

этом юридическое лицо всегда субъект гражданского права: это его качество обеспечивает его способность участия в качестве субъекта правоотношений другой отраслевой принадлежности - трудовых, административных, гражданско-процессуальных и иных правоотношениях.

Деление российского права на отрасли, неоспоримо, имеет под собой объективную основу. Однако, это деление не следует абсолютизировать и считать абсолютно неподвижным, границы между отраслями права, в существенной мере, неопределенны и исторически изменчивы. Поэтому для теоретической юриспруденции важнейшей задачей является выявление этих взаимозависимостей, их содержания и форм.

Говоря о сущности системных свойств гражданского права, можно сделать вывод о том, что основания для межотраслевых взаимосвязей заложены в самой сути его предмета и метода. В то же время, некоторая часть межотраслевых взаимосвязей как бы порождена самим законодателем с целью экономии нормативного материала и предупреждения дублирования.

Список литературы:

1. Серова О.А. Теоретико-методологические и практические проблемы классификации юридических лиц современного гражданского права России: Монография / О.А. Серова. - М.: Издательство «Юрист», 2011. - 328 с.
2. Гуляев А.М. Русское гражданское право : Обзор действующего законодательства и Проекта гражд. уложения : Пособие к лекциям проф. Имп. Уч-ща правоведения и Имп. Лицея в память цесаревича Николая А.М. Гуляева. - 4-е изд., пересмотр. и доп. - Санкт-Петербург : тип. М.М. Стасюлевича, 1913. - XIV, 638 с.
3. Мейер Д.И. Русское гражданское право (в 2 частях). (Классика российской цивилистики) / Д.И. Мейер. - М.: Статут, 2003. - 831 с.
4. Ельяшевич В. Б. Юридическое лицо, его происхождение и функции в римском частном праве / В.Б. Ельяшевич. - СПб.: Типо - литография Шредера, 1910. - 480 с.
5. Российское гражданское право: Учебник: В 2 т. Т. I: Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / Отв. ред. Е.А. Суханов. - 2-е изд., стереотип. - М.: Статут, 2011. - 958 с.
6. Бородин В.В., Хохлов Е.Б. Понятие юридического лица: история и современная трактовка / В.В. Бородин, Е.Б. Хохлов // Государство и право. - № 9. - С. 152-159.



УДК 349.12

Ф.К. Ногайлиева,
ассистент кафедры трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного университета,
г. Санкт-Петербург

F.K. Nogaylieva,
Lecturer at the Department of Labour and Social Law,
Saint-Petersburg State University,
Saint-Petersburg
e-mail: f.nogaylieva@spbu.ru

**Толкование Трудового кодекса РФ
в спорах с религиозными работниками: есть ли выход из тупика?**

**Interpretation of the Labor Code of the Russian Federation
in disputes with religious employees: searching for a way out of the
deadlock**

Аннотация: В статье обозначаются подходы к решению сложной назревшей проблемы взаимного увязывания религиозных интересов верующих работников и интересов работодателей. Анализируя нормы ТК РФ и толкуя их в сравнении с другими основаниями субъектной дифференциации автор приходит к выводу о невозможности таковой в отношении религиозных работников.

Ключевые слова: субъектная дифференциация, религиозный работник, свобода совести, свобода вероисповедания, толкование ТК РФ.

Abstract: The article outlines approaches to solving the complex urgent problem of mutual coordination of the employees religious interests and the employers interests. Analyzing legal regulation of the Labor Code of the Russian Federation and interpreting them in comparison with other grounds of subject differentiation, the author comes to the conclusion that subject differentiation is impossible in cases of religious employees.

Keywords: subject differentiation, religious employees, freedom of conscience, freedom of religion, interpretation of the Labor Code of the Russian Federation.

В последние два десятилетия в трудовых правоотношениях обозначилась точка напряжения, вызванного стремлением работников проявлять свою свободу совести на рабочем месте, во время выполнения своих трудовых обязанностей. В российском законодательстве отсутствуют специальные нормы о защите свободы совести и свободы вероисповедания граждан, состоящих в трудовых правоотношениях (в отличие, например, от законодательства США, ЮАР, Великобритании).

Ст. 28 Конституции РФ и ст. 3 ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» гарантируют гражданам свободу совести и свободу вероисповедания, в том числе *право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, совершать богослужения, другие религиозные обряды и церемонии, осуществлять обучение религии и религиозное воспитание, свободно выбирать и менять, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними.* Толкование этих норм не позволяет сделать однозначного вывода о наличии или отсутствии субъективного права работника и соответствующей обязанности работодателя по созданию условий для соблюдения работниками духовных (религиозных) практик.

В системе трудового права институтом, устанавливающим особенности регулирования труда отдельных категорий работников, является *дифференциация правового регулирования*. В системе оснований, по которым проводится дифференциация, связанная с субъектными особенностями работника, выделяются 1) физиологические особенности женского организма; 2) социальная функция материнства женщины; 3) состояние трудоспособности работника; 4) возраст работника; 5) семейное положение работника; 6) совмещение работником труда с обучением; 7) ученичество. Субъектная дифференциация нацелена на максимальный учет особенностей личности работника как субъекта трудового права [2, с. 346].

Отмечается незавершенность работы по определению критериев дифференциации [5, с. 58]; неполно отражены нормы, появление которых обусловлено субъектной дифференциацией, например, инвалидов, что определяет необходимость нового анализа проблем дифференциации [1, с. 9]. Одним из направлений нового анализа проблем дифференциации является учет более широкого круга факторов, оказывающих влияние на процесс трудовой деятельности [4, с. 547].

Возникает вопрос о том, как быть в ситуации правовой неопределенности в спорах с религиозными работникам: возможно ли отнести вероисповедание работника к числу факторов, обуславливающих введение нового основания дифференциации (в этом случае необходимо позитивное изменение трудового законодательства и/или судебной практики), или следует придерживаться буквального толкования ТК РФ и оставить разрешение спорных ситуаций на усмотрение сторон трудовых правоотношений и суда. Проанализируем аргументы в пользу и против отнесения вероисповедания к числу оснований (критериев) субъектной дифференциации.

Аргументация в пользу отнесения вероисповедания (иных убеждений) работника к числу оснований субъектной дифференциации. Во-первых, обращает на себя внимание почти исключительно физиологический характер существующих ныне оснований субъектной дифференциации. При этом психические особенности и потребности работника в числе критериев не учитываются.

Во-вторых, история и тенденции трудового права и законодательства наталкивают отдельных исследователей на формулирование идеи о «высшей дифференциации» для любых работников, то есть для удовлетворения любых обозначаемых работником потребностей, в том числе религиозных [6, с. 204-205; 7, с. 337]. Отправной точкой рассуждений служит идея о том, что на смену первым актам о труде различных категорий работников (несовершеннолетние, женщины) со временем пришли унифицированные законы с высшей степенью обобщения норм права.

Далее появились нормы, ограничивающие или запрещающие применение общих правил в отношении отдельных категорий работников, и нормы, устанавливающие особые права работника и обязанности работодателя (например, лица с семейными обязанностями, несовершеннолетние, лица,

совмещающие работу с обучением). Следующий этап развития норм о дифференциации – появление норм об общей обязанности работодателя устанавливать особые условия труда для работников, указанных в законе, когда конкретное содержание правомочий работника и обязанностей работодателя всегда будет зависеть от индивидуальных особенностей и потребностей работника (например, инвалиды).

Что касается гипотетического заключительного этапа, то его суть состоит в законодательном признании обязательности «тотального разумного приспособления», т.е. закреплении общей обязанности работодателя учитывать любые потребности любого работника, в то время как окончательно вопрос об удовлетворении таких потребностей, не нарушающем интересы работодателя и других работников, всегда решается индивидуально.

Аргументация против отнесения вероисповедания (иных убеждений) работника к числу оснований субъектной дифференциации. Идее о введении в законе дифференциации по такому основанию, как вероисповедание работника, может быть противопоставлено утверждение о том, что такой путь ведет к казуальности правового регулирования.

Установить в законе полный перечень религиозных потребностей работника невозможно в силу их многообразия и неограниченного числа проявлений, на которые может влиять и личное усмотрение работника. Кроме того, удовлетворение религиозных потребностей работника не обладает той степенью социальной значимости, которой обладает, например, защита материнства и детства.

Рассуждения о возможности законодательной дифференциации правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, следует начинать с того, каким требованиям должна соответствовать защищаемая субъектная характеристика работника для того, чтобы перейти в разряд оснований для дифференциации.

В доктрине трудового права отмечается, что основания дифференциации должны отвечать признакам объективности (1), наличия связи с предметом трудового права (2), четкости и недвусмысленности (3).

(1) Объективными могут быть признаны только такие критерии, которые обуславливают необходимость установления особого правового статуса той или иной категории работников, т.е. они существенно отличают конкретные условия использования труда от стандартных условий, превращая возникшее трудовое отношение в «нетипичное» [4, с. 72]. *Условия использования труда* работника, соблюдающего религиозные нормы, не отличаются от условий использования труда любого другого работника.

(2) Что касается *связи с предметом трудового права*, то характеристика вероисповедания работника, определяя для него смысл его труда и отражаясь на процессе и результате его труда, вместе с тем является его личностной характеристикой. Вероисповедание обнаруживает с предметом трудового права связь такую же, как любая иная личностная характеристика. Например, хромотип работника-«совы» не может стать основанием для дифференциации и

обязывания работодателя изменять для них установленный режим рабочего времени.

(3) Введение законом такой дифференциации не будет отвечать *требованиям четкости и определенности*. Религиозные нормы характеризуются разнообразием форм, способов их соблюдения; человек по своему усмотрению определяет, каким именно образом и какие религиозные нормы он будет соблюдать. Если принять во внимание еще и многообразие самих религиозных верований и иных мировоззренческих установок, возникает сложность *с формулированием норм дифференциации*, которое должно учесть многообразие религиозных (духовных) потребностей работника.

С точки зрения юридической техники в трудовом законодательстве выявляются две разновидности норм субъектной дифференциации:

1) нормы, предписывающие определенные права и обязанности сторон (например, гл. 41 ТК РФ) – *нормы с прямой диспозицией*; 2) нормы, указывающие на допустимость установления особенностей правового регулирования в ином порядке (например, особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами) – *нормы с бланкетной диспозицией*.

Нормы с бланкетной диспозицией, которые отсылают к особенностям правового регулирования, установленным коллективными договорами (соглашениями) или локальными нормативными актами, *представляют собой банальность*: они лишь подтверждают то, что уже заложено в трудовом законодательстве. Ст. 8 ТК РФ позволяет работодателям, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся ИП, принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений (ст. 9 ТК РФ).

Это означает, что такой способ формулирования норм дифференциации правового регулирования труда религиозных работников не обеспечивает им каких-либо новых (по сравнению с существующим регулированием) гарантий учета их религиозных потребностей работодателем.

Далее, по характеру и степени определенности диспозиции норм дифференциации выделяются:

1) *нормы с абсолютно определенной диспозицией* –

а) ограничивающие или запрещающие применение общих правил в отношении определенных категорий работников (например, ст. 268 ТК РФ о запрещении направления в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет),

б) нормы, устанавливающие дополнительные права работника. Их реализация зависит от волеизъявления работника; если он решит своим правом воспользоваться, то у работодателя не будет возможности обсуждать содержание и объем своей корреспондирующей обязанности: например, женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ). Как правило, такие нормы охватывают ситуации, которые в силу их повторяемости и стандартности законодатель способен спрогнозировать и обеспечить «меру реагирования», предусмотренную в дифференцированной норме;

2) *нормы с относительно определенной диспозицией* – нормы, устанавливающие общую обязанность работодателя, определенное содержание которой зависит от индивидуальных особенностей и потребностей работника. Особенность жизненных ситуаций работника, на которого распространяются такие нормы, состоит в невозможности заранее установить в диспозиции нормы конкретные объем и содержания корреспондирующей обязанности работодателя. Например, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает создание необходимых условий применения труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. В нормативно-правовых актах отсутствует описание условий труда, подлежащих созданию с целью удовлетворить потребности работника-инвалида.

На первый взгляд, дифференциация в отношении религиозных работников может быть построена по типу норм с относительно определенной диспозицией. Однако в этом случае будет нарушаться требование к основаниям субъектной дифференциации, которые *должны быть связаны с признанным государством социальным статусом лица*, вступающего в трудовое отношение. Речь идет об обусловленности оснований дифференциации особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (согласно ст. 3 ТК РФ). Такая дифференциация осуществляется как проявление социального характера государства, гуманистической направленности его социальной политики, что полностью согласуется и с социальным предназначением трудового права, его социальной (защитной) функцией [3, с. 294].

Если допускать возможность установления субъектной дифференциации на основании религиозности работника (соблюдения им религиозных норм), то придется признать, что эта категория работников социально ущемлена, не защищена. Но такое признание не будет соответствовать действительности, поскольку, в первую очередь, сами религиозные работники, как правило, занимая активную жизненную позицию, не будут оценивать себя как социально незащищенных лиц.

Приведенные рассуждения позволяют утверждать, что в отношении труда религиозных работников невозможна дифференциация правового регулирования на уровне трудового законодательства.

Выраженная лично-правовая составляющая трудовых отношений требует соответствующего правового механизма учета *особенных*, индивидуальных (личных) качеств их субъектов, в частности, работника.

Список литературы:

1. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. -М.: Дело, 2003. - 256 с.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. - М.: Наука, 1978. - 368 с.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. - М.: Статут, 2009. - 880 с.
4. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Концепция развития трудового законодательства// Концепции развития российского законодательства / под ред. Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова, Ю. П. Орловского. - М.: Городец, 2004. - 848 с.
5. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05. - М., 2003. - 62 с.
6. Davidov G., Mundlak G. Accommodating All? (or: Ask Not What You Can Do for the Labour Market; Ask What the Labour Market Can Do for You) // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. 213 p.
7. Selberg N. Regulating Work-Life Balance: The Contemporary Swedish Experience // Work-Life Balance in the Modern Workplace (Bulletin of Comparative Labour Relations) / By R. Blanpain, F. Hendrickx, S. De Groof. London, 2017. 424 p.



УДК 342.81

Е.А. Осадчук,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры теории и истории государства и права
Крымского юридического института (филиала)
Университета прокуратуры Российской Федерации,
г. Симферополь

E.A. Osadchuk,
Ph.D. in Law, Associate Professor of the Department of
Theory and History of State and Law
Crimean Law Institute (branch)
University of the Prosecutor's Office of the Russian Federation,
Simferopol
e-mail: ekaterlna_osadchuk@mail.ru

**Толкование конституционных норм в сфере избирательных прав
граждан**