iyulya-497206/ (дата обращения: 26.01.2026).

⁶ Ни одна компания в Казахстане не перешла на четырехдневную неделю. URL: <https://newtimes.kz/obshchestvo/173305-ni-odna-kompaniya-v-kazahstane-ne-pereshla-na-chetyrehdnevnyuyu-nedelyu> (дата обращения: 26.01.2026).

⁷ Не много ли мы работаем? Возможна ли в Казахстане четырехдневная рабочая неделя // Информационный портал Tengrinews.kz. URL: <https://tengrinews.kz> (дата обращения: 26.01.2026).

⁸ В России две трети работников получают деловые звонки и сообщения в нерабочее время. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2024/09/30/1065303-v-rossii-dve-treti-rabotnikov-poluchayut-delovie-zvonki-i-soobscheniya-v-nerabochee-vremya> (дата обращения: 26.01.2026).

Таблица 1

Предпочтение респондентов по режиму сокращенного режима рабочей недели в зависимости от текущего рабочего графика

Текущий рабочий график / Режим сокращенной рабочей недели	6 ч. в день / 5 дней	10 ч. в день / 4 дня	8 ч. в день / 4 дня
Работаю полный рабочий день, но можно уйти с работы пораньше, если выполнил текущую работу	55,9%	23,5%	20,6%
Работаю полный рабочий день и ухожу с работы вовремя	21,8%	19,2%	59,0%
Периодически приходится задерживаться на работе на непродолжительное время	32,1%	25,0%	42,9%
Периодически приходится задерживаться на работе на продолжительное время	32,0%	40,0%	28,0%
Приходится задерживаться на работе для галочки	0,0%	0,0%	100,0%
Приходится оставаться на работе из-за того, что работы стало больше	18,2%	54,5%	27,3%
Работы не стало больше, но приходится постоянно задерживаться из-за того, что работы всегда много	9,1%	72,7%	18,2%
Самозанятый / ИП (режим и график зависит только от себя)	21,7%	13,0%	65,2%
Не работаю	48,6%	22,9%	28,6%
Затрудняюсь ответить	25,0%	75,0%	0,0%
ВСЕГО	31,6%	27,2%	41,2%

Это можно интерпретировать как рациональную поведенческую адаптацию: работники, уже находящиеся в режиме хронических переработок, не верят в возможность реального сокращения своего рабочего дня. Они предпочитают «упаковать» неизбежные переработки в формальный график, получая взамен дополнительный выходной день, надеясь таким образом хотя бы структурно защитить часть личного времени.

Этот выбор может говорить о том, что проблема не в избытке свободного времени, а в его тотальном поглощении работой, что лишает человека навыков и пространства для его содержательного использования.

Данные предпочтения указывают на глубинную системную проблему, которая не будет решена простым изменением цифры нормы часов в ТК РФ. Законопроект о 30-часовой неделе, по сути, предлагает лишь первую и самую простую из трех выделяемых в мировой практике базовых моделей сокращения [7]:

- пятидневная неделя с сокращенным днем (6 часов, 30 часов в неделю);
- четырехдневная неделя с сохранением нормальной дневной нормы (8 часов, 32 часа в неделю);

- четырехдневная неделя со сжатым графиком (10 часов, 40 часов в неделю — что не является сокращением в строгом смысле).

Как показывает анализ текста законопроекта, он ограничивается изменением базовых норм продолжительности труда (статьи 91, 92 ТК РФ) и соответствующим пересчетом для отдельных категорий работников.

При этом в нем полностью отсутствуют нормы, направленные на обеспечение соблюдения этих новых временных границ.

Без таких механизмов реализация шестичасового рабочего дня на практике будет означать лишь формальное изменение условий в трудовом договоре при сохранении прежнего объема задач и культуры постоянной доступности. Фактическая занятость может легко вернуться к 8—10 часам, сводя на нет потенциальные позитивные эффекты, декларируемые авторами законопроекта.

По мнению авторов законопроекта, сокращение максимальной продолжительности рабочего времени объективно обусловлено ускорением научно-технического прогресса и автоматизацией производства. С учетом роста номинального показателя ВВП России и развития технологий, сокращение

продолжительности рабочего времени до максимальных 30 часов в неделю позволит:

1) увеличить производительность труда за счет повышения ответственности и мотивации работников, появления дополнительного времени отдыха;

2) обеспечить рост уровня жизни населения Российской Федерации;

3) приведет к уменьшению уровня стресса и выгорания у сотрудников, снижению заболеваемости и, как следствие, сокращению числа больничных;

4) окажет плодотворное влияние на здоровье и благополучие трудящихся граждан;

5) позволит работникам уделять внимание дополнительному профессиональному образованию, что приведет к повышению эффективности работников и их уровня образования;

6) в социальной сфере даст возможность гражданам освободившееся время проводить с семьей, что может благотворно сказаться на демографической ситуации и социализации подрастающего поколения;

7) повлечет повышение уровня дохода трудящихся, работники смогут получать достойную оплату за сверхурочные часы.

Аналогично, переход на четырехдневку по любой модели столкнется с проблемой «фантомной пятницы», когда сотрудникам придется де-факто работать в выходной из-за необходимости взаимодействия с контрагентами, живущими в пятидневном ритме, или из-за непрерывности производственных циклов.

Зарубежный опыт законодательного закрепления «права на отключение»

Мировой опыт демонстрирует, что «право на отключение» является не дополнительной льготой, а необходимым условием гибких форм занятости и сокращенного рабочего времени, призванным защитить инвестиции в человеческий капитал и производительность [8]. Его практическое использование происходит по нескольким моделям.

1. Прямое законодательное закрепление с детальной регламентацией. Классический пример — Франция (с 2017 г.), где компании с численностью более 50 человек обязаны вести переговоры с профсоюзами об установлении «часов тишины». В Испании (2021) и Португалии (2021) закон прямо обязывает работодателей уважать время отдыха, предусматривая значительные штрафы. В Бельгии (2022) контакт в нерабочее время разрешен лишь в исключительных обстоятельствах.

2. Законодательное установление общих принципов с отсылкой к коллективно-договорному регулированию. Данная модель распространена в странах с сильными традициями социального

партнерства (Италия, Германия). Закон задает рамку, а конкретные правила разрабатываются в отраслевых или корпоративных соглашениях.

3. Корпоративные инициативы. Ряд крупных международных компаний (Volkswagen, BMW, Puma) самостоятельно внедрили политики, отключающие серверы корпоративной почты в нерабочее время, руководствуясь заботой о производительности и здоровье персонала⁹.

Эффективность «права на отключение» напрямую зависит от его взаимодействия с другими институтами трудового права, такими как нормы о сверхурочной работе и ненормированном рабочем дне. Как верно отмечает Н.Л. Лютов, любая норма, ограничивающая работу после окончания дня, может быть нивелирована существованием института ненормированного рабочего дня, если последний применяется чрезмерно широко и нечетко [9].

Российские правовые коллизии

В российском трудовом праве «право на отключение» в его развитом виде отсутствует. Существующие нормы носят фрагментарный и противоречивый характер.

С одной стороны, ст. 312.4 ТК РФ для дистанционных работников устанавливает, что «время взаимодействия... включается в рабочее время». Попытка расширить эту гарантию была предпринята в законопроекте № 973264-7 (2020), введившем статью о «праве на неприкосновенность времени отдыха»¹⁰, которая, по замыслу авторов, должна была квалифицировать несанкционированные контакты как сверхурочную работу¹¹.

С другой стороны, вся логика защиты личного времени разрушается существованием и широким, зачастую произвольным применением ст. 101 ТК РФ о ненормированном рабочем дне. На практике эта статья часто становится легальным основанием для постоянных «подключений» сотрудников, особенно в сферах управления, IT, консалтинга.

Данная норма позволяет работодателю эпизодически привлекать отдельных сотрудников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени без оформления сверхурочной работы и без повышенной оплаты в отдаленной перспективе. Ключевая проблема заключается в законодательно не определенном критерии

⁹ Volkswagen Agrees to Curb Company E-Mail in Off Hours. URL: <https://www.nytimes.com/2011/12/24/business/volkswagen-curbs-company-e-mail-in-off-hours.html> (дата обращения: 26.01.2026).

¹⁰ Законопроект № 973264-7 (2020). Система обеспечения законодательной деятельности Государственной автоматизированной системы «Законотворчество».

¹¹ В Госдуме заявили, что «право на офлайн» осталось в проекте об «удаленке». URL: <https://rg.ru/2020/11/26/v-gosdume-zaiavili-cto-pravo-na-oflajn-ostallos-v-proekte-ob-udalenske.html> (дата обращения: 26.01.2026).

«эпизодичности», что создаёт широкие возможности для злоупотреблений.

Сложившаяся правоприменительная практика пытается восполнить этот пробел. Так, в методических рекомендациях Роструда указано, что привлечение должно носить именно нерегулярный характер и, как правило, не должно происходить более трёх раз в неделю¹². Однако данный документ носит разъяснительный, а не нормативный характер. Сам факт необходимости подобных разъяснений свидетельствует о массовости нарушений и системной неясности нормы. В условиях дистанционной и гибридной занятости «эпизодическое» взаимодействие после формального окончания рабочего дня (звонок, ответ на сообщение) легко превращается в систематическую практику, полностью нивелируя границу между рабочим и личным временем.

Возникает фундаментальная коллизия: любая попытка квалифицировать несанкционированный цифровой контакт как сверхурочную работу (по логике ст. 312.4 ТК РФ) наталкивается на «легальный» обходной путь через ненормированный день, трактовка которого остаётся на усмотрение работодателя. Безусловно, работник, чьи права систематически нарушаются таким образом, может обратиться в Государственную инспекцию труда или в суд (ч. 2 ст. 352, ст. 356, ч. 1 ст. 391 ТК РФ). Однако это возлагает бремя доказательств и активных действий на самую уязвимую сторону трудовых отношений, что нельзя считать эффективным механизмом профилактики нарушений.

Таким образом, для эффективного внедрения «права на отключение» и реализации целей сокращения рабочего времени необходима комплексная законодательная поправка, включающая введение прямой нормы о праве на отключение.

Целесообразно дополнить раздел V ТК РФ «Время отдыха» новой ст. 107.1, гарантирующей работнику право не осуществлять трудовые коммуникации в нерабочее время, за исключением чрезвычайных случаев, подлежащих учету и оплате, следующего содержания: «Работник имеет право на отключение от средств трудовой коммуникации в установленные для него нерабочее время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Обращение работодателя к работнику в указанные периоды допускается только в случаях, предусмотренных трудовым или коллективным договором, и подлежит учету и оплате в соответствии с настоящим Кодексом».

Однако для реального обеспечения права на отключение недостаточно ввести новую отдельную статью. Требуется комплексная поправка, уточняющая и сужающая сферу применения ст. 101 ТК РФ, в том числе контексте дистанционного труда. В неё должно быть включено:

1. Чёткое определение «эпизодичности» (например, с указанием максимального допустимого количества случаев привлечения за отчётный период), исключающее её трактовку как регулярной практики.

2. Прямой запрет на использование режима ненормированного рабочего дня для регулярного дистанционного взаимодействия посредством электронных средств связи. Такое взаимодействие должно однозначно квалифицироваться как работа, подлежащая учёту и оплате в установленном порядке.

3. Безусловное требование фиксации каждого случая привлечения к работе в условиях ненормированного дня (например, приказом или записью в электронной системе учёта) даже при отсутствии дополнительной оплаты, для исключения неконтролируемого злоупотребления.

Только подобное уточнение создаст правовую преграду для скрытой интенсификации труда как в настоящее время, так и после возможного формального сокращения рабочего дня и позволит праву на отключение работать не как декларация, а как реальный механизм защиты времени отдыха.

Помимо нормативного закрепления «права на отключение», трудовое законодательство должно обязать работодателей включать вопросы «цифрового отдыха» [10] в повестку переговоров с представителями работников. Это позволит учесть отраслевую и корпоративную специфику.

До внесения соответствующих изменений в ТК РФ компаниям, планирующим или рассматривающим вариант перехода на сокращенную неделю, рекомендуется разрабатывать внутренние документы, закрепляющие правила коммуникации во внерабочее время, в качестве приложения к коллективному договору или правилам внутреннего трудового распорядка.

Хотелось бы отметить, что процесс ненормированности рабочего дня имеет двойственный характер.

Практическая сложность и двойственность проблемы «ненормированности» без надлежащего учёта ярко иллюстрируется судебной практикой. Показателен казус, рассмотренный Третим кассационным судом общей юрисдикции в 2025 году¹³.

Работник в Мурманске требовал оплаты за регулярные задержки на рабочем месте после окончания установленного рабочего дня, трактуя их как сверхурочную работу. Первоначальная инстанция частично встала на его сторону. Однако кассация

¹² Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований (утв. Рострудом).

¹³ Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции № 8Г-11955/2025[88-12715/2025].

Заключение

отклонила иск, указав на принципиальный момент: «само по себе нахождение работника на территории работодателя не порождает последствий... в виде оплаты работы в повышенном размере». Ключевым оказалось отсутствие в деле доказательств того, что работа в этот период выполнялась «по инициативе работодателя».

Данный прецедент раскрывает системную проблему, ущербную для обеих сторон трудовых отношений.

Для работника — это невозможность доказать и получить компенсацию за реальные переработки, если работодатель не оформляет их документально.

В свою очередь, для работодателя всегда есть риск необоснованных финансовых претензий со стороны сотрудников, которые могут трактовать своё добровольное присутствие на работе как вынужденное.

В условиях дистанционной или гибридной занятости эта неопределённость достигает критического уровня: что считать «нахождением на территории» или «инициативой работодателя» — прочитанное после 18:00 сообщение в чате? Отправленный в выходной файл?

Таким образом, отсутствие процедурных и учётных механизмов создаёт питательную среду для конфликтов и девальвирует саму идею установленных границ рабочего времени. Сокращение рабочего дня без внедрения таких механизмов усугубит эту неопределённость. Законодательное закрепление права на отключение должно сопровождаться корреспондирующей обязанностью работодателя фиксировать любое привлечение к работе за установленными границами дня, а у работника должна быть простая возможность официально подтвердить такое распоряжение. Это защитит добросовестного работника от неоплачиваемого труда, а работодателя — от необоснованных претензий, превратив сокращённую неделю из поля для конфликтов в работающий правовой институт.

Актуальный законопроект о сокращении рабочей недели, несмотря на прогрессивность цели, содержит системный изъян, фокусируясь на количественной норме и игнорируя качественное преобразование трудовых отношений. Опасения и скепсис, подобные высказанным Г. Онищенко, отражают реальные риски, но указывают не на ту причину. Угрозу экономике и социальному самочувствию представляет не сокращение часов как таковое, а его неподготовленная реализация, при которой формальная норма конфликтует с практикой тотальной доступности.

Без одновременного закрепления «права на отключение» и реформы института ненормированного рабочего дня существует высокий риск того, что новая норма останется лишь формальностью, а практика хронических переработок и размывания границ труда усугубится.

Как показывает международный опыт, эффективное сокращение рабочего времени — это не просто арифметическое действие, а комплексная реформа, требующая создания правовых механизмов, защищающих восстановленное время отдыха от посягательств в форме постоянной доступности.

Внедрение «права на отключение» в российское законодательство является не дополнительным пожеланием, а необходимым условием для того, чтобы сокращение рабочей недели стало реальным шагом к повышению качества жизни, а не еще одним источником правовой неопределенности и трудового стресса, чтобы высвобожденное время не было поглощено переработками, а стало реальным ресурсом для семьи, образования и досуга, превращаясь из потенциального источника «скуки» в основу для развития человеческого капитала.

Учет данной проблемы в законодательной работе позволит избежать символического характера реформы и добиться ее практической результативности.

Литература

1. Чаплашкин Н.В., Григорович Е.А. Четырехдневная рабочая неделя: векторы развития идеи в России // Мониторинг правоприменения. 2024. № 2 (51). С. 113—123. DOI: 10.21681/2226-0692-2024-2-113-123. EDN: CAXGCU.
2. Чулкова Е.А. Сущность права на отдых // Вопросы российского и международного права. 2023. Т. 13. № 12-1. С. 87—96.
3. Былков В.Г. Организационные траектории развития дистанционной занятости // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 3. С. 567—586. DOI: 10.18334/et.9.3.114371. EDN: WRKHFG.
4. Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4 (41). С. 50—55.
5. Колесов Д.И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2022. № 6 (30). С. 85—96. DOI: 10.15211/vestnikieran620228596. EDN: GCSUGY.
6. Чаплашкин Н.В. Гибкий подход к организации четырехдневной рабочей недели: от теории к реализации // Вестник университета. 2025. № 11. С. 292—302.

7. Чаплашкин Н.В. Сокращенная рабочая неделя: от вопросов внедрения до реальных экспериментов на примере зарубежных практик // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2024. № 8. С. 102—110. DOI: 10.20339/AM.08-24.102. EDN: CXRIEN.
8. Мехдиев Т.Э. Право на отключение в фокусе принципа баланса между работой и личной жизнью // Право и государство: теория и практика. 2023. № 5 (221). С. 105—107.
9. Лютов Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы // Lex russica. 2021. № 74 (6). С. 36—45. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.
10. Хусяинов Т.М. Риски утраты права на отдых сотрудника в условиях цифровой экономики: право отключиться // Юридическая техника. 2019. № 13. С. 787—788.

SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE CONTEXT OF A REDUCTION IN THE LENGTH OF THE WORKING WEEK

Chaplashkin N.V.¹⁴

Keywords: *reduced working hours, six-hour workday, remote work, irregular working hours, episodic work, four-day workweek, Russian Labor Code, flexible schedule.*

Abstract

The purpose of this paper is to identify the key issues surrounding the blurring of boundaries between work and personal time in the context of a shorter workweek.

Research methods: *general scientific methods of analysis and synthesis, a systems approach, secondary analysis of sociological research results, and factor analysis, which allowed us to determine the influence of various factors determining whether labor market participants choose to accept or reject a shorter workweek.*

Results: *This article explores the systemic problem of blurring the boundaries between work and personal time amid the growing debate in Russia about reducing the workweek. It analyzes a bill submitted to the State Duma to transition to a 30-hour workweek. This analysis demonstrates that a formal reduction in the standard hours without systemic legal changes will not achieve its stated goals. Based on an analysis of international experience introducing the “right to disconnect” and Russian legal conflicts, specific measures are proposed for integrating this right into domestic labor legislation. A key condition for the reform’s effectiveness is the legislative enshrinement of the “right to disconnect”, reinforced by narrowing the scope of application of irregular working hours (Article 101 of the Labor Code of the Russian Federation) and introducing clear criteria for recording working hours. Only such a comprehensive approach will protect newly acquired leisure time from digital encroachment, transforming the shortening of the workweek into a tangible tool for improving quality of life and developing human capital.*

Scientific novelty: *The author demonstrates that formally reducing the standard working hours without simultaneously enshrining the “right to disconnect” in law and adjusting related institutions (such as irregular working hours) can lead to a zero or negative effect.*

References

1. Chaplashkin N.V., Grigorovich E.A. Chetyrekhodnevnaya rabochaia nedelia: vektory razvitiia idei v Rossii // Monitoring pravoprimeneniia. 2024. No. 2 (51). S. 113—123. DOI: 10.21681/2226-0692-2024-2-113-123. EDN: CAXGCU.
2. Chulkova E.A. Sushchnost’ prava na otдых // Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava. 2023. T. 13. No. 12-1. S. 87—96.
3. Bylkov V.G. Organizatsionnye traektorii razvitiia distantsionnoi zaniatosti // Ekonomika truda. 2022. T. 9. No. 3. S. 567—586. DOI: 10.18334/et.9.3.114371. EDN: WRKHFG.

¹⁴ **Nikolay V. Chaplashkin**, Ph.D. (Sociology), 3rd Class Active State Counsellor of the Russian Federation, Advisor to the Director General of the Center for the Development of Education and International Relations (Interobrazovaniye), Associate Professor of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation. E-mail: kalyan82@rambler.ru

4. Rudenko G.G., Dolzhenkova Iu.V. Distantсионная zaniatost': sovremennyye tendentsii transformatsii // Sotsial'no-trudovye issledovaniia. 2020. No. 4 (41). S. 50—55.
5. Kolesov D.I. Problema "prava na otkliuchenie": evropeiskii opyt // Nauchno-analiticheskii vestnik Instituta Evropy RAN. 2022. No. 6 (30). S. 85—96. DOI: 10.15211/vestnikieran620228596. EDN: GCSUGY.
6. Chaplashkin N.V. Gibkii podkhod k organizatsii chetyrekhdnevnoi rabochei nedeli: ot teorii k realizatsii // Vestnik universiteta. 2025. No. 11. S. 292—302.
7. Chaplashkin N.V. Sokrashchennaia rabochaia nedelia: ot voprosov vnedreniia do real'nykh eksperimentov na primere zarubezhnykh praktik // Alma Mater (Vestnik vysshei shkoly). 2024. No. 8. S. 102—110. DOI: 10.20339/AM.08-24.102. EDN: CXRIEN.
8. Mekhdiiev T.E. Pravo na otkliuchenie v fokuse printsipa balansa mezhdu rabotoi i lichnoi zhizn'iu // Pravo i gosudarstvo: teoriia i praktika. 2023. No. 5 (221). S. 105—107.
9. Liutov N.L. Novye normy o distantсионном trude: resheny li starye problemy // Lex russica. 2021. No. 74 (6). S. 36—45. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.
10. Khusiainov T.M. Riski utraty prava na otdykh sotrudnika v usloviakh tsifrovoi ekonomiki: pravo otkliuchit'sia // Iuridicheskaya tekhnika. 2019. No. 13. S. 787—788.

