

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

Актуальность избранной темы диссертационного исследования Ногайлиевой Ф.К. не вызывает сомнений. Религия и духовность, их влияние на правовое регулирование общественных отношений является важной теоретической и практической проблемой. В контексте трудовых правоотношений в противоречие могут вступать свобода совести и вероисповедания работника или соискателя работы и светский (нейтральный), характер трудовых правоотношений. Законодательство РФ не дает сегодня прямых и однозначных ответов на поставленные в диссертации вопросы. Кроме того, представляется, подход к исследованию, избранный Ногайлиевой Ф.К., позволяет более подробно и с новых позиций взглянуть на такие проблемы трудового права, как дифференциация правового регулирования труда, проблемы дискриминации в сфере труда.

Желание работника следовать положениям религиозных норм как разновидности социальных норм может объективироваться в его внешности или поведении, а в ряде случаев может потребовать установления или изменения различных условий применения его труда. Проблемы, сопровождающие трудовые правоотношения такого работника, получили качественное осмысление и определенные практические решения в международном праве и в ряде зарубежных юрисдикций. В России отдельные публикации по проблеме труда лиц, соблюдающих религиозные нормы, появляются лишь в последние два десятилетия, в то время как требуется комплексный подход к ней. Кроме того, для России в свете утверждения Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей, а также

углубления миграционных процессов глубокое исследование этой проблематики имеет особое значение.

В этой связи обоснованно и аргументировано объектом исследования в диссертации Ногайлиевой Ф.К. избраны общественные отношения по применению наемного труда, одной из сторон в которых выступает работник, соблюдающий религиозные нормы.

Диссертант справедливо полагает, что сегодня во многих странах уровень общественного сознания созрел до того, чтобы государственная политика начала оценивать проблему удовлетворения религиозных потребностей работников шире, чем только его внутреннюю потребность, оставляемую за пределами трудовых правоотношений. Правоприменительная практика при отсутствии ясных ориентиров в законодательстве «маскирует» существующие разногласия религиозных работников и работодателей под споры об увольнении за нарушение трудового законодательства, игнорируя их истинную дискриминационную природу.

Диссертация Ногайлиевой Ф.К. представляет собой оригинальное исследование проблемы совмещения, взаимного увязывания труда и вероисповедания, которое системно до настоящего времени в трудовом праве России не проводилось. Исходя из поставленной цели диссертационного исследования, соискателем были сформулированы соответствующие ей задачи, в обосновании которых автор использовал системный подход к решению обозначенных проблем, с применением общенаучных и специальных методов анализа и синтеза, индукции и дедукции, аналогии и теоретического моделирования, формально-юридического метода, метода сравнительного правоведения, исторического метода.

Основные положения диссертации, выводы и результаты аргументированы автором с предложенных им позиций видения существующих проблем. Достоверность и новизна полученных результатов подтверждены, в целом, анализом представленных в работе научных

взглядов и концепций – как отечественных, так и зарубежных ученых, изложенных в изданиях на русском и английском языках. Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых, которые внесли значительный вклад в науку трудового права. Диссертантом использовались труды известных специалистов в сфере трудового права, в частности, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова и др.

Кроме того, диссертант обоснованно обращается в исследовании к религиозно-правовой литературе, священным писаниям трех религий (иудаизм, христианство, ислам) и комментариям к ним, а также анализирует научные работы по конституционному праву, раскрывающие саму суть понятий свободы совести и свободы вероисповедания. Автор уделил некоторое внимание изучению трудового законодательства, действовавшего в разные периоды развития нашего государства и практики его применения, историческому аспекту поставленной проблемы.

Тема самым следует отметить теоретическую и практическую значимость диссертационного исследования, поскольку полученные в ходе его результаты могут быть использованы как для дальнейшего изучения различных аспектов трудовых отношений, так и для решения практических вопросов, возникающих в их правоприменении.

Сформулированные Ногайлиевой Ф.К. выводы будут полезны для применения в рамках учебного процесса в курсе трудового права при реализации образовательных программ высшего образования, а также в научной деятельности.

Новизна содержания диссертационного исследования Ногайлиевой Ф.К. состоит в том, что оно представляет собой, фактически, первое комплексное исследование в России влияния религиозного фактора на трудовые правоотношения. Новизна исследования находит свое выражение в положениях, выносимых на защиту. В целях раскрытия проблематики

диссертации автор в первом положении на защиту вводит собственную классификацию религиозных норм, а также приводит оригинальное определение понятия соблюдения религиозных норм. Далее диссертант обоснованно приходит к выводу, что соблюдение работником религиозных норм не обладает необходимыми свойствами, достаточными для того, чтобы выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства и локальных нормативных актов.

Диссертант подробно излагает проблему дискриминации и дифференциации в контексте трудовых отношений с религиозным работником, а также приводит аргументацию за и против отнесения вероисповедания (иных убеждений) работника к числу оснований субъектной дифференциации. По итогам автор приходит к справедливому выводу о том, что в отношении труда работников, соблюдающих религиозные нормы, невозможна дифференциация трудового законодательства.

В первой и второй главах диссертации также оцениваются возможности системы источников российского трудового права в целях решения поставленной автором проблемы и проводится сравнительно-правовой анализ подходов к ним в зарубежной доктрине и практике.

Широкое обращение диссертанта как к зарубежному опыту (в большей степени), так и к российской практике, позволили диссертанту сформулировать обобщения по статике и динамике трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы. Например, автор исследует, как специфика деятельности работодателя влияет на возможности и пределы удовлетворения религиозных потребностей работника.

В диссертации выявлены и сами 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) отмечание религиозных праздников; 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).

Такое перечисление религиозных потребностей работника и отделение их от условий применения труда позволило логически выстроить диссертационное исследование и всесторонне проанализировать влияние тех или иных религиозных потребностей на возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы.

В заключении диссертации формулируются основные выводы и предложения, к которым пришел автор в результате проведенного исследования. Положительно оценивая, в целом, диссертационное исследование Ногайлиевой Ф.К., вместе с тем необходимо указать, что работа не лишена положений, требующих пояснений автора и дискуссионного обсуждения.

Во-первых, предлагая классификацию религиозных норм в зависимости от характера их воздействия на трудовые отношения, соискатель выделяет такую разновидность, как «религиозные нормы прямого регулирования труда (каноническое трудовое право)». Хотелось бы услышать от соискателя дополнительные пояснения термина «каноническое трудовое право» (формы, содержание).

Во-вторых, в диссертации соискатель приводит рассуждения о том, что положения ст. 28 Конституции РФ, получившие развитие в действующем законодательстве РФ, предоставляют защиту любым религиозным и нерелигиозным верованиям и иным убеждениям, в том числе исповедуемым

единственным последователем, вне зависимости от их распространенности и общепризнанности на каком-либо уровне.

Правовая и нравственная оценка этой констатации выходит за рамки диссертационного исследования, а для его дальнейшего хода означает, что при предоставлении работодателем возможностей для удовлетворения работником религиозных потребностей право инициировать изменение условий труда должно быть предоставлено любому работнику, заявившему о наличии у него любого религиозного или иного убеждения. Однако из дальнейших рассуждений остается не ясным, как в таком случае действовать работодателю, если работник, к примеру, придерживается воззрений одновременно несколько религий (по пятницам он мусульманин, по субботам – еврей, а по воскресеньям – православный христианин). Не требуется ли в этом случае защита самому работодателю? С этим же аспектом сопряжена угроза и иных возможных аналогичных злоупотреблений со стороны работника, когда религиозные потребности у него появляются и исчезают хаотично, непредсказуемым для работодателя образом.

В-третьих, соискатель в положении 5 на защиту утверждает: «5. Право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей подлежит ограничению с целью:

5.1. Обеспечения общественного порядка, безопасности, законности.

5.2. Обеспечения прав и законных интересов третьих лиц.

5.3. Обеспечение прав и законных интересов работодателя (недопущение риска наступления таких отрицательных последствий, как 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).

В остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий труда образует состав правонарушения – прямой или косвенной дискриминации работника по признаку вероисповедания или иных убеждений».

Представляется, что в условиях светского государства равные требования ко всем людям (в том числе работникам) вне зависимости от их вероисповедания и духовных убеждений будут правомерны. Правомерно ли в таком случае говорить о прямой или косвенной дискриминации? И не слишком ли категорично утверждение автора об исчерпывающем перечне случаев ограничения прав работников, соблюдающих религиозные нормы?

В-четвертых, не вполне ясно, в каких частях диссертации отражено достижение одной из целей диссертации – разработка механизма учета соблюдения работником религиозных норм при определении содержания и динамики трудовых правоотношений.

В-пятых, в диссертации уделено большое внимание личностному аспекту в трудовых правоотношениях, обосновано, что духовность, религиозность – это элемент «человеческого капитала» работника. Но хотелось бы услышать мнение диссертанта о том, где с правовой точки зрения локализуется эта личностная характеристика.

Однако высказанные замечания не влияют на общую положительную оценку представленной на защиту диссертационной работы. Диссертация Ногайлиевой Ф.К. является первой качественной попыткой системного правового анализа особенностей условий применения труда работником, имеющим определенные религиозные убеждения и вытекающие из них потребности. Практика показывает, что необходимость выработки единообразного подхода к балансу интересов работодателя и такого работника, соблюдающего религиозные нормы, будет проявляться в России все отчетливее и острее.

Структура диссертационной работы Ногайлиевой Ф.К. логична, материал излагается последовательно, на достойном научном уровне, а его

содержание свидетельствует о творческом подходе автора к анализируемой проблематике в рамках избранной темы. Выводы и предложения, формулируемые автором, вытекают из проанализированного нормативного материала, доктринальных источников и материалов судебной практики.

Диссертация Ногайлиевой Фатимы Курмановны на тему: «Особенности трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы» соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19 ноября 2021 г. № 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,

профессор кафедры гражданского права и процесса

ЧОУВО «Юридический институт» (Санкт-Петербург),

доктор юридических наук, профессор  Скачкова Галина Семеновна

1 сентября 2023 г.

