

ОТЗЫВ
официального оппонента
Томашевского Кирилла Леонидовича
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

1. Актуальность избранной темы

Диссертационное исследование В.О. Боровченковой посвящено одной из фундаментальных и одновременно наиболее динамично развивающихся проблем науки трудового права — правовым аспектам реализации работодательской власти. Актуальность избранной темы не вызывает сомнений и обусловлена целым комплексом факторов.

Во-первых, работодательская власть является имманентным свойством трудовых отношений, поскольку вытекает из самой их природы, что восходит к трудам основоположников науки трудового права Ф. Лотмара, Л.С. Таля, Г. Зинцгеймера, В.М. Догадова, Н.Г. Александрова. При этом реализация такой власти неизбежно затрагивает права и законные интересы работника как экономически более слабой стороны трудовых отношений, что требует установления четких и эффективных пределов ее осуществления.

Во-вторых, современный этап развития трудовых отношений характеризуется стремительной цифровизацией, внедрением искусственного интеллекта в процессы управления трудом, изменением локальной организации труда, развитием нетипичных форм занятости, усилением государственного регулирования в сфере защиты персональных данных. Указанные процессы существенно трансформируют способы и формы реализации работодательской власти, порождают новые риски злоупотреблений и требуют переосмысления устоявшихся доктринальных подходов.

В-третьих, правоприменительная практика последних лет (прежде всего практика Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ)

демонстрирует активное формирование дополнительных пределов реализации работодательской власти, в том числе посредством системного и телеологического толкования норм трудового права и оценки правомерности выбора работодателем тех или иных правовых конструкций. Это свидетельствует о назревшей потребности в комплексном научном осмыслении соответствующих процессов.

Автор справедливо отмечает, что вопросы реализации работодательской власти остаются дискуссионными как в науке трудового права, так и в правоприменительной деятельности, а сама концепция нуждается в адаптации к современным условиям. Диссертация В.О. Боровченковой представляет собой первое комплексное исследование в данной области юриспруденции, что дополнительно подтверждает актуальность и своевременность избранной темы.

2. Степень обоснованности положений, выносимых на защиту, научных выводов и рекомендаций

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, следует признать высокой. Это обеспечивается несколькими факторами.

Прежде всего, автор опирается на достаточно солидную теоретико-методологическую базу. В работе использованы общенаучные методы познания, а также методы исследования позитивного права (историко-правовой, нормативный, догматический, системно-структурный и др.).

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды как классиков отечественной науки трудового права (Л.С. Таль, В.Г. Яроцкий, Н.Г. Александров, Л.Я. Гинцбург), так и современных исследователей (С.П. Басалаева, М.А. Драчук, С.Ю. Головина, А.М. Куренной, А.А. Линец, А.М. Лушников, М.В. Лушникова и др.), а также некоторых зарубежных авторов (G.A. Akerlof, P.F. Drucker, D. Kahneman, F. Machlup, C.R. Sunstein, R.H. Thaler, A. Tversky и др.).

Нормативную базу исследования составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, международные акты, зарубежное законодательство. Эмпирическую базу — научная и учебная литература, судебная практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ и иных судов, статистические сведения, локальные нормативные акты.

Автор демонстрирует достаточно глубокое знание исторического развития концепции работодательской (хозяйской) власти, начиная с дореволюционного периода (правда, без учета достижений европейских ученых-юристов) и заканчивая современным этапом. Проведен содержательный анализ советского периода, в котором хозяйская власть, формально будучи объектом критики, фактически продолжала существовать, приобретая государственно-административный характер.

Особого внимания заслуживает предложенная автором классификация правовых конструкций, опосредующих управленческие решения работодателя, на допустимые, условно-допустимые и недопустимые (положение 5, выносимое на защиту). Данная классификация основана на критерии соответствия целям норм, закрепивших соответствующие конструкции, а также целям, задачам и принципам трудового права. Представляется, что такой подход обладает несомненной научной новизной и имеет не только теоретическое, но и существенное практическое значение, поскольку позволяет правоприменителю оценивать правомерность выбора работодателем той или иной конструкции не только с точки зрения формального соответствия закону, но и с позиции ее целевого назначения.

Новаторским представляется и вывод автора о необходимости выделения информационной власти в качестве самостоятельной формы работодательской власти наряду с традиционно выделяемыми диспозитивной, нормативной и дисциплинарной (положение 2). Автор обосновывает это положение тем, что информация в современных условиях выступает одновременно и ресурсом, обеспечивающим реализацию иных

форм власти, и самостоятельным механизмом воздействия на трудовое поведение работников. При этом информационная власть может реализовываться по мнению диссертанта как прямо (через предоставление работнику информации), так и опосредованно (через формирование информационной среды, использование эффектов поведенческой экономики — фрейминга, эффекта якоря, эвристики доступности, «подталкивания»).

Заслуживает поддержки и предложенное автором определение работодательского контроля как одного из компонентов работодательской власти, направленного на проверку выполнения работниками трудовой функции и трудовых обязанностей. При этом данный контроль характеризуется наблюдением за деятельностью и поведением работников, принятием юридически значимых решений на основе анализа собранных данных и соблюдением требований трудового законодательства (положение 7). Автор справедливо разграничивает работодательский контроль и работодательский мониторинг, соотнося их как общее и частное, и выделяет критерии правомерности контроля посредством технических средств: законность, установление законных и объективных целей, соразмерность, доведение информации до работников.

Достоверность результатов исследования подтверждается также тем, что автор прошла профессиональную переподготовку по программе «Управление персоналом современной организации» и магистерскую программу по направлению «Управление развитием бизнеса» на Экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова, что позволило обеспечить междисциплинарный подход к исследуемой проблематике.

3. Достоверность и новизна научных выводов и рекомендаций

Научная новизна диссертационного исследования не вызывает сомнений. Работа представляет собой первое комплексное исследование, в рамках которого сформулирована правовая концепция реализации работодательской власти на современном этапе.

К наиболее значимым результатам, обладающим научной новизной, следует отнести:

- авторское определение работодательской власти, учитывающее ее экономическую и юридическую составные части, а также её компоненты (управление трудом, определение условий труда, работодателский контроль, возможность привлечения к ответственности за нарушения);

- выделение информационной власти в качестве самостоятельной формы работодательской власти и попытка определить ее механизмы (алгоритмическое управление, использование информационной асимметрии, эффекты поведенческой экономики). Данный вывод, хотя и новый в науке трудового права, но довольно дискуссионный, о чем скажем ниже;

- классификацию локальных нормативных актов на обязательные, условно-обязательные и рекомендуемые, а также обоснование их роли как самоограничений работодательской власти;

- классификацию правовых конструкций, опосредующих управленческие решения работодателя, на допустимые, условно-допустимые и недопустимые;

- авторское определение работодателского контроля и критериев его правомерности;

- вывод о необходимости реализации информационной власти работодателем согласно требованиям добросовестности при расторжении трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон;

- некоторые предложения по совершенствованию трудового законодательства России и локального нормотворчества.

Достоверность полученных результатов обеспечивается использованием широкого круга источников, включая актуальную судебную практику (весьма обширную - в библиографическом списке указано около 100 судебных актов), апробацией результатов исследования на международных научных, научно-практических конференциях, публикацией 10 научных работ, из них 8 статей в рецензируемых научных изданиях.

4. Замечания и дискуссионные вопросы

Отмечая высокий теоретический уровень диссертационного исследования, его комплексный характер и несомненную научную ценность, научный стиль изложения, следует вместе с тем обратить внимание на отдельные положения, которые носят дискуссионный характер и требуют дополнительной аргументации в ходе защиты.

Во-первых, автор выделяет информационную власть в качестве самостоятельной формы работодательской власти наряду с диспозитивной, нормативной и дисциплинарной (п.2 положений, выносимых на защиту, стр.9 диссертации). Отмечая научную новизну и оригинальность этого подхода, в работе недостаточно четко разграничены случаи и не в полной мере доказано, когда информация выступает как самостоятельная форма власти (в трактовке автора), а когда — лишь как ресурс, обеспечивающий реализацию трех «классических» ее форм. Автор указывает, что «информация одновременно является и ресурсом, и «самостоятельным механизмом воздействия на поведение работника», но критерии, позволяющие отнести конкретное управленческое решение к реализации информационной власти (к примеру, принятое работодателем с использованием алгоритмического управления, системы ИИ), а не, например, к диспозитивной требуют дополнительного уточнения. Хотелось бы услышать от диссертанта более развернутую аргументацию данного подхода.

Во-вторых, предложенная автором классификация правовых конструкций на допустимые, условно-допустимые и недопустимые (п.5 положений, выносимых на защиту, стр.11 диссертации), хотя и обладает научной ценностью и новизной, вместе с тем критерии отнесения конкретной конструкции к условно-допустимым (в частности, предоставление работодателем «сопоставимых гарантий») нуждаются в более детальной разработке и четком обосновании. Что понимается под «сопоставимыми гарантиями»? Каковы критерии их сопоставимости? Ответы на эти вопросы имеют не только теоретическое, но и существенное практическое значение.

В-третьих, автор в ряде мест диссертации пишет про использование систем искусственного интеллекта, которым работодателем может быть делегировано принятие юридически значимых решений (с.43, 53, 73, 86, 186, 193-194 работы). Диссертант даже предлагает закрепить в трудовом законодательстве обязанность работодателя принимать локальный нормативный акт, регулирующий порядок делегирования принятия юридически значимых решений системам искусственного интеллекта. Представляется, что данное утверждение с позиции действующего информационного и трудового законодательства РФ не состоятельно, поскольку системы ИИ в России не являются субъектами права, а лишь объектами права. По этой причине ничего делегировать объекту права юридически не возможно. Работодатель может использовать этот объект как цифровой «инструмент» (современную технологию) для управления персоналом, но окончательное решение по всем вопросам, пускай даже предлагаемым системой ИИ (равно как и ответственность за принимаемое решение) лежит на человеке (например, руководителе организации или ином представителе работодателя) либо на работодателе - юридическом лице.

В-четвертых, в работе содержится предложение установить запрет на снижение размера премии работнику при неисполнении или ненадлежащем исполнении локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, но не затрагивающих трудовую функцию, например, кодексом этики (с.170 диссертации). Данное предложение представляется дискуссионным, поскольку кодексы этики и аналогичные непоименованные в законе локальные нормативные акты зачастую устанавливают требования, соблюдение которых необходимо для эффективного взаимодействия работника в коллективе и с клиентами. Хотелось бы услышать дополнительные аргументы автора в пользу данной позиции.

В-пятых, в работе подробно анализируется правовая природа работодательского контроля и его соотношение с мониторингом. Вместе с

тем за рамками диссертационного исследования остался вопрос о соотношении работодательского контроля с иными формами контроля, предусмотренными трудовым законодательством (например, контролем за соблюдением требований охраны труда, контролем за использованием рабочего времени). Требуется уточнения, насколько предложенная автором трактовка работодательского контроля соотносится с существующими в доктрине трудового права подходами (к примеру, как работодательский контроль соотносится с алгоритмическим контролем).

В-шестых, с позиции проработки первоисточников зарождения хозяйской власти в дореволюционный период и исследования различных аспектов работодательской власти в советской и современной науке в работе есть некоторые упущения (к примеру, автор не обратила внимания на классическую двухтомную монографию основоположника трудового права Ф. Лотмара, посвященную трудовому договору ((*Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*), т.1 - 1902, т.2 - 1908 г.), который обосновал право дирекции (*Direktionsrecht/Weisungsrecht*) как составляющую хозяйской власти еще до работ Л.С. Таля). Было бы нелишним уделить внимание также диссертациям и монографиям Е.М. Акоповой и К.Н. Гусова (применительно к трудовому договору), А.К. Безиной и О.С. Курылёвой (в части судебной практике и её влияния на совершенствование трудового законодательства), С.П. Маврина, Ю.П. Орловского и А.С. Пашкова (по проблемам управления трудом применительно к трудовому праву), В.М. Лебедева (в отношении трудового правовой акриологии) и некоторых других.

В-седьмых, автор в ряде мест диссертации пытается наделять работодательскую власть элементами, которые ей не свойственны. В частности, диссертант передает «во власть работодателя» установление условий трудового договора. Так, на с.97 диссертации автор пишет, что «работодатель вправе устанавливать подходящие для него условия трудового договора», хотя традиционным в науке трудового права является подход о договорном порядке их установления (по договоренности сторон). На с.120

диссертант пишет, что «трудовой договор является одним из инструментов осуществления» работодательской власти «в силу того, что именно работодатель устанавливает условия трудового договора». Это крайне спорное утверждение, учитывая, то что из системного толкования ст.56, 57 ТК РФ и принципа свободы труда следует, что трудовой договор заключается по соглашению сторон (пускай первоначальные его условия на практике чаще всего предлагает работодатель как экономически более сильная сторона, что не препятствует работнику, обладающему высокой квалификацией, предложить работодателю свои встречные условия), следовательно, стороны достигают соглашения по всем его условиям. На с.116 работы утверждается: «большинство обязательных условий трудового договора... имеют свое закрепление в обязательных локальных нормативных актах работодателя». В данном случае автор вероятно смешивает условия трудового договора и условия труда (так называемые «внедоговорные условия»). Позиция диссертанта в этой части также требует пояснения.

В-восьмых, имеются некоторые терминологические и смысловые замечания. К примеру, автор во всей работе использует словосочетание «действие трудового договора» в связке и противопоставлением с «заключением и прекращением трудового договора» (с.154). Означает ли это что трудовой договор в момент его заключения или в процессе и в день его прекращения не действует? На с.7 диссертации научная и учебная литература почему-то отнесены соискателем к эмпирической базе исследования, хотя это неверно (это теоретическая основа). В ряде мест диссертации (с.10 и 95) встречается словосочетание «принципы трудового права и принципы отдельных институтов», хотя очевидно, что вторые - это часть первого понятия, поскольку принципы трудового права, включают в себя отраслевые принципы, принципы правовых институтов и подынститутов (допущена логическая ошибка). На с.134 в качестве условий трудового договора упоминаются «определение места труда» (видимо имелось в виду место работы), определение «труда» (имелась в виду трудовая функция).

Высказанные замечания носят дискуссионный и терминологический характер и не влияют на общую положительную оценку диссертационного исследования. Они могут послужить основой для научной дискуссии в ходе защиты, а также могут быть учтены в последующих научных исследованиях и не ставят под сомнение обоснованность и достоверность основных выводов и положений, выносимых на защиту.

5. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова

Диссертационное исследование Боровченковой В.О. на тему «Правовые аспекты реализации работодательской власти» представляет собой завершённую, самостоятельную научно-квалификационную работу, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития науки трудового права, — сформулирована правовая концепция реализации работодательской власти на современном этапе.

Содержание диссертации Боровченковой В.О. соответствует специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки. Основные научные результаты диссертации опубликованы в 10 научных работах, из них 8 статей — в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности и отрасли наук. Результаты исследования апробированы на международных научных и научно-практических конференциях, круглых столах.

Автореферат и опубликованные работы отражают основное содержание диссертации. Требования к оформлению и структуре работы соблюдены.

Диссертация Боровченковой В.О. 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,
заместитель декана юридического
факультета по научной работе,
профессор кафедры гражданского и
предпринимательского права
Частное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский
инновационный университет имени
В.Г. Тимирязова (ИЭУП)»

Томашевский К.Л.
23 сентября 2026 года

Контактные данные:

тел.: +7 (843) 231-92-90, e-mail: tomashevskijKL@ieml.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена

диссертация: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения

Адрес места работы:

420111, г. Казань, ул. Московская, 42

Частное образовательное учреждение высшего образования «Казанский
инновационный университет имени В.Г. Тимирязова (ИЭУП)»