

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета на диссертацию Ногайлиевой Фатимы Курмановны на тему: «Особенности трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки

1. Актуальность темы диссертационного исследования.

Свобода совести и свобода вероисповедания относятся к правам человека первого поколения, получившим закрепление в международных актах и основных законах государств. Тем не менее, религия и духовность неизменно являются предметами споров и разногласий в любом, а особенно в мультикультурном, обществе. Одной из областей общественной жизни, где реализация этих личных свобод человека, создает точки напряжения, являются трудовые правоотношения. Примеры многих государств демонстрируют те или иные подходы к разрешению разногласий таких религиозных работников и работодателей, в то время как в России тема религии на рабочем месте долгое время (как наследие советского периода) оставалась табуированной, или ее обсуждение ведется в узком контексте трудовых отношений с религиозными организациями.

Как показывает опыт выстраивания трудовых отношений, в том числе в период пандемии, работодатели всё чаще готовы проявлять гибкость и компромиссно учитывать разные личные потребности работников, в том числе и религиозные. Однако не всегда стороны трудовых отношений владеют знаниями о том, как эти потребности учесть при формулировании условий труда, как не допустить ущемления прав других работников. Исследованиям этой проблематики придает особое значение также утверждение в России Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и результатов

Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные соискателем в диссертации, научно обоснованы и аргументированы. Диссертационная работа соискателя представляет собой комплексный анализ влияния религиозных норм как одной из разновидностей социальных норм на трудовые отношения, а также поиска баланса

интересов работника с связи с соблюдением им религиозных норм, его работодателя и третьих лиц.

Работа состоит из введения, трех глав и заключения. Во введении автор обосновывает выбор темы диссертации, ее актуальность. В первой главе автор решает задачу выявления особенностей механизма правового регулирования труда работника, соблюдающего религиозные нормы. Для этого автором вводится понятие соблюдения религиозных норм, их разновидностей, проводится разграничение со смежными понятиями духовных (религиозных) потребностей личности, вероисповедания, религиозности. В этой же главе дана характеристика системы источников российского трудового права применительно к регулированию труда работника, соблюдающего религиозные нормы.

Во второй главе исследованы зарубежные концепции правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, и предложено политико-правовое обоснование выделения этих концепций. Концепция разумного приспособления условий применения труда в большей степени характерна для англо-саксонских правовых систем, в частности, в диссертации приведены результаты анализа законодательства и доступной правоприменительной практики США, Канады и ЮАР. Более близкая для российской правовой системы концепция защиты от косвенной дискриминации продемонстрирована в диссертации на примерах Великобритании (как промежуточной модели), Франции и Бельгии.

В третьей главе автор обращается к конкретным разновидностям религиозных потребностей работника и соотносит их с теми условиями применения труда, модификация которых может потребоваться работнику. Кроме того, выявляется взаимосвязь между спецификой деятельности работодателя и степенью свободы работника в соблюдении им религиозных норм. В этой же главе рассматриваются особенности динамики трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы (в частности, круг вопросов, подлежащих выяснению работодателем при ведении переговоров об индивидуализации условий применения труда; обстоятельства, ограничивающие индивидуализацию условий применения труда; правовые средства защиты работником, соблюдающим религиозные нормы, от прямой и косвенной дискриминации по признаку вероисповедания).

В заключении автором формулируются основные выводы, к которым пришел автор в результате проведенного исследования. Выполненная Ф.К. Ногайлиевой диссертационная работа является одной из первых попыток комплексного системного

анализа такой личной характеристики работника, как соблюдение религиозных норм, а также влияния религиозных норм на трудовые отношения.

3. Достоверность и новизна полученных результатов

Достоверность выводов подтверждается анализом достаточного объема научной литературы, нормативных актов, а также эмпирических данных, собранных в процессе работы над исследованием. Эмпирическую базу работы составляют несколько десятков судебных решений российских и зарубежных судов по наиболее значимым делам, вытекающим из трудовых правоотношений.

Соискателем использованы как общенаучные методы, так и частнонаучные методы исследования. Каждый из методов использовался адекватно его функциональным возможностям, аргументированности оценок, обоснованности выводов и положений диссертационной работы.

Научная новизна исследования состоит в том, что данная диссертация является первым комплексным российским исследованием понятия соблюдения религиозных норм как личностной характеристики работника, а также особенностей установления (изменения) условий применения труда работника для удовлетворения им религиозных потребностей.

К новым доктринальным положениям, выражающим несомненную новизну работы, можно отнести следующие:

- дана классификация религиозных норм, соблюдаемых работником, в зависимости от характера их воздействия на трудовые отношения;
- установлено, что соблюдение работником религиозных норм не может выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства и локальных нормативных актов;
- выявлены разновидности религиозных потребностей работника, соблюдающего религиозные нормы;
- установлено, что условия трудового договора об индивидуализации условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы, всегда будут являться случайными существенными;
- выявлены цели, для достижения которых право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей подлежит ограничению.

4. Апробация результатов исследования

Подтверждением объективности и достоверности полученных в результате диссертационного исследования выводов и рекомендаций является то, что основные положения теоретического, методического и прикладного характера:

- были обсуждены на кафедре трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета;
- были представлены на многих российских и зарубежных конференциях по трудовому праву;
- опубликованы в пяти научных статьях в научных журналах, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Таким образом, можно констатировать, что установленные в правовых актах требования к апробации и публикациям по теме диссертации соискателем выполнены в полном объеме.

5. Соблюдение п.11 Порядка присуждения ученых степеней в СПбГУ

По тексту диссертации Ногайлиева Ф.К. корректно ссылаются на цитируемые работы и в большинстве случаев указывает Ф.И.О. авторов цитируемых работ (преимущественно в подстрочниках), заимствований чужого авторского текста не обнаружено, что позволяет сделать вывод о соблюдении соискателем требований п.11 Порядка присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете.

6. Замечания и недостатки в диссертации

Достоинством любого научного исследования является способность порождать научную дискуссию, что указывает на системность и сложность поднятых правовых проблем. К таким вопросам можно отнести следующие суждения автора.

1. Первая группа вопросов касается общей методологии проведения исследования:

1.1. В исследовании амбициозно заявлена одна из его целей, связанная с «разработкой механизма учета соблюдения работником религиозных норм при определении содержания и динамики трудовых правоотношений». В этой связи стоит уточнить, о какого рода механизме говорит автор? Это механизм должен включать в себя некоторые организационные, социально-экономические, морально-этические и др. средства или исключительно правовые средства воздействия на соответствующие

общественные отношения с целью их упорядочивания? Как представляется, в работе как подобного рода подходы, так и "техническое" построение и анализ самого механизма не нашли должного отражения, ни в положениях, выносимых на защиту (с.7–9), ни в самом тексте исследования. Все завершается отдельными суждениями автора о запрете косвенной дискриминации, о расширении возможностей индивидуального договорного регулирования, о невозможности объективной дифференциации трудового законодательства по данному основанию и пр. Поэтому хотелось бы в ходе публичной защиты услышать резюме автора по данному вопросу.

1.2. Автор констатирует, что соблюдение работником в процессе труда религиозных норм связано с личным характером таких прав и касается реализации права человека на свободу совести и свободу вероисповедания. Однако подобная констатация если не пресекает, то значительно сужает возможности дальнейших необходимых рассуждений автора, касающихся практической возможности реализации таких прав. Ведь отнесение названной группы прав к одной из категорий (политических, гражданских, социально-экономических, культурных и др.) имеет важное как теоретическое, так и практическое значение (т.е. опять возвращаемся к построению механизма регулирования). Отнесение того или иного права к определенному "поколению прав" означает, что либо это право - признанное направление индивидуального возможного поведения, свободного от вмешательства государства, либо это право нуждается в дополнительных гарантиях, создании условий, позволяющих им пользоваться.

1.3. Параграф 1.3 работы посвящен ни много, ни мало «дифференциации и дискриминация в сфере общественного труда» (с.36-43 работы). Как представляется, сам "замах" на рассмотрение такого сложного вопроса на менее, чем десяти страницах работы, вызывает вопрос. Кроме того, само наименование параграфа не совсем соответствует его содержанию, поскольку не "привязано" к теме исследования.

2. Ко второй группе вопросов, которые порождают дискуссию после прочтения диссертации, можно отнести вопросы юридической техники.

2.1. Параграф 3.1. исследования именуется «Особенности предмета трудового правоотношения с участием работника, соблюдающего религиозные нормы». Вызывает вопрос необходимость выделения именно "предмета правоотношения" как его структурной единицы для целей исследования, поскольку традиционно выделяются объект и содержание правоотношения.

2.2. Автор диссертации приходит к выводу (с. 7-8), что одним из механизмов защиты возможности соблюдения работником религиозных норм является *рационализация*

норм трудового законодательства, в том числе путем введения *запрета косвенной дискриминации*. Во-первых, что означает термин "рационализация" норм? Во-вторых, как конкретно должен быть сформулирован подобный запрет в законодательстве? Косвенная дискриминация (в отличие от прямой) имеет место, если предписания, критерии или методы, кажущиеся нейтральными. Выявление косвенной дискриминации имеет сравнительный характер, связано с изучением разнообразных фактических обстоятельств, имеющих потенциально неблагоприятные последствия применения какой-либо меры по отношению к лицам, отвечающим конкретному критерию. Поэтому можно ли уложить запрет косвенной дискриминации в некий исключительно правовой механизм?

2.3. На с. 8-9 работы утверждается, что "при отсутствии обстоятельств, ограничивающих право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда, отказ работодателя от установления таких условий образует состав правонарушения – прямую или косвенную дискриминацию работника по признаку вероисповедания или иных убеждений". Как представляется, подобное умозаключение требует анализа того, является ли установление индивидуальных условий труда субъективной обязанностью или субъективным правом работодателя, поскольку от этого зависит и механизм защиты соответствующих интересов работника.

3. Третья группа вопросов касается необходимости авторских комментариев по констатации в работе определенных фактов, например, о "стабильном росте религиозности населения" (с. 4), о "все чаще возникающих разногласиях с работодателями по поводу соблюдения религиозных норм" (с. 5) и пр., т.е. речь идет о необходимости более системного подхода к формированию эмпирической базы исследования.

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

Заключение

Диссертация Ногайлиевой Фатимы Курмановны на тему: «Особенности трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы» соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», соискатель Ногайлиева Фатима Курмановна заслуживает присуждения ученой степени

кандидата юридических наук по научной специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки. Нарушения пунктов 9 и 11 указанного Порядка в диссертации не установлены.

Член диссертационного совета:

доктор юридических наук, профессор, профессор
кафедры трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного университета

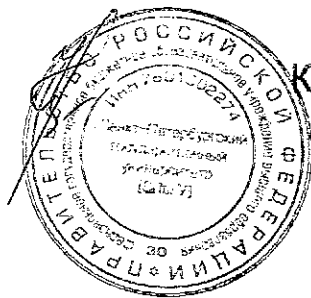
Дивеева Нелли Ивановна

07.09.2023 г.

Личную подпись

ЗАВЕРЯЮ

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ**



Краснова Е.П.

08.09.2023.