«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по стратегическому развитию и научной работе
Федерального государственного бюджетного учреждения
высшего образования «Уральский государственный юридический
университет имени В.Ф. Яковлева»
доктор юридических наук, доцент

_____А.В. Винницкий

«_15_» _апреля_ 2026 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертационную работу Хозеровой Елены Евгеньевны на тему: «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки (юридические науки) в Диссертационный совет 24.2.336.01, созданный на базе ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

Диссертационное исследование Хозеровой Е.Е. посвящено одной из социально значимых проблем современного трудового права, связанных с усиливающимся дисбалансом традиционного тандема рабочего времени и времени отдыха. Цифровая трансформация экономики и общества, ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий, массовый переход к «цифровым» форматам занятости приводят к тому, что трудовое законодательство Российской Федерации, как справедливо отмечает автор, не в полной мере учитывает специфику информационной среды. Несмотря на многочисленные изменения, вносимые в ТК РФ за последние два десятилетия, общие начала трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха остаются практически неизменными, что порождает правовую неопределенность в вопросах учета рабочего времени дистанционных работников, квалификации деловых коммуникаций в нерабочие часы, применения алгоритмического контроля и обеспечения реального, а не формального права на отдых. В диссертации подчеркивается, что переход к информационному обществу сопровождается реализацией государственных

программ развития цифровой экономики, в которых особый акцент сделан на обеспечении занятости населения и адаптации правовых механизмов к новым вызовам (с. 3–4 диссертации). Это обстоятельство придает теме исследования научно-практическую значимость и соответствует стратегическим ориентирам социально-экономического развития Российской Федерации.

Особую ценность приобретает обращение к проблеме баланса интересов сторон трудового договора. В диссертации обоснованно указывается, что модернизация трудового права не должна нарушать достигнутый уровень гарантий и приводить к ухудшению положения работников. В условиях, когда цифровые инструменты позволяют работодателю осуществлять непрерывный мониторинг активности, а работнику – выполнять задачи за пределами рабочего места, предоставляемого работодателем, возникает объективная необходимость в создании правовых барьеров, препятствующих скрытой переработке и профессиональному выгоранию. Тема исследования отвечает и запросам правоприменительной практики, о чем свидетельствует растущее число судебных споров, осложненных «цифровым элементом». Таким образом, актуальность избранной Хозеровой Е.Е. темы диссертационного исследования не вызывает сомнений.

Методологическую основу исследования составили общенаучные и частнонаучные методы познания: системный и сравнительно-правовой анализ, формально-юридический метод, технико-юридический анализ, логические методы (анализ, синтез, индукция, дедукция), а также методы моделирования и абстрагирования. В качестве эмпирической базы использовались нормативные правовые акты, научные публикации, материалы судебной практики и статистические данные. Комплекс указанных методов в целом соответствует уровню кандидатской диссертации и позволил автору провести анализ правовых норм, регулирующих рабочее время и время отдыха. Вместе с тем, эмпирическая часть работы, по нашему мнению, требовала более глубокой систематизации правоприменительных позиций: приведенные примеры судебной практики, в основном, носят иллюстративный характер, а в

ряде случаев, при попытке сделать обобщение, судебные позиции преподносятся как достаточно спорная аксиома, без указания на совокупность судебных решений, из которых они следуют (например, «согласно материалам судебной практики, переработка сокращенного рабочего времени – это сверхурочная работа, а при неполном она такой не считается» - с. 46 диссертации), что несколько снижает степень доказательности отдельных практических выводов.

Структура и содержание работы соответствуют поставленным цели и задачам. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения, списка использованных источников и приложений. Логика изложения материала выстроена последовательно: от теоретико-методологических основ институтов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации к проблематике правового регулирования рабочего времени, а затем – времени отдыха. Однако полагаем, что структура работы смотрелась бы более выигрышно при корректировке названий параграфов 2 и 3 глав: изначально названия глав задают проблемно-перспективный вектор исследования, однако наименования параграфов внутри этих глав носят описательный характер, характерный для учебной литературы.

В первой главе автор исследует теоретические основы институтов рабочего времени и времени отдыха в цифровую эпоху, раскрывает их экономическую и правовую природу, акцентирует внимание на главных источниках развития правового регулирования рабочего времени и времени отдыха - международных нормах, судебной практике и цифровизации. Следует поддержать диссертанта, считающего, что модернизация норм о рабочем времени и отдыхе должна идти с учетом глобальных тенденций (сокращение рабочей недели, баланс работы и жизни), но опираться на национальные ценности и фундаментальные основы трудового права.

Во второй главе проводится детальный анализ понятия, видов и режимов рабочего времени, проблем их учета в цифровой среде, специфики регулирования рабочего времени дистанционных работников, введения

«подвижного рабочего времени», а также этических и правовых аспектов применения цифровых средств контроля.

Третья глава посвящена исследованию института времени отдыха, эволюции понятия отпуска, классификации видов отпусков, особенностям предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях, в районах Крайнего Севера, при работе в режиме ненормированного рабочего дня, а также отпускам без сохранения заработной платы.

Научная новизна исследования заключается в обосновании необходимости отхода от жестких подходов к учету времени дистанционных работников в пользу гибкого регулирования, предложении новой классификации дистанционных работников с точки зрения особенностей установления режима рабочего времени, обосновании возрастающей роли профессиональной этики при эксплуатации систем автоматического учета, а также в формулировании предложений по законодательному закреплению режима «подвижного рабочего времени», установлению сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий граждан, выполняющих значимые для государства функции, и членов их семей, а также дифференциации продолжительности отпусков.

Достоверность и обоснованность научных положений и сформулированных авторов предложений по совершенствованию трудового законодательства обусловлены правильно выбранной методологией исследования, широким кругом научной литературы, активным использованием судебной практики, обращением к зарубежному опыту.

В то же время, как любое самостоятельное научное исследование, диссертация Е.Е. Хозеровой содержит ряд дискуссионных положений, а также спорных авторских утверждений, требующих дополнительных пояснений.

В первую очередь обращаем внимание на логическое противоречие в оценке влияния цифровизации на институт рабочего времени и времени отдыха. С одной стороны, автор последовательно утверждает, что цифровая трансформация «не привела к пересмотру легального понимания рабочего

времени», «не создала новых правовых вызовов в сфере отпусков» и проявила себя «нейтрально» (с. 55–56, 119–120, 148–149). Однако данный вывод противоречит заявленной теме исследования, цели работы и положениям, выносимым на защиту, где цифровизация рассматривается как фактор, обеспечивающий модернизацию правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Более того, автор сам указывает на риски «скрытых переработок», стирания границ между трудом и отдыхом, роста профессионального выгорания и необходимости закрепления «права на отключение» и «права на подключение» (с. 99–102, 115–117). Таким образом, утверждение о «нейтральности» цифровизации опровергается собственно текстом диссертации и свидетельствует об отсутствии целостной авторской позиции. Также требует дополнительной аргументации методологическая необходимость и научная обоснованность уравнивания понятий «цифровизация» и «информационное общество» (с.4).

Во-вторых, не до конца понятна взаимосвязь цели и задач исследования с положениями, выносимыми на защиту. В целом, поставленные исследователем задачи выглядят как структурные элементы лекции по теме «Рабочее время» и «Время отдыха» (определить понятие и виды рабочего времени, раскрыть существующие режимы рабочего времени и их виды, установить порядок учета рабочего времени, сформулировать понятие и виды времени отдыха в условиях цифровизации и т.д.). Но даже при таком подходе содержанием положений, выносимых на защиту, должны были стать глобальные выводы, показывающие специфику структурных элементов институтов рабочего времени и времени отдыха в цифровую эпоху. Однако в диссертации положения научной новизны, в основном, сосредоточены вокруг отдельных граждан - дистанционных работников, работников в возрасте до 18 лет и работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (пп.2,3,6,7). Пункт 4 напрямую не связан с темой исследования, т.к. ориентирует на «новые правовые подходы к регулированию применения искусственного интеллекта в сфере наемного труда, призванные обеспечить

баланс интересов работника, работодателя и государства», а п.5 сложно считать авторским, поскольку он аккумулирует достаточно известные положения (например, необходимость разработки соответствующей нормативно-правовой базы, адаптированной к нестандартным режимам труда, обеспечение регулярного взаимодействия между органами государственной власти, работодателями, образовательными учреждениями и службами занятости для мониторинга спроса на профессии и управления трудовыми ресурсами). Кроме того, в нем заложено логическое противоречие - с одной стороны, диссертант считает направлением совершенствования правового регулирования рабочего времени с учетом массового внедрения нестандартных форм занятости стимулирование развития форм занятости в удаленных и иных нетипичных форматах для социально уязвимых групп населения, к которым относятся несовершеннолетние; с другой стороны, в п.6 в целях защиты несовершеннолетних работников, напротив, предложено законодательно запретить их привлечение к дистанционной (удаленной) работе. Данный п.6 представляется достаточно спорным. Учитывая высокий уровень цифровых компетенций молодежи, представляется более перспективным не установление запретов, а разработка специфических технических механизмов защиты (блокировка доступа к системам), препятствующих переработкам. Научный интерес представляло бы обоснование обязанности работодателя ограничивать доступ к корпоративным ресурсам для лиц до 18 лет по истечении установленной законом сокращенной смены. Это позволило бы соблюсти баланс между востребованностью молодежи на рынке цифровых услуг и их правом на охрану здоровья.

Также полагаем, что диссертант не до конца справился с исследованием понятийного аппарата в рамках изучаемой проблематики. Например, в качестве задач исследования фигурировали определение понятия и видов рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации (задачи 4 и 6). Однако, как уже отмечалось, анализ положений, выносимых на защиту, не позволил увидеть их реализацию. Более того, на с. 40–42 автор обоснованно

указывает на дискуссионность легального определения рабочего времени, закрепленного в ст. 91 ТК РФ, и приводит различные точки зрения ученых по данной проблеме. Тем не менее, соглашаясь с позициями ученых-теоретиков, сформировавших традиционное понимание рабочего времени, автор свое понимание данного термина не демонстрирует. Отсутствие в работе собственного определения, адаптированного к реалиям цифровой среды, создает теоретический пробел, затрудняющий правоприменение при квалификации спорных периодов как рабочих или нерабочих.

В-третьих, считая заслуживающим внимания предложение автора, предпринявшего попытку создания легальной базы для новых форм организации труда, не вписывающихся в классические режимы рабочего времени, о введении ст. 102.1 ТК РФ для регулирования эпизодической занятости в виде «подвижного рабочего времени» (с. 75–76), обратим внимание на следующие моменты: 1) нерешенным представляется вопрос о соблюдении норм о еженедельном непрерывном отдыхе. Из текста не вполне ясно, как предлагаемый режим соотносится с требованиями ст. 110 ТК РФ, и не приведет ли его легализация к формированию «рваного» рабочего графика, лишающего работника возможности полноценного социального восстановления; 2) предложение об установлении учетного периода в один календарный год и выплате фиксированного оклада независимо от фактических вызовов противоречит фундаментальному принципу трудового права об оплате за фактически затраченный труд и создает риски фиктивной занятости; неопределенность сроков вызова (даже с уведомлением за 2 дня) и привязка продолжительности труда исключительно к «достижению результата» без установления временных ограничений сближает данный трудовой договор с гражданско-правовым, что вызовет сложности в отраслевой квалификации отношений; 3) чем принципиально будет отличаться

данный режим работы от достаточно известного договора «с нулевым рабочим временем», о котором писали российские и зарубежные ученые[1].

В-четвертых, научная ценность работы заключается в обосновании дифференцированного подхода к учету труда дистанционных работников в зависимости от характера задач. Разделение на «нормируемые процессы» и «творческие проекты» позволяет разрешить доктринальную коллизию между необходимостью контроля со стороны работодателя и автономией работника в цифровой среде. Однако в работе недостаточно полно раскрыт правовой механизм защиты работника от злоупотреблений со стороны работодателя при квалификации задачи как «творческой». Существует риск, что под предлогом «ориентации на результат» работодатель будет игнорировать предельные нормы рабочего времени, что вступает в противоречие с императивными нормами трудового права о защите здоровья работника.

В-пятых, научный и практический интерес представляет идея диссертанта о закреплении права работника не только на «отключение», но и на «подключение». Тем не менее, хотелось бы понять, почему автор распространяет данные права только на дистанционных работников и отходит от традиционного формата, определяя «*право* на подключение» как «*обязанность* работника находиться в коммуникационной доступности работодателя…». (с. 102). Кроме того, интересно мнение автора, каким должен быть процедурный механизм реализации данных прав, ведь при его отсутствии данные права будут носить декларативный характер.

Наконец, стоит отметить, что отдельные заслуживающие внимания выводы автора могли бы привести к более глубокой научной дискуссии,

---

[1] Серова А.В. Трудовой договор с нулевым рабочим временем как модель трудового договора с платформенными работниками// Проблемы в развитии трудовых и гражданско-правовых отношениях в условиях цифровой трансформации общества: сборник научных трудов. Минск. 2022. С. 133-139, Мотина Е.В. Расширение хозяйской власти в рамках трудового договора «ноль часов»: постановка проблемы// Академический юридический журнал. 2023 Т. 24, № 4 С. 507–513, Новиков Д.А. Регулирование рабочего времени работников цифровых платформ: от правовых пробелов к алгоритмическим решениям // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. Том 18. № 3. С. 56–80).

однако не нашли должной аргументации в тексте диссертационного исследования. Например, автору следовало бы развить вывод о том, что особого внимания со стороны законодателя требует правовое регулирование обязательного документального оформления и компенсации дополнительной нагрузки, включая цифровые формы учета и фиксации активности работника. А также вывод о том, что активная цифровизация трудовых процессов выявила необходимость модернизации режима рабочего времени, чтобы защитить работников в новых реалиях и обеспечить предсказуемость правоприменения. Предметом отдельной научной дискуссии мог бы стать тезис о том, что в настоящее время не урегулирован и дополнительный вопрос о методике измерения допустимой нагрузки для инвалида и о нормативных ориентирах при определении объема поручаемых задач, что является важным для социально-ориентированного государства. Указанные формулировки сделаны автором в качестве обобщения в конце соответствующих параграфов без аргументации в тексте самого исследования. Также требуют большей аргументации и корреляции именно с условием развития цифровизации общества (как заявлено в теме исследования) выводы автора о расширении перечня категорий работников, которым предоставляется право на сокращенную продолжительность рабочего времени в связи с повышенной социальной нагрузкой, которую они несут в период отсутствия второго родителя.

В конце выскажем замечания относительно оформления диссертации: во-первых, имеются погрешности в терминологии, например, «историко-историческая основа» исследования (с. 5 автореферата), «служебный простой» (с. 31 автореферата); во-вторых, вопреки требованиям ГОСТа в Списке использованных источников и литературы применена не сплошная нумерация, а раздельная по блокам источников.

Высказанные замечания в основном носят дискуссионный характер, обусловлены сложностью и новизной исследуемой проблематики, и позволяют диссертанту в ходе защиты углубиться в обсуждение той или иной проблемы

и пояснить свою авторскую позицию. Они не снижают общей положительной оценки диссертационной работы, которая представляет собой самостоятельное, завершенное научно-квалификационное исследование, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития отрасли трудового права. Диссертант демонстрирует владение материалом, умение анализировать нормативные акты и судебную практику, способность формулировать собственные научные предложения.

Диссертация Хозеровой Е.Е. на тему «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации» соответствует требованиям п. 9–14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842. Работа направлена на решение актуальной научной проблемы, обладает научно-практической значимостью, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки (юридические науки).

Отзыв подготовлен кандидатом юридических наук, доцентом, доцентом кафедры трудового права Кучиной Ю.А. и кандидатом юридических наук, доцентом, доцентом кафедры трудового права Щербаковой О.В.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева» (протокол № 9 от 10.04.2026 г.).

Заведующий кафедрой трудового права
доктор юридических наук, профессор С.Ю. Головина

Подпись С.Ю. Головиной
УДОСТОВЕРЯЮ
Помощник проректора по стратегическому развитию и научной работе УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева
Калинина Т.В.
«14» 04 2026 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева"

620066, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

Канцелярия: +7 (343) 374-27-99

kanc@usla.ru