

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Features of Regulation of Work of Workers of the Religious Organization

Т. М. Пономарёва – доцент кафедры гражданского права Омского юридического института, кандидат юридических наук

T. M. Ponomaryova – Senior Lecturer of the Department of Civil Law, Omsk Law Institute, PhD

Аннотация. Статья посвящена особенностям трудовых отношений работников религиозных организаций. Специфика деятельности религиозных организаций отражается на содержании трудового договора лиц, состоящих в трудовых отношениях с такого рода работодателями. Автор анализирует признаки субъектов трудового договора в религиозной организации. Рассматриваются особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора, заключенного религиозной организацией, а также специфика режима рабочего времени лиц, работающих в религиозной организации.

The article deals with labor relations of employees in religious organizations. Specificity of activity of religious organizations is reflected in the content of the labor contract of employees. The author analyzes characteristics of subjects of the labor contract in the religious organization. The author studies peculiarities of conclusion, change and termination of the labor contract, as well as specificity of working schedule of employees in a religious organization.

Ключевые слова: религиозная организация, особенности трудовых отношений, трудовой договор. Religious organization, characteristics of labor relations, labor contract.

В соответствии с ч. 1 ст. 342 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор с нанимающимся заключает религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном Федеральным законом от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»¹.

В трудовых отношениях религиозные организации обладают гораздо большей автономией, чем другие юридические лица. Это нашло свое законодательное закрепление в гл. 54 Трудового кодекса РФ. Законодатель передал решение ряда вопросов религиозных организаций внутренними установлениями. Статья 346 ТК РФ предоставляет религиозным организациям право самостоятельно разрабатывать перечни материально ответственных лиц, ст. 347 ТК РФ допускает возможность расторжения трудового договора с работниками по основаниям, не предусмотренным в ТК РФ, при усло-

вии, если такие основания были включены в трудовой договор.

Чтобы религиозная организация могла выступать в качестве работодателя, то есть состоять в трудовых правоотношениях с работником, она должна быть юридическим лицом. Религиозной организацией признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории России, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры.

Религиозные организации, в зависимости от территориальной сферы своей деятельности, подразделяются на местные и централизованные. Местной религиозной организацией признается религиозная организация, состоящая не менее чем из 10 участников, достигших возраста 18 лет и постоянно проживающих в одной местности либо в одном городском или сельском поселении. Централизованной религиозной организацией

¹ См.: Рос. газ. 1997. 1 окт.

признается религиозная организация, состоящая, в соответствии со своим уставом, не менее чем из 3 местных религиозных организаций.

Централизованная религиозная организация, структуры которой действовали на территории РФ на законных основаниях на протяжении не менее 50 лет на момент обращения указанной религиозной организации в регистрирующий орган с заявлением о государственной регистрации, вправе использовать в своих наименованиях слова «Россия», «российский» и производные от них.

Религиозной организацией признается также учреждение (организация), созданное централизованной религиозной организацией в соответствии со своим уставом, имеющее цель и признаки, которые предусмотрены п. 1 ст. 6 ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях», в том числе руководящий либо координирующий орган или учреждение профессионального религиозного образования. Религиозная организация, являющаяся учреждением профессионального религиозного образования, может осуществлять образовательную деятельность при наличии соответствующей лицензии. Подобные правоотношения регулируются с учетом определения Верховного Суда Российской Федерации от 20 мая 2003 г. № 56-Г03-6².

Наименование религиозной организации должно содержать сведения о ее вероисповедании. В трудовых соглашениях она обязана указывать свое полное наименование.

Отношения между централизованной организацией и входящими в ее состав местными религиозными организациями регулируются уставом этой организации. Так, Русская православная церковь разделена на епархии в пределах одного или нескольких субъектов Российской Федерации и состоит из приходов, объединенных в благочиннические округа³.

Религиозная организация ежегодно информирует зарегистрировавший ее орган о продолжении своей деятельности с указанием сведений, включаемых в Единый государственный реестр юридических лиц. Приказом Росрегистрации от 10 мая 2007 г. № 77 утверждены Методические рекомендации по заполнению форм документов, представляемых в Федеральную регистра-

ционную службу и ее территориальные органы, содержащих отчет о деятельности религиозной организации, сведения о руководителе и составе руководящих органов религиозной организации, о расходовании религиозной организацией денежных средств и использовании иного имущества, в том числе полученных от международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства⁴. Непредставление сведений в течение 3 лет является основанием для обращения регистрирующего органа в суд с иском о признании религиозной организации прекратившей свою деятельность.

Статья 342 ТК РФ связывает возникновение трудовой правоспособности религиозной организации с ее государственной регистрацией.

Работником религиозной организации, в соответствии с ч. 2 ст. 342 ТК РФ, может быть лицо, достигшее 18 лет. С лицом моложе 18 лет трудовой договор религиозная организация заключить не может. Это связано с реализацией права совершеннолетнего лица на свободу совести, свободу вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними (ст. 28 Конституции РФ).

Иных, кроме возраста, ограничений для приема на работу в религиозную организацию закон не устанавливает. Однако такие ограничения могут быть сформулированы внутренними установлениями религиозной организации. К их числу относятся требования об исповедании той или иной религии либо даже о воцерковлении. Они не могут рассматриваться как нарушение ч. 2 ст. 3 ТК РФ, т. е. как ограничение в трудовых правах по признаку отношения к религии. В соответствии с ч. 3 ст. 3 ТК РФ не являются дискриминацией предпочтения и ограничения, связанные со свойственными для данного вида труда требованиями.

Таким образом, в действующем законодательстве о труде определен круг субъектов трудового правоотношения в религиозной организации. Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой

² Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Устав Русской православной церкви // Русская церковь на рубеже веков. СПб., 2001. С. 18.

⁴ Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

договор с работником в письменной форме. *Работник* – лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Специфика деятельности религиозных организаций отражается на содержании трудового договора лиц, состоящих в трудовых отношениях с такого рода работодателями. В соответствии со ст. 344 ТК РФ особенности заключения и изменения трудового договора с религиозной организацией состоят в следующем: трудовой договор с религиозной организацией может быть заключен на определенный срок; работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную трудовым договором; в содержание трудового договора включаются условия, существенные для его сторон; об изменении определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить работника письменно не менее чем за 7 календарных дней.

Работник, заключивший трудовой договор с религиозной организацией, обязуется выполнять любую работу, не запрещенную законом. Трудовая функция такого работника определяется в самом трудовом договоре, без учета требований тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Работа, которая определена трудовым договором, не должна быть запрещена законом. В частности, это не может быть работа, не отвечающая государственным нормативным требованиям охраны труда, работа, на которой ограничивается либо запрещается применение труда женщин. Как запрещенную законом следует рассматривать и такую работу, при выполнении которой закон требует соблюдения специальных условий, если эти условия не обеспечены работодателем. В трудовом договоре должно содержаться либо перечисление или описание круга трудовых обязанностей работника (например, уборка помещений храма и дворовой территории, столлярные работы и т. п.), либо указание на должность в соответствии с внутренними установлениями религиозной организации (например, свечница, псаломщик).

В соответствии с ч. 3 ст. 344 ТК РФ условия, существенные для работника и для религиоз-

ной организации, включаются в трудовой договор. Наряду с обязательными условиями, перечисленными в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, это могут быть и иные условия, которые стороны сочли необходимым включить в трудовой договор. В числе таких условий могут быть: особый режим работы, связанный со 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; условие о совмещении профессий и т. п. Нередки случаи, когда информация об определенных обрядах не должна быть разглашена лицами, работающими по договорам в религиозных организациях. Следовательно, в трудовые договоры с такими работниками могут быть включены условия о неразглашении конфиденциальной информации.

В ряде случаев включение в трудовой договор определенных условий диктуется требованиями закона. Так, в трудовом договоре могут быть определены дополнительные основания прекращения трудового договора и установлены сроки предупреждения работника об увольнении по этим основаниям (ст. 347 ТК). Во внутренних установлениях и уставах религиозных объединений могут содержаться и иные условия, включаемые в трудовой договор с работником.

Трудовой кодекс РФ устанавливает особый порядок изменения трудового договора. Во-первых, религиозная организация вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора по любым причинам. Во-вторых, в изъятие из общего правила об обязанности работодателя письменно известить работника об изменении условий трудового договора не менее чем за 2 месяца ч. 4 ст. 344 ТК РФ устанавливает более короткий срок обязательного предупреждения – 7 календарных дней.

Специфический режим проведения богослужений, совершения обрядов и осуществления иной деятельности религиозных организаций обуславливает режим рабочего времени работников религиозных организаций. Во многих конфессиях богослужения проводятся утром и вечером. Между ними существует большой перерыв, поэтому целесообразным становится разделение рабочего дня на части. Для многих работников религиозных организаций возможно эпизодическое привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени,

т. е. работа с ненормированным рабочим днем. Эти условия, вытекающие из внутренних установлений религиозной организации, закрепляются в трудовом договоре.

Для тех работников религиозных организаций, работа которых связана с проведением богослужений, выходной день в воскресенье не предоставляется. В таких случаях особенности рабочего времени работников религиозных организаций обуславливаются режимом совершения богослужений и обрядов.

Для религиозных организаций, деятельность которых ориентирована на религиозный календарь, невозможна приостановка работы в нерабочие праздничные дни. Привлечение работников религиозных организаций к работе в эти дни должно осуществляться в соответствии с правилами ст.ст. 113 и 153 Трудового кодекса.

Ограничения, установленные для женщин и лиц с семейными обязанностями при их привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, к сверхурочным работам, а также при направлении в командировки, распространяются и на работников религиозных организаций.

Закон предоставляет право работодателю – религиозной организации включать в трудовые договоры дополнительные основания его расторжения (ст. 347 ТК РФ). Закрепление подобных оснований объясняется спецификой религиозной организации как работодателя, особенностями выполнения трудовой функции работником. Дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть включены в него только с согласия работника. В противном случае трудовой договор не заключается либо дополнительные условия в него не вносятся.

Как правило, применение оснований расторжения трудового договора, установленных в нем, происходит по инициативе работодателя. Они обусловлены спецификой трудовой функции работника и особенностями самого работодателя. Чаще всего такие дополнительные основания связаны с нарушением работниками внутренних установлений религиозных организаций: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиоз-

ной организации; грубость с прихожанами; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др.

В случае если увольнение работника по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором, связано с совершением работником дисциплинарного проступка, то процедура увольнения должна соответствовать требованиям ст.ст. 192 и 193 Трудового кодекса РФ. Увольнение за совершение виновных действий (бездействия) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении работника, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что при возникновении трудового спора подлежит судебной проверке. Как указал Конституционный Суд РФ в постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П, иное вступало бы в противоречие с вытекающими из ст.ст. 1, 19 и 55 Конституции РФ общими принципами юридической ответственности в правовом государстве⁵.

Если в трудовом договоре устанавливаются дополнительные основания его прекращения, то должны быть предусмотрены и сроки предупреждения работника об увольнении, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, связанных с увольнением. Если срок предупреждения об увольнении не установлен, то увольнение возможно на следующий день после возникновения соответствующих обстоятельств. При отсутствии в трудовом договоре указания на предоставляемые работнику гарантии и компенсации они могут быть выработаны по соглашению сторон при увольнении. При отсутствии такого соглашения гарантии и компенсации работнику религиозной организации не предоставляются.

Кроме того, при увольнении по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, следует учитывать, что на работников религиозных организаций распространяются общие гарантии, установленные в Трудовом кодексе РФ. Так, в соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работников по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации религиозной организации) в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ не допускается увольнение по инициативе работода-

⁵ См.: *Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 13, ст. 1209.*

ля беременных женщин, кроме случаев ликвидации религиозной организации. В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями,

воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (кроме увольнения по п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК или п. 2 ст. 336 ТК РФ).