

Проблема дискриминации при приёме на работу работников религиозных организаций.

Научный руководитель – Пивоварова Ольга Гермогеновна

Науменко Владислав Алексеевич

Студент (бакалавр)

Удмуртский государственный университет, Ижевск, Россия

E-mail: naumenko.vladislav89128535425@mail.ru

Особенностям регулирования труда работников религиозной организации посвящена 54 глава ТК РФ. Для того, что ответить на вышеупомянутый вопрос, нам для начала необходимо обратиться к требованиям, предъявляемым к работникам религиозной организации при приеме на работу. Трудовое законодательство в данной сфере признаёт работником лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации. Кроме возрастного ценза ТК РФ не выделяет каких-либо дополнительных требований. Однако работодателю предоставляется свобода в установлении других обязательных требований к работникам, это обусловлено особенностью специфики трудовых правоотношений в религиозной организации. Таким правом работодатель наделяется на основании статьи 24 части 5 ФЗ от 26.09.1997 года №125 «О свободе совести и о религиозных объединениях», в которой закреплено, что религиозные организации вправе устанавливать в соответствии со своими внутренними установлениями условия деятельности священнослужителей и религиозного персонала, а также требования к ним, в том числе в части религиозного образования. Внутренние установления - это своего рода локальный нормативный акт, регламентирующий деятельность религиозной организации. Требования к внутренним установлениям, кроме того, что они не должны противоречить Конституции РФ, ТК РФ и другим ФЗ, носят диспозитивный характер, так как они чётко не определены законодательством. Например, в качестве дополнительного требования, предъявляемого к работнику при приёме на работу, зафиксированных внутренними установлениями может являться принадлежность к той или иной религии. И уже здесь мы прибегаем к некоторой коллизии. С одной стороны, казалось бы, нарушается, во-первых, норма статьи 3 ТК РФ в которой сказано, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от отношения к религии. Во-вторых, также, и Конвенция МОТ №111 от 25.06.1958 года, которая закрепляет запрет дискриминации по признаку религиозной принадлежности. А с другой стороны работодатель, устанавливая такое требование, нисколько не нарушает нормы трудового права, ведь в ч.3 ст.3 ТК РФ сказано, что: дискриминацией не является установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями. Данное требование объективно, ведь было бы несурзацей, если бы в одной религиозной организации выполняли трудовую функцию работники разных конфессий. Но, по моему мнению, требование такого рода не может применяться к некоторым категориям работников. На основании уставов религиозных организаций, условно, работников можно разделить на две группы. Первую составляют работники, непосредственно выполняющие трудовую функцию в соответствии с целями и задачами религиозной организации. Вторую же категорию составляют работники, выполняющие трудовую функцию независимо от деятельности религиозной организация. В такую категорию могут входить,

например, сторожа и уборщицы. Так, с целью защиты работника как более слабой стороны трудовых отношений действующее законодательство устанавливает определенные ограничения свободы работодателя при приеме на работу, а именно - запрет необоснованного отказа в заключение трудового договора. Данное положение регламентировано 64 ст. ТК РФ. Теперь обратимся к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». В данном судебном акте сказано, что отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально - квалификационных и личностных качеств. Если же для первой группы работников отношение к религии, принадлежность к определенному вероисповеданию составляют совокупность личностных качеств, которые, несомненно, обуславливают возможность выполнения какой-либо сакральной трудовой функции. То для второй группы религиозные убеждения несколько не характеризуют способность лица выполнять определенную трудовую функцию и, следовательно, не являются для таких работников деловыми качествами. Возникает вопрос, можно ли работодателю при приеме на работу работника, выполняющего трудовую функцию не связанную с несением обрядов и священно служениями предъявлять такое требование, как принадлежность к той или иной религии. По моему мнению, работники, которым было отказано при приеме на работу, ввиду несоответствия религиозной принадлежности подвергаются дискриминации, а работодатель тем самым нарушает гарантии работников при заключении трудового договора. Я мотивирую это тем, что осуществление трудовой функции работников второй группы не связано со спецификой деятельности религиозной организации. И к ним не могут предъявляться иные требования, не связанные с деловыми качествами работника. Также, хотелось бы отметить, что препарировав такие религиозные тексты, как Библия и Коран, которые в свою очередь являются внутренними установлениями одновременно для целого вероисповедания я не нашёл в них отражения каких-либо ограничений для осуществления трудовой функции в местах несения обрядов лицами, имеющими различную от религиозной организации религиозную принадлежность.

Таким образом, не лишён смысла вывод, что законодатель, дав работодателю религиозной организации, полный карт-бланш в установлении требований к работникам не установил, к каким именно работникам религиозной организации они могут быть предъявлены. Выше рассмотренный вопрос пока ещё не находит сколько-нибудь значимого отражения в судебной практике, так как религиозные организации в лице работодателей, как правило, принимают на работу своих приверженцев, которые некоторое время работали на бескорыстной основе или же вовсе пренебрегают заключением трудовых договоров. Однако считаю этот вопрос проблемным.

Источники и литература

- 1) Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ)
- 2) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- 3) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
- 4) Федеральный закон от 26.09.1997 N 125-ФЗ (ред. от 06.07.2016) "О свободе совести и о религиозных объединениях"