

## ПРАВО

УДК 342.7 (10.15.59)

*Д. В. Бондарюк*

### СВОБОДА СОВЕСТИ И ВЕРОИСПОВЕДАНИЯ РАБОТНИКА

Рассматриваются последствия реализации работником свободы совести и вероисповедания в процессе трудовых правоотношений, последствия использования оценочных категорий в разрезе указанных конституционных свобод, вопросы расторжения трудового договора по соответствующему основанию.

**Ключевые слова:** *свобода совести и вероисповедания, свобода труда, увольнение работника, трудовой договор.*

В соответствии с Конституцией Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Статья 17 Основного закона страны дополнительно устанавливает, что права и свободы человека и гражданина гарантируются, являются неотчуждаемыми и принадлежат каждому от рождения. Будучи непосредственно действующими, они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, обеспечиваются правосудием.

Согласно ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации (далее Конституция РФ), она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Статьей 28 Конституции РФ 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.

Части 1 и 2 ст. 37 Конституции РФ закрепляют свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, устанавливают запрет принудительного труда. Указанные свободы могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Таким образом, гражданин обладает указанными свободами в равной мере, не отдавая предпочтения или делая исключения одного перед другим. Ограничение этих свобод имеет исключительный характер и может быть осуществлено только на уровне федерального закона.

Закрепление прав и свобод в Конституции РФ не предполагает издание отдельных нормативных актов подтверждающих существование указанных прав и свобод в силу прямого действия Конституции РФ. Вместе с тем в России принят федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (далее ФЗ «О свободе совести...»), Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ).

Преамбула ФЗ «О свободе совести...» указывает, что государство подтверждает право каждого на свободу совести и свободу вероисповедания, а также на равенство перед законом независимо от отношения к религии и убеждений, основываясь на том, что Российская Федерация является светским государством, признает особую роль православия в истории России, в становлении и развитии ее духовности и культуры, уважает христианство. Части 2, 3 ст. 2 названного закона устанавливают, что законы и иные нормативно-правовые акты, принимаемые в Российской Федерации и затрагивающие реализацию права на свободу совести и свободу вероисповедания, должны соответствовать ФЗ «О свободе совести...», ничто в законодательстве о свободе совести, свободе вероисповедания и о религиозных объединениях не должно истолковываться в смысле умаления или ущемления прав человека и гражданина на свободу совести и свободу вероисповедания, гарантированных Конституцией Российской Федерации или вытекающих из международных договоров Российской Федерации. Статья 3 названного закона закрепляет право человека и гражданина на свободу совести и свободу вероисповедания, устанавливает, что такие права могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов человека и гражданина, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Часть 3 ст. 3 определяет,

что установление преимуществ, ограничений или иных форм дискриминации в зависимости от отношения к религии не допускается.

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о том, что каждый гражданин обладает свободой совести и вероисповедания, вправе исповедовать религию, распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними до тех пор, пока на это не последует ограничение на уровне федерального закона и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов человека и гражданина, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Трудовой кодекс РФ в развитие конституционных положений в ст. 2 закрепляет принцип свободы труда, запрещения дискриминации в сфере труда как базовых принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Под дискриминацией в ст. 3 ТК РФ понимается какое-либо ограничение в трудовых правах и свободах или получение преимуществ по различным мотивам, в том числе отношения к религии и другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. При этом законом предусмотрено, что не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом. Сообразно с этим гражданин свободен в сфере труда, может выбирать профессию и род деятельности самостоятельно, не подвергаясь ограничениям, связанным с его отношением к религии. Государство допускает ограничение прав гражданина только в тех случаях, когда это обусловлено спецификой труда, при этом уместно полагать, что такая специфика труда должна быть обусловлена направленностью на защиту основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов человека и гражданина, обеспечения обороны страны и безопасности государства. При этом подобное исключение должно быть прямо предусмотрено законодателем на уровне федерального закона.

Рассмотренные нами базовые положения Конституции РФ, основные федеральные законы в области свободы совести и вероисповедания, свободы труда направлены на признание, защиту прав и свобод гражданина. Государство признает свободу совести гражданина, свободу исповедовать религию, жить и действовать, распространять свои убеждения, работать, сообразуясь со своей совестью и религиозными убеждениями, не подвергаясь давлению и ограничению по указанным мотивам.

Стоит отметить, что Конституция РФ закрепляет право человека и гражданина не просто на пассивную реализацию своих свобод по отношению к самому себе, но признает право гражданина действовать, сообразуясь со своими убеждениями и совестью. Гражданин может не только иметь и распространять религиозные и иные убеждения, но и действовать в соответствии с ними. Тем самым государство признает наличие иных регуляторов социального поведения, признавая их правомерными.

Часть 3 ст. 17 Конституции РФ устанавливает общеправовой принцип добросовестности при осуществлении прав и свобод. Согласно этому принципу, осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Однако возможен ли конфликт между правами и свободами по отношению к правам и свободам не другого субъекта, а непосредственно к собственным, а именно конфликт между свободой совести и вероисповедания и свободой труда для работника организации. Допустима ли в практической действительности ситуация, когда работник становится перед выбором: продолжать работать, изменив своим религиозным убеждениям или, сохранив убеждения, остаться без работы?

Так, в производстве Северского городского суда Томской области находилось гражданское дело (№ 2-939\2012) гражданина к областному государственному казенному учреждению о восстановлении работника на работе в должности. Работник был уволен из организации за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей (п. 5. ч. 1. ст. 81 ТК РФ). В суде гражданин настаивал на незаконности его увольнения, объясняя мотивы отказа в выполнении части своих трудовых обязанностей тем, что выполнение их способом и с помощью средств, которые указаны работодателем, противоречит его религиозным убеждениям и совести. Работник проработал в организации продолжительное время, конфликт возник после установки программно-технического комплекса, с использованием которого было необходимо выполнять обязанности.

Суд признал недоказанным факт дискриминационных действий ответчика в отношении истца, так как работник не подтвердил наложение на него каких-либо дополнительных обязанностей, наличие нарушений со стороны ответчика или ограничений трудовых прав, влекущих нарушение равенства возможностей. Мировоззренческие убеждения работника не послужили уважительными причинами отказа в выполнении трудовых обязанностей, истец не представил доказательства обратного. Последнее невозможно, поскольку аксиологическая интерпретация тесно связана со многими психологическими механизмами, мировоззрением,

картиной мира субъекта и так далее [1]. Оценочные суждения, мнения, убеждения, являясь выражением субъективного мнения и взглядов лица, не могут быть проверены на предмет соответствия их действительности [2, 3]. Согласно ч. 3 ст. 29 Конституции РФ, никто не может быть принужден к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них. Однако, сохраняя свои убеждения, нужно быть готовым к тому, что они могут повлечь за собой определенные правовые последствия. Формулировка основания увольнения в трудовой книжке – «уволен в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей» – работодателями при последующем трудоустройстве работника воспринимается вполне однозначно – перед ними недисциплинированный работник, нарушитель трудовой дисциплины. Несмотря на субъективный характер любых убеждений, их собственную оценку, правовое значение имеет оценка убеждений субъекта другими лицами.

Согласно ст. 1 ТК РФ, целью трудового законодательства является, в том числе, защита прав и интересов работника и работодателя. Условия, когда убеждения работника не позволяют ему выполнять трудовые обязанности, но он не имеет воли к расторжению договора по своей инициативе, безусловно, не могут служить препятствием для работодателя к осуществлению деятельности. Работодатель не должен нести бремя непроизводительного труда и убытки, вызванные нежеланием работника выполнять обязанности по мотивам несоответствия их убеждениям последнего. Тем не менее при всей правомерности наличия убеждений работника последствия для него несоразмерны содеянному.

Россия, как социальное государство, проявляя заботу о физическом здоровье гражданина, устанавливает правила изменения или прекращения трудовых отношений с работником, который нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ). Увольнение работника в связи с его отказом от перевода на другую работу, необходимую в соответствии с медицинским заключением, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы сопровождается выплатой выходного пособия (ст. 178 ТК РФ). Закрепляя обязанность каждого гражданина в несении военной службы, госу-

дарство и общество признает право каждого на замену такой службы альтернативной гражданской службой в случае, если это противоречит убеждениям или вероисповеданию гражданина. При этом, признавая за человеком и гражданином свободу совести и вероисповедания, государство не предусматривает адекватных мер правового регулирования таких свобод в трудовых правоотношениях.

Представляется, что ст. 77 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора» должна быть дополнена п. 12 ч. 1 следующего содержания: Отказ работника от продолжения работы, если выполнение работы противоречит свободе совести и вероисповедания работника. Трудовой кодекс следует дополнить ст. 74.1 следующего содержания: Статья 74.1 «Отказ работника от продолжения работы». Работник вправе отказаться от выполнения работы, если выполняемая работа противоречит свободе совести и вероисповедания работника. Об отказе от выполнения работы работник должен сообщить работодателю письменно. Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и деловых качеств. В случае отказа работника от перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 12 ч. 1 ст. 77 настоящего кодекса.

Введение дополнительного основания увольнения позволит сохранить управляемость трудовых отношений. Расторжение трудового договора будет осознанным для обеих сторон. Действия работника не будут идти в противоречие его совести и вероисповедания, не будет порока воли, как в случае вынужденного увольнения по собственному желанию. Между работником и работодателем будет нейтрализована конфликтная ситуация, связанная с оценкой уважительности или неуважительности причин отказа от выполнения трудовых обязанностей. Работник получит соответствующую запись в трудовой книжке, которая не будет являться фактическим препятствием к его дальнейшему трудоустройству.

### Список литературы

1. Берестецкая Т. Я. Роль аксиологической составляющей в процессе интерпретации научных данных // Гармония третьего тысячелетия. М., 2005.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.02.2005 № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» // Рос. газета. № 50. 15.03.2005.
3. Киндяшова А. С. Анализ использования в советской юридической науке категории «функции права» // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2007. Вып. 9 (72). С. 90–92.

Бондарюк Д. В., ст. преподаватель.

**Томский государственный педагогический университет.**

Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634041.

E-mail: [dvbond83@mail.ru](mailto:dvbond83@mail.ru)

*Материал поступил в редакцию 28.10.2013.*

*D. V. Bondaryuk*

## **FREEDOM OF WORSHIP AND RELIGIONS OF THE EMPLOYEE**

The article deals with the consequences of realization by the employee of the freedom of worship and religion in the course of the labor legal relationship, the consequence of use of estimated categories in the section of specified constitutional freedoms, questions of cancellation of the employment contract on the corresponding basis.

**Keywords:** *freedom of worship and religions, freedom of work, dismissal of the worker, employment contract.*

### **References**

1. Berestetskaya T. Ya. Role of an axiological component in the course of interpretation of scientific data (about the value and an assessment). *Harmony of the Third Millennium*. Moscow, 2005 (in Russian).
2. The resolution of plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 24.02.2005 no. 3. "About jurisprudence on cases of honor and dignity protection of citizens, and also business reputation of citizens and legal entities". *Rossiyskaya Gazeta*, no. 50, 15.03.2005 (in Russian).
3. Kindyashova A. S. The analyze of using the category of "function of the law" in the soviet layers practice. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2007, no. 9 (72), pp. 90–92 (in Russian).

**Tomsk State Pedagogical University.**

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

E-mail: [dvbond83@mail.ru](mailto:dvbond83@mail.ru)