

Рябова Татьяна Анатольевна

студентка

Стяжкина Вероника Сергеевна

студентка

Научный руководитель

Нуриева Эльвира Марсовна

ассистент кафедры

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский
государственный университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

КАТЕГОРИЯ ГРАЖДАН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: в статье на основе анализа норм действующего законодательства, устанавливается соотношение категорий граждан, задействованных в осуществлении деятельности в религиозных организациях, с целью определения необходимости заключения с ними трудового договора. На основе изучения судебной практики делаются выводы о возможности заключения трудового договора со священнослужителями в религиозной организации.

Ключевые слова: религиозная организация, трудовые отношения, священнослужители, наемные работники в религиозных организациях, трудовой договор.

Религия во все времена занимала особое место в жизни людей. В настоящее время государство, в целях упорядочения общественных отношений, наполняет общественные отношения, складывающиеся с участием религиозных организаций юридическим содержанием, закрепляя соответствующие правовые нормы.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими данную группу общественных отношений в Российской Федерации, являются Конституция РФ и Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. №125-ФЗ «О свободе сове-

сти и религиозных объединениях» (далее Федеральный закон «О свободе совести») [6]. В трудовом законодательстве правоотношениям, складывающимся с религиозными организациями также отведено особое место.

Часть IV Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) [3] закрепляет особенности регулирования труда отдельных категорий работников. В ней содержится Глава 54, которая посвящена особенностям регулирования труда работников религиозной организации.

Согласно ст. 8 Федерального закона «О свободе совести» религиозной организацией признается добровольное объединение граждан Российской Федерации, иных лиц, постоянно и на законных основаниях, проживающих на территории Российской Федерации, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица.

Определение сущности и особенностей какой-либо деятельности невозможно без установление субъектного состава правоотношений. Так, деятельность в религиозных организациях осуществляют следующие не тождественные категории граждан:

- работники;
- священнослужители.

Соотношение этих категорий можно проследить, анализируя нормы действующего законодательства.

Например, в п. 4 ст. 24 Федерального закона «О свободе совести» содержится положение: «работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению», что свидетельствует о разграничении таких понятий. Этот же вывод подтверждается Приказом Роструда от 11.11.2022 №253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» [7], согласно которому «работников (лиц, заключивших с религиозной организацией трудовой договор) следует отличать от священнослужителей. Если первые в полной мере обладают статусом наемного работника и

осуществляют свою деятельность на основе трудового договора, то вторые рассматриваются как служители церкви и в число наемных работников не входят».

К числу наемных работников можно отнести бухгалтера, сторожа, дворника и так далее. Их отличие от священнослужителей заключается в том, что перво-степенную роль в урегулировании трудовых отношений с религиозной организацией играют нормы трудового права, а в части, где предоставляется свобода правового регулирования – нормами внутренних установлений.

Однако, что касается священнослужителей, вопрос о их правовом статусе остается открытым. Нет единого ответа на вопрос состоит ли священнослужитель в трудовых отношениях с религиозной организацией.

Например, в соответствии с Письмом Управления делами Московской Патриархии от 11.03.1998 г. №1086, трудовые договоры со священнослужителями в учреждениях РПЦ не заключаются. Об этом также упоминается на сайте РПЦ: «Уставы епархий, приходов, монастырей и подворий РПЦ не предусматривают случаи заключения трудовых договоров со священнослужителями» [1].

В судебной практике можно встретить и иные подходы. Так, Бабушкинский районный суд г. Москвы рассмотрел дело №02–1797/2018 [2] по иску священнослужителя к Центральной религиозной организации «Духовное управление мусульман Московской области» (далее – ЦРО «ДУМ РФ») о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе. Истец был уволен на основании п. 13 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, основанием издания приказа об увольнении послужил Указ ЦРО «ДУМ РФ» о лишении истца духовного сана. Суд пришел к выводу, что у работодателя имелись достаточные основания для увольнения истца в соответствии с п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, поскольку ответчик является религиозной организацией, священнослужителями являются только лица с духовным саном, отсутствие которого исключает возможность исполнения истцом обязанностей священнослужителя, что не противоречит действующему законодательству и явилось законным основанием для расторжения с истцом трудового договора.

Таким образом, суд, установив, что между истцом (священнослужителем) и ответчиком (ЦРО «ДУМ РФ») был заключен трудовой, разрешал спор, исходя из норм трудового законодательства.

Данный пример и схожая судебная практика подтверждают, что вопрос урегулирования трудовых отношений остается открытым, так как в некоторых конфессиях со священнослужителями трудовой договор все-таки заключается.

Законодатель, принимая во внимание, что в религиозной организации деятельность осуществляют граждане как заключавшие, так и не заключавшие трудовой договор, в равной степени закрепляет их правовое положение, при котором обе категории находятся под защитой государства.

Согласно п. 4 ст. 24 Федерального закона «О свободе совести» работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Из данной статьи следует на то, что в случае, если священнослужитель работает в религиозной организации по трудовому договору, работодатель, в лице религиозной организации, при начислении ему заработной платы, должен делать за него взносы в страховые фонды. Соответствующие взносы уплачиваются и за священнослужителей, с которыми трудовой договор заключен не был.

На основании абз. 8 п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [4], священнослужители (не заключавшие трудовой или гражданско-правовой договор) являются застрахованными лицами, то есть лицами, подлежащими обязательному пенсионному страхованию. Также, согласно с п. 5 п. 1 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [5] священнослужители подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности.

Что касается денежного содержания священнослужителей, не заключавших трудовой договор, денежные средства, который они получают от религиозной

организации не будут являться заработной платой. С точки зрения гражданского права, данные средства выступают в качестве предмета дарения со стороны религиозной организации, чаще всего в обиходе такие выплаты называют «благотворительной помощью» или «пожертвованием» священнослужителю. Так же, как и заработная плата, эти выплаты облагаются НДФЛ.

Таким образом, в религиозных организациях деятельность осуществляют работники, которыми считаются граждане, заключившие трудовой договор, и священнослужители, с которыми трудовой договор заключается не во всех случаях. В независимости от наличия трудового договора все перечисленные субъекты наделяются государственными гарантиями, среди которых обязательное пенсионное и социальное обеспечение, социальное страхование.

Список литературы

1. Официальный сайт Русской Православной Церкви (Московский Патриархат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.patriarchia.ru/?ref=sitextools> (дата обращения: 02.03.2024).
2. Решение Бабушкинского районного суда города Москвы от 18.05.2018 г. по делу №2–1797/2018 // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mosgorsud.ru/> (дата обращения: 02.03.2024).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // Российская газета. – 2001. – №256.
4. Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 №167-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства. – 2001. – №51. – ст. 4832.
5. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. №255-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Российская газета. – 2006. – №297.
6. Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 №125-ФЗ (ред. от 02.11.2023) // Собрание законодательства. – 1997. – №39. – ст. 4465.