



ЦИФРОВОЕ ОТСТРАНЕНИЕ ОТ ТРУДА: НОВАЯ ФОРМА ОГРАНИЧЕНИЯ ПРАВА НА ТРУД

Элмуродов Хусан Элмуродович

Самостоятельный соискатель Ташкентского
государственного юридического университета

E-mail: Husan.elmurodov@mail.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21253880>

Аннотация. В настоящей статье рассмотрено влияние возрастающей роли цифровизации и информационных технологий на отдельные трудовые отношения. Предпринята попытка рассмотреть цифровое отстранение от работы как самостоятельное правовое явление, являющееся одной из форм лишения права на труд. В статье исследуются формы реализации цифрового недопуска к работе, проблемы принятия работодателем алгоритмических решений, вопросы цифровой блокировки и её доказывания, материальной ответственности работодателя вынужденного цифрового прогула, а также современные проблемы восстановления цифрового доступа к работе как способа защиты права на труд. Автором предпринята попытка сформулировать определение понятия «цифровое отстранение от работы». Кроме того, разработан ряд научных выводов по вопросам цифрового отстранения от работы и разработаны предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Ключевые слова: отстранение от работы, цифровое отстранение, алгоритмическое управление, дистанционный труд, искусственный интеллект, платформенная работа, блокировка аккаунта, деактивация.

Право на труд как одно из основных социальных прав человека закреплено в ряде международных документов и национальных нормативно-правовых актов. Это право гарантируется Всеобщей декларацией прав человека, конвенциями Международной организации труда (МОТ) и Конституцией Республики Узбекистан. Согласно статье 42 Конституции Республики Узбекистан, каждый имеет право на достойный труд, свободный выбор профессии и вида деятельности, а также на труд в благоприятных условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В связи с быстрым ростом численности трудовых ресурсов в Узбекистане значение права на труд и свободный выбор профессии с каждым днём возрастает. В частности, по состоянию на 2024 год численность трудовых ресурсов в стране составила 20 086 200 человек,



численность трудоспособного населения – 19 904 500 человек, численность экономически активного населения – 15 097 900 человек, а численность занятых в экономике – 14 261 900 человек, а **ежегодный прирост численности населения составляет 1,8 %**¹. Следует отметить, что одними из ключевых факторов, обуславливающих нарушения права на труд, являются превышение предложения рабочей силы над спросом на рынке труда, а также доминирующее положение работодателя в системе трудовых правоотношений.

В трудовом законодательстве Республики Узбекистан предусмотрены различные формы лишения права на труд. К ним относятся незаконное увольнение, незаконный перевод на другую работу, необоснованный отказ в приёме на работу, а также отстранение от работы, задержка трудовой книжки, неисполнение решений по трудовым спорам.

Цифровизация и информационные технологии всё глубже проникают во все сферы общественной жизни, в частности, на общегосударственном уровне были приняты специальные программы². В результате этого из года в год возрастает число лиц, осуществляющих трудовую деятельность посредством онлайн или локальных платформ, а также использующих специализированное программное обеспечение для выполнения трудовых обязанностей. Вместе с тем всё чаще имеют место случаи ограничения их цифрового доступа к таким платформам или программному обеспечению, что приводит к грубому нарушению права на труд. В этой связи разработка правовых оснований и порядка цифрового отстранения от работы приобретает всё большую актуальность.

В связи с интенсивным внедрением цифровизации в сферу трудовых отношений возникает и новый механизм лишения права на труд – цифровое лишение права на труд. Вместе с тем трудовое законодательство не предусматривает правового регулирования цифровых форм лишения права на труд.

Цифровизация трудовых отношений привела к возникновению новых форм ограничения реализации права на труд, выражающихся в блокировании аккаунтов платформенных работников, отключении доступа к корпоративным информационным системам и дистанционном недопущении работников к исполнению трудовых обязанностей. Несмотря

¹ <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2>

² O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 05.10.2020 yildagi PF-6079-son “‘‘‘‘Raqamli O‘zbekiston - 2030’’’’ strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida’’gi Farmoni// <https://lex.uz/docs/5030957>



на широкое распространение подобных механизмов в сфере платформенной занятости, дистанционного труда и гиг-экономики, действующее трудовое законодательство не содержит комплексного правового регулирования указанных отношений. В связи с этим особую актуальность приобретают исследование и нормативное закрепление института цифрового отстранения от работы, а также алгоритмического лишения возможности осуществлять трудовую деятельность.

Среди отечественных учёных-правоведов Н. Юсупов опубликованы научные работы, посвящённые вопросам материальной ответственности работника, возникающей вследствие цифрового ограничения исполнения им трудовых обязанностей, Ш. Абдулхoshимов – проблемам правового регулирования отстранения работника от работы в условиях гиг-экономики³.

В частности, как отмечает Н. Юсупов, цифровая трудовая среда порождает новые риски: дистанционная работа, платформенная занятость и алгоритмическое управление могут приводить к «невидимому отстранению» работника посредством некорректно настроенных рейтингов и неоднозначных показателей *performance flag*. В связи с этим необходимо обеспечивать прозрачность, объяснимость и проверяемость решений, принимаемых на основе HR-аналитики, сохранять журналы аудита (*audit logs*), а также гарантировать работнику право быть выслушанным. В противном случае возрастает количество трудовых споров, а риски организации (финансовые, репутационные и правовые) увеличиваются каскадным образом⁴.

Цифровое отстранение от труда современная форма фактического лишения работника возможности выполнять трудовую функцию посредством цифровых технологий без традиционного оформления отстранения приказом работодателя. Проще говоря, работника формально не увольняют и иногда даже не издадут приказ об отстранении, но технически блокируют возможности работать. Цифровое отстранение от работы может выражаться в различных формах, включая блокирование корпоративных учётных записей, отключение электронных пропускных

³ Юсупов Н.А. Цифровизация трудовых отношений и новые формы незаконного лишения работника возможности трудиться // Материалы международной научно-практической конференции. – Талдыкорган, 2026. – С.287-291.; Абдулхoshимов Ш.Ш. Gig iqtisodiyot sharoitida xodimni ishdan chetlashtirishni huquqiy tartibga solish masalalari // Xalqaro ilmiy-nazariy konferensiya materiallari to'plami. – Toshkent: TDYU, 2026. – B.81-87.

⁴ Yusupov N. Ish beruvchining moddiy javobgarligi tizimida xodimni mehnat qilish huquqidan noqonuniy mahrum etish // Ilmiy tadqiqotlarni rivojlantirish istiqbollari: muammo va yechimlar mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami. – Toshkent: HMQA, 2026. – B.253.



систем, прекращение доступа к цифровым платформам и корпоративным информационным ресурсам (CRM, ERP, системам электронного документооборота), деактивацию служебной электронной почты, блокирование аккаунтов работников платформенной занятости, исключение из цифровых графиков работы, а также ограничение доступа к системам дистанционного труда и обучения. Применение указанных мер фактически исключает возможность выполнения работником своей трудовой функции и получения вознаграждения за труд, несмотря на то что трудовой договор продолжает действовать и трудовые правоотношения юридически не прекращаются.

Несмотря на широкое распространение цифровых технологий в сфере труда, законодательство большинства государств не закрепляет понятий «цифровое отстранение от работы» и «алгоритмическое ограничение права на труд». Отсутствие специального правового регулирования порождает неопределённость в вопросах квалификации блокирования доступа работника к цифровым системам как формы незаконного ограничения права на труд, оплаты периода фактического недопущения к работе, а также определения оснований и порядка возмещения причинённого работнику ущерба.

Трудовые кодексы постсоветских стран ориентировано на «классическое» отстранение и обычно регулируют письменный приказ, физическое недопущение, временное отстранение по медицинским или дисциплинарным основаниям. Но не учитывают цифровую инфраструктуру труда, алгоритмическое управление, дистанционный труд и платформенную занятость⁵.

В Республике Узбекистан проблематика цифрового отстранения от работы находится на начальном этапе научного осмысления. Несмотря на то, что Трудовой кодекс Республики Узбекистан предусматривает правовое регулирование классического института отстранения работника от работы, вопросы цифрового ограничения доступа к труду, обусловленного использованием цифровых платформ, алгоритмического управления и автоматизированных систем принятия решений, остаются вне сферы законодательного регулирования. При этом развитие дистанционной и платформенной занятости существенно опережает темпы совершенствования действующего трудового законодательства.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации (<https://base.garant.ru/12125268/>); Трудовой кодекс Республики Казахстан (<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>) и др.



Работнику трудно доказать кто именно заблокировал систему, была ли блокировка умышленной, носила ли она временный характер, сколько времени он был фактически лишён работы. Особенно сложно это в платформенной занятости, дистанционной работе, гибридной занятости.

В Трудовое право появляется новая проблема, то есть платформа фактически управляет трудом через алгоритм. Например, сервис доставки блокирует курьера, такси-платформа отключает водителя, цифровая система снижает рейтинг работника, алгоритм перестаёт выдавать заказы. Формально увольнения нет, приказа нет, но заработок прекращается. Это называют различными именами как algorithmic dismissal, digital suspension, automated exclusion from work.

Решение о блокировке может принимать алгоритм, искусственный интеллект, цифровая платформа. Отсутствие процедурных гарантий, в частности, уведомление, возможность объяснений, порядок обжалования, сроки блокировки. Это противоречит принципам справедливости, защиты труда, стабильности трудовых отношений.

Правовед Ш. Абдулхошимов отмечает наличие ряда недостатков в правовом регулировании отстранения от работы на цифровых платформах. В частности, полномочия оператора платформы по блокированию доступа и пределы их осуществления не закреплены ни в одном нормативно-правовом акте; не определены чёткие правовые основания для применения блокировки; отсутствует установленный порядок обжалования решения о блокировке и не определён уполномоченный орган, компетентный рассматривать соответствующие жалобы; не урегулирован механизм возмещения утраченного дохода, причинённого необоснованной блокировкой. В результате лицо лишается возможности воспользоваться гарантиями, предусмотренными статьями 151-154 Трудового кодекса Республики Узбекистан⁶.

В условиях цифровизации трудовых отношений фактическое лишение работника возможности трудиться может осуществляться не только посредством традиционных юридических механизмов, но и через цифровое ограничение доступа к трудовой инфраструктуре, что требует формирования нового института защиты трудовых прав работников.

⁶ Abdulxoshimov, Sh.Gig iqtisodiyot sharoitida xodimni ishdan chetlashtirishni huquqiy ta'biqga solish masalalari/Xalqaro ilmiy-nazariy konferensiya materiallari to'plami. –Toshkent: TDYU, 2026. –B.98.



Цифровое отстранение может вызывать репутационные потери, стресс, психологическое давление, профессиональную изоляцию.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан предусматривает компенсацию морального вреда при незаконных действиях работодателя. Можно связать алгоритмическую дискриминацию, цифровой отказ в труде, автоматизированное ограничение права на труд. В цифровой среде отказ может происходить автоматический, через алгоритм, через цифровой рейтинг, через ИИ-систему. Например, система автоматически отклоняет кандидата, цифровая платформа блокирует регистрацию.

Можно обосновать при цифровой блокировке доступа к трудовой инфраструктуре должно действовать правило о бремени доказывания работодателя. То есть именно работодатель должен доказывать законность блокировки, наличие оснований, соблюдение процедуры.

Цифровое ограничение доступа к труду позволяет работодателю обходить обязательные процедурные гарантии, предусмотренные статьей 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан. На практике работодатель может просто отключить логин заблокировать аккаунт, убрать доступ к платформе. При этом приказ отсутствует, работник формально не отстранён, гарантии статьи 153 обходятся. Статья 154 настоящего кодекса предусматривает право обжалования незаконного отстранения, возмещение материального ущерба, компенсацию морального вреда, бремя доказывания законности действий работодателя.

Статья 151 Трудовой кодекс Республики Узбекистан определяет понятие и основания отстранения от работы. Проблема здесь настоящая статья рассчитана на традиционное физическое недопущение к работе. Но в условиях цифровизации доступ к труду осуществляется через цифровые системы, фактическое недопущение происходит электронной. Поэтому необходимо расширить понятие отстранения, включить цифровое ограничение доступа к труду.

Можно аргументировать, что блокировка цифрового доступа к выполнению трудовой функции фактически является незаконным лишением возможности трудиться, даже если формального приказа об отстранении не было. Например, отключение аккаунта, блокировка корпоративной системы, отключение электронной платформы, удаление дистанционного доступа работник не сможет осуществлять право на труд.

Несмотря на наличие в Трудовом кодексе Узбекистан норм о незаконном лишении работника возможности трудиться (статья 320),



отстранении от работы (статьи 151–154) и возмещении морального вреда, действующее законодательство не учитывает цифровые формы ограничения доступа к труду, возникающие в условиях цифровизации трудовых отношений и алгоритмического управления трудом.

При цифровой блокировке доступа к трудовой инфраструктуре должно действовать правило о бремени доказывания работодателя. То есть именно работодатель должен доказывать законность блокировки, наличие оснований, соблюдение процедуры.

Даже после решения суда работодатель может формально восстановить работника, но не дать цифровой доступ. Например, не восстановить корпоративный аккаунт, не вернуть доступ к электронным системам. Следует отметить, восстановление работника без цифрового доступа не обеспечивает реального осуществления права на труд.

В результате исследования вопросов цифрового отстранения работника от работы были сформулированы следующие научные и практические предложения:

1. Цифровое отстранение от работы – это самостоятельная форма временного ограничения реализации права на труд, выражающаяся в недопущении работника к исполнению трудовой функции вследствие ограничения, блокирования или прекращения доступа к цифровой инфраструктуре работодателя, информационным системам, цифровым платформам либо иным технологическим средствам, необходимым для выполнения трудовых обязанностей.

2. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан новой нормой следующего содержания:

“Ограничение доступа к электронным платформам, корпоративным информационным системам и иным цифровым средствам выполнения трудовой функции допускается только в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Блокировка работодателем доступа работника к цифровым системам выполнения трудовой функции без законных оснований приравнивается к незаконному отстранению от работы”.

3. Предлагается рассматривать цифровую блокировку доступа к трудовой инфраструктуре как самостоятельную форму незаконного лишения работника возможности трудиться и основанием материальной ответственности работодателя.



4. В случае цифрового отстранения от работы работнику должны быть обеспечены следующие гарантии:

-обязанность письменного уведомления при блокировке цифрового доступа;

- право работника на обжалование алгоритмических решений;

- презумпцию неправомерности при отсутствии оформленного решения работодателя;

- компенсацию среднего заработка за период цифрового недопуска.

Список использованной литературы:

1.Milliy statistika qo‘mitasi//<https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market>

2.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 05.10.2020 yildagi PF-6079-son “Raqamli O‘zbekiston - 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni// <https://lex.uz/docs/5030957>

3.Юсупов Н.А.Цифровизация трудовых отношений и новые формы незаконного лишения работника возможности трудиться//Материалы международной научно-практической конференции. –Талдыкорган, 2026. – С.287-291.; Abdulxoshimov Sh.Sh. Gig iqtisodiyot sharoitida xodimni ishdan chetlashtirishni huquqiy tartibga solish masalalari//Xalqaro ilmiy-nazariy konferensiya materiallari to‘plami. –Toshkent: TDYU, 2026. –B.81-87.

4.Yusupov N.Ish beruvchining moddiy javobgarligi tizimida xodimni mehnat qilish huquqidan noqonuniy mahrum etish//Ilmiy tadqiqotlarni rivojlantirish istiqbollari: muammo va yechimlar mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to‘plami. –Toshkent: HMQA, 2026. -B.253.

5.Трудовой кодекс Российской

Федерации(<https://base.garant.ru/12125268/>); Трудовой кодекс Республики Казахстан(<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>) и др.

6.Abdulxoshimov Sh.Gig iqtisodiyot sharoitida xodimni ishdan chetlashtirishni huquqiy tartibga solish masalalari//Xalqaro ilmiy-nazariy konferensiya materiallari to‘plami. –Toshkent: TDYU, 2026. –B.98.