

ОТЗЫВ
официального оппонента
на диссертацию на соискание ученой степени кандидата
юридических наук Боровченковой Виктории Олеговны
на тему «Правовые аспекты реализации работодательской власти»
по специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки

Актуальность избранной темы имеет как теоретическую, так и прикладную составляющую. Реализация работодательской власти, ее правовые пределы являются важными теоретическими и практическими проблемами, значение которых нельзя переоценить. Их можно отнести к категории никогда не теряющих актуальности, ибо исторический опыт в совокупности с современным состоянием составляют два неразрывных аспекта при анализе обозначенной проблематики. Стоявший у истоков трудового права Л.С.Таль еще в далеком 1913 году издал работу под названием "Проблема власти над человеком в гражданском праве" ("Юридический вестник".1913. III.С.103-140) в контексте анализа отношений личного найма и обосновании правовой конструкции трудового договора. Между тем, проблема реализации работодательской власти не утратила своей теоретической значимости по сей день. Кроме того, доктринальный анализ проблем, связанных с работодательской властью, позволяет более подробно рассмотреть многие «болевые точки» современного трудового права в условиях информационного общества. Тема диссертационного исследования не менее актуальна и в прикладном ключе, особенно в части определения пределов работодательской власти в трудовых отношениях при заключении, действии и прекращении трудового договора. Об актуальности темы свидетельствует и представленные в диссертации обобщения текущей судебной практики. Все это подтверждает несомненную важность избранной темы. Отметим, что проблемы реализации работодательской власти не были обделены вниманием исследователей, причем как в советский, так и

постсоветский периоды. Однако правовые аспекты реализации работодательской власти в условиях цифровизации, изменения локальной организации труда, нововведений в области управления персоналом, внедрения искусственного интеллекта в процессы управления трудом, усиления государственного регулирования в сфере защиты персональных данных изучены пока фрагментарно. Вместе с тем, именно концептуальный подход и комплексный анализ к правовой квалификации работодательской власти позволяет диссертанту выявить закономерности их взаимодействия, показать их современное состояние и направление последующего развития.

Все это дает возможность говорить об актуальности темы диссертационного исследования, ее научной и практической значимости. Так же это свидетельствует и о новизне данной работы. Можно согласиться с тем, что научная новизна диссертации определяется тем, что в ней обоснован авторский подход к концепции работодательской власти "в части ее расширения, а также установления конкретных пределов ее реализации при заключении, действии и прекращении трудового договора" (с.7).

Достоинством работы является рассмотрение истории становления учения и законодательства о работодательской власти. Автором анализируется концепция работодательской власти в историческом аспекте. Рассмотрение истории ее становления позволяет, с одной стороны, проследить процесс формирования подходов к работодательской власти, а с другой стороны, объясняет причины формирования современной модели. Исторический метод, который использовал диссертант, делает работу более всесторонней и обоснованной.

Следует также отметить и межнаучный характер проведенного исследования. Так, диссертант неоднократно обращается к положениям экономической науки (например, положения о факторах производства (с.32) и т.д.). Учитывая, что особенностью трудового права является постоянное взаимодействие экономической и социальной функций, то обращение диссертанта к экономическим постулатам позволяет раскрыть сущность

правового понятия «работодательская власть» на более глубоком уровне. Неслучайно целый параграф диссертационного исследования посвящен анализу взаимосвязи работодательской власти с хозяйственными процессами и управлением трудом (с.59-87). Межнаучный характер исследования также проявляется в анализе эффектов, исследуемых поведенческой экономикой, в рамках механизма реализации информационной власти. что также обогащает правовую часть диссертационного исследования.

Целый ряд положений, выносимых на защиту обладает признаками научной новизны, достаточно аргументированы. Среди них представляют научный интерес и заслуживают внимания выводы автора о необходимости наряду с диспозитивной, нормативной и дисциплинарной властью работодателя выделять еще одну формой работодательской власти информационную. При этом информационная власть работодателя, определяется как власть, основанная на получении, обработке, распределении и использовании информации с целью воздействия на трудовое поведение работников. Следует согласиться с диссертантом, что «информационная власть работодателя может проявляться не только в непосредственном использовании информации при принятии юридически значимых управленческих решений, но и в формировании информационной среды, способной влиять на поведение работника» (с.45). Вполне обоснованы и выводы диссертанта о том, что информационная власть работодателя должна реализовываться в рамках системы трудовых гарантий, обеспечивающих законность цели получения и использования информации, ее соразмерность характеру выполняемой работы, прозрачность применяемых способов контроля и оценки, защиту персональных данных и неприкосновенности частной жизни работника. (с.46). "Красной нитью" в диссертации проводится аргументация взаимодействия и взаимообусловленности информационной власти работодателя с диспозитивной, нормативной и дисциплинарной, что дает довольно

целостное впечатление об авторском подходе к концепции работодательской власти.

Не менее интересны с научной точки зрения и положения о работодательском контроле, критериях его правомерности при применении работодателем технических средств контроля, в том числе с использованием искусственного интеллекта, достижением баланса между законным интересом работодателя и интересами работников, а также обеспечением защиты персональных данных работника (с.200; 203 и др.)

Достойна внимания и прикладная сторона проведенного исследования. Особое внимание в исследовании уделено анализу судебной практики, которая используется не как иллюстративный материал, а как полноценный элемент эмпирической базы, позволяющий выявить устойчивые тенденции в определении пределов работодательской власти. Автор последовательно показывает, что судебные акты, прежде всего правовые позиции Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, а также практика нижестоящих инстанций, формируют дополнительные требования к реализации работодателем своих полномочий по конкретным категориям дел: основания необоснованного отказа в заключении трудового договора (с.148); условия депремирования (с.171); контроль с помощью технических средств (с.189), добровольность волеизъявления работника при увольнении по соглашению сторон, собственному желанию (с.210), увольнение по сокращению штата (с.218) и др.. В целом использование судебной практики в работе отличается системностью, репрезентативностью и корректностью интерпретации, что существенно повышает достоверность выводов и практическую значимость диссертационного исследования.

Это во многом послужило и появлению в диссертации авторский предложений по совершенствованию правоприменительной практики и предложений по направлениям совершенствования отечественного трудового законодательства в части, например, установления порядка снижения размера премии (с.173, 174).

В работе четко выражена авторская позиция по всем заявленным дискуссионным проблемам, по каждому параграфу сделаны выводы.

Таким образом, совокупность новых научных положений и результатов, обоснованных в диссертации, имеют внутреннее единство и свидетельствуют о самостоятельности проведенного автором исследования. Структура работы логична и соответствует заявленным целям и задачам исследования. Диссертационная работа отличается определенной новизной и конструктивностью в постановке и решении ряда теоретических и практических вопросов данной темы. Большинство положений работы, выводов и рекомендаций диссертанта аргументированы, являются достоверными и базируются на достижениях научных исследований в области общей теории права и трудового права, смежных отраслевых и научных дисциплин, обобщении судебной практики. Изучение представленного диссертационного исследования свидетельствует также о том, что оно выполнено на достаточно высоком научном уровне.

Положительно оценивая диссертационное исследование, необходимо вместе с тем указать на некоторые его недостатки, спорные и недостаточно аргументированные положения, отдельные неточности. Отметим, что некоторые из этих замечаний носят дискуссионный характер.

1. В авторском уточнении нуждается понятие правовой конструкции. По тексту диссертации автор постоянно пишет о "выборе работодателем правовой конструкции...". Между тем, в теории права правовая конструкция определяется, во-первых, как средство юридической техники, носит доктринальный, идеальный, модельный характер и объективируется в нормах права. Во-вторых, правовая конструкция является и средством познания права. Может работодатель все-таки выбирает норму права (статью закона), а не правовую конструкцию?

Нуждаются в авторском пояснении и положение о классификации правовых конструкций, опосредующих управленческие решения, на допустимые, условно-допустимые и недопустимые (с.90). Под последними

диссертантом понимаются "правовые конструкции, применяемые работодателем в целях, отличающихся от целей, заложенных законодателем. Такими целями могут быть снижение объема предоставляемых гарантий работникам, упрощение процедуры увольнения без предоставления выходного пособия и др" (с.90). Далее в диссертации отмечается, что "выбор работодателем той или иной конструкции должен быть обусловлен правомерностью такой конструкции, а также применимостью согласно целям норм, их закрепивших" (с.91). Как уже подчеркивалось выше, правовая конструкция - это явление "идеального мира", она не может быть "недопустимой", тем более, что это - правовая (подчеркнем, юридическая) конструкция (модель). Она не может быть и "неправомерной" вопреки суждению автора о некой обусловленности "правомерности юридической конструкции". Нарушение норм трудового законодательства (правонарушение), злоупотребление правом не превращает правовую конструкцию (трудового договора, фактического допуска к работе и т.д.) в некую "недопустимую" правовую конструкцию. Насколько оправдано использование термина «недопустимые» применительно к правовым конструкциям? Представляется, что если конструкция санкционирована государством посредством закрепления в определенной норме, она не может быть «недопустимой» (Сама по себе реализация такой конструкции на практике отдельным субъектом правоотношения не делает ее недопустимой).

3. В положении, выносимом на защиту под работодательской властью следует понимать способность и возможность работодателя реализовывать свои полномочия по организации и управлению трудом.... (с.88-89). Хотелось бы уточнить соотношение работодательской правосубъектности как способности иметь и реализовать свои права и обязанности и предложенного автором определения работодательской власти с указанием дополнительно на признак "возможности"(?). В чем состоит в таком случае теоретическое и практическое значение для трудового права авторского определения работодательской власти?

Аналогичный вопрос возникает и в отношении предложенного в диссертации разграничения принципа злоупотребления правом и принципа запрета злоупотребления властью с указанием, что первый распространяется на стороны трудовых отношений (работника и работодателя), второй только на работодателя, первый шире второго (с.103). Возникает тот же вопрос о целесообразности и значимости введения в научный оборот и правоприменительную практику трудового права предложенного диссертантом принципа запрета злоупотребления властью, если, по существу, он означает запрет злоупотребления правом работодателем.

4. В диссертации автор обосновывает "необходимость закрепить в трудовом законодательстве обязанность работодателя принимать локальный нормативный акт, регулирующий порядок полного или частичного делегирования принятия таких решений системам искусственного интеллекта". Более того диссертант предлагает в локальном нормативном правовом акте предусмотреть "создание механизма по разрешению жалоб на решения ИИ внутри организации либо вынесение на аутсорсинг независимой организации" (с.197,198 и др.) Иными словами, как пишет диссертант, речь идет о *делегировании работодателем юридически значимых решений* (выделено нами) в трудовых отношениях искусственному интеллекту, более того, обжаловаться должно именно, *решение ИИ* (выделено нами). Начнем с элементарного: «делегировать полномочия возможно одного субъекта права другому субъекту права, ИИ – не является субъектом права, не наделен способностью быть носителем прав и обязанностей. А главное, юридически значимыми решениями работодателя являются приказы об увольнении, переводах, дисциплинарных взысканиях и т.д. Издавал и будет издавать эти приказы субъект права – работодатель, он может использовать ИИ на стадии подготовки этих приказов как «некий инструмент», техническое средство алгоритмы которого должны быть "прозрачны" и проверяемы. Результаты применения ИИ не могут быть единственным доказательством в том же трудовом споре, например, о неправомерности приказа о переводе работника.

Справедливости ради, отметим, что Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ст.16) запрещает принимать на основании *исключительно* автоматизированной обработки решения, которые порождают юридические последствия для человека; иным образом затрагивают его права и законные интересы. Но есть исключения. Такое решение допустимо, если: субъект данных дал письменное согласие на такую обработку; возможность автоматизированного решения прямо предусмотрена федеральным законом. Между тем, здесь ограничен предмет - персональные данные, согласие лица касается именно защиты персональных данных лица. Представить себе, что работодатель при заключении трудового договора предложит претенденту на устройство на работу подписать согласие на издание в отношении его всех приказов об оплате труда, дисциплинарной ответственности, увольнении и т.д. искусственному интеллекту, или еще интереснее - работодатель ограничится ознакомлением с соответствующим локальным нормативным актом, весьма сложно и не только с позиции права.

В работе имеются и другие спорные положения, однако они не влияют на ее общую положительную оценку.

Автореферат и опубликованные автором работы отражают основные положения диссертации. Необходимое количество статей опубликовано в ведущих рецензируемых журналах.

Указанные выше замечания и вопросы не умаляют значимости диссертационного исследования. Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки (по юридическим наукам), а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова. Диссертационное исследование оформлено согласно требованиям Положения о совете по

защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом, соискатель Боровченкова Виктория Олеговна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки.

Официальный оппонент:

доктор юридических наук,
профессор, профессор кафедры
трудового и финансового права
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Ярославский государственный
университет имени П.Г.
Демидова»

Лушникова М.В.
28 сентября 2026 года

Контактные данные:

тел.: +7 (4852) 30-31-05, e-mail: k.labour.financial.law@yandex.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация:
12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения

Адрес места работы:

150003, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова»