

УДК 349.2

ГРНТИ 10.63.01

РЕАЛИЗАЦИЯ СВОБОДЫ СОВЕСТИ И ВЕРОИСПОВЕДАНИЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ: СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Ногайлиева Фатима Курмановна

*ассистент Кафедры трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного университета*

*Санкт-Петербург
f.nogaylieva@spbu.ru*

IMPLEMENTATION OF FREEDOM OF CONSCIENCE AND CONFESSION IN LABOR RELATIONS: JUDICIAL PRACTICE

Fatima K. Nogaylieva

*Lecturer at Labor and Social Law Department
of Saint-Petersburg State University
Saint-Petersburg*

АННОТАЦИЯ

В статье поставлена исследовательская задача оценки судебного толкования пределов реализации свободы совести и свободы вероисповедания гражданами, состоящими в трудовых правоотношениях. Для этого проведен анализ и систематизация решений судов общей юрисдикции, вынесенных с 2011 года по спорам, возникшим в связи с реализацией работниками свободы вероисповедания. По итогам сформулирован вывод о том, что наметилась определенная категоризация судебных дел по спорам с религиозными работниками, а также выявлены правовые проблемы, препятствующие эффективной защите прав работников.

ABSTRACT

The article poses the research task of assessing the judicial interpretation of the limits of freedom of conscience and freedom of religion in labor relations. To this end, an analysis and systematization of decisions of courts of general jurisdiction issued since 2011 on disputes arising in

connection with the exercise of freedom of religion by employees was made. As a results, it was concluded that the certain categorization of judicial disputes with religious employees has outlined, as well as certain legal problems were identified as impediment to effective protection of employees' rights.

Ключевые слова: свобода совести; свобода вероисповедания; религиозный работник; дифференциация правового регулирования труда; изменение трудового договора.

Key words: freedom of conscience; religious freedom; religious employee; differentiation of labour regulation; modification of employment contract

Введение. В мировой практике возрастает число обращений граждан в защиту своей индивидуальной свободы вероисповедания (реализуемой ими индивидуально, а не в качестве членов религиозных организаций и объединений). В более широком контексте многочисленные исследования показывают, что сегодня люди всё чаще стремятся к самоидентификации, в том числе через демонстрацию своей принадлежности к религии, через объективированное соблюдение догм религии [6, 219].

В России за последние два десятилетия также отмечается стабильный рост религиозности населения, и, судя по конфессиональному распределению, увеличение количества верующих обеспечивается не столько за счет притока в страну мигрантов, сколько благодаря широкому обращению к религии граждан России. Так, по результатам опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения, проведенного в июле 2015 г., за минувшую четверть века доля тех, кто признает, что вера поддерживает их в определенных ситуациях, выросла более чем в 2 раза: с 23% до 55%. Число верующих, исповедующих православие возросло с 33% до 79%, ислам – с 3% до 7%. Главным аналитическим выводом исследования стало утверждение о том, что религия, утрачивая свои исключительно институциональные позиции, все больше становится делом частного уклада и повседневного внимания каждого человека [7].

Для отрасли трудового права эта тенденция приобретает самостоятельное проблемное значение по причине личного характера труда. Религиозный работник, как и любой иной работник, проводит существенную часть своей жизни на рабочем месте, осуществляя трудовую деятельность под руководством и хозяйской властью работодателя. Сразу же отметим, что под религиозными работниками в целях настоящей статьи понимаются работники, которые обнаруживают для работодателя свое последовательное соблюдение догм определенной религии. Строго говоря, эту категорию работников точнее всего обозначит понятие «работники, соблюдающие религиозные нормы» (которое позволяет также отграничить этих работников от служащих и работников религиозных организаций). Однако для удобства восприятия предлагаем использование понятия «религиозные работники». В зарубежной доктрине трудового права используются сходные понятия – *religious employees, employees with religious interests*.

Хозяйской властью работодателя создается определенный внутренний распорядок предприятия, который может благоприятствовать или же, напротив, препятствовать реализации личных прав и свобод, продолжающих принадлежать человеку при приобретении правового статуса работника. Особенностью личных прав и свобод человека является их свойство следования за личностью работника: их реализация не должна зависеть от власти работодателя; она должна быть обеспечена государством; работник не обязан «оставлять за порогом» любые иные интересы, не связанные с трудом.

Российская духовно-религиозная практика испытала губительный разрыв религиозных и правовых традиций в советский период, так что исследователями сегодняшнее общество определяется как общество с глубокими провалами коллективной памяти, которое продолжает испытывать сильнейшее влияние на психологические установки в отношении религии [5, 8].

В России повсеместно вплоть до середины 1930-х гг. отмечались так называемые престольные, или храмовые, праздники – празднества годового цикла, посвященные чудотворной иконе или святому, именем которого названа

церковь или которому посвящен один из церковных алтарей [9, 178]. Во время престольных праздников работники фабрик могли получить несколько выходных дней с условием отработки их в другие выходные дни или без отработки [8].

Сходное решение сегодня содержится в ст. 4 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях», согласно которой соответствующие органы государственной власти субъекта РФ наделены полномочием объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях по просьбе религиозных организаций [3]. Но такое законодательное решение является единичным (и не бесспорным, как показало изучение судебной практики ниже). Существующее объективное (позитивное) право далеко не всегда позволяет урегулировать спорные ситуации между работником и работодателем: вправе ли работник рассчитывать на предоставление ему пятиминутного перерыва для совершения молитвы или выходного дня для отмечаемого религиозного праздника; вправе ли работодатель запретить любые проявления религиозности на рабочем месте, объявив политику нейтральности; возможен ли компромисс, если требования к внешнему виду сотрудников работодателя противоречат религиозным запретам для данного работника?

В мировой практике подобные споры работников весьма распространены. Не получив изначально защиты в национальном суде, работники зачастую получают удовлетворение своих требований на уровне высших наднациональных судов (например, постановление Европейского Суда по правам человека от 15 января 2013 г. по делу Эвейды и других против Соединенного Королевства; постановления Суда Европейского Союза от 14 марта 2017 г. по делу Ахбиты и по делу Бугнауи). Основываясь на этих решениях, государства вынуждены менять свои правовые политики с тем, чтобы обеспечивать наиболее полную реализацию гражданами свободы вероисповедания.

Изучение национальной судебной практики призвано определить наиболее проблемные «серые» зоны, в которых конкуренция свободы вероисповедания с иными правовыми статусами личности может иметь перспективу законодательного установления пределов свободы вероисповедания, ее ограничений и ограничений других прав в пользу ее соблюдения.

По этой причине в качестве объекта исследования выбрана деятельность судов общей юрисдикции по разрешению споров между работодателями и религиозными работниками по поводу реализации свободы вероисповедания.

Особенности закрепления свободы вероисповедания в российском праве. Конституция РФ гарантирует каждому 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); признает Россию светским государством, в котором никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной (ст. 14); а также обеспечивает равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств (ст. 19) [1].

В Федеральном законе «О свободе совести и о религиозных объединениях», развивающем положения Конституции РФ, подробно изложены правила реализации свободы вероисповедания гражданами в коллективных формах, а также порядок создания ими религиозных объединений в целях совместного исповедания и распространения веры.

Что касается права исповедовать религию индивидуально, то оно перечисляется в ст. 3 упомянутого закона наряду с иными правомочиями свободы вероисповедования: право 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 [3].

В законодательстве по понятным причинам не удастся обнаружить, что представляет собой внутренняя сторона права исповедовать религию индивидуально (так называемая в теории свобода веры), поскольку иное означало бы вмешательство в нее. Вместе с тем практически отсутствуют указания и на то, каковы пределы внешнего индивидуального компонента свободы вероисповедания и как вообще может проявляться внешняя сторона права исповедовать религию индивидуально. Установлены лишь общие примерные рамки (в целом для свободы вероисповедания): во-первых, недопустимость установления преимуществ, ограничений или иных форм дискриминации в зависимости от отношения к религии; во-вторых, равенство перед законом во всех областях гражданской, политической, экономической, социальной и культурной жизни независимо от отношения к религии и религиозной принадлежности.

Иными словами, человек, полагаящий, что те или иные нормы права или социальная практика вступают в противоречие с его свободой вероисповедания, для определения возможностей защиты нарушенного права или интереса прежде *должен оценить: 1) не образуют ли дискриминацию других лиц избираемые им правовые средства; 2) не предполагают ли они необоснованного освобождения лица от его обязательств.*

Если вернуться к перечисленным выше примерам спорных ситуаций, то обнаружим, что эти два пункта не способны проявиться в трудовых отношениях в качестве правового регулятора. Что касается первого критерия, то практически единодушно в научном сообществе разделяется мнение о практической бесполезности и нереализуемости работником норм о защите от дискриминации (что также будет продемонстрировано ниже) [4, 101]. Относительно второго критерия сторонам будет крайне сложно прийти к взаимопониманию, поскольку работодатель будет настаивать на императивном характере его властных решений («приказы не обсуждаются»), в то время как работник будет настаивать

на полезности соблюдения им религиозных правил для качества выполнения трудовых обязательств.

Российской правовой системе известны примеры законодательного разрешения конфликта интересов в пользу личности, реализующей свою свободу вероисповедания. Один из них нашел закрепление в ч. 3 ст. 59 Конституции РФ, согласно которой гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой [1].

Предположим, что введение аналогичного правового регулирования не может быть признано соразмерным и оправданным для любых правоотношений, в том числе трудовых, без каких-либо различий. В ином случае законодательное закрепление особенностей учета вероисповедания гражданина в тех или иных правоотношениях угрожало бы перейти в волюнтаризм, не согласующийся с принципом равенства (а порой и прямо противоречащий целям обеспечения целостности государства, безопасности жизни и здоровья населения).

Вместе с тем, общественное устройство светского государства может и должно подлежать гибкому законодательному уравниванию с тем, чтобы обеспечить исключения в правовом регулировании, способные удовлетворить религиозные потребности граждан. Классическим в современной юриспруденции можно считать воззрение, согласно которому право – это то, что формируется «снизу», со временем обретая форму позитивного законодательного регулирования. В этой связи в разрезе поставленной проблемы требует пристального изучения реальная практика трудовых правоотношений (которая выходит за предмет юриспруденции, широко захватывая области социологии, управленческой психологии, менеджмента), которая может объективироваться в практике судебной.

Категории судебных решений по спорам с религиозными работниками. В российской судебной практике наметилась определенная категоризация дел по спорам с религиозными работниками, которая в целом сходна с категориями

аналогичных дел, рассматриваемых зарубежными судами. Это дела по требованиям об изменении трудовой функции работника как не соответствующей его религиозным воззрениям; о дискриминации по религиозному основанию; об отказе работников обслуживать клиентов работодателя с определенным вероисповеданием; об отказе работников от получения заработной платы на банковские счета и использовать работы информационные системы по причине противоречия канонам исповедуемой ими религии.

Трудовая функция работника может формулироваться сторонами с учетом его религиозных убеждений. Работник, осуществлявший трудовую функцию анестезиолога, обратился за восстановлением на работе, ссылаясь на неправомерный отказ работодателя признавать за ним право не участвовать в абортах по религиозным соображениям. Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд указал, что, согласно ст. 9 и 56 ТК РФ, стороны трудового договора вправе самостоятельно устанавливать по взаимному соглашению условия труда, в том числе связанные с религиозными убеждениями. Для отказа работником от той или иной работы по религиозным убеждениям, стороны должны зафиксировать соответствующую договоренность письменно в трудовом договоре или дополнительном соглашении (решение Сухиничского районного суда от 18.04.2014 по делу № 2-147/2014). Данное решение является крайне важным и поворотным с точки зрения выбора существующих правовых средств для защиты интересов религиозных работников, а именно использования соглашения сторон. Однако гарантии того, что работодатель согласится вступить в переговоры и тем более удовлетворить просьбу работника, отсутствуют. Для тех случаев, когда законодатель счел некоторый интерес подлежащим такому гарантированию, в Трудовом кодексе закреплены нормы дифференцированного правового регулирования, которые обязывают работодателя предоставить работнику те или иные блага (например, отпуск по беременности и родам для беременной работницы или установление режима неполного рабочего дня для родителей детей до 14 лет) [2].

С учетом религиозного многообразия сложно представить сходное законодательное решение, удовлетворяющее интересы религиозных работников. Вместе с тем представляется обоснованным учет вероисповедания работника в качестве личного обстоятельства, которое может быть основанием дифференцированного подхода в договорном регулировании трудовых отношений.

Разумеется, такое договорное регулирование должно учитывать потребности и возможности работодателя, особенности существующих у него производственных, хозяйственных процессов.

Так, в деле об отказе врача от выполнения определенных видов медицинского вмешательства по религиозным соображениям суд вывел обязанность врача оказывать медицинские услуги независимо от вероисповедания (своего и пациента) из публичного характера государственного медицинского обслуживания (решение Центрального районного суда г. Челябинска от 16.02.2016 по делу № 2-11529/2015). Таким образом, судом был намечен один из возможных пределов ограничения свободы вероисповедания работника – особые виды услуг, работ, которые предоставляются работодателем.

Сходную логику суд применил и в некоторых других, признав законными и подлежащими защите определенные организационно-управленческие интересы и потребности работодателя, предоставив работнику тем самым альтернативу подчиниться требованиям работодателя или расторгнуть трудовые отношения за субъективной невозможностью их продолжения. Например, суд установил, что *обязанность учета работниками в своей трудовой деятельности религиозных особенностей клиентов работодателя может быть закреплена локально-нормативным актом*. Судом поддержаны доводы работодателей в делах об оспаривании дисциплинарных взысканий. Сотрудники могут быть обязаны при обслуживании клиента равно положительно относиться к каждому клиенту независимо от социальной, возрастной группы, внешнего вида, вероисповедания или пола, а учет в работе культурных особенностей и вероисповедания клиентов может являться частью методики оценки выполнения

показателей и критериев эффективности работников (решение Приволжского районного суда Астраханской области от 15.09.2017 по делу № 2-863/2017; решение Неманского городского суда от 26.07.2017 по делу № 2-57/2017).

Работник обязан использовать предоставленное работодателем оборудование и программное обеспечение, если это предусмотрено его трудовой функцией, независимо от того, противоречит ли это его религиозным воззрениям. Работница государственного центра занятости отказалась от использования в работе программного комплекса, т.к. конечные цели его использования противоречат её религиозным убеждениям и совести. В исковых требованиях работницы утверждалось, что трудовые обязанности ею выполняются в полном объеме вручную, в то время как за компьютером с установленным на нем программным комплексом прочую работу осуществляет другой сотрудник. Суд поддержал доводы работодателя о том, что предоставление качественных государственных услуг в области содействия занятости без использования программно-технического комплекса невозможно, что нашло отражение с соответствующем Административном регламенте и должностной инструкции работников. По этой причине увольнение за неисполнение трудовых обязанностей было признано законным.

Уведомление работодателя о возможности получения заработной платы путем перечисления на индивидуальный счет работника в банке не нарушает его свободу вероисповедания. Работодатель уведомил весь персонал о переходе на безналичную форму выплаты заработной платы путем ее перечисления на банковские счета. Истец, отказавшийся от получения банковского счета и дебетовой карты, представил доказательства принуждения со стороны работодателя и просил обязать его продолжить выплачивать заработную плату в наличной форме в месте выполнения им работы. Суд не рассмотрел доводы истца по существу, указав лишь, что условия трудового договора, заключенного сторонами, по-прежнему не изменены в части условий о порядке выплаты заработной платы. В этой связи основания для обязания работодателя выплачивать заработную плату наличными у суда отсутствуют (решение

Центрального районного суда г. Калининграда от 31.07.2015 по делу № 2-3487/2015).

Позиция судов относительно заявлений работника о дискриминации отличается стабильной констатацией. Наличие разногласий и трудовых споров не равнозначно дискриминации со стороны работодателя. Судом в деле были отклонены доводы истца о допущенной в отношении него дискриминации со стороны работодателя, поскольку из материалов дела не усматривается связь спора с вероисповеданием. Само по себе наличие трудовых споров между работником и работодателем не является безусловным свидетельством фактов его дискриминации (решение Зеленогорского городского суда Красноярского края от 10.10.2017 по делу № 2-591/2017; апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 21.02.2017 № 33-3449/2017 по делу № 2-4697/2016 и др.). Сходным образом доводы работницы о дискриминационном увольнении по причине смены веры и ношения закрытой одежды и платка суд не посчитал имеющими значение для разрешения дела, поскольку действительной причиной увольнения, как установлено судом, явилось неоднократное совершение ею дисциплинарных правонарушений (апелляционное определение Новосибирского областного суда от 4.07.2017 по делу № 33-5893/2017).

Привлечение работника библиотеки к дисциплинарной ответственности за выдачу литературы религиозного содержания является дискриминацией. Истица по данному судебному делу подверглась дисциплинарному взысканию в виде выговора за выдачу обучающимся литературы религиозного содержания, не соответствующей их возрасту и развитию, что по ее мнению дискриминировало ее по признаку вероисповедания. Приказы об объявлении выговоров были отменены по результатам проверки Государственной инспекцией труда, а суд в дальнейшем признал обоснованной отмену, дополнительно удовлетворив требование о взыскании морального вреда (решение Партизанского городского суда от 13.02.2013)

Суд в этом деле не дал прямую оценку доводу работницы о противоречии работы в программном комплексе ее религиозным воззрениям, однако ссылка на необходимость для работодателя обеспечить качество предоставляемых публичных услуг позволяет сделать вывод о том, что свобода вероисповедания работника государственного учреждения может соразмерно ограничиваться в публичных, общественных интересах (решение Северского городского суда от 27.09.2012 по делу № 2-939/2012).

Приведем также судебное решение, в котором суд защитил интересы работников на соблюдение религиозных норм и отмечание религиозных праздников, подтверждая законность действующих норм законодательства субъекта РФ. *Установление в ТК РФ и законах субъектов РФ праздничных дней по религиозным основаниям не нарушает принципы светскости государства.* В деле оспаривались положения Закона Республики Башкортостан «О праздничных и памятных днях, профессиональных праздниках и иных знаменательных датах в Республике Башкортостан» от 27.02.1992 № ВС 10/21 в части установления нерабочими праздничными днями Ураза-байрам, Курбан-байрам как нарушающие право заявителя. Государство, приняв подобным образом участие в отправлении религиозного (исламского) культа, нарушило право заявителя на труд по дискриминационным (по отношению к представителям других вероисповеданий и гражданам, не исповедующим никакой религии) основаниям.

Суд не поддержал доводы заявителя о том, что, устанавливая праздничные дни по религиозным основаниям, государство приняло участие в отправлении религиозного культа. Светский характер государства не препятствует ему содействовать достижению взаимного понимания, терпимости и уважения в вопросах свободы вероисповедания, предоставляя своим гражданам отдых в религиозные праздники (решение Верховного Суда Республики Башкортостан № 3-43/11 от 27.06.2011 г.)

В ходе изучения удалось обнаружить решения и по беспрецедентным случаям злоупотребления лицом принадлежащей ему свободой

вероисповедания. Так, руководителем центра занятости в занимаемых центром помещениях незаконно проводились религиозные обряды и празднование дня образования центра в церковный праздник – День Равноапостольской великой княгини Ольги, а служащие центра принуждались к участию в этих мероприятиях. Материалами служебной проверки было установлено несоответствие руководителя центра занятости. Суд признал, что *организация религиозных обрядов в помещениях государственного учреждения может составить самостоятельный предмет служебной проверки соответствия его руководителя занимаемой должности* (решение Кировского районного суда г. Хабаровска от 21.06.2011 по делу № 2-373/2011).

Заключение. Проведенное исследование позволило подтвердить гипотезу о том, что полноценной реализации свободы вероисповедания в трудовых правоотношениях препятствует неэффективная модель ее закрепления. Несмотря на существование в России отдельного закона о свободе совести и свободе вероисповедания, в нем практически отсутствуют гарантии и возможности для индивидуального соблюдения гражданином религиозных предписаний. Необходимость обозначения абсолютного характера внутренней свободы религии и убеждений следует подчеркнуть либо в законодательных актах и их обосновании/пояснениях к ним, либо в соответствующей трактовке этой концепции в судебной практике.

В трудовом праве, как отрасли, регулирующей правоотношения по применению «живого», личного труда, незавершенность конструкции свободы вероисповедания приобретает свои специфические проявления. Неравнозначное положение работника и работодателя не позволяет работнику в полной мере реализовать потенциал договорного регулирования условий труда, что подтверждают и приведенные судебные решения. Это, в свою очередь, предопределяет необходимость законодательного закрепления дифференциации регулирования труда религиозных работников с соблюдением некоторых пределов. Круг пределов, которые могут ограничивать удовлетворение религиозных интересов работника, лежит в плоскости хозяйственных и

управленческих интересов работодателя. Весьма удачно, что в судебной практике намечены подходы к определению того, что следует признавать в качестве таких интересов. Эти пределы могут стать предметом для доктринального осмысления и для дальнейшего усовершенствования в качестве ориентира для расширяющейся судебной практики по поднятой проблеме.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // СЗ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СЗ. 1997. № 39. Ст. 4465.
4. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3 (64). С. 100-107.
5. Русселе К., Агаджанян А. Религиозные практики в современной России. М.: Новое издательство, 2006. 298 с.
6. Allen Q. R., Beale A., Crasnow R. Employment law and human rights. Oxford: Oxford University Press, 2007. 514 p.
7. Пресс-выпуск № 2888. Религия: за и против. 27.05.2015. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115329> (дата обращения: 13.06.2017).
8. Сельские престольные праздники. Традиции и современность // Град Петров. Санкт-Петербургская митрополия. URL: <http://www.grad-petrov.ru/broadcast/selskie-prestolnye-prazdniki-trad/> (дата обращения: 24.02.2017).
9. Черных А.В. Русский народный календарь в Прикамье: праздники и обряды конца XIX - середины XX в. Ч. 3: Словарь хрононимов. Пермь: Пушка, 2009. 278 с.