

# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ LEGAL REGULATION OF LABOR IN RELIGIOUS ORGANIZATIONS

**АДРИАНОВСКАЯ Татьяна Леонидовна,**

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры земельного, трудового и экологического права  
Кубанского государственного аграрного университета им. И.Т. Трубилина.

**ADRIANOVSKAYA Tatiana Leonidovna,**

Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Land, Labor and Environmental Law  
Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin.

**Краткая аннотация:** В статье проводится анализ законодательства и практики по его применению в отношении работников, осуществляющих трудовую функцию в религиозных организациях в России. Автор рассматривает спорные вопросы по увольнению таких работников, особенности оформления с ними трудовых правоотношений. Приводятся примеры, и дается анализ судебной практики. Автор затрагивает вопросы по установлению факта трудовых правоотношений с религиозными организациями судами и причин отказов в удовлетворении исковых требований.

**Abstract:** The article analyzes the legislation and practice for its application in relation to workers performing a labor function in religious organizations in Russia. The author considers controversial issues on the dismissal of such workers, the features of registration of labor relations with them. Examples are given and an analysis of judicial practice is given. The author touches upon the issues of establishing the fact of labor relations with religious organizations by the courts and the reasons for refusals to satisfy claims.

**Ключевые слова:** труд, религиозная организация, прекращение трудовых правоотношений, законодательство, особенности, монастырь.

**Key words:** labor, religious organization, termination of labor relations, legislation, peculiarities, monastery.

Характерной чертой трудовых отношений с участием религиозных организаций, является использование при регулировании труда работников кроме источников, указанных в ст. 5 ТК РФ, особых актов - внутренних установлений религиозной организации (ст. 343 ТК РФ).

В религиозных организациях работодатели могут предъявлять к работникам определенные требования по соблюдению правил внутреннего распорядка. К ним могут относиться требования о наличии или отсутствии конкретных религиозных убеждений, принадлежности к определенной религиозной организации, а также требования морально-этического характера.

Религиозная организация имеет широкие полномочия в определенных вопросах, связанных с применением труда. Например, она может устанавливать для работников условия принадлежности к определенной религии, условия и требования по соблюдению ее основных заповедей, правила соблюдения обрядов, постов и др. [1].

В ТК РФ труд работников религиозных организаций регулируется главой 54. Регулированию труда таких работников посвящен также федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях», от 26.09.1997 № 125-ФЗ [2]. В законе сказано, что религиозные организации в случаях, предусмотренных их уставами, заключают трудовые договоры с работниками (ст.24).

В религиозной организации трудовые отношения работников также регулируются так называемыми внутренними установлениями организации.

Особенно строгими являются дополнительные канонические требования к служению в церкви для священнослужителей. Исходя из специфики отношений с церковью, священники, как правило, не считаются служащими. В то же время, эксперты отмечают, что наличие трудового договора не вступает в противоречие с вопросами веры, хотя у такого трудового договора имеется ярко выраженная специфика [3, с.32-36].

В ряде религиозных конфессий, таких как Русская Православная Церковь [4, с.54-60], по сложившейся традиции трудовые и гражданско-правовые договоры с священнослужителями не заключаются. Священническое служение считается особым видом религиозного служения, которое по каноническим нормам не может регулироваться светским правом.

Религиозная организация считается работодателем только тогда, когда она сама приписывает себе этот статус в собственном уставе.

Законодательством Российской Федерации установлено, что религиозное объединение создается и действует в соответствии со своей иерархической структурой. Такой подход соответствует конституционному принципу отделения религиозных объединений от государства.

Религиозная организация подбирает самостоятельно свой персонал, осуществляет переводы работников и их увольнение. Кадровые вопросы организация решает в соответствии с требованиями установленными его внутренними документами (установлениями).

Действующее законодательство не раскрывает понятие о содержании термина «внутренний распорядок религиозной организации».

Тем не менее, на практике оно широко применяется. Внутренний распорядок религиозной организации определяет лиц или органы, которые имеют право заключать трудовые договоры с работником. Также им дается право определять требования к образованию для лиц, принятых на работу в религиозную организацию; определять продолжительность рабочего времени, перечень лиц, с которыми может быть заключен договор о полной ответственности и т.д.

В религиозной организации права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре. При этом необходимо учитывать особенности, соответствующие правилам внутреннего распорядка религиозной организации.

Обязательные условия установлены законодателем для всех видов трудовых отношений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), и они подлежат по этой причине включению в трудовой договор, иные условия для работника религиозной организации включаются только с согласия сторон, как работодателя, так и работника.

При возникновении трудовых споров они рассматриваются в судах. Суды, принимая решение, должны основываться на содержании трудового договора.

Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут с работником религиозной организации по основаниям, установленным в трудовом договоре, как следует из ст. 347 ТК РФ. Перечень и виды данных оснований определяет самостоятельно религиозная организация. Уникальная ситуация создается, когда работодатель выступает законодателем, устанавливая дополнительные основания для увольнения [4, с.54-60].

Дополнительные основания увольнения, включенные в трудовой договор работника религиозной организации, связаны с внутренними правилами организации и необходимостью их соблюдения. Допускается предусматривать отдельные виды наказаний за виновные действия, связанные с их нарушением.

Например, неуважение к святыням может стать основанием для увольнения работника. Основанием для увольнения могут стать пренебрежительное отношение к имуществу религиозной организации и предметам культа, неподобающее поведение, оскорбляющее чувства верующих [5, с.270], нецензурные высказывания на работе, а также совершение действий, запрещенных религиозными нормами.

Так, Рейда С.Г. был принят в религиозную организацию на работу [6]. Был заключен срочный трудовой договор на один год. Условия трудового договора предусматривали его подчинение настоятелю.

В трудовом договоре предусматривались дополнительные основания для прекращения: несоблюдение Устава, не почитание святынь, неуважительное отношение к священнослужителям, богохульство, грубое отношение к прихожанам, неуважительное и негативное отношение к имуществу, неблагопристойное поведение на территории.

Находясь на рабочем месте, Рейда С.Г. на предложение сдать по описи хозяйственный инвентарь храма, который числился в его пользовании, отказался. Он утверждал, что не получал его. Рейда С.Г. вел себя грубо, употреблял нецензурные слова в адрес настоятеля, оскорбляя чувства верующих. На замечания не реагировал. Ему было указано на нарушение условий трудового договора. После этого он успокоился, согласился на увольнение по соглашению сторон.

Об этом сообщили настоятелю храма и в бухгалтерию, для оформления необходимых документов. Придя в заранее указанное время, Рейда С.Г. отказался подписывать соглашение об увольнении, стал высказываться с употреблением нецензурной брани, требовать увольнения по инициативе работодателя. Такое поведение считается недопустимым для любого работника и противоречащим внутренним установлениям религиозной организации.

Внутренние установления религиозных организаций являются локальным нормативным актом, на основании которого действует религиозная организация. Он не должен противоречить Конституции РФ, ТК РФ и иным федеральным законам. Внутренние установления религиозных организаций отражают специфику их деятельности и предусматривают особенности осуществления трудовой деятельности.

Среди работников религиозной организации, можно выделить две категории лиц: лица, занимающиеся выполнением религиозных обрядов (например, хор, органисты и др.), лица, труд которых никак не связан с обрядами (например, охранник, водитель, бухгалтер, электрик и др.).

Работа лиц, которые не связаны с совершением религиозных обрядов, практически не отличается от такой же работы в светских организациях. Для ее выполнения не обязательно иметь специальное религиозное образование.

Частью 3 ст. 344 ТК РФ предусмотрено включение в трудовой договор в соответствии с внутренними установлениями религиозной организации условий, существенных для работника и для религиозной организации как работодателя. Так, например, в трудовой договор может быть включено условие об обязанности работника соблюдать вероучительные нормы в отношении поведения, одежды, соблюдать требования устава религиозной организации.

Таким образом, дополнительные основания для расторжения трудовых договоров с работниками религиозной организации основаны на оценочных понятиях, оценку которым дает сама религиозная организация. Было бы целесообразно иметь единые рекомендации по оценке допущенного работником нарушения, например, на основе проведенного обобщения судебной практики.

При обращении работников в судебные органы о признании факта наличия трудовых правоотношений с религиозной организацией, суды, как правило, отказывают работникам, если не было предоставлено документального подтверждения о наличии трудовых правоотношений. Немаловажным фактором являются внутренние документы религиозной организации, которые предусматривают участие в труде исключительно на благотворительной (волонтерской) основе.

Так, Агапитов Б.Ю. работал в мужском монастыре, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, получал зарплату. Трудовые отношения работодатель не оформлял, трудовую книжку не заполнял, приказ о приеме на работу и увольнении не издавался.

Агапитов Б.Ю. просил установить факт трудовых отношений между ним и Религиозной организацией (мужской монастырь), обязать ответчика внести записи в трудовую книжку [7].

Суду не было представлено доказательств выполнения трудовой функции, доказательств подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, размера получаемой заработной платы. Истец неоднократно вставал на учет в службе занятости с целью трудоустройства, в остальное время выполнял различные работы: пилил дрова, работал разнорабочим, водителем. За свой труд получал оплату раз в неделю. Монастырь существует в основном за счет благотворительности и пожертвований, в том числе к благотворительности относятся трудовые послушания, совершаемые гражданами, прибывающими в монастырь.

Штатного расписания в Монастыре нет, правил внутреннего трудового распорядка не установлено.

Суд пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований об установлении факта трудовых отношений между истцом и Монастырем.

Аналогичное дело было рассмотрено по иску Папсуева Н.И. к Православной религиозной организации Свято-Вознесенский женский монастырь с требованиями об установлении факта трудовых отношений [8].

В монастыре была предусмотрена возможность привлечения к труду добровольцев на безвозмездной основе. Договор оформлялся как письменное прошение добровольца и для него требовалась положительная резолюция настоятельницы Монастыря. Порядок осуществления деятельности монастыря определялась Положением о монастырях и монашескующих от 2 декабря 2017 г., которое было принято на Архиерейском Соборе Русской Православной Церкви [9]. В документах данной религиозной организации были закреплены полномочия настоятельницы, ее взаимоотношения с работниками, выполняющими работы и (или) оказывающими услуги монастырю. С добровольцами, выполняющими работу (оказывающими услуги) на безвозмездной основе, заключается соответствующий договор в соответствии с Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [10]. Суд отказал в признании наличия трудовых правоотношений.

Таким образом, следует несколько выводов: наличие особенной и специфики в деятельности религиозных организаций являются основанием для самостоятельного установления дополнительных оснований для увольнения работников, которые могут предусматриваться в трудовом договоре. Труд в религиозной организации может иметь характер добровольный, безвозмездный и благотворительный. В подобных случаях суды отказывают в установлении факта наличия трудовых правоотношений.

#### **Библиография:**

1. Пятин С.Ю. Комментарий к Федеральному закону от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях». - ООО «Новая правовая культура», 2006 // СПС «Гарант».
2. О свободе совести и о религиозных объединениях: Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2022) // СЗ РФ. 1997. № 39. Ст. 4465.
3. Ерофеев К.Б. Особенности правового регулирования трудовых правоотношений в религиозных организациях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2008. № 24. С.32-36.
4. Кузнецов Д.Л. Труд работников религиозных организаций: правовые механизмы дифференциации // Закон. 2021. № 6. С. 54 - 60.
5. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учеб. пособие / под ред. проф. Ю.П. Орловского. М., 2014. – 304 с.
6. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 04. 09. 2018 г. по делу № 33-8064/2018 [Электронный ресурс]. URL: //Официальный сайт Алтайского краевого суда // [https://kraevoy-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=1913278&dela\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://kraevoy-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1913278&dela_id=5&new=5&text_number=1)
7. Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия № 2-6407/2020 2-6407/2020-М-6068/2020 М-6068/2020 от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-6407/2020 [Электронный ресурс]. URL: // <https://sudact.ru/regular/doc/NAnBHQVv0pHc/>
8. Решение Дубровского районного суда Волгоградской области № 2-156/2020 2-156/2020-М-83/2020 М-83/2020 от 29 мая 2020 г. по делу № 2-156/2020 [Электронный ресурс]. URL: // <https://sudact.ru/regular/doc/gcNmGS3EYTLR/>
9. Официальный сайт Московского Патриархата [Электронный ресурс]. URL: // <http://www.patriarchia.ru/db/text/5074472.html>
10. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 21.11.2022) //СЗ РФ. 1995. № 33. Ст.3340.

#### **References:**

1. Pyatin S.Y. Commentary to Federal Law No. 125-FZ of September 26, 1997 "On Freedom of Conscience and on Religious Associations". - ООО "New legal culture", 2006 // SPS "Garant".
2. On Freedom of conscience and on religious associations: Federal Law No. 125-FZ of 26.09.1997 (ed. of 29.12.2022) // Federal Law of the Russian Federation. 1997. No. 39. St. 4465.
3. Yerofeev K.B. Features of legal regulation of labor relations in religious organizations // Accounting in budgetary and non-profit organizations. 2008. No. 24, pp.32-36.
4. Kuznetsov D.L. Labor of employees of religious organizations: legal mechanisms of differentiation // Law. 2021. No. 6. pp. 54 - 60.
5. Features of legal regulation of labor of certain categories of workers: studies. manual / edited by prof. Yu.P. Orlovsky. M., 2014. – 304 p.
6. The appellate ruling of the Judicial Board for Civil Cases of the Altai Regional Court dated 04. 09. 2018 in case No. 33-8064/2018 [Electronic resource]. URL: //Official website of the Altai Regional Court // [https://kraevoy-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=1913278&dela\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://kraevoy-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1913278&dela_id=5&new=5&text_number=1)
7. Decision of the Petrozavodsk City Court of the Republic of Karelia No. 2-6407/2020 2-6407/2020 –M-6068/2020 M-6068/2020 dated November 27, 2020 in case No. 2-6407/2020 [Electronic resource]. URL: // <https://sudact.ru/regular/doc/NAnBHQVv0pHc/>
8. Decision of the Dubrovsky District Court of the Volgograd region No. 2-156/2020 2-156/2020 –M-83/2020 M-83/2020 dated May 29, 2020 in case No. 2-156/2020 [Electronic resource]. URL: // <https://sudact.ru/regular/doc/gcNmGS3EYTLR/>
9. The official website of the Moscow Patriarchate [Electronic resource]. URL: // <http://www.patriarchia.ru/db/text/5074472.html>
10. About charitable activities and volunteerism (volunteering): Federal Law No. 135-FZ of 11.08.1995 (ed. of 21.11.2022) //SZ RF. 1995. No. 33. St.3340.