В диссертационный совет 24.2.336.01,
созданный на базе ФГАОУ ВО «Московский
государственный юридический университет
имени О. Е. Кутафина (МГЮА)»

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Хозеровой Елены Евгеньевны на тему «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Актуальность темы диссертационного исследования Хозеровой Е.Е. не вызывает сомнения как с академической, так и практической точки зрения. Работа представляет собой анализ общественных отношений, возникающих в рамках правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации.

Следует поддержать позицию автора и согласиться с ним в том, что актуальность выбранной темы обусловлена тем, что «современная цифровая эпоха требует переосмысления привычных подходов и формирования нового, эффективного механизма реализации трудовых прав и свобод, а также совершенствования существующих гарантий. Необходимо уточнить правовые нормы, направленные на защиту прав и интересов работников и работодателей в условиях активного внедрения цифровых технологий.» (с. 4-5 автореферата), а также, что «необходимость обеспечить эффективное правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в цифровую эпоху определяет ее высокую актуальность.» (с. 5 автореферата).

В рамках теоретико-правового исследования диссертантом предпринята попытка системного научного анализа механизма правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, его структуры, особенностей, формы и методов, путей и направления совершенствования.

Цель исследования (с. 9 автореферата) определена в формировании сбалансированного научного подхода к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровизации, основанного на комплексном учете и защите интересов работников, работодателей и государства.

Данная цель была успешно достигнута автором посредством решения задач, поставленных во введении представленного исследования (с. 9 автореферата).

На защиту автором вынесено 7 последовательных положений, содержание которых вызывает интерес. Научная новизна заключается в новом подходе и переоценке ряда существующих положений трудового законодательства (с. 10 автореферата).

В представленном на рецензирование автореферате содержится ряд положений, заслуживающих безусловной поддержки и положительной оценки.

С теоретической и практической точек зрения интересным представляется позиция автора в том, что необходим более гибкий дифференцированный подход к организации рабочего времени дистанционных сотрудников, основанный на характере выполняемых ими задач и обеспечивающий баланс интересов сторон. Предлагается разграничивать периоды допустимой и запрещенной коммуникации с работником вне рамок его рабочего времени (с. 11 автореферата).

Вместе с тем, как и любое научное исследование, диссертация не свободна от недостатков. Так, дискуссионным представляется мнение по классификации дистанционных работников по режиму рабочего времени, позволяющая законодательно учитывать особенности организации их труда:

(1) дистанционный работник, для которого режим рабочего времени устанавливается работодателем; (2) дистанционный работник, для которого режим рабочего времени определяется самим работником по своему усмотрению; (3) дистанционный работник, занятый в режиме гибкого рабочего времени (с. 12 автореферата).

В условиях цифровизации и развития платформенной экономики такая классификация, с одной стороны, позволит оперативно реагировать на новые формы занятости, не требуя масштабных изменений в законодательстве, а работодатель и работник могут согласовать наиболее подходящий формат взаимодействия, исходя из характера задач, корпоративной культуры и личных предпочтений.

Вместе с тем, предложенная классификация, на практике может привести к правовой неопределённости, усложнению контроля и учёта рабочего времени, а также к неравенству в защите трудовых прав (так, например, работники, самостоятельно определяющие режим, могут оказаться в менее защищённом положении: отсутствие чётких рамок рабочего времени затрудняет контроль за переработками). Также присутствует недостаточная гибкость классификации: не ко всем формам дистанционного труда можно применить указанные 3 категории (например, смешанные режимы работы).

Для эффективного применения такой классификации требуется детальная проработка критериев отнесения работников к каждой категории и разработка механизмов защиты интересов обеих сторон трудовых отношений.

В целом, данный вопрос носит дискуссионный характер и не влияет на общее положительное впечатление от диссертации.

Диссертационное исследование Хозеровой Е.Е. полностью соответствует всем требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на

соискание ученой степени кандидата юридических наук, а его автор, Хозерова Елена Евгеньевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. – Частно-правовые (цивилистические) науки.

Фольгерова Юлия Николаевна
Заведующая кафедрой гражданского права и процесса
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»
Контактные данные:
Тел.: +7(8332)-742-796, e-mail: usr11985@vyatsu.ru

«20» апреля 2026 г.

Подпись сотрудника Ю.Н. Фольгеровой удостоверяю:

Собственноручную подпись
Фольгеровой Ю. Н. заверяю
Начальник управления по работе
с персоналом
Михайленко Е.Н.

Сведения о месте работы
Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования
«Вятский государственный университет»
610000, Кировская область, г. Киров, ул. Московская, д. 36
Сайт: https://www.vyatsu.ru/?ysclid=mnn3emw0fo767078881
Тел.: +7(8332)-742-796, e-mail: yur_inst@vyatsu.ru