

# ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Андрей Юрьевич Варезкин

магистрант кафедры церковно-практических дисциплин  
Московской духовной академии  
141300, Московская область, Сергиев Посад,  
Троице-Сергиева Лавра, Академия  
Varezhkin.Andrey15@icloud.com

**Для цитирования:** *Варезкин А. Ю.* Особенности трудового договора в религиозных организациях // *Праксис.* 2024. № 1. (14). С. 117–127. DOI: 10.31802/PRAxis.2024.14.1.007

## Аннотация

УДК 349.2

Религиозные организации обладают особым правовым статусом в Российской Федерации, в связи с чем они имеют ряд особенностей. Трудовые отношения в религиозных организациях, как и во всех остальных, регулируются трудовым договором, но содержат в себе ряд особых положений, связанных со спецификой деятельности, осуществляемой религиозными организациями, и особым правовым статусом. Именно рассмотрению этих особых пунктов трудового договора, заключаемого в религиозных организациях, и посвящена настоящая статья. Прежде всего, в ней рассматриваются основные нормативно-правовые акты, регулирующие сферу трудовых отношений в религиозных организациях, а также требования, которые предъявляются к сторонам трудового договора. В частности, установленный законодательством возрастной ценз сотрудников, а также необходимость соблюдения ими внутренних установлений. Помимо этого, в статье рассматривается особый статус священнослужителей в рамках трудовых правоотношений. Автор разбирает форму и сроки заключения трудового договора, порядок внесения в него изменений и причины прекращения, в том числе и увольнение в случае несоблюдения работником внутренних установлений, не являющееся дискриминацией.

**Ключевые слова:** религиозная организация, трудовой договор, работодатель, работник, возрастной ценз, дискриминация, трудовые отношения.

## Features of an Employment Contract in Religious Organizations

**Andrey Yu. Varezhkin**

MA Student at the Department of Ecclesiastical and Practical Disciplines  
at the Moscow Theological Academy  
Academy, Holy Trinity-St. Sergius Lavra, Sergiev Posad 141300, Russia  
Varezhkin.Andrey15@icloud.com

**For citation:** Varezhkin Andrey Yu. "Features of an Employment Contract in Religious Organizations". *Praxis*, № 1 (14), 2024, pp. 117–127 (in Russian). DOI: 10.31802/PRAxis.2024.14.1.007

**Abstract.** Religious organizations have a special legal status in the Russian Federation, and therefore they have a number of features. Labor relations in religious organizations, as in all others, are regulated by an employment contract, but contain a number of special provisions related to the specifics of the activities carried out by religious organizations and their special legal status. It is precisely these special clauses of the employment contract concluded in religious organizations that this article is devoted to. First of all, it examines the main legal acts regulating the scope of labor relations in religious organizations, as well as the requirements that apply to the parties to the employment contract. In particular, the age limit for employees established by law, as well as the need for them to comply with internal regulations. In addition, the article examines the special status of clergy within the framework of labor relations. The author examines the form and terms of concluding an employment contract, the procedure for making changes to it and the reasons for termination, including dismissal in the event of an employee's failure to comply with internal regulations, which is not discrimination.

**Keywords:** religious organization, employment contract, employer, employee, age limit, discrimination, labor relations.

**Т**рудовые правоотношения в религиозных организациях обладают рядом особенностей, которые продиктованы спецификой их деятельности и особым правовым статусом в Российской Федерации. Последнее положение закрепляется Конституцией Российской Федерации, указывающей на отделение религиозных объединений от государства<sup>1</sup> (ст. 14<sup>2</sup>).

Сферу трудовых отношений в религиозных организациях регулирует несколько нормативно-правовых актов. Среди них Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 № 125-ФЗ<sup>3</sup> (далее — ФЗ о свободе совести), где статья 24 посвящена трудовым отношениям, Трудовой Кодекс Российской Федерации<sup>4</sup> (далее — ТК РФ). Помимо этого, рассматриваемую область правоотношений регулируют внутренние установления религиозных организаций, под которыми понимаются акты, действующие исключительно в Церкви, например, вероучительные нормы (заповеди), каноны, правила совершения обрядов<sup>5</sup>.

Согласно ст. 342 ТК РФ, сторонами трудового договора в религиозных организациях являются работодатель, представленный в лице религиозной организации, зарегистрированной в порядке, установленном в ФЗ о свободе совести, и работник, который не только заключил трудовой договор с религиозной организацией после достижения совершеннолетия, но и подчиняется внутренним установлениям при выполнении определенной работы.

В данной статье ТК РФ содержатся сразу несколько важных особенностей трудового договора в религиозных организациях. В частности, это касается работодателя. Согласно государственному законодательству, а именно, п. 2 и п. 6 ст. 8 ФЗ о свободе совести, выделяют 3 вида религиозных организаций, которые в равной мере могут выступать в роли работодателя. Как и любое юридическое лицо, религиозная организация при заключении трудового договора выступает через своего

1 См.: Семенова Н. С. Конституционный принцип сотрудничества Церкви и государства в современной России: правовой анализ // Евразийский юридический журнал. 2018. № 7. С. 144–147.

2 Конституция Российской Федерации 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.

3 Федеральный закон Российской Федерации от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СПС КонсультантПлюс.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: в ред. от 04.08.2023 (с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // СПС КонсультантПлюс.

5 Шахов М. О. Внутренние установления религиозных организаций // Юридическое религиоведение. 2016. № 1. С. 5.

представителя, которым, согласно п. 48 гл. 17 Устава Русской Православной Церкви<sup>6</sup>, является председатель приходского совета, если это касается местной религиозной организации, либо епархиальный архиерей в централизованной религиозной организации, что отражено в п. 18 гл. 16 Устава Русской Православной Церкви. В практической деятельности председателем приходского совета не всегда выступает настоятель прихода, на эту должность может быть избран прихожанин. В итоге, священник, который хотя и возглавляет общину, но при этом не выступает в качестве работодателя.

Второй стороной трудового договора, согласно ст. 342 ТК РФ, является работник, к которому также предъявляются особые требования, отраженные в трудовом законодательстве. Руководствуясь упомянутой статьей ТК РФ, в качестве работника религиозной организации может выступать лицо, «достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации». Здесь важно отметить несколько аспектов, касающихся достижения работником 18-летнего возраста и соблюдения внутренних установлений религиозных организаций.

В ст. 63 ТК РФ указано, что трудовой договор может быть заключен с «лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами». Подобным исключительным случаем и являются трудовые отношения в религиозных организациях.

Безусловно, основной причиной такого ограничения является специфика деятельности, осуществляемой религиозной организацией. Объясняя данное положение ТК РФ, кандидат юридических наук Ф. Б. Штивельберг утверждает, что «работник религиозной организации должен сознательно принадлежать к той религии, к которой принадлежит организация, в которой он работает. Вопрос выбора религии, безусловно, вопрос взрослого человека, отдающего отчет своим действиям и поступкам»<sup>7</sup>. Подобное утверждение достаточно спорное, так как в законе нет никакой связи между подчинением внутренним установлениям, возрастом работника и глубиной его веры.

6 Устав Русской Православной Церкви (с дополнениями 2017 года) // Официальный сайт Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114/>.

7 Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург, 2004. С. 130.

С точки зрения православной веры, такое объяснение обязательности совершеннолетнего возраста работника религиозной организации противоречит абсолютной свободе человека. Помимо этого, глубину человеческой веры может истинно оценить только Бог, человек не обладает на это никаким правом, в противном случае, он становится «судьей» другого, что противоречит христианскому вероучению.

При разборе этой нормы права можно лишь предположить о причинах подобного ограничения, так как точно объяснить мотивы законодателя в данном вопросе невозможно. Во-первых, трудовая деятельность, совершающаяся с 14 до 16 лет, является лишь подработкой, которая не должна мешать освоению общеобразовательной программы (ст. 63 ТК РФ). Разрешая гражданину исполнять трудовые обязательства с 14-летнего возраста, государство стремится воспитать в нем положительное отношение к труду, но при этом указывает на исполнение подростком своих основных обязанностей — получение образования.

Во-вторых, трудовые отношения с 14-летними сотрудниками строго контролируются государственными органами. При этом деятельность религиозных организаций, которые в соответствии с конституционным принципом отделены от государства, не может во всей полноте контролироваться светскими структурами. В связи с этим государство устанавливает полный запрет на труд несовершеннолетних в религиозных организациях, чтобы не было нарушения прав несовершеннолетних.

В-третьих, богослужения в религиозных организациях нередко совершаются в ночное время (в дни празднования Пасхи, Рождества Христова). В таком случае несовершеннолетний работник не может исполнять свои трудовые обязательства, так как, согласно Федеральному закону «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 28.04.2009 № 71-ФЗ<sup>8</sup>, несовершеннолетние не могут после 22:00 находиться на улице без сопровождения родителей (ч. 3 ст. 14.1).

Особым статусом при трудоустройстве обладают священнослужители, которые не входят в число наемных рабочих, а обладают статусом служителей Церкви<sup>9</sup>. Подобное разделение на священнослужителей и наемных работников четко прослеживается в п. 4 и 5 ст. 24 ФЗ о свободе совести. Позиция Русской Православной Церкви в этом

8 Федеральному закону от 28.04.2009 № 71-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

9 См.: Лосев В., *свящ.* О некоторых правовых особенностях служения в Церкви в контексте современного законодательства и церковных установлений // *Праксис.* 2021. № 2 (7). С. 43–55.

вопросе состоит в том, что священнослужители не являются работниками, с ними не заключается трудовой договор как с клириками и на них не распространяются требования трудового законодательства. Но несмотря на это, согласно внутренним установлениям руководителям канонических подразделений предписано обеспечить предоставление клирикам обязательных социальных гарантий, выплат пособий по временной нетрудоспособности, а также ежегодного отпуска в объеме, предусмотренном законодательством (п. I «Положения о материальной и социальной поддержке священнослужителей, церковнослужителей и работников религиозных организаций Русской Православной Церкви, а также членов их семей» принятого Архиерейским Собором Русской Православной Церкви 4 февраля 2013 года<sup>10</sup>).

Немаловажным пунктом ст. 342 ТК РФ является также и то, что трудовой договор между работодателем и работником религиозной организации следует заключать исключительно в письменной форме, так как положения ч. 2 ст. 67 ТК РФ не применяются в отношении религиозных организаций. Данное мнение подтверждает руководитель Правового управления Московской Патриархии игуменья Ксения (Чернега), указывая, что трудовые отношения в религиозных организациях возникают только после письменного оформления трудового договора<sup>11</sup>.

Также особенности трудового договора в религиозных организациях отражены в статье 344 ТК РФ, согласно которой работник, заключивший трудовой договор, «обязуется выполнять любую не запрещенную Трудовым Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором». Таким образом, получается, что эта норма отражает в себе специфику деятельности работников в религиозных организациях. Особенно это относится к праву религиозных организаций самостоятельно утверждать должности на основании имеющихся внутренних установлений (канонов или иных религиозных предписаний), а не квалификационных справочников или иных профессиональных стандартов<sup>12</sup>. Безусловно, религиозные организации имеют возможность пользоваться подобными документами, однако данное положение не является обязательным.

10 Положения о материальной и социальной поддержке священнослужителей, церковнослужителей и работников религиозных организаций // Официальный сайт Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/2775729.html>.

11 Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О свободе совести и о религиозных объединениях» (постатейный). М., 2011. С. 518.

12 Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. М., 2014. С. 84.

Помимо этого, в ст. 344 ТК РФ говорится и о сроках заключения трудового договора. Согласно п. 1 ст. 344 ТК РФ, трудовой договор может заключаться на определенный срок, который, однако, не должен превышать 5 лет, в противном случае срок договора определяется уже как неопределенный и продолжает свое действие, что соответствует ст. 58 ТК РФ.

Если же говорить о порядке изменения и прекращения трудового договора с работниками религиозных организаций, то данный пункт регламентируется ст. 344 и 347 ТК РФ. Согласно ч. 4 ст. 344 ТК РФ, религиозная организация должна предупредить работника об изменении условий трудового договора в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней. Данный срок существенно сокращается в религиозных организациях, так как в случае с иными учреждениями, выступающими в качестве работодателя, он составляет 2 месяца (ст. 74 статья ТК РФ).

В связи с этим стоит заметить, что религиозная организация при этом обладает правом внесения изменений в трудовой договор в одностороннем порядке, что не противоречит государственному законодательству и является одной из особенностей трудовых правоотношений в религиозных организациях<sup>13</sup>.

Некоторые исследователи, обращаясь к разбору этой части ТК РФ, утверждают, что упомянутая правовая норма также дает религиозным организациям право в одностороннем порядке вносить изменения в трудовой договор в случае смены организационных либо технологических условий труда<sup>14</sup>. Однако, данный пункт ТК РФ четко не говорит об этом, указывая лишь на срок внесения изменений. Важно отметить, что, по мнению доктора юридических наук А. Я. Петрова, ст. 74 и 344 ТК РФ должны быть приведены в соответствие друг с другом, так как установленный для светских учреждений срок предупреждения работника о внесении изменений в трудовой договор является наиболее приемлемым и обоснованным<sup>15</sup>.

Вряд ли можно согласиться с этим утверждением. В светских организациях установление столь длительного срока является обоснованным и оправданным, в рамках же деятельности религиозных организаций

13 Петров А. Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М., 2013. С. 267.

14 Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. С. 85.

15 Петров А. Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М., 2013. С. 267.

подобное в некоторых случаях невозможно. Так, в случае принятия Священным Синодом Русской Православной Церкви тех или иных кадровых изменений они должны своевременно осуществляться без соблюдения двухмесячного срока, как это предписано для иных организаций, или двухнедельной отработки в случае увольнения. В связи с этим внесение изменений или расторжение трудового договора в религиозных организациях требует сокращенного срока, который и предоставляется законодателем.

Согласно ст. 347 ТК РФ, регулирующей порядок прекращения трудового договора в религиозных организациях, трудовые отношения могут быть прекращены не только на основаниях, отраженных в ТК РФ, но и по основаниям, указанным в трудовом договоре, а также во внутренних установлениях<sup>16</sup>. Последнее относится к специфике деятельности религиозных организаций, где соблюдение внутренних установлений требует от работника следование морально-нравственным положениям православия и вероучительным истинам. Под подобными нарушениями внутренних установлений следует понимать и оскорбление религиозных чувств верующих, и переход в другую религию, а иногда и отлучение от Церкви. Следует также отметить, что данные нарушения вновь свидетельствуют о невозможности соблюдения в религиозных организациях двухнедельного срока перед расторжением трудового договора, о чем говорилось выше.

Важно заметить, что ст. 347 ТК РФ вызывает немало споров и разногласий, согласно которым она содержит положения, дискриминирующие работников, однако религиозные организации обладают особым статусом в Российской Федерации и требуют от работников соблюдения внутренних установлений, что не противоречит законодательству. Подобное право предоставляется не только ФЗ о свободе совести (п. 5 ст. 24), но и ТК РФ, где в ч. 3 ст. 3 указано, что «не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями».

Таким образом, требование соблюдения внутренних установлений не является дискриминацией. В качестве примера, подтверждающего данного положения, можно упомянуть о возможности религиозных организаций принимать на работу лиц, исповедующих иную религию (например, ислам), но при этом сотрудник не должен принимать участия

16 Семенова Н. С. Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях // Праксис. 2023. № 1 (10). С. 81.

в обрядовой деятельности, а в его трудовом договоре следует указать о возможности несоблюдения им внутренних установлений. В случае же со светскими организациями установление подобных требований не применяется, так как в ст. 3 ТК РФ запрещена какая-либо дискриминация в зависимости от отношения к религии. Об этом же сказано и в п. 4 ст. 4 ФЗ о свободе совести, где указано на невозможность использования «служебного положения для формирования того или иного отношения к религии».

Важно также отметить, что подобные требования применяются лишь в случае указания в трудовом договоре или же исключительно к работникам, деятельность которых относится к совершению религиозных обрядов. В таком случае, если у охранника или же наемного рабочего, не участвующего непосредственно в обрядовой деятельности, не прописано в трудовом договоре о необходимости участия в богослужениях, исповедания православной веры или иных религиозных установлениях, то с ним не может быть расторгнут договор по данному пункту<sup>17</sup>.

Безусловно, в рамках данной статьи невозможно во всех деталях рассмотреть многочисленные особенности трудового договора в религиозных организациях. Но несмотря на это, можно подвести итог и указать на основные отличия действия трудового законодательства при оформлении трудовых отношений в религиозных организациях, к которым относятся:

- особые требования к работнику, в частности, достижение 18-летнего возраста и подчинение внутренним установлениям религиозных организаций;
- особый статус священнослужителей, не являющихся работниками РО, а выступающих в качестве служителей Церкви;
- обязательность письменного заключения трудового договора;
- право религиозных организаций самостоятельно утверждать должности на основании имеющихся внутренних установлений;
- определенный срок заключения трудового договора;
- особые условия изменения и прекращения трудовых отношений в религиозных организациях;
- возможность религиозных организаций расторгать трудовой договор в случае несоблюдения работником внутренних установлений, например, изменение религиозных убеждений, что отсутствует в рамках трудовых правоотношений в светских организациях.

17 Лада А. С. Особенности правового регулирования труда в религиозных организациях // Актуальные вопросы современной науки. 2016. № 47, С. 305.

Таким образом, изучение действия трудового законодательства и трудовые правоотношения в религиозных организациях на данный момент являются особенно актуальными и важными, так как многочисленные коллизии, которые происходят при практическом применении государственных документов, вызывают серьезные трудности у представителей религиозных организаций. В связи с этим изучение и дальнейшее детальное разъяснение трудовых отношений, в частности особенностей трудового договора, необходимо и носит особый практический характер.

### Источники

- Конституция Российской Федерации 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.
- Положения о материальной и социальной поддержке священнослужителей, церковнослужителей и работников религиозных организаций // Официальный сайт Русской Православной Церкви. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/2775729.html> (дата обращения: 21.11.2023).
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: в ред. от 04.08.2023 (с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // СПС КонсультантПлюс.
- Устав Русской Православной Церкви (с дополнениями 2017 года) // Официальный сайт Русской Православной Церкви. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114/> (дата обращения: 21.11.2023).
- Федеральному закону от 28.04.2009 № 71-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
- Федеральный закон Российской Федерации от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СПС КонсультантПлюс.

### Литература

- Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2014.
- Лада А. С. Особенности правового регулирования труда в религиозных организациях // Актуальные вопросы современной науки. 2016. № 47, С. 301–310.
- Лосев В., свящ. О некоторых правовых особенностях служения в Церкви в контексте современного законодательства и церковных установлений // Праксис. 2021. № 2 (7). С. 43–55.
- Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О свободе совести и о религиозных объединениях» (постатейный). М.: Славянский правовой центр, 2011.
- Петров А. Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013.

- Семенова Н. С.* Конституционный принцип сотрудничества Церкви и государства в современной России: правовой анализ // Евразийский юридический журнал. 2018. № 7. С. 144–147.
- Семенова Н. С.* Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях // Правис. 2023. № 1 (10). С. 74–89.
- Шахов М. О.* Внутренние установления религиозных организаций // Юридическое религиоведение. 2016. № 1. С. 3–27.
- Штивельберг Ф. Б.* Основания и пределы дифференциации трудового права России: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург, 2004.