

ГЛАВА 12

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РЕЛИГИОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Труду и основным гарантиям для трудящихся посвящена статья 37 Конституции РФ:

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» в статье 24 устанавливает, что:

«1. Религиозные организации в соответствии со своими уставами вправе заключать трудовые договоры (контракты) с работниками.

2. Условия труда и его оплата устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовым договором

(контрактом) ¹ между религиозной организацией (работодателем) и работником.

3. На граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам (контрактам), распространяется законодательство Российской Федерации о труде.

4. Работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Запрет на дискриминацию в сфере труда, установленный ст. 37 Конституции, более подробно раскрывается в ст. 3 Трудового Кодекса (ТК) РФ:

«Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка... отношения к религии..., политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

По нашему мнению, указанная норма не допускает, чтобы при найме в религиозную организацию работника, трудовые обязанности которого имеют не богослужебный характер, работодатель требовал от кандидата принадлежности к соответствующему вероисповеданию (см. также ст. 64 и 65 ТК РФ) ². Быть

¹ В ныне действующем Трудовом Кодексе РФ термин «трудовой контракт» не употребляется.

² С. Ю. Головина указывает на норму п. 5 ст. 4 ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях», согласно которой «религиозное объединение... выбирает и назначает и заменяет свой персонал согласно своим собственным установлениям». Она полагает, что это означает отступление от общего принципа ст. 3 ТК РФ о недопустимости ограничений прав и установления преимуществ в зависимости от отношения к религии. Поэтому при приеме на работу в религиозные организации религиозность человека будет считаться «деловым качеством», которое дает преимущество в трудоустройстве. (См.: Головина С. Ю. *Oga et labora*. Правовое регулирование труда работников религиозных организаций по новому Трудовому Кодексу РФ // Религия и право, № 3, 2002. С. 32). Мы, однако, полагаем, что ст. 4 ФЗ «О свободе совести...»

может, это следует считать несовершенством законодательства, тем более что, как мы увидим далее, ТК РФ допускает возможность увольнения работника религиозной организации по причине его перехода в другое вероисповедание. Однако теоретически возможно, что лицо, которому официально отказано в приеме на работу в религиозную организацию по причине «ненадлежащего» вероисповедания, обратится в суд с жалобой на нарушение антидискриминационных норм законодательства¹. Учитывая, что на практике религиозные организации подбирают работников среди своих участников, а не дают публичные объявления о найме работников, данная проблема пока не имеет большого практического значения.

Трудовые отношения, как их определяет ст. 15 ТК РФ, — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Итак, можно выделить следующие необходимые **признаки трудовых отношений**:

1) они возникают на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ);

2) личный характер выполнения работником его трудовой функции. Никто не может за работника выполнять его обязанности;

защищает только от вмешательства государства во внутреннюю жизнь религиозных объединений. Во избежание недоразумений было бы целесообразно модифицировать ст. 3 ТК РФ, чтобы религиозные организации могли нанимать работников с учетом их вероисповедания.

¹ Например, во Франции в порядке применения антидискриминационного законодательства подвергаются судебному преследованию работодатели, дающие объявление о найме лиц определенного вероисповедания.

- 3) возмездный характер работы, работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату;
- 4) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- 5) работодатель обеспечивает условия труда для работника.

Эти признаки должны присутствовать в совокупности, отсутствие одного из них позволяет сделать вывод об отсутствии трудовых отношений между сторонами. В связи с этим следует отграничивать работу, выполняемую в рамках трудовых отношений, от работы, выполняемой по гражданско-правовому договору, от бесплатной благотворительной работы добровольцев в религиозной организации. Исполнение обязательств по гражданско-правовому договору осуществляется лицом самостоятельно, без подчинения внутренним правилам организации, на свой страх и риск. Поэтому, например, мастер, нанятый религиозной организацией для ремонта кровли культового здания по договору подряда (глава 37 ГК РФ), или прихожанин, добровольно и безвозмездно оказывающий выполнение каких-либо работ для нужд религиозной организации, не являются *работниками* в терминах ТК РФ. Не является работником священнослужитель, с которым не заключен трудовой договор.

В то же время уклонение религиозной организации от оформления трудового договора с лицом, фактически работающим в религиозной организации, не будет признано основанием для вывода об отсутствии трудовых отношений. Согласно ст. 61 ТК РФ, «трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем... либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя». Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Руководитель юридической службы Московской Патриархии РПЦ ин. Ксения (Чернега) полагает, что поскольку, согласно ст. 342 ТК РФ, трудовые отношения между религиозной организацией и гражданином возникают только с момента заключения трудового договора в письменной форме, то фактический доступ к работе не является основанием возникновения трудовых отношений, то есть в отношении работников религиозных организаций не применяется вышеприведенное положение ст. 67 ТК РФ¹. Нам эта точка зрения представляется небесспорной. Несоблюдение религиозной организацией требования о заключении трудового договора с работником в письменной форме будет означать не отсутствие трудовых отношений с ним, а нарушение требований ст.ст. 342 и 67 ТК РФ. Обратим внимание на то, что статья 67 ТК РФ требует оформления работодателем в трехдневный срок трудового договора, ранее не оформленного в письменной форме. Невыполнение работодателем этого требования в установленный срок означает не отсутствие трудовых отношений с фактически приступившим к работе работником, а нарушение трудового законодательства.

Конечно, это не означает, что любой гражданин, выполнивший какую-либо оплачиваемую работу для религиозной организации без оформления трудового договора, автоматически вступает с ней в трудовые отношения. Он должен быть допущен представителем нанимателя к какой-либо работе, предусмотренной штатным расписанием.

На практике в религиозных организациях приходится сталкиваться с ситуациями, когда человек фактически выполняет определенные трудовые обязанности, получая так называемую «черную» («в конверте») зарплату без оформления трудового договора. Причиной такой практики подчас является желание уклониться от уплаты подоходного налога и страховых взносов. Такие отношения могут продолжаться неопределенно долгий

¹ См.: Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О свободе совести и о религиозных объединениях» (постатейный). М., 2011. С. 518.

срок, например вплоть до возникновения конфликтной ситуации между работником и религиозной организацией. Но в случае выявления факта существования таких отношений обнаруживается целый ряд нарушений законодательства. Выплата «черной зарплаты», как правило, происходит из не учтенных, в нарушение правил бухгалтерского учета, денежных средств. При этом религиозная организация в нарушение налогового законодательства не удерживает из зарплаты и не перечисляет в бюджет 13% подоходного налога и не оплачивает за работника 34% страховых взносов (уклонение от уплаты НДФЛ (подоходного налога) будет вменено в вину работнику). Работнику в этом случае не засчитывается трудовой стаж, не гарантируется оплачиваемый отпуск, защита от произвольного увольнения.

Общие нормы трудовых отношений, установленные ТК РФ, обязательны для применения к трудовым отношениям, в которых работодателем выступает религиозная организация, с учетом особенностей регулирования труда работников религиозных организаций, содержащихся в **главе 54 ТК РФ**.

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном Федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации (ст. 342 ТК РФ).

Не являющаяся юридическим лицом религиозная группа не может выступать в качестве работодателя. Участник религиозной группы может заключить договор с работником для выполнения работ для нужд религиозной группы как работодатель — физическое лицо.

Минимальный возраст работника религиозной организации составляет 18 лет, в то время как общая норма ст. 63 ТК РФ устанавливает, что заключение трудового договора допускается

с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, а в некоторых случаях — 14 лет. Таким образом, для работников религиозных организаций установлен более высокий возрастной ценз.

Статья 343 ГК РФ предусматривает возможность учитывать при определении прав и обязанностей сторон трудового договора особенности, установленные внутренними установлениями религиозной организации. В частности, в договоре можно определить обязанность работника соблюдать вероучительные нормы в отношении одежды, поведения и т.п. В то же время внутренние установления религиозной организации не должны противоречить Конституции Российской Федерации, Трудовому Кодексу и иным Федеральным законам. Например, нельзя внести в договор условие о телесном наказании работника за нарушение норм благочестивого поведения.

Согласно положениям статьи 344 ТК РФ, трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться *на определенный срок*. Это не исключает и возможности заключения трудового договора *на неопределенный срок*. В соответствии со ст.ст. 58 и 59 ТК РФ, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок и в некоторых, указанных в ТК, случаях — по соглашению сторон. Договор, заключенный на неопределенный срок, лучше защищает интересы работника от увольнения по односторонней инициативе работодателя, поскольку он может быть расторгнут по строго определенным основаниям. Срочный же трудовой договор работодатель вправе не возобновлять по истечении его срока действия.

Указав на возможность заключения трудового договора на определенный срок, Трудовой Кодекс предоставил религиозной организации возможность свободного выбора между заключением с работником договора на неопределенный или определенный срок. Срок действия срочного трудового договора — не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ), по истечении которых он может быть продлен на новый срок.

Статья 344 ТК РФ также устанавливает, что при заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную этим договором. В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя¹.

Статья 344 ТК РФ устанавливает упрощенный порядок изменения определенных сторонами условий труда в религиозных организациях. При необходимости изменения условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней до их введения.

В п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) разъяснено, что разрешая дела о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ) необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации,

¹ Отметим, что в соответствии со ст. 86 ТК РФ, «работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия». Поэтому, чтобы религиозная организация имела возможность контролировать вероисповедание и благочестивый образ жизни работника, соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор.

структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным. Таким образом, несмотря на упрощенный порядок, религиозная организация — работодатель не вправе произвольным образом изменять существенные условия трудового договора без согласия работника.

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями (ст. 345 ТК РФ).

Под *рабочим временем* понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Как установлено в ст. 90 ТК РФ, *нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю*.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

На основании статьи 113 ТК РФ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Богослужения в религиозных организациях часто проходят в дни, отнесенные ТК РФ

к выходным (общим выходным днем является воскресенье — ст. 111 ТК РФ) и к нерабочим праздничным дням (ст. 112 ТК РФ). При необходимости выполнения работником трудовых обязанностей в такие дни надо учитывать, что привлечение его к работе в этих случаях допускается с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

С работником религиозной организации может быть заключен договор о *полной материальной ответственности* в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).

Как определено в ст. 242 ТК РФ, полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере. Полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в определенных Трудовым Кодексом случаях (ст. 243). Таким образом, религиозным организациям предоставлено право заключения договоров о полной материальной ответственности с категориями работников, определенными внутренними установлениями религиозных организаций.

При отсутствии договора о полной материальной ответственности или иных оснований для ее возложения на работника, установленных ст. 243 ТК РФ, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Трудовой Кодекс в главе 13-й установил общие основания для прекращения трудового договора.

Помимо данных общих оснований, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, определяются трудовым договором (ст. 347 ТК РФ). Данная норма позволяет, как уже отмечалось выше, включить в условия трудового договора основания для его прекращения, учитывающие специфику религиозной организации. Законодатель предоставляет

религиозной организации самостоятельно определять такие основания. Если, например, при заключении трудового договора работник согласился с условиями, в соответствии с которыми он может быть уволен в течение суток за богохульство или непослушание священнослужителю, его последующее увольнение по таким предусмотренным договором основаниям будет законным. Статья 347 ТК РФ определяет также, что порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором (а не нормами главы 27 ТК РФ). Это означает, что именно в трудовом договоре может быть разрешен иначе, чем установлено в главе 27:

вопрос о выплате (или невыплате) работнику выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией религиозной организации либо сокращением численности или штата работников;

о преимущественном праве работника на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

об иных гарантиях работнику при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в судебном порядке (ст. 348 ТК РФ).

Возможно возникновение противоречия между нормами трудового законодательства и канонического (религиозного) права. Если священнослужитель был лишен сана в соответствии с религиозными правилами, те же правила обычно воспевают ему обращаться в светский суд. Однако если такой священнослужитель являлся работником религиозной организации (заключил с ней трудовой договор) и был уволен в связи с лишением сана (на основании условий договора), то он, как и всякий работник, имеет право обратиться в суд, если считает свое увольнение незаконным. Некоторые конфессии свободно заключают трудовые договора со священнослужителями, другие придерживаются той позиции, что священнослужителей нельзя считать наемными

работниками, и не заключают с ними трудовых договоров. В последнем случае священнослужитель не защищен нормами трудового законодательства.

Согласно статье 392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора *в течение трех месяцев* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам *об увольнении* — *в течение одного месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, *в течение одного года* со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

В соответствии с частью 1 статьи 47 Конституции РФ, «никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом». Согласно части 2 статьи 3 Гражданского процессуального Кодекса, «отказ от права на обращение в суд недействителен». Поэтому попытки включить в трудовой договор условие об отказе работника разрешать трудовой спор с религиозной организацией в суде не будет иметь юридических последствий. Работник может, уважая религиозные традиции, добровольно воздержаться от обращения в суд, но не обязывается к этому светским законодательством.

Согласно пункту 4 статьи 24 ФЗ «О свободе совести...», работники религиозных организаций, *а также священнослужители* подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Если священнослужитель осуществляет свое служение в религиозной организации по трудовому договору, он является работником и работодатель (религиозная организация), начисляя ему заработную плату, обязан делать за него взносы в страховые фонды так же, как и за других работников.

Но священнослужители могут не состоять в трудовых отношениях с религиозной организацией. В этом случае денежное содержание, которое они получают от религиозной организации, не является заработной платой. С точки зрения гражданского права, эти регулярно выплачиваемые священнослужителю денежные средства *дарятся* ему религиозной организацией. (Эти выплаты могут также именоваться «благотворительной помощью» или «пожертвованием» священнослужителю.) Наравне с заработной платой они облагаются налогом на доходы физических лиц в размере 13%. Но, в отличие от заработной платы, такие выплаты не носят обязательного характера ввиду отсутствия договора, определяющего обязательства сторон. Поэтому в случае прекращения выплаты денежного содержания священнослужитель может лишь ходатайствовать о его выплате перед руководством соответствующей религиозной организации, перед духовными властями, но не имеет оснований требовать выплаты в судебном порядке.

Государство принимает от религиозных организаций страховые взносы¹, уплачиваемые за священнослужителей, не состоящих с ними в трудовых отношениях, наравне со страховыми взносами, уплачиваемыми за работников.

Согласно п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», священнослужители (не состоящие в трудовых отношениях с религиозными организациями и не имеющие с ними гражданско-правового договора) включены в число лиц, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование.

В соответствии с п. 5 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» священнослужители включены в число лиц, подлежащих обязательному

¹ Страховые взносы уплачиваются в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности.

Согласно Письму Минздравсоцразвития от 11 февраля 2010 г. № 286–19:

«выплаты и иные вознаграждения, начисляемые организацией в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию, с которыми в соответствии с законодательством ни трудовые, ни гражданско-правовые договоры не заключаются, за выполнение ими трудовой функции, работ, услуг, подлежат обложению страховыми взносами. При этом уплата страховых взносов производится по тем видам обязательно-го социального страхования, по которым данные лица являются застрахованными.

Уплата страховых взносов за указанных застрахованных лиц осуществляется теми организациями, которые по отношению к ним являются страхователями: ... за священнослужителей — религиозными организациями».

Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н (ред. от 24.01.2012) «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» установлено, что священнослужителям в установленном порядке выдается листок нетрудоспособности.

Пенсионный фонд письмом от 18.04.2005 г. «Об оценке пенсионных прав граждан — из числа священнослужителей» предусмотрел возможность обращения отделений Пенсионного фонда РФ в спорных случаях за подтверждением стажа лиц, участвующих в религиозных обрядах, в Епархиальные управления.