



**Введение.** Актуальность темы исследования проявляется в постоянном росте и развитии религиозных организаций и соответственно увеличении трудовых отношений, реализуемых с участием религиозных организаций.

В настоящее время каждый человек в соответствии со своими убеждениями может входить в религиозные объединения, создавать новые, осуществлять культовые обряды, а также имеет право на получение образования в духовных семинариях, медресе, воскресных школах и других религиозных учебных заведениях.

В свою очередь, переосмысление принципов взаимоотношения государства и религиозных организаций привело к тому, что увеличилось число лиц, работающих в религиозных организациях, что привело к необходимости регламентации трудовых отношений в данной сфере.

В 2002 году был принят Трудовой кодекс РФ<sup>1</sup>, в котором появилась глава 54, которая целиком и полностью посвящена особенностям регулирования труда работников религиозных организаций, следовательно, современное российское трудовое законодательство демонстрирует углубление и расширение процесса дифференциации правового регулирования труда, поскольку государство поддерживает плюрализм религиозных убеждений.

Вместе с тем, существует ряд сложностей применения на практике статей главы 54 ТК РФ, поскольку недостаточна нормативно-правовая база и конкретизирующие нормативно-правовые акты, а также отсутствует практика реализации норм о регулировании труда в религиозных организациях.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ проблем правового регулирования труда работников религиозных

---

<sup>1</sup>См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ от 07.01.2002. № 1. С. 3.

организаций и выработка предложений по совершенствованию трудового законодательства в РФ.

Для достижения указанной цели необходимо разрешить следующие задачи исследования:

- определить правовой статус работников религиозных организаций как субъектов трудовых отношений;
- выявить особенности заключения и содержания трудового договора с работниками религиозных организаций;
- рассмотреть порядок изменения трудового договора с работниками религиозных организаций;
- проанализировать особенности расторжения трудового договора с работниками религиозных организаций;
- рассмотреть порядок разрешения трудовых споров с работниками религиозных организаций;
- проанализировать особенности материальной ответственности работников религиозных организаций;
- определить особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций.

Объектом исследования данной работы являются общественные отношения, возникающие в сфере труда работников религиозных организаций.

Предмет исследования включает в себя правовые нормы, регулирующие труд работников религиозных организаций.

Методологической основой проводимого нами исследования послужил общенаучный диалектический метод познания, анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой и статистический методы.

Эмпирическую основу работы составили материалы судебной практики в сфере трудовых прав работников религиозных организаций.

Правовой основой работы выступают Конституция РФ, федеральные законы и международные акты, подзаконные нормативно-правовые акты, содержащие нормы, с помощью которых осуществляется правовое регулирование труда работников религиозных организаций.

Теоретической основой работы выступают научные труды учёных-юристов, посвящённые изучению актуальных проблем правового регулирования труда работников религиозных организаций.

Структура работы обусловлена её целями, задачами и содержанием и состоит из введения, двух глав, включающих в себя пять параграфов, заключения и списка использованных источников.

**Основное содержание работы.** В нашей стране труд работников религиозных организаций регулируется рядом нормативно-правовых актов. На сегодняшний день законодательство о свободе совести, свободе вероисповедания и о религиозных объединениях состоит из соответствующих норм Конституции Российской Федерации<sup>1</sup>, Трудового кодекса РФ<sup>2</sup>, ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»<sup>3</sup>, а также нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Главной особенностью регулирования трудовых отношений в религиозных организациях является то, что законодатель допускает исключения из общих правил, обосновывая это необходимостью соблюдения внутренних установлений религиозной организации, предоставляет религиозным организациям гораздо большую автономию для собственного локального регулирования (внутренние установления религиозных организаций), чем обычным юридическим лицам.

---

<sup>1</sup>См: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. N 31. Ст. 4398.

<sup>2</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup>См: Федеральный закон от 26.09.1997 N 125-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СЗ РФ. 1997. N 39. Ст. 4465; 2019. N 18. ст. 2209.

Специальное правовое регулирование трудовых отношений в религиозных организациях объясняется конституционно-правовыми принципами современных взаимоотношений между религиозными организациями и светским государством, каким является наша страна. Кроме того, здесь действует норма, согласно которой церковь и государство не должны вмешиваться во внутренние дела друг друга, что ни коем образом не противоречит необходимости защиты трудовых прав работников таких организаций.

Можно согласиться с позицией Е. В. Струговой и Л. В. Ханахмедовой, что «главной особенностью регулирования труда работников религиозных организаций заключается в том, что законодатель допускает исключения из общих правил, обосновывая это необходимостью соблюдения внутренних установлений религиозной организации. Внутренние установления религиозной организации основаны на обычаях, традициях, правилах поведения, требованиях к личности. Указанные традиционные нормы регулирования труда складывались исторически, и огромное влияние на них оказало, в том числе, светское и церковное право Византии»<sup>1</sup>.

Согласно положениям статьи 343 ТК РФ могут иметь место особые, внутренние установления деятельности религиозной организации, по которым могут изменяться как права, так и обязанности между работником и работодателем.

По справедливому замечанию Ю. П. Орловского «к внутренним установлениям религиозной организации относится особые локальные нормативные акты, которые она может принимать. При этом, не должно быть нарушения трудовых прав и должна учитываться сложившаяся практика, имевшая место быть, своего рода прецедент»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>См: Стругова Е. В., Ханахмедова Л. В. Взаимодействие государства и Церкви в России: историко-теоретический аспект // *Юрист - Правоведь*. 2017. № 2. С. 15.

<sup>2</sup> См: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012. С. 1124.

Одной из особенностей осуществления деятельности в религиозных организациях подразумевает определенное разделение субъектов на священнослужителей, добровольных помощников из числа верующих, а также работников, с которыми заключен трудовой договор. Рассмотрим особенности, установленные в отношении каждой из этих групп.

В отношении регулирования труда работников религиозных организаций могут устанавливаться особенности, отраженные в локальных актах религиозной организации. Отличительным условием осуществления труда работником в религиозной организации является его обязанность подчиняться внутренним установлениям религиозной организации. Основанием возникновения трудовых отношений между религиозной организацией и работником является трудовой договор, заключаемый в письменной форме. В этом контексте по трудовому договору, как правило, выполняется работа, которая слабо отличается от работы в любой другой организации.

Заключая трудовой договор религиозная организация также наделена возможностью включать в него существенные условия труда для работника в соответствии с собственными локальными актами. Данное положение существенно отличает права работодателя – религиозную организацию от других юридических лиц. По сути, подобная правовая норма предоставляет достаточно широкие возможности по формированию условий трудового договора, что с одной стороны, обусловлено спецификой деятельности религиозных организаций, с другой может стать потенциальными основаниями для ущемления трудовых прав работников.

Вместе с тем существенные условия, право на внесение, которых в трудовой договор предоставлено религиозной организации могут трактоваться ей достаточно широко. Так, к примеру по мнению М.В. Филипповой, в числе таких условий могут выступать особый режим работы, связанный с временем проведения богослужений; особый порядок

определения рабочего места (это может быть не только культовое здание или сооружение, но и иное место); условия о конфиденциальности информации, полученной при исполнении служебных обязанностей<sup>1</sup>.

Добровольцы выделяются в отдельную категорию субъектов и не могут считаться работниками религиозной организации, поскольку выполняют работу эпизодически, работодатель не обязуется предоставить им работу, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.

Специфика религиозных организаций заключается в том, что основную деятельность здесь осуществляют священнослужители.

Священнослужители, согласно церковным правилам, не признаются работниками, поэтому на них не распространяется трудовое законодательство. Между тем, на данных лиц распространяется законодательство об обязательном социальном и пенсионном обеспечении.

Со священнослужителями не заключаются трудовые договоры, не вносится запись о трудовом стаже, поскольку данные лица подчиняются в своей деятельности только внутренним каноническим актам конкретной религии.

Священнослужители должны подчиняться не нормам трудового законодательства, а внутренним каноническим актам конкретной религии. Решение о снятии сана священнослужителя и даже о запрете осуществлять богослужение может быть принято лишь вышестоящим духовным лицом и только в соответствии с внутренними актами религиозной организации, а не на основании трудового законодательства.

В свою очередь, такое противоречие со светским законодательством, приводит к спорам, которые нередко приводят к их разрешению в суде.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие (под ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова; 2-е изд., перераб. и доп.). - "Проспект", 2017 г.

На деле здесь возникают определенные сложности, поскольку труд священнослужителей в России не имеет светского, юридического закрепления, что объясняется особой спецификой их деятельности.

Часть юристов считает, что исходя из особой специфики деятельности священнослужителей они лишены важных прав, таких, как права на заключение трудового договора, на судебную защиту при отстранении от службы и выведении за штат, на запись в трудовую книжку и ряда других.

Нужно сказать, что прецеденты, связанные с работой в религиозной организации без заключения трудового договора и оформления трудовых отношений встречаются и в судебной практике. Однако, как нам представляется, подобный подход ущемляет трудовые права священнослужителей, так как по правовой природе, отношения в которых они находятся с религиозной организацией, являются трудовыми. Однако, как следует из анализа практики не только сами представители Церкви, но и судебная система по этому вопросу имеет другое мнение.

Таким образом, можно сделать вывод об особенном положении, как работодателя, так и работника в отношениях с религиозной организации. Современная российская действительность, а также практика правоприменения показывает, что религиозная организация воспринимается как исключительный субъект, наделенный особыми полномочиями и привилегиями. Что касается работников, то в случае, когда они оформлены по трудовому договору, то у них возникает возможность защищать свои права и, как правило, работодатель реализует в отношении них нормы трудового законодательства. Однако в отношении священнослужителей, как мы уже заметили, подобная система не работает.

Итак, в современной судебной практике сложилась ситуация, что священнослужителей по факту не признают работниками, несмотря на реально реализуемые ими трудовые функции. Соответственно данные



участники взаимоотношений с религиозной организацией не всегда могут рассчитывать на соблюдение в их отношении прав и гарантий, установленных для работников и защищаемых трудовым законодательством.

**Заключение.** В результате проведенного исследования отметим, что трудовые отношения с религиозными организациями имеют ряд серьезных отличий и особенностей. Одним из наиболее явных отличий от общетрудовых отношений является факт дифференциации субъектов, вступающих в отношения с религиозными организациями. Как мы выяснили из анализа практики, в отношениях с религиозной организацией можно выделить работников, добровольцев и священнослужителей.

Работники – те граждане, которые вступают в трудовые отношения с религиозными организациями, с которыми заключаются трудовые договоры и которые обладают практически полным набором трудовых прав с особенностями, установленными законодательством именно в связи со спецификой деятельности религиозных организаций.

Следующими субъектами, участвующими в отношениях с религиозной организацией являются добровольцы. Следует помнить о том, что добровольцы не могут считаться работниками религиозной организации, поскольку выполняют работу эпизодически, работодатель не обязуется предоставить им работу, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату. Таким образом, в отношении добровольца, при наличии признаков добровольческой деятельности, трудовых отношений не возникает, и соответственно обязанности заключения с ним трудового договора у религиозной организации нет.

Отдельно выделяются священнослужители, которые не признаются в качестве субъектов трудовых отношений, с ними не заключаются трудовые договоры и не возникают трудовые отношения, а соответственно, нормы трудового законодательства к ним не применяются. Они воспринимаются не только Церковью, но и судебной практикой служителями Бога, там самым

выделяются в сравнении с работниками и не имеют возможностей защиты своих прав, как сторона трудовых отношений.

Подобная ситуация крайне интересна с точки зрения самих принципов трудового законодательства, однако исходя из канонических установлений церковных организаций трудовые договоры со священнослужителями не оформляются, как не оформляются они и в отношении тех лиц, которые добровольно, без оплаты, в порядке пожертвования, своим трудом помогают приходу, подворью, монастырю.

Светский характер нашего государства разделяет государственную и религиозные ветви власти. В этой связи религиозные организации сформировались отдельной структурой, в рамках которой установилась своя иерархия и свои правила. Именно внутренние, локальные правила религиозных организаций и выступают правовым регулятором их деятельности. В области регулирования отношений с основными субъектными участниками взаимоотношений с религиозными организациями – священнослужителями внутренние установления религиозных организаций являются определяющими.

Современная российская действительность, а также практика правоприменения показывает, что религиозная организация воспринимается как исключительный субъект, наделенный особыми полномочиями и привилегиями.

Однако и в отношении работников, с которыми заключается трудовой договор, в случае, когда стороной отношений является религиозная организация есть ряд особенностей, регулирующих их труд. Так, к примеру, религиозная организация вправе устанавливать дополнительные условия при заключении трудового договора с работником. Отдельного внимания достойны положения, согласно которым в трудовом договоре с религиозной организацией могут быть отражены дополнительные условия его

расторжения. Сроки предупреждения работника о предстоящем увольнении устанавливаются также по соглашению сторон в самом трудовом договоре.

Изменение условий трудового договора с работником по инициативе религиозной организации может происходить в любой момент с предварительным письменным уведомлением работника не позднее, чем за 7 календарных дней.

Таким образом, одной из основных особенностей реализации трудовых отношений в религиозных организациях является допущение законодателем исключений из общих правил трудового законодательства в сфере регулирования труда. Подобные исключения объясняются необходимостью соблюдения внутренних установлений религиозной организации, что, несомненно, предоставляет религиозным организациям большую свободу в регулировании трудовых отношений, нежели любым другим юридическим лицам.