x

"Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях", 2008, N 24

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Создание в России рыночной экономики невозможно без разработки прочной правовой базы, которая гарантировала бы основные трудовые права участников трудовых правоотношений - работников, работодателей и государства.

В настоящее время мы являемся свидетелями непростого и небыстрого перехода от во многом не урегулированных законами трудовых правоотношений 1990-х гг. к цивилизованному рынку труда, являющемуся важным условием для интеграции национальной экономики в мировую систему. В стране наблюдается бурный процесс обновления действующего трудового законодательства, его реформирования.

Действующий Трудовой кодекс РФ <1> (далее - ТК РФ) характеризуется детальной регламентацией особенностей трудовых правоотношений с различными категориями работников, в том числе работников различного рода некоммерческих организаций. Глава 52 ТК РФ регулирует трудовые отношения педагогических работников с образовательными учреждениями, гл. 54 - работников с религиозными организациями.

<1> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. Опубликован в "Российской газете" от 31 декабря 2001 г. N 256.

По данным Министерства юстиции РФ, на 1 января 2004 г. в нашей стране насчитывалось 21 664 религиозных организаций, а на декабрь 2006 г. - уже 22 513 религиозных организаций (приходов, монастырей, миссий, братств, семинарий, академий и др.). Из них 12 214 религиозных организаций принадлежали Русской православной церкви (далее - РПЦ), 3668 являлись мусульманскими, почти 4500 принадлежали к различным протестантским деноминациям <2>.

<2> Данные опубликованы на интернет-портале "Религия и СМИ". Адрес в Интернете http://www.religare.ru/article36302.htm.

Существенно замедлившийся рост количества зарегистрированных религиозных организаций и ликвидация регистрирующими органами фактически прекративших свою деятельность общин в 2007 - 2008 гг. позволяет сделать предположение о небольшом снижении числа зарегистрированных организаций, хотя более точные данные в печати отсутствуют. В любом случае в религиозных организациях трудятся десятки и, возможно, сотни тысяч россиян. По данным Н. Митрохина, только в РПЦ в 2003 г. служили 19 010 <3> священнослужителей, при этом монашествующие не вошли в данную статистику.

<3> Митрохин Н.Л. Русская православная церковь: современное состояние и актуальные проблемы. М.: Новое литературное обозрение. 2006. С. 70.

Правовой статус религиозных организаций в России

Согласно Конституции РФ <4> "каждому гарантируется 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" (ст. 28).

<4> Текст Конституции опубликован в "Российской газете" от 25 декабря 1993 г. N 237.

Граждане имеют право создавать религиозные объединения - добровольные объединения граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованные в целях совместного исповедания и распространения веры и обладающие соответствующими этим целям признаками: вероисповеданием; совершением богослужений, других религиозных обрядов и церемоний; обучением религии и религиозным воспитанием своих последователей.

Религиозные объединения могут создаваться в форме религиозных групп и религиозных организаций (ст. 6 Федерального закона от 26.09.1997 N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях" <5> (далее - Закон).

<5> Текст Федерального закона опубликован в "Российской газете" от 1 октября 1997 г. N 190.

Религиозные организации должны быть в установленном законом порядке зарегистрированы в качестве юридического лица и являются работодателями в

соответствии с действующим законодательством. В этом их принципиальное отличие от религиозных групп, не являющихся юридическими лицами, не подлежащих государственной регистрации и не являющихся работодателями.

Религиозной организацией признаются также учреждение или организация, созданные централизованной религиозной организацией в соответствии со своим уставом, имеющие цель и признаки, установленные законодательством о свободе совести и о религиозных объединениях, в том числе руководящий либо координирующий орган или учреждение, а также учреждение профессионального религиозного образования (п. 6 ст. 8 Закона).

Особенности заключения трудовых договоров

в религиозных организациях

Трудовые отношения между религиозной организацией - работодателем и гражданами-работниками регулируются ст. 24 Закона и гл. 54 ТК РФ.

Статья 24 Закона предусматривает, что "религиозные организации в соответствии со своими уставами вправе заключать трудовые договоры (контракты) с работниками.

Условия труда и его оплата устанавливаются в соответствии с законодательством РФ трудовым договором (контрактом) между религиозной организацией (работодателем) и работником.

На граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам (контрактам), распространяется законодательство РФ о труде.

Работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в

соответствии с законодательством РФ".

Следует отметить, что в период с 1997 по 2001 г. (т.е. с года вступления в силу Закона и до принятия ныне действующего ТК РФ), не говоря о более раннем периоде, законодательство не учитывало особенностей труда работников в религиозных организациях. Отсутствие детальной регламентации приводило к произвольному толкованию норм закона и, как следствие, к нарушениям прав и законных интересов работников.

С принятием ТК РФ появилась надежда, что в обозримом будущем сложится практика заключения трудовых договоров, учитывающая интересы обеих сторон (религиозной организации и работника). Однако в действительности оформление трудовых договоров с работниками религиозных организаций, особенно священнослужителями, осуществляется далеко не всегда. Так, Письмо Управляющего делами Московской Патриархии от 05.11.2002 N 5958 <6> определяет, что со всеми сотрудниками прихода, кроме священнослужителей, необходимо заключать письменные трудовые договоры. С членами Приходского совета трудовые договоры заключаются на срок их избрания с последующим продлением при повторном избрании. С председателем Приходского совета, если это не настоятель, трудовой договор заключает приход в лице настоятеля. "Со священнослужителями трудовые договоры не заключаются, но все обязательные отчисления за них делаются так же, как и за других сотрудников. В тех случаях, когда люди добровольно и бесплатно разово или постоянно помогают приходу своим трудом, трудовые договоры с ними не заключаются. Но во избежание возможных нареканий желательно иметь их письменное прошение на имя настоятеля "благословить исполнение таких-то обязанностей на благотворительной основе" <7>.

<6> Текст Письма официально опубликован не был.

<7> Прот. Константин Островский. Организация приходской жизни (учебная программа). Сайт Коломенской Духовной Семинарии. http://www.kpds.ru/main_prepod.html.

Отказ от оформления священнослужителей на работу по трудовому договору

свойственен не только Русской православной церкви, но и другим конфессиям. Религиозные организации мотивируют свои действия тем, что характер службы священнослужителя отличается от светской работы особым призванием, благодатью, даваемой свыше. В то же время согласно требованиям вышеуказанного Письма на всех работников религиозных организаций ведутся трудовые книжки по общим правилам (Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" <8>). Признается практика справок и трудовых книжек на священнослужителей для подтверждения стажа при назначении пенсии.

<8> Текст Постановления опубликован в "Российской газете" от 22 апреля 2003 г. N 77.

Представляется, что требования ТК РФ и Постановления Правительства РФ "О трудовых книжках" относительно необходимости заключения трудовых договоров с работниками весьма однозначны. В то же время п. 2 ст. 15 Закона утверждает, что "государство уважает внутренние установления религиозных организаций, если указанные установления не противоречат законодательству Российской Федерации". Видимо, в данной ситуации государство идет навстречу интересам РПЦ - крупнейшей конфессии страны. Тем более, что в соответствии с Письмом Управления делами Московской Патриархии от 11.04.1998 N 1086 хотя "со священнослужителями в учреждениях Русской православной церкви трудовые договоры не заключаются, но учет их службы как трудового стажа и получаемой оплаты документируется (для будущей пенсии) и за них закон обязывает уплачивать взносы в соответствующие фонды, за исключением фонда трудовой занятости... Настоятелю прихода денежное содержание определяется приходским собранием, либо, в случае совместительства или на период становления прихода, указом правящего архиерея. Казначей прихода является материально ответственным лицом и в этой связи практика не допускает работы без оформления трудовых отношений по закону" <9>.

<9> Текст Письма официально опубликован не был.

Подтверждение стажа

Как указано в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.11.2004 N 280 "Об утверждении разъяснения "О порядке включения в общий трудовой стаж периодов работы священнослужителей в религиозных организациях и участия в совершении религиозных обрядов" <10> "периоды работы священнослужителей в религиозных организациях и участия в совершении религиозных обрядов до вступления в силу Закона РСФСР от 25.10.1990 N 267-1 "О свободе вероисповеданий" <11> засчитываются в общий трудовой стаж в случае подтверждения указанных периодов документами в общеустановленном порядке.

<10> Текст Приказа опубликован в "Российской газете" от 19 января 2005 г. N 7.

<11> Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1990, N 21, ст. 240.

В отсутствие трудовых договоров с подтверждением стажа весьма часто имеют место сложности. Именно по этой причине Пенсионный фонд Письмом от 09.06.2006 N ЛЧ-25-26/6167 "О пенсионном обеспечении священнослужителей" <12> предусмотрел возможность обращения отделений Пенсионного фонда РФ в спорных случаях "за подтверждением стажа лиц, участвующих в религиозных обрядах, в Епархиальные управления".

<12> Текст Письма официально опубликован не был.

Отметим, что сведения о порядке оформления трудовых договоров и иных документов, в том числе и для подтверждения трудового стажа у других конфессий, крайне скудны. Считаю вероятным предположить, что ими в массовом порядке нарушаются права работников (разумеется, чаще всего невольно, в силу незнания действующего законодательства). Отсутствуют и официальные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и пенсионные вопросы в указанных конфессиях.

Несовершеннолетние работники в религиозных организациях

В соответствии со ст. 342 ТК РФ "работодателем признается религиозная организация, зарегистрированная в установленном законом порядке и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником признается лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации".

Важно отметить, что ТК РФ устанавливает жесткое ограничение по возрасту для работников религиозной организации (не моложе 18 лет). Данное положение ТК РФ координируется с требованиями п. 5 ст. 3 Закона о запрете вовлечения малолетних в религиозные объединения. Для работников организаций иных организационно-правовых форм допускается прием на работу граждан старше 16 лет (в отдельных случаях с 15, 14 лет и даже в более раннем возрасте) (ст. 63 ТК РФ). Такого рода ограничение объясняется тем, что религиозные организации в соответствии со своими внутренними установлениями имеют право требовать выполнения от работника тех или иных религиозных норм. Гражданин же в полной мере может реализовывать свои права в области свободы совести только с совершеннолетия. На практике несовершеннолетние (и даже малолетние) активно вовлекаются в работу в религиозной организации в качестве служек, псаломщиков, министрантов и др., что объясняется желанием родителей воспитывать детей в соответствии со своими религиозными убеждениями. ТК РФ затрудняет юридическое оформление взаимоотношений несовершеннолетних и работодателя, даже в качестве волонтеров.

Особые условия трудового договора

ТК РФ не устанавливает других требований к работникам религиозных организаций (образовательный ценз, квалификация, наличие ограничений по состоянию здоровья).

Работодатели имеют право предъявлять работникам особые требования по выполнению внутренних установлений религиозных организаций. К таким требованиям может относиться наличие или отсутствие религиозных убеждений, принадлежность к религиозной организации, морально-этические требования и т.п. "Каждая религиозная организация может установить требования о принадлежности к той или иной религии, уважении ее основных заповедей, соблюдении устанавливаемых религиозным объединением обрядов, постов и обязательных правил" <13>.

<13> Пятин С.Ю. Комментарий к Федеральному закону от 26 сентября 1997 г. N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях". - ООО "Новая правовая культура", 2006.

Однако необходимо, чтобы внутренние установления религиозных организаций не противоречили законодательству РФ (ст. 15 Закона, ст. 343 ТК РФ). Во всех иных случаях ТК РФ утверждает, что "не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите" (абз. 3 ст. 3 ТК РФ).

Отдельные положения внутренних установлений, связанных с трудовыми правоотношениями в данной организации, могут отражаться в уставе работодателя, основах вероучения, должностной инструкции. Отмечу, что документ, именуемый "Основы вероучения", в соответствии с п. 5 ст. 11 Закона входит в перечень документов, предоставляемых в регистрирующий орган (Министерство юстиции РФ либо его

территориальный орган) при государственной регистрации религиозной организации. Основы вероучения в обязательном порядке должны содержать сведения: об основах вероучения и соответствующей ему практике, об истории возникновения религии и данного объединения, о формах и методах его деятельности, об отношении к семье и браку, к образованию, об особенностях отношения к здоровью последователей данной религии, ограничениях для членов и служителей организации в отношении их гражданских прав и обязанностей. Работник может ознакомиться с данным документом в самой религиозной организации либо в регистрирующем органе.

Внутренние установления могут регламентировать оплату труда, режим труда и отдыха, особенности обеспечения работника питанием, спецодеждой, условия материальной ответственности работника, положения о конфиденциальности и иные права и обязанности сторон. Мы рекомендуем работникам обязательно ознакомиться с внутренними установлениями работодателя, тем более, что указанные документы не являются конфиденциальными.

Внутренние установления определяют, какие органы религиозной организации вправе заключать трудовые договоры с работниками (единоличный руководитель религиозной организации или коллегиальный орган - приходской совет, церковный совет, правление и т.д.).

Как уже было сказано выше, внутренние установления не должны противоречить действующему законодательству (например, не допускается произвольное увеличение продолжительности рабочего времени, уменьшение отпуска, выплата заработной платы ниже установленного минимума, нарушение прав женщин).

Статья 344 ТК РФ устанавливает возможность заключения трудовых договоров с работниками религиозных организаций на определенный срок (до 5 лет) и не запрещает заключения бессрочного трудового договора.

При заключении трудового договора с религиозной организацией работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную этим договором (ч. 2 ст. 344 ТК РФ). На практике это приводит к тому, что работник может выполнять работу на стыке нескольких специальностей (например, кассир и диакон одновременно).

"В трудовой договор в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя" (ч. 3 ст. 344 ТК РФ).

Существенными условиями трудового договора являются (ст. 57 ТК РФ):

- "место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью".

Данный перечень может быть расширен.

При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней до их введения (ч. 4 ст. 344 ТК РФ). Такой порядок является более упрощенным по сравнению с общим порядком и отражает реальное положение дел в религиозных организациях (нерегулярное финансирование, небольшая численность работников), но на практике он может привести к нарушению прав работника.

Часть 1 ст. 347 ТК РФ закрепляет за работодателем право включать в трудовой договор дополнительные основания для его прекращения (например, кощунство, невыполнение религиозных предписаний и правил поведения, несоблюдение положений устава религиозной организации, моральные проступки).

"Сроки предупреждения об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с увольнением, определяются трудовым договором" (ч. 2 ст. 347 ТК РФ).

Все споры между работником и религиозной организацией разрешаются в суде (ст. 348 ТК РФ). Примечательно, что в этой статье не предусматривается разрешение споров в комиссии по трудовым спорам и в профсоюзных органах. В то же время положения ТК РФ не позволяют сделать однозначного вывода об исключении этих органов из процесса разрешения трудовых споров.

В религиозных организациях приветствуется безвозмездный труд добровольцев-граждан на цели благотворительной деятельности, в частности, направленные к духовному развитию личности или на содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое или культовое значение (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 11.08.1995 N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" <14>). Данная деятельность не требует детальной регламентации отношений между работником и религиозной организацией, но, как показывает практика, имеют место многочисленные нарушения трудового законодательства (санитарно-гигиенических требований к рабочему месту, режима отдыха, ограничений на выполнение работ женщинами, несовершеннолетними и др.).

<14> Текст Федерального закона опубликован в "Российской газете" от 17 августа 1995 г. N 159.

В заключение следует добавить, что религиозные организации имеют свою неповторимую специфику в области трудовых правоотношений. И стороны трудового договора должны прикладывать максимальные усилия для защиты своих законных прав и интересов.

К.Б.Ерофеев

К. т. н.,

адвокат

Адвокатской палаты Санкт-Петербурга

Подписано в печать

09.12.2008