

## **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 избранной темы**

Актуальность темы диссертационного исследования Ногайлиевой Ф.К. бесспорна. Вопросы защиты личных прав и свобод работника и защиты его от дискриминации неизменно находятся в повестке теории и практики трудового права, в том числе в связи с глобальными вызовами последних десятилетий. О возможностях и пределах совмещения реализации работниками свободы труда и свободы совести регулярно рассуждают в доктрине (статьи и монографии Ф. Хендрикса, Р. Бланпэйна, Л. Викарс и других ученых); поиском баланса интересов религиозного работника, его работодателя и общества периодически заняты национальные и международные судебные органы (Eweida and Others v. the United Kingdom, US Airways, Inc. v. Barnett и многие другие). Обращение к теме взаимного увязывания этих конституционных свобод осложнено отсутствием системного взгляда на то, какие ценности должны защищаться свободой совести. Постсоветским странам с господствовавшей почти столетие национальной идеологией атеизма досталось непростое наследие и не самая благоприятная почва для научных исследований данной темы и урегулирования особенностей трудовых отношений с указанными лицами в трудовом законодательстве. В России к настоящему времени были опубликованы отдельные статьи по разным аспектам этой проблемы, но не было опубликовано монографий и не было защищено диссертаций. Все это говорит о несомненной актуальности избранной темы диссертации.

### **2. Степень обоснованности научных положений, выводов и результатов**

Оценивая полученные научные результаты, которые сконцентрированы во введении (с.7–9) и в заключении (с.163–164), дадим пояснения применительно к каждому из пяти положений, выносимых на защиту:

1. Диссертант предлагает определение понятию «соблюдение религиозных норм», вынесенному в название диссертации: «это поведение человека, мотивированное религиозной верой (иными убеждениями), направленное на ценностно-смысловое наполнение его жизнедеятельности». В этом же положении на защиту предлагается разделение религиозных норм в зависимости от характера их воздействия на трудовые отношения на религиозные нормы прямого регулирования труда (каноническое трудовое право), религиозные нормы косвенного регулирования труда и религиозные нормы-принципы о труде. Отмечаем научную новизну данного авторского определения и классификацию религиозных норм в зависимости от характера воздействия на трудовые отношения. Вместе с тем термин «каноническое трудовое право» по отношению к религиозным нормам прямого регулирования труда требует дополнительных пояснений со стороны соискателя в ходе публичной защиты.

2. Далее диссертант утверждает, что в российском трудовом праве соблюдение работником религиозных норм подлежит защите совокупным использованием различных трудово-правовых средств (главным образом, индивидуализация правового регулирования трудовых правоотношений и коллективно-договорное регулирование), а также посредством рационализации норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введением запрета косвенной дискриминации. При этом 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. Данные положения, выносимые на защиту, нашли достаточно полное научное обоснование по тексту гл.1 диссертации.

3. В третьем положении предлагается ограничивать религиозные потребности работника, возникающие как следствие соблюдения им религиозных норм, от индивидуальных условий применения труда работника, установление которых позволяет их удовлетворить. Одна религиозная потребность может предполагать установление или изменение нескольких условий применения труда. Выявлены разновидности религиозных потребностей работника, соблюдающего религиозные нормы. Последний тезис и перечень из 10 разновидностей религиозных потребностей работника относится не столько к работнику, сколько к любому верующему человеку, исповедующему ту или иную религию, следовательно, прямого отношения к науке трудового права не имеет. Вместе с тем, для обеспечения логического построения диссертационной работы, всестороннего анализа влияния тех или иных религиозных потребностей на статику и динамику трудового правоотношения данное положение может быть принято во внимание и как достигнутый результат может быть оценено.

4. В четвертом положении диссертант относит условия трудового договора об индивидуализации условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы, к случайным существенным условиям одной из трех разновидностей:

- иные, по сравнению с обычными, условия применения труда, которые стороны сочли необходимым установить; - условия, не связанные с категорией обычных условий, но опосредующие применение труда работника; - условия, не имеющие непосредственной связи с применением труда работника.

Данное положение, нашедшее краткое научное обоснование на с.118-120 диссертации, в целом основано на концепции содержания трудового договора, разделяемой представителями кафедры трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета и изложенной в томе 3 «Курса российского трудового права». На этом аспекте мы подробнее остановимся в разделе «Замечания и недостатки диссертации» настоящего отзыва.

5. В заключительном положении на защиту предлагается ограничивать право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей с целями обеспечения общественного порядка, безопасности, законности, прав и законных интересов третьих лиц и 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). Как полагает диссертант, в остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий труда предлагается рассматривать как состав правонарушения – прямой или косвенной дискриминации работника по признаку вероисповедания или иных убеждений.

### **3. Достоверность и новизна полученных результатов**

Достоверность полученных в диссертации результатов подтверждается достаточным объемом использованной научной литературы (184 наименования), судебной практики (около 100 дел и мнений российских, зарубежных и международных судов), нормативных правовых и рекомендательных актов (более 40). При этом с учетом темы диссертации автор постарался учесть в исследовании религиозноведческую литературу и научные работы по конституционному праву, раскрывающие суть понятий свободы совести и свободы вероисповедания.

О достоверности результатов исследования говорит и методологическая основа диссертации: использованы как общенаучные методы, в т.ч. диалектический метод, формально-логический (анализ, синтез, индукция, дедукция и др.), так и частнонаучные

методы исследования: метод догматического анализа (толкование правовых норм и юридических конструкций), структурно-функциональный, историко-правовой и сравнительно-правовой.

Научная новизна исследования состоит в том, что данная диссертация является по существу первым диссертационным исследованием влияния на трудовые отношения такой личностной характеристики работника, как соблюдение им религиозных норм. К новым доктринальным положениям, выражающим определенную новизну работы, можно отнести следующие:

- категоризация религиозных норм, воздействующих на трудовые отношения;
- выявлены особенности установления (изменения) условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы;
- попытка определения пределов права работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей.

#### **4. Апробация и опубликованность результатов исследования**

Диссертация подготовлена на кафедре трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета, где проведено ее обсуждение. Апробация результатов диссертационного исследования соискателем была проведена на всероссийских и зарубежных научных конференциях.

Ногайлиевой Ф.К. опубликовано пять научных статей 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 (приведены на с.211-212 диссертации).

Следовательно, необходимый минимум требований к апробации и публикациям по теме диссертации соискателем выполнен.

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

По тексту диссертации Ногайлиева Ф.К. корректно ссылается 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**

Несмотря на отмеченные положительные моменты в представленной к защите диссертации Ногайлиевой Ф.К. в ней, как и в любой научной работе, имеются недостатки и дискуссионные положения, которые разделим на *три группы*:

##### *А. Концептуальные замечания и недостатки:*

1. Целью диссертации на с.5 обозначено «всесторонний анализ теоретических правовых проблем соблюдения работником религиозных норм и разработка механизма учета соблюдения работником религиозных норм при определении содержания и динамики трудовых правоотношений».

Относительно формулировки цели выскажем два замечания. Во-первых, сам по себе анализ (в том числе всесторонний) не может быть целью диссертации – это один из путей достижения какой-либо цели, один из методов научного исследования, что, кстати, отражено на с.6 диссертации. Во-вторых, заявленная вторая цель («разработка механизма учета соблюдения работником религиозных норм при определении содержания и динамики трудовых правоотношений») не нашла в полной мере отражения в положениях, выносимых на защиту, изложенных на с.7–9 диссертации.

2. Любая диссертация по юридическим наукам, в том числе публично-правовым (государственно-правовым) должна иметь социальное, экономическое и практическое значение. При этом практическое значение, как правило, выражается в формулировании конкретных предложения по совершенствованию законодательства (в данном случае – трудового законодательства). Во введении на с.9 диссертации говорится, что «эти предложения могут быть приняты за основу совершенствования нормативно-правового регулирования». В этой связи возникает вопрос к диссертанту о том, что именно предлагается усовершенствовать в нормативно-правовом регулировании применительно к России и где в диссертации изложены эти предложения?

3. Судя по спискам фамилий ученых-юристов, приведенных на с.6 диссертации и обширному списку источников в конце диссертации, соискатель очень внимательно проработал в качестве теоретической основы труды российских и западных исследователей, но обошел вниманием работы ученых из других стран ЕАЭС и СНГ. Учитывая фактор региональной интеграции, на их труды стоило обратить особое внимание. К примеру, белорусский исследователь, д.ю.н. В.И. Кривой (выпускник СПбГУ, защищавший в нем и докторскую диссертацию в 1996 г.), в последние годы своей жизни опубликовал много статей, посвященных вопросам религии (в особенности христианства) и трудового права.

*Б. Дискуссионные положения:*

1. В п.4 положений, выносимых на защиту, к условиям трудового договора об индивидуализации условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы, отнесены соискателем к случайным существенным условиям трудового договора с их делением на три разновидности (с.8 диссертации). Приведем цитату из диссертации: «Юридическое содержание договора складывается из внедоговорной и договорной частей. Внедоговорная часть – это права и обязанности сторон, прежде всего вытекающие из императивных норм закона; договорная часть – права и обязанности непосредственно из договора, а также из диспозитивных норм (закона) и условий коллективного договора, соглашения (которые всегда носят для работника диспозитивный характер).» (с.118-119). С этим концептуальным подходом сложно согласиться, поскольку так называемые «внедоговорные условия» («внедоговорная часть») не имеют никакого отношения к содержанию трудового договора, а охватываются содержанием трудового правоотношения, что в свое время убедительно доказали И.С. Войтинский и В.Д. Шахов. Даже перенесение прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением в текст трудового договора не превращает эти положения в условия, а лишь в сведения, информируя сторон (прежде всего работника) о том какими правами и обязанностями они обладают. Еще сложнее согласиться с отнесением к «договорной части» трудового договора (что само по себе звучит тавтологично) «диспозитивных норм (закона) и условий коллективного договора, соглашения (которые всегда носят для работника диспозитивный характер)». Во-первых, нормы права (ни диспозитивные, ни императивные) вообще не могут быть частью трудового договора, поскольку трудовой договор не может создавать правил поведения, адресуемых неопределенному кругу лиц и рассчитанных на неоднократное применение.

2. В ряде мест диссертации (к примеру, на с.29) автор пишет, 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. При этом возникает закономерный вопрос о том, если у работника есть субъективное право инициировать изменения ему условий труда (к примеру, устанавливать нерабочим днем субботу или пятницу, вводить дополнительные перерывы для молитвы и т.д.), какая обязанность работодателя корреспондирует этому праву? Из

каких норм трудового законодательства России вытекают указанное право и корреспондирующая ему обязанность работодателя?

3. На с.60-61 диссертации автор пишет по полстраницы о правовом обычае и прецеденте как источниках российского трудового права в регулировании труда работника, соблюдающего религиозные нормы. Наличие такие источников в российской правовой системе – крайне дискуссионный вопрос. Может ли диссертант проиллюстрировать конкретными примерами из практики существование такие правовых источников в России применительно к данной теме диссертации.

*В. Терминологические и оформительские недостатки:*

1. На с.38 диссертации в триаде хозяйской (работодательской) власти упоминается «административно-диспозитивная» власть. В научной литературе Германии и России с начала XX в. чаще использовалась понятие «директивная власть» («право дирекции», «Direktionsrecht»), реже – диспозитивная власть. Что автор вкладывает в этот термин, учитывая то, что трудовое и административное право – самостоятельные отрасли права?

2. На с.78 диссертации автор пишет «происходит процесс активного отделения России от Западной Европы...». Как можно понять эту фразу, учитывая то, что Россия в географическом измерении, да и в цивилизационном плане никогда частью Западной Европы не являлась? Как можно с позиции логики отделиться от того, куда ты не входил?

3. Относительно использования диссертантом словосочетания «рабочая сила как предмет трудового договора» (с.91, с.98), полагаем, что правильнее вести речь именно о наемном труде как предмете трудового договора, поскольку рабочая сила может выступать предметом и гражданско-правовых договоров (к примеру, договора подряда).

4. В некоторых местах диссертации встречаются единичные опечатки (например, на с.108 вместо «РФ» указано «ФР», на с.131 перепутаны слова «этика» и «этикет»).

### **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 гражданско-правовых  
дисциплин и профсоюзной работы  
Учреждения образования  
Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО»



Томашевский Кирилл Леонидович

22.06.2023



/Сениорова В.Н./