

x

"Трудовое право", 2011, N 12

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Сторонами трудового договора в данном случае будут являться работник и работодатель - религиозная организация.

Согласно ст. 28 Конституции Российской Федерации каждому гарантируются свобода совести, свобода 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. Указанное право реализуется в том числе путем создания гражданами Российской Федерации, иностранными гражданами или лицами без гражданства религиозных объединений.

В соответствии с Федеральным законом "О свободе совести и о религиозных объединениях" религиозным объединением в РФ признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и обладающее соответствующими этой цели признаками:

- вероисповедание;

- совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний;

- обучение религии и религиозное воспитание своих последователей.

Религиозной группой признается добровольное объединение граждан, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры, осуществляющее деятельность без государственной регистрации и приобретения правоспособности юридического лица.

Религиозной организацией признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица.

Статья 342 ТК РФ в качестве работодателя называет исключительно религиозную организацию, зарегистрированную в установленном порядке и обладающую статусом юридического лица.

Религиозная организация может выступать в качестве работодателя, если она зарегистрирована в установленном законом порядке. Религиозные организации подлежат государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" с учетом специальных правил, установленных Федеральным законом "О свободе совести и о религиозных объединениях". 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 десяти участников, достигших возраста восемнадцати лет и постоянно проживающих в одной местности либо в одном городском или сельском поселении. Централизованной религиозной организацией признается религиозная организация, состоящая, в соответствии со своим уставом, не менее чем из трех местных религиозных организаций.

Кроме того, в качестве работодателя могут выступать также религиозные учреждения, т.е. учреждение или организация, созданные централизованной религиозной

организацией в соответствии со своим уставом. Например, это может быть учреждение профессионального религиозного образования.

Согласно ст. 24 Закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" ("Трудовые правоотношения в религиозных организациях") религиозные организации, в соответствии со своими уставами, вправе заключать трудовые договоры с работниками.

Условия труда и его оплата устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым договором между религиозной организацией (работодателем) и работником. На граждан, работающих в религиозных организациях, распространяется законодательство Российской Федерации о труде. Работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Например, Устав Русской Православной Церкви, принятый Поместным Собором Русской Православной Церкви 8 июня 1988 г., содержит основные положения, посвященные структуре данной религиозной организации, полномочиям органов управления и должностных лиц. Помимо прочего, в этом документе содержится разд. XVI "О пенсионном обеспечении".

Традиционно определенной спецификой обладает режим рабочего времени и времени отдыха в религиозных организациях. Трудовое законодательство традиционно ограничивает привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ). Между тем культовые обряды в религиозных организациях проходят, как правило, именно в выходные и нерабочие праздничные дни. В этой связи ст. 345 ТК РФ предусматривается, что режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной нормальной продолжительности рабочего времени, исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Так, например, 30 июля 2011 г. в суд обратился Камнев Д.Н., указав, что работал в качестве певчего хора Покровского собора г. Тамбова с 1 февраля 2010 г. Распоряжением Епископа Тамбовского и Мичуринского от 13 июля 2011 г. он был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С данным увольнением Камнев Д.Н. не согласился и просил суд восстановить его на работе в прежней должности. В судебном заседании исковые требования поддержал, считает увольнение незаконным, поскольку он работал без выходных дней, устал, поэтому 11 июня 2011 г. на работу не вышел, а 14, 15, 19, 20, 21 июня 2011 г. ушел с клироса раньше окончания службы. Своими действиями хотел

привлечь внимание к себе, упорядочить свой рабочий график, так как все его обращения к регенту и старшему священнику оставались без ответа.

Представитель ответчика по доверенности Шиняева Н.А. исковые требования не признала, в суде пояснила, что Камнев Д.Н., действительно, принят на работу в качестве певчего хора Покровского собора с 1 февраля 2010 г. Однако согласно ст. 345 ТК РФ режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется исходя из режима осуществления религиозных обрядов. График богослужений в Покровском соборе является и графиком рабочего времени для лиц, ответственных за исправное богослужение, в том числе и для певчих хора. Он составляется и вывешивается в соборе заблаговременно. Певчий хора подчиняется непосредственно регенту /руководителю/ хора. В случае необходимости любой певчий имел полное право обратиться к регенту и испросить разрешения не присутствовать на службе. Однако Камнев Д.Н. этого не делал.

За время работы в Покровском соборе истец проявил себя крайне недисциплинированным, конфликтным работником. Самовольно определял себе выходные дни, уходил со службы до ее окончания, грубил другим работникам собора, объяснений по поводу своего отсутствия на службе давать отказывался. 11 июня 2011 г. в Троицкую родительскую субботу Камнев Д.Н. не пришел на архиерейскую службу, объяснения дать отказался, оставив хор без баса, что является существенным нарушением трудовой дисциплины.

Распоряжением Епископа Тамбовского и Мичуринского от 7 июня 2011 г. ему был объявлен выговор. 14, 15, 19, 20, 21 июня 2011 г. Камнев Д.Н. ушел с клироса раньше окончания службы, отказавшись дать какие-либо объяснения. В разработанной Московской Патриархией должностной инструкции певчего указывается, что певчий заблаговременно приходит на службу и оставляет клирос только с разрешения регента. Поскольку у него имелось неснятое дисциплинарное взыскание, распоряжением Епископа Тамбовского и Мичуринского от 13 июля 2011 г. Камнев Д.Н. был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С ним произведен полный расчет, трудовая книжка оформлена и выдана, увольнение произведено в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Свидетели Ф.И.О. 1, Ф.И.О. 2, Ф.И.О. 3 полностью подтвердили доводы Шиняевой Н.А., подчеркнув, что Камнев Д.Н. вел себя неуважительно, агрессивно по отношению к работникам собора, священнослужителям, отрицательно характеризуется по прежнему месту работы - приходу Никольского храма с. Бокино, самовольно не явился на

архиерейскую службу 11 июня 2011 г., в течение пяти дней самовольно, без разрешения регента уходил со службы до ее окончания, создавал конфликтные ситуации.

Суд, отказывая в удовлетворении исковых требований Камневу Д.Н., отметил следующее. В соответствии со ст. 345 ТК РФ режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется исходя из режима осуществления религиозных обрядов. Камнев Д.Н. с 2005 по 2009 г. работал певчим в Приходе Никольской церкви с. Бокино (л. д. 7), с 26 ноября 2009 г. проходил испытательный срок как певчий в Покровском соборе, прежде чем с 1 февраля 2010 г. был принят на работу, знал особенности работы певчего церковного хора, был знаком с графиком богослужений, правилами внутреннего трудового распорядка собора, режимом осуществления религиозных обрядов, однако свои обязанности не исполнял без уважительной причины, имея неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание, продолжал нарушать трудовую дисциплину.

Учитывая специфику религиозных организаций, законодатель устанавливает повышенный возрастной предел для работников, которые могут работать в таких организациях. Согласно ст. 342 ТК РФ работником религиозной организации может быть лицо, достигшее возраста 18 лет.

При этом работник религиозной организации обязан подчиняться внутренним установлениям религиозной организации. Однако такие внутренние установления не должны противоречить Конституции Российской Федерации и иным федеральным законам. Как отмечается в литературе, внутренние установления религиозной организации могут включать дополнительные требования к работнику об исповедании той или иной религии либо даже о воцерковлении. Некоторые авторы отмечают, что подобное требование не является нарушением ч. 2 ст. 3 ТК (т.е. как ограничение в трудовых правах по признаку отношения к религии), поскольку, в соответствии с ч. 3 той же статьи, не относятся к дискриминации предпочтений и ограничений, связанных со свойственными данному виду труда требованиями. В качестве названных выше внутренних установлений религиозной организации прежде всего выступает ее устав.

Основанием возникновения трудовых отношений между религиозной организацией и работником является трудовой договор, заключаемый в письменной форме. Вместе с тем, как это отмечается в специальной литературе, в силу специфики религиозных организаций профессиональную деятельность в них, как правило, осуществляют не работники по трудовому договору, а священнослужители и добровольные помощники из числа верующих. "По трудовому договору здесь может преимущественно выполняться

работа, которая ничем не отличается по своему содержанию от такой же работы в других организациях (например, работы электрика, сантехника, плотника, кровельщика, шофера, реставратора, бухгалтера, юриста и т.п.) и не требует специального религиозного образования". Действительно, лица, осуществляющие работу в религиозной организации, подразделяются на две категории: работники и священнослужители. Если первые в полной мере обладают статусом наемного работника и осуществляют свою деятельность на основе трудового договора, то вторые - рассматриваются как служители церкви.

Как правило, священнослужители не рассматриваются в качестве наемных работников: с ними не заключается трудовой договор и к ним не применяются положения трудового законодательства. Так, например, согласно Уставу РПЦ избрание и назначение священно- и церковнослужителей принадлежат епархиальному архиерею. Священно- и церковнослужители должны выполнить условия и принять церковную присягу. Согласно Письму Управления делами Московской Патриархии от 11.03.1998 N 1086 "в учреждениях РПЦ трудовые договоры со священнослужителями не заключаются". Святейший Патриарх Алексий в своем Обращении к участникам ежегодного Епархиального собрания г. Москвы 25 марта 2003 г. отметил необходимость следовать положениям принятого ТК РФ и, в частности, заключить со всеми работниками трудовые договоры в письменной форме, с каждым отдельно. Однако при этом он отметил, что со священнослужителями и насельниками монастырей трудовые договоры не заключаются. Положение священнослужителей церкви определяется каноническими установлениями церковных организаций. Не оформляются трудовые договоры на тех лиц, которые добровольно, без оплаты, в порядке пожертвования своим трудом помогают приходу, подворью, монастырю. Желательно иметь об этом письменное заявление.

Приведем конкретный пример из судебной практики. Лобян А.В. обратилась в суд с иском к местной религиозной организации церкви Сурб Саргис (Святого Сергея) г. Сочи об установлении факта нахождения в трудовых отношениях, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование исковых требований сослалась на то, что с июня 2006 г. она работала в должности дворника в местной религиозной организации церкви Сурб Саргис (Святого Сергея) г. Сочи. Истица также исполняла обязанности уборщицы и садовника. В ноябре 2009 г. без объяснения причин Лобян А.В. была уволена. При получении трудовой книжки истице стало известно, что она была принята на работу с 03.01.2008. Просила суд установить факт трудовых отношений между ней и местной религиозной организации церкви Сурб Саргис (Святого Сергея) г. Сочи с 02.06.2006 по 02.01.2008, обязать ответчика произвести перерасчет заработной платы.

Представитель церкви с исковыми требованиями не согласился. Пояснил, что Лобян А.В. работала дворником с 01.01.2008. Ранее должность дворника занимала Ткач Н. В связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин 05.11.2009 истица была уволена.

Решением Адлерского районного суда г. Сочи Краснодарского края от 11 февраля 2010 г. исковые требования Лобян А.В. удовлетворены частично. Суд взыскал с церкви Сурб Саргис (Святого Сергея) в пользу истицы заработную плату за период 01.01.2008 по 05.11.2009 в размере 48 521 руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., судебные расходы в размере 2500 руб.

В кассационной жалобе Лобян А.В. просила решение отменить. Считала, что факт трудовых отношений подтвержден показаниями допрошенных в судебном заседании свидетелей. Судебная коллегия не нашла оснований для отмены обжалуемого решения по следующим основаниям.

Лобян А.В. не представлено достоверных доказательств в подтверждение того, что она работала дворником в церкви с июня 2006 г. Доводы Лобян А.В. о том, что факт ее нахождения в трудовых отношениях с ответчиком с 2006 г. подтверждается показаниями свидетелей, не могут быть признаны обоснованными. Указанные лица не отрицали то обстоятельство, что они видели Лобян А.В. на территории церкви с 2006 г., однако они не могли с достоверностью утверждать, что истица выполняла обязанности по трудовому договору, а не оказывала помощь церкви как прихожанка. Поскольку на основании приказа о приеме на работу трудовые отношения между сторонами возникли с 01.01.2008, суд отказал в удовлетворении ее исковых требований о взыскании заработной платы за период с 02.06.2006 по 01.01.2008.

Нужно сказать, что прецеденты, связанные с работой в религиозной организации без заключения трудового договора и оформления трудовых отношений, встречаются и в судебной практике. Так, 26 октября 2006 г. Хамовнический суд г. Москвы отказал бывшей настоятельнице Марфо-Мариинской обители милосердия Елизавете (Крюковой) в иске к Московскому Патриархату о восстановлении на работе, выплате заработка за вынужденный прогул и компенсации морального вреда.

Марфо-Мариинская обитель милосердия зарегистрирована в качестве юридического лица и является, согласно учредительным документам, добровольным объединением

сестер милосердия, оказывающих благотворительную помощь больным, сиротам и другим категориям граждан, нуждающимся в социальном обслуживании. Согласно уставу обители сестры милосердия несут свой труд бесплатно.

Настоятельница Марфо-Мариинской обители монахиня Елизавета (Крючкова) несли церковное послушание на благотворительной основе без заключения трудового договора и выплаты зарплаты; отсутствовали и другие признаки трудовых отношений. Бесплатный, благотворительный труд не регулируется Трудовым кодексом РФ, поскольку согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - это отношения, основанные на выполнении работником трудовой функции за плату. В связи с этим суд посчитал, что отсутствуют основания для удовлетворения иска.

Нужно сказать, что в настоящее время, в том числе и в рядах священнослужителей, высказывается мысль о необходимости светского юридического оформления трудовых отношений. Следует заметить, что в последние годы участились случаи оспаривания в светском суде решений церковных властей, связанных с запретом священнику осуществлять богослужения.

В 2003 г. настоятель церкви Успения Божией Матери Андрей Берман обвинил своего иерарха в идолопоклонстве. Обвинение было вызвано тем, что митрополит Варнава присутствовал на открытии недавно воздвигнутого монумента Матери-Покровительнице в столице Чувашии и освятил так называемую "Новую лестницу", которая ведет к этой статуе. Священник, клир и прихожане посчитали, что Мать-Покровительница является частью языческого чувашского культа, а их митрополит совершил акт идолопоклонства. Они объявили о разрыве евхаристического общения с правящим архиереем, которому отправили письмо с призывом покаяться.

В ответ митрополит, в соответствии с просьбой Епархиального совета, освободил священника Андрея Бермана от должности настоятеля церкви Успения Божией Матери, запретил в священнослужении и отправил за штат без права ношения креста и рясы. Сама церковь Успения Божией Матери передана в распоряжение Свято-Троицкого мужского монастыря. Андрей Берман обратился в суд по факту запрета в священнослужении и отлучении церкви Успения Божией Матери.

В январе 2007 г. клирик Вознесенского храма отец Марк подал иск в районный суд на свое епархиальное руководство. Отец Марк в 2004 г. получил должность в

епархиальном управлении с окладом в 1000 руб. 31 октября 2006 г. его уволили по состоянию здоровья.

Отец Марк является инвалидом II группы, но может служить, что он подтвердил, представив в епархию необходимые документы. В декабре ему дали другую должность (тоже с окладом). Однако два месяца выпали из трудового стажа. Не было и зарплаты в эти месяцы. В суде отец Марк потребовал 2000 руб. в качестве компенсации за вынужденный прогул, возмещения морального вреда в размере 10 000 руб., судебных расходов - 300 руб. и 2000 руб. на оплату юридических консультаций.

05.11.2009 клирик Псковской и Великолукской епархии РПЦ МП прот. Павел Адельгейм обратился к митрополиту Псковскому и Великолукскому Евсевию (Саввину) с требованием о необходимости в предусмотренный ч. 2 ст. 67 ТК РФ срок заключить с ним трудовой договор в письменной форме. В случае отказа руководства епархии исполнить требования действующего законодательства и удовлетворить заявление о. Павла в течение установленного законом срока спор будет передан на рассмотрение Псковского городского суда. Представлять интересы о. Павла в суде будут адвокаты Фонда.

В официальном ответе Псковского епархиального управления РПЦ МП было отмечено, что согласно Уставу Русской Православной Церкви избрание и назначение священно- и церковнослужителей принадлежат епархиальному архиерею (п. 23 Устава РПЦ). Как следует из Письма Управления делами Московской Патриархии от 11.03.1998 N 1086, в учреждениях РПЦ трудовые договоры со священнослужителями не заключаются. Аналогичное заявление содержалось в Обращении Святейшего Патриарха Алексия к участникам ежегодного Епархиального собрания г. Москвы 25 марта 2003 г.: "Со священнослужителями и насельниками монастырей трудовые договоры не заключаются. Положение священнослужителей Церкви определяется каноническими установлениями церковных организаций. Не оформляются трудовые договоры на тех лиц, которые добровольно, без оплаты, в порядке пожертвования своим трудом помогают приходу, подворью, монастырю". Таким образом, с точки зрения церковного права, священнослужители (священники, диаконы) в число наемных работников не входят. В п. 2 ст. 15 Закона N 125-ФЗ предусмотрено, что государство уважает внутренние установления религиозных организаций, если указанные установления не противоречат законодательству РФ. Однако не следует забывать, что ст. 24 Закона N 125-ФЗ закреплено право, а не обязанность религиозных организаций заключать трудовые договоры.

Подобного рода вопросы возникали в судебной практике. Так, Махов М.С. обратился в суд с иском о восстановлении на работе? Иск мотивирован тем, что указом Епископа <данные изъяты> Иосифа от 10 октября 2008 г. Н он был освобожден от должности настоятеля и запрещен к священнослужению, таким образом, лишен места работы и способа существования. Согласно ст. 62 ТК РФ в случае прекращения трудовых отношений ему должны были выдать трудовую книжку, которую не выдали до сих пор. Он неоднократно обращался с письмами по данному вопросу. Из трудовой комиссии ему ответили, что решить трудовой спор нужно в суде. Без трудовой книжки он не может устроиться на работу, ему отказали в выдаче паспорта для поездки за границу. Его трудовая книжка содержала сведения о 30-ти годах трудового стажа, и он боится при выходе на пенсию потерять стаж. Невыдача трудовой книжки нарушает его конституционные и гражданские права.

В судебном заседании Махов М.С. пояснил, что он поступил на службу в <данные изъяты> Епархию в 1993 г. До этого он имел 20-летний стаж работы непрерывного труда. В трудовой книжке отмечен его трудовой стаж, а также движение по разным коллективам. Поступая в Епархию, он представил трудовую книжку, подписал трудовой договор - клятву, которая является основой для принятия в соответствующую должность. Указ является основанием для приема на работу. Ему было определено место служения - приход <данные изъяты>, который является филиалом. Трудовую книжку сдал в приход по указу Епархиального управления. Трудовая книжка хранилась в приходе, в ней велись записи, подтверждающие его трудовую деятельность. Отсутствие трудовой книжки ущемляет его права, он не может встать на биржу труда. В дальнейшем возникнут трудности с оформлением пенсии. Священник находится в полном подчинении у епископа. Епископ берет на службу, определяет права и обязанности, дает отпуск, увольняет священника. Заработная плата платилась приходом по указу епископа. Размер заработной платы устанавливался приходским собранием. Зарплата выплачивалась филиалом епархии за счет средств прихода.

Представитель ответчика Лебедев В.Н. исковые требования Махова М.С. не признал. Суду пояснил, что, когда появился указ о назначении Махова М.С., трудовой договор не заключался. Трудовую книжку архиереев у себя не хранит, данная книжка хранилась в приходе, было лицо, ответственное за ведение трудовой книжки. Поскольку не было трудового договора, то его нельзя расторгнуть. Взаимоотношения епархии регулируются не нормами трудового законодательства, а церковными канонами. Присяжный лист не является трудовым договором, это канонический документ. Работодателем Махова М.С. являлось приходское собрание. Епископ не может выдать трудовую книжку, которой у него нет, не может быть ответчиком по рассматриваемому делу, так как не имел отношения к заведению трудовой книжки, ее хранению, внесению записей. Епархия также не имеет к этому отношения.

Представитель третьего лица - настоятель <данные изъяты> прихода <адрес> Иудин И.А. не согласен с исковыми требованиями Махова М.С. Суду пояснил, что Епископ не является работодателем Махова М.С. Они добровольно отказались от определенных гражданских прав, есть апостольские правила, которые нарушил истец. Трудовая книжка хранилась в приходе.

Свидетель Ф.И.О. 1 пояснила суду, что Махов М.С. служил в приходе до XXX года. В приходе было штатное расписание, утвержденное настоятелем, на основании него установлена заработная плата. Размер заработной платы устанавливался настоятелем. По акту от 30 июня 2008 г. трудовая книжка не передавалась, она хранилась у нее. Махов при встрече интересовался, нет ли у нее трудовой книжки. Она ответила, что есть. За выдачей трудовой книжки Махов не обращался. Приход оформлял больничные листы, отпускные, оплата производилась приходом.

Суд, заслушав стороны, свидетеля, исследовав материалы гражданского дела, пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований по следующим основаниям.

В судебном заседании установлено, что Махов М.С. с 1993 г. по 2008 г. являлся настоятелем <данные изъяты> храма <адрес>, <данные изъяты> Епархии (на заседании Епархиального совета 17 июня 2008 г. Махов М.С. освобожден от должности настоятеля прихода в честь <данные изъяты> <адрес> и назначен на должность настоятеля прихода в честь <данные изъяты> <адрес>). Указом Епископа <данные изъяты> от 17 октября 2008 г. N Махов М.С. освобожден от должности настоятеля прихода <данные изъяты> <адрес> и запрещен к священнослужению за грубые нарушения церковной дисциплины.

По мнению истца, между ним и Епископом имелись трудовые отношения, в связи с чем последний должен выдать ему трудовую книжку с соответствующими записями. Суд не согласился с мнением Махова М.С. по следующим основаниям. Статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ предусмотрено понятие трудовых отношений. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовым договором.

Как установлено в судебном заседании, между Маховым М.С. и Архиепископом <данные изъяты>, а в дальнейшем Епископом <данные изъяты> соглашение (трудовой договор) о выполнении работы не заключалось. Приказ (распоряжение) о приеме Махова М.С. на работу не издавался, оклад по заработной плате не устанавливался, сама заработная плата выплачивалась из средств прихода, в связи с чем трудовые отношения между указанными выше сторонами отсутствуют. Присяжный лист, на который ссылается истец, является каноническим документом, не содержащим прав и обязанностей работодателя и работника, условий оплаты труда. Ссылка Махова М.С. на гл. 10 Устава Русской Православной Церкви в действующей редакции с учетом поправок 2008 г. и 2011 г. несостоятельна. Из п.п. "к" п. 18 гл. 10 Устава следует, что архиерей назначает на должность (освобождает от должности) настоятелей, иных клириков. Данное положение Устава не содержит норм трудового законодательства, а также сведений по заключению и расторжению трудового договора, в связи с чем данный пункт Устава не может расцениваться как обязанность архиереев заключать трудовые договора и расторгать их.

Главой 54 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ, принятого Государственной Думой ФС РФ 21.12.2001, предусмотрены особенности регулирования труда работников религиозных организаций. В соответствии со ст. 342 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 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Суд пришел к выводу, что данная глава Трудового кодекса не регулирует отношения между епархиями и другими религиозными организациями, поскольку данные отношения регулируются Уставом Русской Православной Церкви, а также другими каноническими документами. Из обращения Святейшего Патриарха Алексия к участникам Епархиального собрания г. Москвы от 25 марта 2003 г., опубликованного на интернет-сайте, следует, что "со священнослужителями трудовые договоры не заключаются. Положение священнослужителей Церкви определяется каноническими установлениями церковных организаций... Согласно Трудовому кодексу религиозная организация как работодатель вправе заключать трудовой договор с работником... С точки зрения церковного права, священнослужители (священники, диаконы) в число наемных работников не входят...". Таким образом, ни Трудовой кодекс РФ, ни Устав Русской Православной церкви не предусматривают заключение трудовых договоров со священнослужителями, в связи с чем отсутствуют и трудовые отношения.

Согласно ст. 66 Трудового Кодекса РФ трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Таким образом, трудовая книжка подтверждает наличие трудовых отношений, в которую вносятся сведения о приеме и увольнении работника с занимаемой должности. В связи с тем что между Епископом и истцом отсутствовали трудовые отношения, первый не является работодателем Махова М.С., поэтому не может вносить какие-либо записи в трудовую книжку истца и выдавать ее.

Нужно сказать, что данная проблема характерна не только для Русской Православной Церкви или иных христианских религиозных организаций. Дело, аналогичное приведенному выше, рассматривалось Ленинским районным судом г. Екатеринбурга по иску Сайдулина С.С. к Центральному духовному управлению мусульман России, Региональному духовному управлению мусульман Свердловской области, местной мусульманской религиозной организации "Маулид". Истец просил признать незаконными Указы Верховного Муфтия Ф.И.О. 3 от ДД.ММ.ГГГГ N XXX об освобождении от должности Муфтия, от ДД.ММ.ГГГГ N XXX об освобождении от должности Имама (Ахунда), восстановить на работе в должности Председателя (Муфтия) РДУМ Свердловской области, в должности Имама (Ахунда) местной мусульманской религиозной организации "Маулид" г. Екатеринбурга, указав, что работал на указанных должностях, однако незаконно был уволен.

Представитель ответчика ЦДУМ России Ганеева Э.С. иски не признала, поскольку отношения, сложившиеся между сторонами, не являются трудовыми.

Суд, заслушав пояснения представителей сторон, исследовав материалы дела с учетом заключения прокурора, полагавшего в иске отказать, счел, что требования истца не подлежат удовлетворению. В частности, суд указал, что трудовой договор с истцом не заключался, оплату он получал из пожертвований, правил внутреннего трудового распорядка разработано не было, должностной инструкции также не имелось и истец подчинялся распоряжениям Верховного Муфтия, положениям учредительных документов. Суд посчитал, что назначение на должности истца произведено в соответствии с положениями п. 5 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях", а не на основании трудового договора. Освобождение Сайдулина С.С. от занимаемых им должностей произведено не в связи с расторжением трудового договора, как указывает истец, а в соответствии с п. 5 ст. 4 федерального закона от 26.09.1997 N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных

объединениях", согласно которому, в соответствии с конституционным принципом отделения религиозных объединений от государства, религиозное объединение создается и осуществляет свою деятельность в соответствии со своей собственной иерархической и институционной структурой, выбирает, назначает и заменяет свой персонал согласно своим собственным установлениям.

Таким образом, суды зачастую не рассматривают священнослужителей как наемных работников и не признают соответствующие отношения трудовыми. Законодательство Российской Федерации не содержит четкого и однозначного решения данного вопроса. Между тем, например, на Украине этот вопрос получил официальное разрешение. С 1 апреля 2007 г. в Национальном классификаторе Украины ("Классификатор профессий"), утвержденном Приказом Госкомпотребполитики от 26 декабря 2005 г. N 375, появились соответствующие новые профессии: епископ (архиепископ, митрополит, председатель объединения, старший пресвитер) (код КП 2460); миссионер (2460); священнослужитель (пастор, пресвитер) (2460); диакон (служитель) (3480); регент (3480); религиозный проповедник (евангелист, благовестник и пр.) (3480). И теперь в трудовой книжке можно вроде бы совершенно правомерно написать: "Принят на работу священнослужителем".

Как нам представляется, подобное решение этой достаточно непростой проблемы было бы целесообразным и в Российской Федерации. В конечном итоге священнослужитель, оставаясь духовным лицом, в миру обладает определенным правовым статусом (например, гражданство). Вряд ли наличие трудовой книжки и договора будет идти в разрез с вопросами веры. Другое дело, что условия такого трудового договора должны обладать значительной спецификой. Например, на настоятеля будут распространяться нормы о правовом регулировании руководителя организации. Кроме того, трудовое законодательство устанавливает достаточно широкие рамки индивидуально-договорного регулирования труда работников религиозных организаций.

Так, ст. 344 ТК РФ допускает заключение трудового договора с работниками религиозных организаций на определенный срок. Срочный трудовой договор в данном случае заключается по соглашению сторон, а не в силу специфики работы. Следовательно, такой трудовой договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок. Вместе с тем, если с работником религиозной организации заключен договор на неопределенный срок, одностороннее "перезаключение" его на срочный трудовой договор недопустимо.

Интерес вызывает норма ст. 344 ТК РФ, согласно которой при необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней. Как отмечают некоторые комментаторы этой нормы, из данной формулировки следует, что религиозная организация вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора по любым причинам. В судебной практике такой вывод не находит своего подтверждения.

Так, например, Захарова И.В. обратилась в суд с иском к местной религиозной организации православный приход Свято-Троицкого храма г. Козьмодемьянска Республики Марий Эл Йошкар-Олинской и Марийской епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат) (далее - Приход) о признании приказов незаконными, восстановлении на работе. В обоснование иска указала на то, что... года принята на работу в Приход на должность бухгалтера на неопределенный срок. С ней заключен трудовой договор от... года NN... .. года уведомлена о том, что в трудовой договор вносятся изменения в части срока действия договора. Срок действия договора изменен на срочный трудовой договор на период с... года по... год. Приказом от... года уволена с работы по истечении срока действия трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Полагает увольнение незаконным, поскольку не давала согласия на изменение условий трудового договора, у работодателя отсутствовали основания для внесения изменений в трудовой договор.

Суд удовлетворил требования истицы. В кассационной жалобе Приход просил решение суда отменить и вынести по делу новое решение, ссылаясь на его незаконность, неправильное определение судом обстоятельств, имеющих значение для дела, несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела, неправильное применение норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия не нашла оснований к отмене решения суда, предусмотренных ст. 362 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускаются только с письменного согласия работника. Тем не менее закон (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации) предусматривает, что по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, допускается одностороннее изменение существенных условий труда без изменения определенной трудовой функции. Из материалов дела следует, что Захарова И.В. не согласилась с изменением срока действия трудового договора и не подписала соответствующие дополнения к трудовому договору. Однако работодатель односторонне внес изменения в трудовой

договор, посчитав срок его действия до... года. При этом каких-либо законных оснований для изменения срока действия трудового договора ответчик не указал в уведомлении, также не представил в суд первой инстанции доказательств законности и необходимости внесения соответствующих изменений в трудовой договор. Судом обоснованно сделан вывод о том, что одностороннее изменение условий трудового договора является незаконным.

Еще одна особенность трудовых отношений с работниками религиозной организации заключается в том, что договор о полной материальной ответственности работника заключается в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации. Это означает, что обязательство возместить реальный ущерб, причиненный религиозной организации в полном объеме, могут нести не только работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности.

Наконец, трудовым законодательством закрепляются дополнительные основания прекращения трудового договора с работниками религиозных организаций. Так, ст. 347 ТК РФ в качестве такого основания называет обстоятельства, предусмотренные трудовым договором.

Например, это могут быть следующие основания:

- прекращение членства в Православной Церкви, выразившееся во вступлении в какую-либо религиозную организацию неправославного исповедания, или в отречении от православной веры, или в отрицании каких-либо православных догматов, или в призывах оказывать непослушание священноначалию Русской Православной Церкви, или каким-либо иным образом;

- однократное совершение противоправного или аморального действия, порочащего доброе имя христианина в мире;

- действие или высказывание, оскорбляющее религиозные чувства православно верующих;

- и др.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, также определяются трудовым договором. Например, на работников религиозных организаций в полной мере распространяются гарантии, установленные трудовым законодательством женщинам в связи с беременностью или наличием детей. Это можно проиллюстрировать на следующем примере из судебной практики.

Качур Е.Н. обратилась в суд с иском к местной религиозной организации православного прихода храма "Спаса Нерукотворного" г. Печора Республики Коми Сыктывкарской и Воркутинской епархии Русской Православной Церкви (далее - Приход) и православной религиозной организации Сыктывкарской и Воркутинской епархии Русской Православной Церкви о признании незаконным Указа управляющего Сыктывкарской епархией Питирима, епископа Сыктывкарского и Воркутинского, от ДД.ММ.ГГ. N, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Согласно записям в трудовой книжке ДД.ММ.ГГ. Качур Е.Н. принята на работу в местную религиозную организацию православного прихода храма "Спаса Нерукотворного" г. Печора Республики Коми Сыктывкарской и Воркутинской епархии Русской Православной Церкви на должность... Указом управляющего Сыктывкарской епархией Питирима, епископа Сыктывкарского и Воркутинского, от ДД.ММ.ГГ. N Качур Е.Н. освобождена от должности... Прихода храма "Спаса Нерукотворного" г. Печора с ДД.ММ.ГГ. (л. д. 11). Считая увольнение незаконным, Качур Е.Н. обратилась в суд с настоящим иском, ссылаясь на то, что она имеет малолетнего ребенка в возрасте до 3-х лет, в связи с чем ее увольнение с работы не допускается согласно ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ. Кроме того, епархиальный архиерей превысил свои полномочия, так как не имел права увольнять (освобождать) ее от работы.

Суд указал, что на граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам (контрактам), распространяется законодательство Российской Федерации о труде. Поскольку прекращение трудового договора с истцом произошло по инициативе работодателя, применение судом к данным правоотношениям гарантии, предусмотренной ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, не допускающей расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, по инициативе работодателя, правомерно. Установив, что трудовой договор с истцом прекращен до

достижения ребенком возраста 3-х лет, суд сделал обоснованный вывод о незаконности увольнения истца и восстановлении ее на работе.

М.Пресняков

Д. ю. н.,

к. ф. н.,

профессор

кафедры гражданского процесса,

трудового и экологического права

Поволжской академии

государственной службы

им. П.А.Столыпина

г. Саратов

Подписано в печать

20.11.2011