

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 научной специальности «5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки»

Актуальность диссертационного исследования Ф.К. Ногайлиевой подтверждается тенденциями последних лет, направленными на расширение социальных гарантий граждан, в том числе в сфере труда, на самом высоком – конституционном уровне. Введение в Конституцию РФ новой ст. 75.1 возлагает на государство новые обязанности, гарантирующие защиту достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечение сбалансированности прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическую, политическую и социальную солидарность. Такой подход свидетельствует о признании государством высокой социальной значимости поведения в сфере общественного труда, что обуславливает необходимость углубленных исследований поведенческой проблематики, включая религиозные потребности работников.

Российское трудовое законодательство не содержит специальных требований к работодателю по созданию условий для соблюдения работниками духовных (религиозных) практик. Убеждения и вероисповедание работника формально защищаются только нормами о запрещении дискриминации в сфере труда (ст. 3 Трудового кодекса РФ) и косвенно некоторыми общими принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 Трудового кодекса РФ). Как справедливо отмечает диссертант, работодатель вправе отказать в любых иницилируемых работником в связи с его религиозными взглядами изменениях условий трудового договора, при этом от него не требуется какая-либо мотивировка оснований отказа. В свою очередь, немотивированный отказ работодателя в обсуждении возможностей изменения условий трудового договора не может стать основанием для обращения работника к известным способам защиты трудовых прав и свобод. Все это свидетельствует о необходимости научного осмысления проблем религиозной приверженности работников с целью поиска адекватных способов защиты конституционного права на свободу вероисповедания в трудовых отношениях.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется правильно выбранной методологией исследования, широким кругом научной литературы разных периодов, включая многочисленные иностранные источники (около 40 публикаций на английском языке), использованием правоприменительной практики, как отечественной, так и зарубежной (более 50 источников),

обращением к историческому опыту правового регулирования вопросов, связанных с вероисповеданием и отправлением религиозных обрядов работниками (приложение Б).

С целью разрешения вопроса «подлежат ли удовлетворению притязания работника на создание условий для соблюдения религиозных норм и на что ориентироваться правоприменителям при оценке обоснованности притязаний?» глубоко исследуется поведенческий аспект религиозности. Диссертант выявляет и анализирует религиозные потребности работников, которые могут оказать влияние на содержание трудовых правоотношений. Практическое значение имеют выявленные автором разновидности религиозных потребностей работника, соблюдающего религиозные нормы: 1) воздержание от выполнения запрещаемой религиозными нормами работы; 2) совершение ежедневных индивидуальных молитв; 3) участие в регулярных коллективных молитвах, соблюдение священных дней; 4) совершение религиозных паломничеств; 5) соблюдение постов; 6) отмечаемые религиозные праздники; 7) ношение одежды, соответствующей религиозным нормам, религиозных атрибутов, символики; 8) вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов; 9) воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях); 10) соблюдение диетических предписаний религии (убеждения). В результате анализа выявленных потребностей автор смог выделить институты трудового права, в наибольшей степени отвечающие за удовлетворение религиозных потребностей работников.

Достоверность выводов и предложений определяется междисциплинарным подходом к изучению предмета исследования. Использование достижений смежных наук - философии, социологии, истории, религиоведения - позволили автору создать целостную картину религиозных потребностей работников различных конфессий. Изучение широкого спектра научных публикаций юридической направленности создало необходимый базис для формирования собственных оригинальных умозаключений диссертанта. Ф.К. Ногайлиева рационально использует научные достижения в области общей теории права, конституционного, трудового, гражданского и других отраслевых юридических наук.

В диссертации рассмотрены наиболее характерные примеры правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, в правовых системах шести государств (США, Канада, ЮАР и Великобритания, Франция, Бельгия). Не вызывает возражений тезис диссертанта о том, что необходимо изучать и обобщать европейский опыт, осуществляя свою национальную идентификацию. Действительно, полезно учитывать как положительный, так и отрицательный опыт европейских государств в исследуемой сфере общественных отношений при гармонизации российской системы правового регулирования.

Диссертация прошла должную апробацию. Основные ее положения изложены в научных статьях, опубликованных в журналах, рекомендованных

ВАК, а также нашли отражение в выступлениях автора на российских и зарубежных научно-практических конференциях.

Новизна диссертационного исследования заключается уже в самой оригинальной постановке проблемы, которая предполагает изучение вопросов, связанных с влиянием на трудовые отношения фактора соблюдения работником религиозных норм. В научной литературе крайне редко обсуждается проблематика совмещения свободы труда и свободы совести, хотя и констатируется необходимость гармонизации взаимоотношений работника и работодателя. Диссертация Ф.К. Ногайлиевой является первым в российской науке трудового права комплексным сравнительно-правовым исследованием, посвященным регулированию труда работников, соблюдающих религиозные нормы.

К научным достижениям автора можно отнести целый ряд выводов и положений.

1. В диссертации сформулировано несколько понятий, характеризующих религиозную практику работников и поведение работодателей в отношении таких работников: «соблюдение работником религиозных норм», «необоснованные трудности», «разумное приспособление для удовлетворения религиозных потребностей».

Эти неизвестные трудовому законодательству РФ понятия получили в работе свой правовую оценку. Так, установлено, что термин «соблюдение работником религиозных норм» не равнозначен по объему таким понятиям, как религиозный работник или верующий работник. А правовой категорией, наиболее близко стоящей к понятию разумного приспособления, признается дифференциация правового регулирования труда, но здесь автор четко проводит различие: главным отличием является то, что разумное приспособление – это результат (т.е. фактически состоявшееся изменение условий применения труда, инициированное работником), в то время как дифференциация правового регулирования является средством юридической техники, которое может воплощаться в виде нормы, устанавливающей, в том числе, возможность изменения условий применения труда.

2. Весьма интересным представляется исследование концепции разумного приспособления применительно к трудовым отношениям на опыте ряда зарубежных стран. Однако, по утверждению автора, в нашей стране данная концепция прослеживается только в отношении работников-инвалидов и разумное приспособление условий труда как правовое средство практически невозможно вписать в систему российского трудового права.

3. Важно, что в результате доктринального анализа законодательства и правоприменительной практики диссертант обосновывает вывод о недостаточности соблюдения работником религиозных норм для того, чтобы выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства и локальных нормативных актов (с. 50). Общеизвестно, что Раздел XII Трудового кодекса РФ, устанавливающий особенности регулирования труда отдельных категорий работников, итак неоправданно перегружен специальными нормами.

Диссертант предлагает в качестве альтернативы иные трудовые средства обеспечения религиозных потребностей работника: индивидуализацию правового регулирования трудовых отношений; дифференциацию локального нормативного и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений; рационализацию норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введение запрета косвенной дискриминации.

4. Важным выводом является тезис о том, что индивидуализация правового регулирования трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, не должна создавать для работодателя риски наступления отрицательных последствий: потеря профессиональной репутации, имиджа работодателя и снижение прибыльности его деятельности; денежные затраты работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц; ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе; противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг (с. 153).

5. В диссертации выявлены и обоснованы ограничения по изменению условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы, по трем критериям: обеспечение общественного порядка, безопасности, законности; обеспечение прав и законных интересов третьих лиц; обеспечение прав и законных интересов работодателя.

Вместе с тем ознакомление с представленным научным трудом дает основание для некоторых замечаний, а также возражений по поводу отдельных тезисов, в отношении которых диссертанту следует уточнить свою позицию.

1. Отмечая, что Ф.К. Ногайлиевой был изучен значительный массив религиозных норм трех распространенных в России вероучений (иудаизм, христианство, ислам) с целью выявления определенных закономерностей в их структуре с точки зрения возможностей регулятивного воздействия на трудовые отношения, приходится констатировать, что автор проигнорировал четвертую признанную в России традиционную религию – буддизм, хотя буддизм распространен в целом ряде регионов - Бурятия, Тыва, Калмыкия, Республика Алтай, Забайкальский край. По сведениям Буддийской Ассоциации России, число людей, исповедующих буддизм, составляет около 2 миллионов, и своеобразие этого религиозного направления тоже следует учитывать при формировании выводов о способах правового воздействия на трудовые отношения работников, соблюдающих религиозные нормы.

2. Ценность диссертационного исследования снижает недостаточный уровень эмпирической базы, а ведь именно она закладывает практический базис юридического познания. Конечно, говорить о том, что в России существует обширная судебная практика по трудовым спорам об установлении условий труда, соответствующих потребностям религиозных работников, не приходится. Но диссертация, несомненно, выиграла бы, если

бы автор привел примеры локального установления правил, направленных на удовлетворение религиозных потребностей работников, поскольку именно такой способ обеспечения религиозных потребностей работника назван в качестве одного из наиболее перспективных.

3. Параграф 3.1. именуется «Особенности предмета трудового правоотношения с участием работника, соблюдающего религиозные нормы». Не совсем ясно, что автор понимает под предметом правоотношения, тем более, что само трудовое отношение входит в предмет трудового права. В науке трудового права принято говорить не о предмете, а о содержании трудового правоотношения.

Вообще, вызывает сомнение необходимость этого параграфа для диссертационного исследования. В чем его цель и предназначение? Чтобы сделать сомнительный вывод, что «если признать предметом трудового договора рабочую силу как совокупность физических и духовных способностей, то работодатель может стимулировать производительность труда, позволяя работнику развивать в том числе и духовный капитал» (с.98)?

4. Возражения вызывает классификация условий трудового договора, приведенная на с. 119 диссертации. Автор утверждает, что условия, составляющие содержание трудового договора, делятся на существенные и обычные. Существенные условия – такие условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Обычные условия – такие условия, которые характерны для данного вида договоров, однако не отражают его сущности; они предполагаются, а потому не подлежат особому согласованию сторонами. Причем среди существенных условий диссертантом выделяются три группы: необходимые (определяют природу данного вида договора); легальные (достижение согласия по этим условиям прямо предписано законом); случайные (условия, которые не являются необходимыми и не предписываются законом, но в достижении согласия по ним заинтересована хотя бы одна сторона).

Во-первых, такая классификация противоречит самому Трудовому кодексу РФ, который выделяет обязательные и дополнительные условия трудового договора. И во-вторых, непонятна цель введения термина «случайные» условия трудового договора. Случайный означает случившийся непредвиденно, непреднамеренно, появившийся без достаточных причин, оснований. Можно ли так говорить о согласованном сторонами условии трудового договора?

5. Нуждается в дополнительной аргументации слишком категоричный вывод о том, 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 (с.8-9). Насколько данное утверждение соответствует

действующему трудовому законодательству? И какая ответственность наступает за подобное правонарушение?

6. Соглашаясь с диссертантом по поводу необходимости совершенствования трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введении запрета косвенной дискриминации, хотелось бы уточнить два момента. Во-первых, что означает термин «рационализация норм трудового законодательства», неоднократно используемый автором, и какие нормы Трудового кодекса РФ следует «рационализировать». И, во-вторых, какое законодательное определение можно дать косвенной дискриминации и каким образом сформулировать норму о ее запрещении? Автор сам сомневается в безупречности данного способа защиты прав работников, предполагая, что в силу многообразия оснований косвенной дискриминации и обилия фактических обстоятельств, способных по-разному влиять на исходы трудовых споров, даже выработка руководящих правовых позиций высшими судебными инстанциями не сможет устранить или смягчить недостатки данного средства защиты.

Директива 2000/78/ЕС, приводимая автором в качестве примера правовой регламентации запрета косвенной дискриминации, вряд ли применима к российской действительности, поскольку в силу расплывчатости ее формулировок может создать ситуацию правовой неопределенности.

7. Диссертация не свободна от некоторых неточностей. Так, тезис о том, что согласно российскому законодательству работодателем может быть либо физическое лицо, либо юридическое лицо (с. 99) не в полной мере соответствует ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса РФ, устанавливающего, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Трудно согласиться с классификацией случаев изменения трудового договора (с. 157). К переводам на другую работу не относится изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 Трудового кодекса РФ). Отстранение от работы (ст. 76 Трудового кодекса РФ), хотя и помещена законодателем в главу 12 кодекса, по сути, не меняет условия трудового договора, а скорее, приостанавливает его действие.

Однако высказанные сомнения по поводу отдельных умозаключений ни в коей мере не умаляют научных результатов диссертационного исследования Ф.К. Ногайлиевой, и в большинстве своем являются лишь поводом для научной дискуссии.

Диссертация Ф.К. Ногайлиевой является законченным научным исследованием, обладающим необходимой для такого рода работ научной новизной и практической значимостью, в представленной работе содержится решение задачи, имеющей значение для совершенствования российского законодательства в части противодействия прямой и косвенной дискриминации работников, соблюдающих религиозные нормы. Структура

работы логична, а ее содержание соответствует заявленным целям и задачам исследования.

Диссертация соответствует Паспорту научной специальности 5.1.2. «Публично-правовые (государственно-правовые) науки», а именно пункту 5. Основные права, свободы и обязанности человека и гражданина, их гарантии, пределы осуществления, допустимые ограничения и механизмы защиты.

ВЫВОД: 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, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета им. В.Ф. Яковлева

Головина Светлана Юрьевна

4 сентября 2023 г.

