

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

*На правах рукописи*

**Ногайлиева Фатима Курмановна**

**Особенности трудовых правоотношений с работником,  
соблюдающим религиозные нормы**

Научная специальность: 5.1.2. Публично-правовые  
(государственно-правовые) науки

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Научный руководитель:  
**Хохлов Евгений Борисович**  
доктор юридических наук, профессор

Санкт-Петербург  
2023

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА, СОБЛЮДАЮЩЕГО РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ</b> .....	10
§ 1.1. Религиозные нормы в регулировании общественного труда.....	10
§ 1.2. Соблюдение работником религиозных норм и свобода совести, свобода вероисповедания.....	22
§ 1.3. Дискриминация и дифференциация в сфере общественного труда.....	36
§ 1.4. Система источников российского трудового права в регулировании труда работника, соблюдающего религиозные нормы.....	44
<b>ГЛАВА 2. КОНЦЕПЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА, СОБЛЮДАЮЩЕГО РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ</b> .....	62
§ 2.1. Политико-правовое обоснование выделения концепций.....	62
§ 2.2. Концепция разумного приспособления условий применения труда.....	67
§ 2.3. Концепция защиты от косвенной дискриминации.....	78
<b>ГЛАВА 3. СТАТИКА И ДИНАМИКА ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКОМ, СОБЛЮДАЮЩИМ РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ</b> .....	91
§ 3.1. Особенности предмета трудового правоотношения с участием работника, соблюдающего религиозные нормы.....	91
§ 3.2. Влияние специфики деятельности работодателя на трудовое правоотношение с работником, соблюдающим религиозные нормы.....	98
§ 3.3. Содержание трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы.....	118
§ 3.4. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы.....	143
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	163
<b>Приложение А. Этика труда в авраамических религиях (религиозные нормы-принципы о труде)</b> .....	165
<b>Приложение Б. Динамика российской государственной нормативной политики в отношении религиозных свобод до 1917 года</b> .....	177
<b>СПИСОК ИСТОЧНИКОВ</b> .....	185
Источники на русском языке.....	185
<i>Нормативные источники</i> .....	185
<i>Правоприменительная практика</i> .....	186
<i>Научные статьи</i> .....	187
<i>Монографии и другие книги</i> .....	190
<i>Диссертационные исследования</i> .....	195
<i>Материалы СМИ и интернет-ресурсов</i> .....	196

Источники на английском языке.....	198
<i>Нормативные источники</i> .....	198
<i>Правоприменительная практика</i> .....	199
<i>Научные статьи</i> .....	204
<i>Монографии и другие книги</i> .....	205
<i>Материалы СМИ и интернет-ресурсов</i> .....	207
Публикации автора исследования по теме диссертации: .....	209

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** К числу научно-практических проблем, стоящих сегодня в повестке обсуждения в российской и зарубежной науке, относятся вопросы гарантий соблюдения и защиты личных прав и свобод работника. Более того, эта проблематика составляет часть современного взгляда на социальное назначение и функцию трудового права.<sup>1</sup>

Свобода совести и свобода вероисповедания относятся к числу личных прав и свобод человека, к защите которых всё чаще обращаются работники или лица, ищущие работу. В мировом и российском масштабах фиксируется стабильный рост религиозности населения; для трудового отношения эта тенденция означает, что его субъекты (в контексте исследуемой проблемы – работник) подчиняют свое поведение одновременно, *как минимум, двум нормативно-регулятивным системам (нормы права и религиозные нормы)*. Если говорить о фигуре работника, то стремление соблюдать наряду с нормами права также предписания религиозных норм обуславливает возникновение у него *специфических религиозных потребностей* (подробно рассмотрены в § 1.1). Соблюдение работником религиозных норм как разновидности социальных норм может объективироваться, например, во внешности (ношение религиозной символики, одежды, бороды и т.д.) и поведении (совершение молитв, соблюдение постов, религиозная риторика и прозелитизм и т.д.), а в ряде случаев может потребовать установления или изменения различных условий применения его труда.

Работодатель может проявлять различное отношение к формам объективации соблюдения работником религиозных норм: относиться нейтрально, приветствовать и поощрять (извлекая при этом пользу, как будет неоднократно показано в диссертации) или запрещать. При этом стороны трудовых отношений нуждаются в ясных правовых ориентирах своего поведения на случай любых субъективных реакций и объективных возможностей работодателя.

Укрепление индивидуально-договорных начал в трудовом праве предоставляет широкие возможности для гармонизации трудовых отношений с участием работника, соблюдающего религиозные нормы. Но стремление работника к удовлетворению своих религиозных потребностей может также провоцировать и споры с работодателем. Дело в том, что свои возражения или запреты работодатель может выстраивать как на объективных и справедливых основаниях, так и на дискриминационных (нередко государственно-нормативных); грань между справедливостью и дискриминацией зависит от уровня развитости общественных отношений и государственно-конфессиональной политики.

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. М., 2003. С 49-53.

Таким образом, споры возникают как результат стремления работника к внешнему выражению своих религиозных воззрений и иных мировоззренческих убеждений и противодействия этому стремлению со стороны работодателя и (или) государства. Некоторые государства успели накопить определенный опыт, пройдя путь от отрицания проблемы до законотворческих попыток ее решения; другие государства вынужденно приступили к попыткам урегулирования в последние два десятилетия под натиском миграционных процессов и глобализации рынка труда. Но в обоих случаях уровень общественного сознания переходит ту грань, за которой государственная политика призвана оценивать проблему удовлетворения религиозных потребностей работником шире, чем его внутреннюю потребность, которая должна оставаться за пределами трудовых правоотношений.

В практике международных организаций и наднациональных судебных органов поставленной в диссертации проблеме взаимного примирения свободы совести и свободы труда также придается важное социальное значение, ее позитивное решение рассматривается как инструмент противодействия радикализации религии и прекаризации труда.

В России у работников всё чаще возникают разногласия с работодателями по поводу принципиальной допустимости соблюдения работниками религиозных норм и возложения обязанностей на работодателей создавать необходимые условия применения труда. Правоприменительная практика при отсутствии ясных ориентиров в законодательстве «маскирует» такие разногласия под споры об увольнении за нарушение трудового законодательства, игнорируя их истинную дискриминационную природу.

**Целью** диссертации является всесторонний анализ теоретических правовых проблем соблюдения работником религиозных норм и разработка механизма учета соблюдения работником религиозных норм при определении содержания и динамики трудовых правоотношений.

Для достижения названной цели поставлено несколько основных **задач**:

- разграничить понятия духовных (религиозных) потребностей личности, вероисповедания, религиозности, соблюдения религиозных норм;
- определить значение и разновидности религиозных норм как социальных норм в трудовом праве;
- установить признаки и виды дискриминации в трудовом праве, в том числе сопоставив с понятием дифференциации правового регулирования труда;
- исследовать зарубежные концепции правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы;
- определить, как специфика деятельности работодателя влияет на степень свободы работника в соблюдении им религиозных норм;

– исследовать влияние различных видов религиозных потребностей работника на установление условий применения его труда;

– выявить особенности динамики трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы, определив:

а) круг вопросов, подлежащих выяснению работодателем при ведении переговоров об индивидуализации условий применения труда;

б) обстоятельства, ограничивающие индивидуализацию условий применения труда;

в) правовые средства защиты работником, соблюдающим религиозные нормы, от прямой и косвенной дискриминации по признаку вероисповедания (наличия иных убеждений).

**Объектом исследования** являются общественные отношения по применению наемного труда, одной из сторон в которых выступает работник, соблюдающий религиозные нормы.

**Предметом исследования** избраны нормы российского и зарубежного трудового права о дискриминации и дифференциации правового регулирования труда, практика применения этих норм национальными судами, судебные решения наднациональных судов.

**Методология и методы исследования.** Для обработки и систематизации эмпирического материала применены общенаучные и специальные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, аналогии и теоретического моделирования, формально-юридический метод, метод сравнительного правоведения, исторический метод и другие.

**Теоретическую основу** исследования в силу междисциплинарного характера рассматриваемой проблематики составили труды ученых в различных областях знания, в частности, научные труды ученых-правоведов в области трудового права, общей теории и других отраслей: С.С. Алексеева, Н.В. Витрука, В.Д. Зорькина, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, Е.С. Герасимовой, Н.И. Дивеевой, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Г.С. Скачковой, Е.Б. Хохлова, Б.С. Эбзеева, Л.С. Явича и других известных ученых в области права;

– дореволюционных российских правоведов, философов хозяйства, историков и теологов: Н.А. Бердяева, Л.С. Белогриц-Котляревского, С. Н. Булгакова, А.Я. Гуревича, Д.И. Мейера, С.В. Познышева, А.В. Попова, М.А. Рейснера, Л.С. Таля;

– религиоведов и теологов: А. Агаджаняна, Д.Ю. Арапова, Ю.А. Бабинова, Т.А. Бажана, А.В. Журавского, И.А. Ильина, А.В. Миронова, К. Русселе, О.В. Старкова, Л.Р. Сюкияйнена, Д.М. Угриновича, Н.Н. Фиолетова, М.М. Шахнович, Н.Н. Яблокова;

– зарубежных ученых в области трудового права и защиты прав человека: К. Алидади, Р. Бланпейна, К. Бэнкса, Б. Венециани, Л. Вickers, К. Калитц, Р. Сандберг, К. Уайт, С. Уилборна, Ф. Хендрикса, Б. Хеппла.

Нормативную базу исследования составили Конституция РФ, нормы международного права, трудовое законодательство зарубежных стран, российское трудовое законодательство и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Эмпирическую часть исследования составил анализ судебных решений Европейского суда по правам человека, Суда Европейского союза, российской и зарубежной правоприменительной практики; данные статистики официальных ведомств и общественных организаций; опубликованные материалы средств массовой информации.

**Научная новизна исследования.** В диссертационном исследовании впервые в российском праве предложено определение понятия соблюдения религиозных норм как личностной характеристики работника; выявлены разновидности религиозных норм, воздействующих на трудовые отношения; определены особенности установления (изменения) условий применения труда работника для удовлетворения им религиозных потребностей.

В соответствии с поставленной целью и задачами на защиту выносятся следующие положения:

1. В число потребностей работника как личности входят различные духовные потребности, включая соблюдение религиозных норм или предписаний иных духовных убеждений.

*Соблюдение религиозных норм* – это поведение человека, мотивированное религиозной верой (иными убеждениями), направленное на ценностно-смысловое наполнение его жизнедеятельности; его отличием от вероисповедания (наличия иных убеждений) является способность к внешней объективации.

В зависимости от характера воздействия на трудовые отношения религиозные нормы, соблюдаемые работником, делятся на:

1.1. Религиозные нормы прямого регулирования труда (каноническое трудовое право) – обязательны для обеих сторон трудовых отношений.

1.2. Религиозные нормы косвенного регулирования труда – обязательны только для работника и могут стать основанием для индивидуализации правового регулирования трудовых отношений.

1.3. Религиозные нормы-принципы о труде – этические установки, формирующие внутреннее убеждение работника о ценности человеческого труда.

2. В российском трудовом праве соблюдение работником религиозных норм подлежит защите совокупным использованием различных трудовправовых средств (главным образом, индивидуализация правового регулирования трудовых правоотношений и коллективно-договорное регулирование), а также посредством рационализации норм трудового

законодательства о запрете прямой дискриминации и введением запрета косвенной дискриминации.

Соблюдение работником религиозных норм не обладает необходимыми свойствами, достаточными для того, чтобы выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства и локальных нормативных актов.

3. Религиозные потребности работника, возникающие как следствие соблюдения им религиозных норм, необходимо отграничивать от индивидуальных условий применения труда работника, установление которых позволяет их удовлетворить. Одна религиозная потребность может предполагать установление или изменение нескольких условий применения труда.

Выявлены *разновидности религиозных потребностей работника*, соблюдающего религиозные нормы: 1) воздержание от выполнения запрещаемой религиозными нормами работы; 2) совершение ежедневных индивидуальных молитв; 3) участие в регулярных коллективных молитвах, соблюдение священных дней; 4) совершение религиозных паломничеств; 5) соблюдение постов; 6) отмечание религиозных праздников; 7) ношение одежды, соответствующей религиозным нормам, религиозных атрибутов, символики; 8) вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов; 9) воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях); 10) соблюдение диетических предписаний религии (убеждения).

4. Условия трудового договора об индивидуализации условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы, всегда будут являться *случайными существенными условиями*, принадлежащими к трем разновидностям:

4.1. Иные, по сравнению с обычными, условия применения труда, которые стороны сочли необходимым установить.

4.2. Условия, не связанные с категорией обычных условий, но опосредующие применение труда работника.

4.3. Условия, не имеющие непосредственной связи с применением труда работника.

5. Право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей подлежит ограничению с целью:

5.1. Обеспечения общественного порядка, безопасности, законности.

5.2. Обеспечения прав и законных интересов третьих лиц.

5.3. Обеспечение прав и законных интересов работодателя (недопущение риска наступления таких отрицательных последствий, как потеря профессиональной репутации, имиджа работодателя и снижение прибыльности его деятельности; денежные затраты



работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц; ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе; противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг).

В остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий труда образует состав правонарушения – прямой или косвенной дискриминации работника по признаку вероисповедания или иных убеждений.

**Научное и практическое значение исследования.** В изложенных в диссертации положениях предложены решения ряда научных проблем трудового права, связанных с соблюдением работником религиозных норм, раскрываются особенности статике и динамики трудовых правоотношений с их участием. В совокупности эти предложения могут быть приняты за основу совершенствования нормативно-правового регулирования, формирования справедливой правоприменительной практики, гармонизации трудовых правоотношений и разрешения конфликтов между работниками и работодателями.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация подготовлена на Кафедре трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета, где проведено ее обсуждение. Основные положения исследования изложены в опубликованных научных статьях, выступлениях на российских и зарубежных научно-практических конференциях.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, трёх глав, одиннадцати параграфов, заключения, двух приложений, списка источников.

## ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА, СОБЛЮДАЮЩЕГО РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ

### § 1.1. Религиозные нормы в регулировании общественного труда

Проблема, поставленная в диссертации, предполагает раскрытие нескольких понятий из других отраслей знания применительно к личности работника (религиозные нормы, соблюдение религиозных норм, религиозные потребности), а также обоснования ее социальной значимости. Решение этих задач составляет содержание настоящего параграфа.<sup>2</sup>

Личность работника (как любого человеческого существа) объединяет в себе материальные и духовно-идеальные начала. Каждый человеческий организм обладает определенными физиологическими и иными материальными потребностями; духовный мир человека (знания, мировоззрение, чувства, способности, стремление, цели) создает соответствующие нематериальные потребности.<sup>3</sup> В многочисленных определениях понятия потребностей человека выделяются такие их характеристики, как: 1) внутреннее ощущение недостаточности, нужды в чем-либо; 2) цель – поддержание жизнедеятельности организма, личности; 3) внутренний побудитель активности (мотивация).

Во всех классификациях человеческих потребностей в зависимости независимо от классификационного критерия и используемой терминологии выделяются *духовные потребности*.<sup>4</sup> В отличие от материальных потребностей, духовным потребностям присущ *относительный характер необходимости*, а степень свободы в выборе средств и способов их удовлетворения больше; процесс удовлетворения духовных потребностей безграничен, они характеризуются *ненасыщаемостью*: чем больше они удовлетворяются, тем более устойчивыми и напряжёнными становятся.<sup>5</sup>

Духовные потребности чаще всего определяются через их предмет – духовность и ее ценности. Духовные потребности – стремление приобрести и обогатить свою духовность, приобщаясь к знаниям о мире, обществе и человеке, искусству, литературе, философии, музыке, художественному творчеству, религии.<sup>6</sup> Духовные потребности – это нужды людей и общества

---

<sup>2</sup> См. также: Ногайлиева Ф.К. Религиозные нормы как регулятор трудовых отношений // Право и политика. 2018. № 8. С. 68-80.

<sup>3</sup> Вопросу о том, как социально значимые потребности работника и работодателя воплощаются в функциях трудового права, посвящено исследование д.ю.н. Ю.В. Иванчиной. Социально значимые потребности «очерчивают круг общественных отношений, потребность в правовом регулировании которых назрела и на удовлетворение которых направлена реализация функций трудового права» // Иванчина Ю.В. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: дис. ... док. юр. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2019. С. 17.

<sup>4</sup> См., например, Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. СПб., 2008. С. 61-63.

<sup>5</sup> Коган Л.Н. Духовные потребности и деятельность личности // Философские науки. 1976. № 1. С. 13-14.

<sup>6</sup> Бережной Н.М. Человек и его потребности. М., 2000. С. 70-71.

в создании и освоении *духовных ценностей*, обуславливающие различные виды деятельности с целью их удовлетворения.<sup>7</sup>

Духовной ценностью особого рода выступает *мировоззрение человека* – совокупность представлений и понятий о мире, человеке и об их отношениях; в зависимости от критерия места человека в мире (т.е. каким образом человек позиционирует себя в отношении окружающего мира, на основе чего устанавливаются и соответствующие отношения человека и мира) выделяют теистический (религиозный), атеистический, агностический типы мировоззрения.<sup>8</sup>

Человек, разделяющий теистическое (религиозное) мировоззрение, верит в существование более высоких трансцендентных уровней реальности, взаимодействует с ними, и, являясь частью целостного мира, несет в себе часть этой трансцендентности в виде души (духа). Религиозное мировоззрение (религиозность) проявляется через качественное, смысловое наполнение повседневной жизни человека: реализацию рутинных и нерутинных практик, осуществление социального взаимодействия, интерпретацию социокультурного контекста.<sup>9</sup>

*Религиозность человека*<sup>10</sup> в классической концепции религиоведа И.Н. Яблокова представляет собой качество индивида или группы, объединяющее следующие признаки:

- 1) религиозная вера как совокупность идей, представлений, образов; принятие этих идей в качестве истинных и убеждение в объективности их существования;
- 2) религиозные мотивы – внутренний стимул поведения (религиозного и нерелигиозного), в качестве которого может выступать *религиозная потребность*, вера, идея, чувство;
- 3) акты культового (посещение богослужений, празднование религиозных праздников, участие в религиозных обрядах) и внекультового (сочинение религиозных произведений, религиозное воспитание в семье и т.д.) религиозного поведения;
- 4) статус индивида в системе культовых и внекультовых религиозных отношений (членство в религиозной общине, состав неформальной контактной группы, членом которой индивид является). При этом интенсивность проявления тех или иных признаков религиозности определяет степень религиозности.<sup>11</sup>

Таким образом, *религиозная потребность* личности предстает в качестве разновидности духовной потребности человека, разделяющего религиозное мировоззрение. Религиозную потребность определяют *в узком смысле* как потребность в отправлении культовых действий, посредством которых осуществляется иллюзорное взаимодействие личности с потусторонним

<sup>7</sup> Крапивенский С. Э. Социальная философия. Волгоград, 1996. С. 188.

<sup>8</sup> Чебунин А.В. Мировоззренческие основы материальных, социальных и духовных ценностей // Вестник Бурятского государственного университета. 2018. № 3. С. 31.

<sup>9</sup> Ильин И.А. Путь к очевидности. М., 1993. С. 398.

<sup>10</sup> В религиоведении качество религиозности присваивается, кроме человека, также и человеческим общностям: семье, религиозной группе, жителям определенной местности, нации.

<sup>11</sup> Яблоков И. Н. Социология религии. М., 1979. С. 125-127.

миром.<sup>12</sup> Однако более оправданным представляется ее более *широкое определение* как состояния нужды индивида, группы, института в движении и в воспроизводстве религиозного сознания, деятельности, поведения, отношений, общения, организаций; они удовлетворяются в процессе выполнения соответствующих функций.<sup>13</sup> В данной диссертации мы будем придерживаться широкого определения, поскольку, как это будет показано далее, запросы работников зачастую выходят за пределы предоставления им возможности выполнять только культовые религиозные действия, охватывая любые аспекты социального взаимодействия работника на рабочем месте. Например, работница в силу религиозных запретов не желает соблюдать некоторые нормы корпоративной этики, например, пожимать руку коллегам или клиентам работодателя мужского пола; это пожелание работницы не связано с культовыми действиями, но в полной мере воплощает в себе религиозную потребность в соблюдении запрещающих религиозных установлений в общении с другими людьми.

Религиозная потребность, как и любая иная, побуждает, мотивирует своего обладателя стремиться к ее удовлетворению. *При удовлетворении религиозных потребностей* работник может руководствоваться, а) с одной стороны, свойством нормативности религии; б) с другой стороны, различиями в степени обязательности ее предписаний, имея широкое пространство для усмотрения.

а) Религиозная нормативность отражает такое свойство религии, как регламентация поведения и мышления человека посредством трансцендентных норм. «Человек, вступая в союз и пребывая в общении с Божеством, делает волю Божию своей нормой и отдает свои силы на ее осуществление, т.е. воспринимает волю Божию в виде правил поведения, а Бога как установителя этих заповедей».<sup>14</sup>

Предписания норм религии обладают качеством нормативности (устанавливая соответствующие модели, образцы, «стандарты» поведения) и регулируют широкий круг отношений как непосредственно религиозных, так и находящихся в сфере интересов того или иного вероисповедания.<sup>15</sup>

б) Различия в степени обязательности предписаний. Богооткровенные тексты (исходная точка нормативности религии) и их толкования многослойны, насыщены смыслами, что влечет возможности разночтений, и, как следствие, принципиально не совпадающих выводов.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Угринович Д. М. Введение в религиоведение. М., 1985. С. 130; Позднякова Р.Я. Религиозная потребность: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1993. С. 6.

<sup>13</sup> Религиоведение: энциклопедический словарь / Под ред. А.П. Забияко, А.Н. Красникова, Е.С. Элбакян. М., 2008. С. 790.

<sup>14</sup> Ильин И.А. Общее учение о праве и государстве // Ильин И.А. Собрание сочинений в 10 т. Т. 4. М., 1994. С. 68.

<sup>15</sup> Осавелюк А.М. Церковь и государство. М., 2019. С. 200.

<sup>16</sup> Морозов А.А. Человек в религии: методология исследования религиозной нормативности // Научный вестник Омской академии МВД России. № 3. 2017. С. 67.

Религиозная вера охватывает широкий круг проявлений человеческого духа, а сами религиозные верования характеризуются бесконечным многообразием форм, включая и различные понятия о допустимой степени религиозной свободы. Создать в этой области предсказуемые и однозначные правила, подчинив их действию религиозное поведение, практически невозможно.<sup>17</sup>

К этому обстоятельству мы еще обратимся в дальнейшем, рассуждая о том, вправе ли работодатель или правоприменительный орган, рассматривающий трудовой спор, мотивировать свои решения тем, что та или иная религиозная потребность работника продиктована якобы не обязательными нормами религии или может быть удовлетворена альтернативным способом (по сравнению с тем, о котором заявляет работник и требует от работодателя учесть в правовом регулировании). Здесь же отметим, что с точки зрения духовности свойство неограничиваемости ее проявлений предопределяет то, что человек самостоятельно решает, как он понимает религиозные установления; насколько они для него обязательны в той или иной ситуации; какие обстоятельства могут освободить его от следования им; какого богословского толкования, течения он придерживается.

Таким образом, упорядочивая, нормируя свою жизнь и поведение в соответствии с религиозными установлениями, человек в отдельных случаях по собственному усмотрению определяет степень их обязательности для себя, формы и углубленность в соблюдении тех или иных предписаний. Так или иначе, учитывая при удовлетворении своих религиозных потребностей свойства религиозной нормативности и различий в степени обязательности предписаний, человек изначально ориентируется на определенные теоретические *установления, правила, нормы религии*.

В науке религиоведения сформировалось представление о *структуре религии* как о единстве религиозного сознания, религиозной деятельности (культы) и религиозных организаций. Религиозное сознание как причастность определённым религиозным идеям и ценностям, в свою очередь, включает в себя *религиозную веру* (обыденное сознание) и *вероучение* (теоретическое сознание).<sup>18</sup> Вероучение – это система догматов, обосновывающих устройство мироздания и принципы существования сверхъестественного, природного и человеческого миров; в рамках вероучения формируется религиозная картина мира, дающая представления о Боге и месте человека в этом мире.<sup>19</sup> Именно эта структурная часть религии содержит в себе необходимые знания, правила, нормы, которыми руководствуется религиозный человек.

---

<sup>17</sup> Дворкин Р. Религиозная свобода // Известия вузов. Правоведение. 2015. № 6. С. 113–115.

<sup>18</sup> Основы религиоведения / Под ред. И.Н. Яблокова. М., 1998. С. 62-63; Бажан Т.А., Старков О.В. Религиоведение для юристов. СПб., 2007. С. 51; Миронов А.В., Бабинов Ю.А. Основы религиоведения. М., 1998. С. 12; Финк Р.А. Религиоведение. Омск, 2009. С. 14.

<sup>19</sup> Бажан Т.А., Старков О.В. Религиоведение для юристов. СПб., 2007. С. 52.

Анализ религиоведческих доктринальных подходов позволяет заключить, что под *религиозными нормами* понимается разновидность социальных норм, которые определяют нравственные ценности и правила поведения верующего индивида и регулируют отношения в сфере интересов данного вероисповедания.<sup>20</sup> В религиозных нормах, содержащихся в вероучении той или иной религии, воплощается регулятивная психологическая функция религии.

Необходимо далее определить, что понимать под соблюдением религиозных норм и какие характеристики позволяют определить лицо как соблюдающее религиозные нормы (в том числе отграничив это понятие от общеупотребительных выражений – «воцерковленный», «верующий», «этнический мусульманин» и т.п.).

Ранее, приводя рассуждения о духовных ценностях и потребностях, мы упомянули категорию религиозности личности, продуктивную также и для целей объяснения понятия соблюдения религиозных норм.

Согласно концепции религиозности И. А. Ильина, религиозность – это «не «точка зрения», «миросозерцание» или «догматически-послушное мышление и познание», а сама целостная жизнь. Для религиозности характерны: душевное переживание личного соприкосновения с Богом; желание духовной жизни, проявляющееся в готовности человека молиться; повышенная ответственность человека; вездесущность и конкретизация в смыслах и значениях жизни человека; обязательность и целостность проявления внутренних религиозных переживаний и отношений во внешнем облике, поведении человека, а также во всех сферах жизни человека.<sup>21</sup>

Последние две характеристики представляются особенно значимыми в контексте диссертационного исследования, поскольку позволяют выделить внешний, *поведенческий аспект религиозности* (в то время как соблюдение любых социальных норм – это всегда поведение).

Опираясь на приведенные характеристики, определим *соблюдение религиозных норм* как поведение (деяния) человека, мотивированное религиозной верой и направленное на смысловое наполнение повседневной жизни.

Религиозность поддается качественному и количественному описанию, для чего разработаны многочисленные типологии религиозности. Обобщение этих типологий показало, что основными критериями в них выступают интенсивность религиозной веры, интенсивность религиозного поведения и его место в общей системе деятельности человека. Опираясь на эти критерии, выделяют основные типы религиозных людей:

---

<sup>20</sup> Осавельюк А.М. Церковь и государство. М., 2019. С. 220; Шахнович М.М. Очерки по истории религиоведения. СПб., 2006. С. 9; Шахнович М.М. Религиоведение. СПб., 2012. С. 409.

<sup>21</sup> Ильин И.А. Путь к очевидности. С. 399-401.

1) Верующие с религиозной ориентацией в качестве определяющей жизненной ориентации. Для них характерно регулярное и частое совершение культовых действий, главный мотив которых религиозный. Религиозное сознание определяет мотивацию их социальной деятельности.

2) Верующие с не определяющей религиозной ориентацией. Культовые действия отодвинуты на второй план, религиозный мотив участия может оказаться второстепенным. Религиозное сознание лишь отчасти может оказывать влияние на мотивацию социальной деятельности.

3) Верующие с религиозной мотивацией, подчиненной нерелигиозным мотивам. Совершают культовые действия редко и нерегулярно. Сфера мотивации социальной деятельности освобождается от религиозных стимулов.

4) Колеблющиеся между верой и неверием. Не уверены прочно в существовании Бога. Культовые действия совершают редко и нерегулярно. Социальная деятельность не мотивируется религиозными стимулами.<sup>22</sup>

*Соблюдение религиозных норм* свойственно для двух первых типов религиозной личности, а потому не тождественно простому наличию у человека религиозной веры и является более узким понятием. Это означает, что понятия «верующий работник», «религиозный работник» близки по значению к понятию «работник, соблюдающий религиозные нормы», но не отражают в полной мере значимые характеристики его личности в части проявления соблюдения религиозных норм.

Религиозные потребности, как и любые иные потребности личности, могут встречать внешние, полностью или отчасти непреодолимые препятствия к своему удовлетворению. Человек ввиду этих внешних препятствий может оказаться перед выбором – отказаться от удовлетворения этих потребностей или добиваться их удовлетворения.

Применительно к проблеме, поставленной в диссертации, это означает, что работник может встретить препятствия к соблюдению им религиозных норм со стороны работодателя, коллег, потребителей товаров и услуг работодателя, государства.

Самая сбалансированная система социального регулирования не свободна от противоречий между правовыми и иными социальными, в том числе религиозными, нормами. *Противоречия между правовыми и религиозными нормами возникали и всегда будут возникать*

---

<sup>22</sup> Ильясов Ф. Н. Религиозное сознание и поведение // Социологические исследования. 1987. №3. С. 52-53; Тепляков М. К. Проблемы атеистического воспитания в практике партийной работы. Воронеж, 1972. С. 118-121; Угринович Д. М. Введение в религиоведение. М.: Мысль, 1985. С. 143-144; Яблоков И. Н. Социология религии. С. 129-131.

*там, где эти социальные регуляторы действуют совместно; при этом в связи с непрерывным развитием общественных отношений одни противоречия всегда приходят на смену другим.*<sup>23</sup>

Освещение причин возникновения таких противоречий не входит в предмет данного исследования, однако является важным с философских позиций оценки проблемы. Ряд ученых в числе причин противоречий указывают различную динамику их развития: в то время как правовое регулирование развивается скачкообразно, будучи призванным учитывать объективные потребности общественного развития, религиозное регулирование более консервативно, а любое развитие здесь постепенно.<sup>24</sup> Другие ученые видят причину противоречий в особенностях действия права: формальная определенность норм права не позволяет использовать их в ситуациях, не предусмотренных гипотезами, но требующих применения таковых с точки зрения религии; или формальная определенность требует применения правовой нормы в ситуации, в которой религия считает такое применение несправедливым.<sup>25</sup> Нормы религии в большей степени используют обязанности и запреты, а в меньшей – дозволения; демократизация общества свидетельствует о расширении сферы дозволенного в правовом регулировании общественных отношений.<sup>26</sup>

В общем контексте атеистических ориентаций постсоциалистической Восточной Европы, антирелигиозных настроений Запада сформировалась отрицательная оценка обращения права к религиозным текстам. Это обусловило отсутствие религиозного видения, осмысления основных прав человека и привело к убеждению, что человеческое достоинство – это переменная величина.<sup>27</sup>

К вере и религии стало принято относиться как к личным потребностям, а к праву, наоборот, как к явлению общественному и политическому, которое косвенно связано с нравственными ценностями и идеалами. По мнению Г.Дж. Бермана, это противопоставление ведет к тому, что право без веры вырождается в законничество, а вера без права вырождается в псевдорелигиозность.<sup>28</sup>

Таким образом, в представлении мыслителей, рассуждавших на эту тему, существенных противоречий между религией и правом быть не должно, а напротив, эти социальные регуляторы

---

<sup>23</sup> Малько А. В., Липинский Д. А. Правовое и религиозное регулирование: взаимодействие, противоречия и ответственность субъектов общественных отношений // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2018. Вып. 39. С. 24.

<sup>24</sup> Нижечек В. И. Советское право в системе нормативного регулирования социальных общественных отношений. Иркутск, 1973. С. 339.

<sup>25</sup> Клочков В.В. Религия и право. М., 1978. С. 102.

<sup>26</sup> Малько А. В., Липинский Д. А. Правовое и религиозное регулирование: взаимодействие, противоречия и ответственность субъектов общественных отношений. С. 26-27.

<sup>27</sup> Осавелюк А.М. Церковь и государство. М., 2019. С. 203; Папаян Р.А. Христианские корни современного права. М., 2002. С. 158.

<sup>28</sup> Берман Г. Дж. Вера и закон: примирение права и религии. М., 1999. С. 33.



должны действовать слаженно. Светский характер большинства государств не исключает, а предполагает активное взаимодействие норм права и религии.<sup>29</sup>

Пути и средства устранения противоречий права и религии авторами видятся в возрождении утраченных моральных норм, в их укоренении в общественном сознании, а также в совершенствовании закона, приведении его в соответствие с требованиями религиозных норм, утвердившихся в обществе. «Право – лишь один из регуляторов жизни человеческого общества. Для того, чтобы этот регулятор мог нормально функционировать, необходимо, чтобы наряду с ним ... существовала совокупность других регуляторов жизни».<sup>30</sup>

Далее возникает ряд практических вопросов о том, как следует (и следует ли вообще) устранять противоречия между правовыми и религиозными нормами; каковы будут последствия сохранения или усугубления противоречий для отдельной личности, ее правоотношений, общественного развития и государственной целостности. Отметим, что ответы на эти практические вопросы будут зависеть, главным образом, от предмета и метода каждой отрасли права. Например, для отношений между государством и церковью (в широком смысле), где преобладает императивный метод правового регулирования, компромиссное сглаживание обеими сторонами возникающих противоречий обеспечивает общественную стабильность.

Что касается трудовых правоотношений, то с учетом сильного влияния на них *личностного фактора*<sup>31</sup> в интересах и государственной политики, и локального управления трудом важны изучение влияния религиозных установок на работников, их трудовую дисциплину и личную эффективность. При этом речь не идет исключительно о работниках, соблюдающих религиозные нормы: каждый из рассмотренных типов религиозности личности работника по-своему испытывает на себе влияние религиозных норм и этических установок о труде (кроме того, религиозность отдельно взятой личности на протяжении жизни динамична, подвижна).

Для того чтобы определить, каким образом религиозные нормы воздействуют на общественные отношения по реализации человеком способности к труду и какое правовое значение приобретает понятие соблюдения работником религиозных норм для трудовых

---

<sup>29</sup> Малышкин А. В. Некоторые аспекты интеграции религиозных и правовых норм в светском государстве // Государство и право. 2019. № 5. С. 33.

<sup>30</sup> Зорькин В.Д. В хаосе нет морали // Российская газета. № 5958 (285). 11 декабря 2012 года. С. 9.

<sup>31</sup> В науке трудового права доказано влияние теории личности и личных прав на трудовые правоотношения. В частности, тенденции изменения в условиях и в содержании труда предусматривают активизацию человеческого ресурса, при которой *естественная неравноценность работников, их личностные качества* начинают существенно влиять на качество и динамику самого трудового отношения, механизм его правового регулирования. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... док. юр. наук. СПб., 2008. С. 8-10.

правоотношений, в диссертации были проанализированы религиозные и богословские источники.<sup>32</sup>

В диссертации исследованы нормы авраамических религий (иудаизм, христианство, ислам), во-первых, по причине их распространенности в России (по данным опросов, 74 % россиян исповедуют православие; 7 % – ислам; по 1 % – иудаизм, протестантизм, католицизм; менее 1 % – буддизм, индуизм; 5 % причисляют себя к атеистам),<sup>33</sup> во-вторых, ввиду их общего происхождения от монотеистической традиции веры.

В массиве всех религиозных норм, так или иначе касающихся труда (самостоятельного и несамостоятельного), в зависимости от степени воздействия на трудовые правоотношения, были выделены три вида норм: нормы прямого регулирования труда (каноническое трудовое право), нормы косвенного регулирования труда, нормы-принципы о труде.

1. *Первая разновидность религиозных норм – нормы прямого регулирования труда* устанавливают правила поведения, права и обязанности нанимателя и работника; это своего рода примеры нормирования труда, которое в религиозных источниках в небольшом объеме, но все же присутствует, устанавливая принципиальные основы трудовых отношений в понимании верующих.

Данная разновидность норм для людей в светских правовых системах представляет нравственные установки, а не обязательные к исполнению правила (тем более, что часть из приведенных норм, утратив связь с современной реальностью, как видно, сложно выполнима, а другая часть чрезмерно абстрактна для буквального следования им). Правовое значение этих норм актуально в *религиозных правовых системах*: юридические нормы поставлены в зависимость от данных религиозных ориентиров и соблюдаются постольку, поскольку выражают требования религии.<sup>34</sup>

Наибольшее внимание в религиозных источниках уделено вопросам своевременной и справедливой *оплаты труда*: «Плата наемнику не должна оставаться у тебя до утра» (Левит 19:13); «Горе тому, ... кто заставляет ближнего своего работать даром и не отдает ему платы его»

---

<sup>32</sup> Под трудом понимается трудовая деятельность как социальная и правовая категории: разумная, целесообразная социализированная деятельность человека, ориентированная на достижение какой-либо пользы, которая в зависимости от вида правовой связи осуществляющего ее субъекта с вещественными факторами производства носит самостоятельный или несамостоятельный экономический характер (Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. С. 33-39.) Внимание будет сосредоточено (насколько это возможно) на труде несамостоятельном, однако в религиозных текстах такое разделение во многих случаях умозрительное, а потому ряд выводов одинаково справедлив по отношению как к самостоятельному, так и к несамостоятельному труду.

<sup>33</sup> В России 74 % православных и 7 % мусульман // Аналитический центр Юрия Левады. URL: <http://www.levada.ru/2012/12/17/v-rossii-74-pravoslavnyh-i-7-musulman/> (дата обращения: 13.06.2021). Обратим внимание на обилие регулярных аналогичных опросов, проводимых различными организациями, и имеющиеся несущественные колебания в их результатах.

<sup>34</sup> Сюкияйнен Л.Р. Право, религия, традиции, политика: конфликт или взаимодействие? // Право. 2010. № 4. С. 25.

(Книга Пророка Иеремии 22:13); «...плата, удержанная вами у работников, пожалвших поля ваши, вопиет, и вопли жнецов дошли до слуха Господа» (Послание Иакова 5:4). В сборнике хадисов передаются слова Пророка Мухаммада: «Всевышний Аллах говорит: «В Судный день Я буду противником ... человека, нанявшего работника, потребовавшего от него выполнения работы сполна, но не заплатившего ему» (хадис № 1587).<sup>35</sup> Кроме того, неисполнение обязанности оплатить труд работника является грехом, о чем прямо сказано в строках Ветхого Завета: «Не обижай наемника... в тот же день отдай плату его...; чтоб он не возопил на тебя к Господу, и не было на тебе греха» (Второзаконие 24:14-15).

Особое значение в священных книгах придается выделению времени для восстановления сил тех, кто трудится (*времени отдыха*). «Помни день субботний, чтобы святить его; шесть дней работай и делай всякие дела твои, а день седьмой - суббота Господу, Богу твоему: не делай в оный никакого дела» (Исход 20:8-10); «Шесть дней работай, а в седьмой день покойся; покойся и во время посева и жатвы» (Исход 34:21); «Он (Творец) тот, который ночь сделал для вас одеянием, а сон покоем, и сделал день воскресением» (Коран 25:47).<sup>36</sup>

Наконец, священные тексты наставляют верующих на *добросовестность в исполнении своих обязательств*: «О вы, которые уверовали! Будьте верны в договорах» (5:1);<sup>37</sup> «...не обременяйте их непосильным трудом. Если дадите им трудное (тяжелое) поручение, тогда и сами помогайте им.»<sup>38</sup>

2. *Второй вид религиозных норм – нормы косвенного регулирования труда* оказывают опосредованное, косвенное регулирующее воздействие на человеческий труд. В целом, эти нормы содержат принципиальные положения, которыми человек руководствуется в своей повседневной жизни; степень их конкретности и практичности максимальна. В сфере труда следование этим нормам имеет следствия, влияющие на работника при выборе им, в частности, направления профессионального обучения, сферы профессиональной деятельности, а также при определении форм реализации своей способности к труду и в процессе этой реализации (в т.ч. при осуществлении трудовой деятельности).

В качестве примера приведем строки из Ветхого Завета: «А свинья...нечиста она для вас; мяса их не ешьте и к трупам их не прикасайтесь» (Книга Второзаконие 14:8)<sup>39</sup> и Корана: «Запрещена вам мертвечина, и кровь, и мясо свиньи...» (5:3).<sup>40</sup> Эти нормы для верующего

<sup>35</sup> Аз-Забиди Ахмад ибн Абд аль-Ляtif. Ат-Таджрид ас-сарих ли-ахадис Аль-Джами ас-сахих. Ясное изложение хадисов «Достоверного свода»: «Сахих» Имама аль-Бухари (краткое изложение). М., 2017. С. 835-836.

<sup>36</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. Ростов н/Д, 2008. С. 306.

<sup>37</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. С. 87.

<sup>38</sup> Цит. по: Аз-Зухайли В. Ат-тафсир аль-мунир. В 17 т. Т. 3. С. 71, 72 // Хадисы о правителях, руководителях и судьях. URL: <https://umma.ru/hadisy-o-pravitelyah-rukovoditelyah-i-sudyah/> (дата обращения: 31.07.2020).

<sup>39</sup> Библия. Книги Священного писания Ветхого и Нового завета. Канонические. М., 2009. С. 188.

<sup>40</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. Ростов н/Д, 2008. С. 87.

работника означают не только адресованный ему самому строгий запрет употребления перечисленных продуктов в пищу, но и запрет его собственных действий с этими продуктами, которые приведут к тому, что запрещенные продукты употребит любой другой человек (перепродажа, дарение, обработка и приготовление и т.д.).<sup>41</sup>

В числе норм этого вида особое место занимают нормы об *отправлении религиозного культа*. Например, нормы, предписывающие троекратную иудейскую молитву и ее порядок, содержатся в Торе и томах Талмуда: «Возьмите с собою молитвенные слова и обратитесь к Господу; говорите Ему: отними всякое беззаконие и прими во благо, и мы принесем жертву уст наших» (Книга Пророка Осии, 14:3);<sup>42</sup> норма об обязательности ежедневной пятикратной молитвы мусульман предписана в Коране: «...прославляй хвалой своего Господа перед восходом солнца и перед его закатом, славь его в течение ночи, а также в начале и конце дня» (20:130).<sup>43</sup> Сходные нормы предусматривают обязанность соблюдения постов, совершения паломничеств, требования к внешнему виду и иные обязательные или желательные действия.

Работник, в частности, руководствуется религиозными нормами косвенного регулирования трудовых отношений, заявляя работодателю об имеющейся у него религиозной потребности и необходимости ее удовлетворения.

3. *Третья разновидность религиозных норм* – нормы-максимы, представляющие собой основные принципы религиозной трудовой этики; они формируют в сознании работника определенный этический образ труда, устанавливают ценность труда, создают психологический фон взаимоотношений в процессе труда. Раскрывая различные грани ценности труда для верующей личности, эти нормы способны формировать его установки в трудовой деятельности.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> К числу подобных норм можно отнести как Десять заповедей Ветхого Завета (Книга Исход 20:2-17; Книга Второзаконие 5:6-21), так и любые иные запреты. Например, из строк Корана выводится запрет на изменение человеком внешности в случае, если это не продиктовано медицинскими соображениями или наличием явных врожденных или приобретенных недостатков: «Аллах проклял его (Сатану), и он сказал: «Я непременно заберу назначенную часть Твоих рабов. Я непременно введу их в заблуждение ... и прикажу им изменять творение Аллаха» (4:118-119). При том, что человек вправе овладеть этими навыками, он под страхом наказания Всевышнего не должен связывать свою профессиональную деятельность с изменением внешности людей, не имеющих медицинских проблем или явных недостатков.

<sup>42</sup> Библия. Книги Священного писания Ветхого и Нового завета. Канонические. С. 826.

<sup>43</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. С. 269.

<sup>44</sup> Понимая мотивацию работников-«вовлеченных в экономическое действие» (в терминологии М. Вебера), работодатель-«управляющий экономическими действиями» приобретает обширные возможности для принятия более эффективных решений. Утверждая, что работник, исповедующий ту или иную религию, может добросовестно выполнять трудовые обязанности и быть управляемым в интересах работодателя, а не в противоречии с ними, мы разделяем идею приверженцев экономической концепции исторической школы (Г. Шмоллера, В. Зомбарта, М. Вебера и др.) об иррациональном типе экономического поведения. В этих концепциях «человеку хозяйствующему» (в противоположность с «человеком экономическим» в классических экономических концепциях) свойственно далеко не одно стремление к материальной выгоде (уменьшению издержек, приращению прибыли), поскольку целью такого иррационального поведения может являться поддержание традиционного образа жизни, соблюдение моральных, национальных, религиозных, культурных установок, альтруизм и т.д. Этот вывод в равной степени касается и работников, руководствующихся первым видом религиозных норм и ставящих в качестве приоритета соблюдение религиозного образа жизни, возможно даже в ущерб, например, размеру заработка или повышению в

Ход и выводы этой части исследования для удобства восприятия представлены в приложении А к *диссертации*. Здесь же приведем замечание по поводу особенностей труда с точки зрения религиозного, верующего работника, сформулированное американским экономистом, философом Людвигом фон Мизесом: «Причиной, по которым человек преодолевает отрицательную полезность труда (отказывается от наслаждения свободным временем), может быть желание послужить Богу. Он жертвует досугом, чтобы угодить Богу и быть вознагражденным в загробной жизни вечным блаженством, а на протяжении земного пути высшим наслаждением, даруемым осознанием исполнения всех религиозных обязанностей». Такой труд (в числе других видов, выделяемых Л. Мизесом) затрачивается потому, что удовлетворение приносит сама по себе отрицательная полезность труда, а не ее продукты: «Этот тяжкий труд не с целью достижения какой-то цели в конце пути, а ради самого пути. Этот труд именуется *интровертным*, в некоторых случаях он может дать результаты в качестве побочного продукта, для достижения которых другие люди покорялись бы отрицательной полезности труда».<sup>45</sup>

Подводя промежуточный итог, отметим, что религиозные нормы являются одним из социальных регуляторов трудовых отношений. Систематизация религиозных норм позволяет выделить те из них, которые непосредственно регулируют трудовые отношения между работником и работодателем (в религиозных правовых системах это нормы так называемого канонического трудового права); нормы, которые оказывают влияние на содержание трудовых отношений, становясь основанием для индивидуализации различных условий труда в соответствии с религиозными потребностями работника; нормы-принципы о труде, формирующие этику труда, характерную для данного религиозного верования. Воздействие религиозных норм на трудовые отношения проявляется в наибольшей степени в случае, если одной из сторон является работник, соблюдающий религиозные нормы. При этом соблюдение религиозных норм – это поведение (деяния) человека, мотивированное религиозной верой и направленное на смысловое наполнение повседневной жизни; таким образом, понятие «работник, соблюдающий религиозные нормы» является более конкретным, узким по сравнению со сходными понятиями «религиозный» или «верующий» работник.

---

должности. В этой связи для работодателя может представлять ценность понимание разделяемых работником религиозных воззрений и приложение со своей стороны необременительных усилий к тому, чтобы позволить работнику совмещать труд и религию.

<sup>45</sup> Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. Челябинск, 2005. С. 548.

## **§ 1.2. Соблюдение работником религиозных норм и свобода совести, свобода вероисповедания**

Работник, соблюдающий религиозные нормы, реализовывает одновременно, главным образом, две конституционные свободы – свободу распоряжения в полной мере своей способностью к труду (ст. 37 Конституции РФ) и свободу совести и свободу вероисповедания (ст. 28).

Рассмотрим подробнее содержание ст. 28 Конституции РФ в ее системной взаимосвязи с другими конституционными положениями и историческим развитием закрепленных ею свобод в России. Она гарантирует каждому свободу совести, свободу 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. Свобода совести и свобода вероисповедания защищаются рядом других положений Конституции РФ, во-первых, находясь во взаимосвязи с принципом светскости государства (ст. 14) и принципом идеологического многообразия (ст. 13). Кроме того, в ст. 19 гарантируется равенство независимо от отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям; в ст. 29 – право на свободу мысли и слова и недопустимость быть принужденным к выражению своих мнений и убеждений и отказу от них; в ст. 30 – право на объединение и недопустимость принуждения к вступлению в какое-либо объединение или пребывание в нем. Одной из гарантий свободы совести и вероисповедания является право на замену гражданину РФ военной службы на альтернативную гражданскую службу в том случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы (ч. 3 ст. 59 Конституции).

Обращение к истории государственной политики в отношении религиозных (мировоззренческих) свобод (анализ проведен в приложении Б к диссертации) позволяет сформулировать несколько выводов, актуальных для оценки современного состояния и перспектив правового регулирования.

Либеральные правовые разработки в области вероисповедных прав человека в позднеимперский период в России опередили современную им государственную политику и нормотворческую практику. Эта политика, несмотря на некоторые уступки и послабления в сторону признания свободы совести, проводилась Российской империей как конфессиональным государством, стремившимся к сохранению господствующей религии. Тем не менее, даже те реформы, которые были проведены до 1917 года, обязаны своим появлением во многом трудам юристов, историков, теологов, изыскания которых сохраняют свою актуальность и сегодня. Отдельно отметим, что на всем протяжении российской политики до 1917 года прослеживается

понимание особенной взаимосвязи труда и религии, а именно влияния вероисповедания нанимателя на личность работника (и необходимость для государственной власти вводить определенные ограничения для «межконфессионального» найма православных работников).

Анализ истории российской правовой политики в отношении свободы совести и свободы вероисповедания позволяет констатировать отсутствие преемственности (главным образом, по простой причине невозможности) современных норм с предшествующим правовым регулированием. Потому справедливо утверждать и то, что существующая сегодня в Конституции РФ система вероисповедных свобод получила свое закрепление вынужденно (в силу недопустимости игнорирования общепризнанных прав человека основным законом страны) и не имеет в качестве своих источников материальные условия жизни общества, правосознание и правовую культуру. Отдельные исследователи высказывают позицию о фиктивности Конституции РФ: с момента принятия ее положения не соответствуют действительности, этот разрыв с течением времени лишь увеличивается, что, в частности, находит отражение в противоречивости практики реализации закрепленных в ней основных прав и свобод граждан.<sup>46</sup>

Вероятно, обозначенная выше вынужденность закрепления объясняет отмечаемое специалистами отсутствие в современном законодательстве концептуального единства, глубокой научной разработанности и, как следствие, необходимость разработки стратегии государственной политики в области религии.<sup>47</sup>

На пути поиска концептуального единства следует исходить из двух основных соображений. Первое из них состоит в практической невозможности внесения изменений в главы 1, 2, 9 Конституции РФ, характеризуемой в качестве одной из самых жестких в мире по процедуре внесения в нее изменений.<sup>48</sup> Из этого вытекает, что действующие формулировки статей представляют собой данность, которая и подлежит научному осмыслению и политико-правовому развитию в нормах федеральных законов. В научном осмыслении нуждаются *соотношение понятий свободы совести и свободы вероисповедания*, а также *содержание принципа светского государства*.

Второе соображение состоит в категоризации конституционных прав и свобод с точки зрения того, как формулируются составляющие их правомочия, каковы *способы их реализации и источники наполнения их реальным содержанием*. От отнесения свободы совести и свободы

---

<sup>46</sup> Лукьянова Е.А. Некоторые проблемы Конституции Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2007. № 15. С. 6-7.

<sup>47</sup> Судакова С. В. К вопросу о достоинствах и недостатках действующего Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Конституционализм и государственное устройство. 2020. № 1 (17). С. 20.

<sup>48</sup> Белкин А.А. Пересмотр конституции (теоретические аспекты) // Правоведение. 1995. № 1. С. 73-94; Миронов О.О. Конституция не может быть неизменной // Государство и право. 1998. № 4. С. 5-9; Мухачев И. Является ли повышенная жесткость Конституции залогом ее стабильности? // Право и жизнь. 1998. № 3. С. 3-7.

вероисповедания к той или иной категории будет зависеть выбор средств для преодоления недостатков их конституционных формулировок.

### *Соотношение понятий свободы совести и свободы вероисповедания*

Эта проблема становилась предметом спора в доктрине, сопровождавшей реформирование законодательства в Российской империи в начале XX в.: часть ученых высказывалась за богословское истолкование терминов, другая – за описание понятий юридическим языком.<sup>49</sup>

В современной Конституции РФ был поддержан юридико-правовой подход к определению этих понятий, но от этого их соотношение не прояснилось. Не прибавляет ясности и Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях».<sup>50</sup> В ст. 3 речь идет о праве на *свободу совести и свободу вероисповедания*,<sup>51</sup> в том числе праве исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, совершать богослужения, другие религиозные обряды и церемонии, осуществлять обучение религии и религиозное воспитание, свободно выбирать и менять, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними, в том числе создавая религиозные объединения.

Одни правоведаы полагают, что формулировка ст. 28 Конституции РФ подтверждает тождественность двух свобод (совести и вероисповедания), являющихся единым правовым институтом.<sup>52</sup> «Свобода совести и вероисповедания – право человека как быть атеистом, т.е. не верить в Бога, так и верить в Бога в соответствии с учением той или иной свободно выбранной им религии (вероисповедания)».<sup>53</sup> «Возможность самостоятельно... формировать собственные нравственные суждения, действовать в соответствии со своими убеждениями (светского или религиозного характера)».<sup>54</sup> Противоположная и преобладающая точка зрения (в теории права и в правовых системах других государств)<sup>55</sup> состоит в том, что свобода совести соотносится со

<sup>49</sup> Михайлов А.Ю. Концепт «свобода совести» в религиозно-общественной мысли России второй половины XIX – XX вв.: богословская и юридическая интерпретация // Православный Собеседник: Альманах Казанской духовной семинарии. 2006. № 1 (11). Ч. II. Церковная история. С. 172.

<sup>50</sup> СЗ. 1997. № 39. Ст. 4465.

<sup>51</sup> Различия в употреблении терминов объяснимы редакционными погрешностями, а не концептуальными соображениями: предшествующий Закон РСФСР от 25.12.1990 г. носил название «О свободе вероисповеданий», хотя Конституция РСФСР 1978 г. в редакции от 15.12.1990 г. уже гарантировала свободу совести и вероисповеданий (как и Конституция РФ).

<sup>52</sup> Комментарий к Конституции Российской Федерации / Отв. ред. Л.А. Окуньков. М., 1996. С. 110-111; Осин И. В. Свобода совести как субъективное право // Конституционное и муниципальное право. 2008. № 23. С. 26-28 и другие.

<sup>53</sup> Баглай М.В., Туманов В.А. Малая энциклопедия конституционного права. М., 1998. С. 414.

<sup>54</sup> Конституционные права России: дела и решения / Отв. ред. А. Шайо. М., 2002. С. 94.

<sup>55</sup> В международно-правовых актах понятия свобода совести и свобода религии не смешиваются и используются как самостоятельные: ст. 18 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.; ст. 18 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г.; ст. 9 Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 9 ноября 1950 г. и др.



свободой вероисповедания как род и вид, как целое и часть. Свобода совести имеет два аспекта: 1) свобода морально-этических воззрений человека (что считать добром и злом и т.д.); 2) внутренняя (духовная) возможность человека выбрать себе соответствующий этим воззрениям идеал и поклоняться ему. Свобода вероисповедания представляет собой возможность верить в существование такого идеала не в виде кого-то из окружающих, а в виде необычного (божественного) существа. Свобода вероисповедания – это элемент свободы совести, поскольку к свободе вероисповедания относятся свобода выбора религии и свобода отправления религиозных обрядов.<sup>56</sup>

Статья 28 Конституции РФ, действительно, рассматривает две свободы как единое целое, наполненное одним содержанием. Однако в пользу того, что понятие «свобода совести» шире понятия «свобода вероисповедания» свидетельствует положение, согласно которому свобода совести и вероисповедания включает в себя не только религиозные, но и «иные убеждения».

«Иные убеждения», составляющие содержание свободы совести, с которыми сообразуется человек, могут иметь не только религиозную почву, но и иную, в том числе атеистическую.<sup>57</sup> Под ними следует понимать не любые, а лишь *мировоззренческие убеждения*, не ограниченные исключительно конфессиональной или атеистической идеологией, но непременно связанные с религией, ее защитой, отрицанием или игнорированием.<sup>58</sup> Любые политические, научные и иные убеждения следует отделять от религиозных (атеистических): в то время, как первые защищаются положениями ст. 29 (о свободе мысли и слова и свободе выражения мнений и убеждений), вторые – положениями ст. 28.

Однако дальше возникает сложность с установлением того, что считать религией и иными убеждениями, подлежащими защите положениями ст. 28. В контексте исследуемой в диссертации проблемы от ответа на данный вопрос зависит, подлежат ли удовлетворению притязания работника на создание условий для соблюдения религиозных норм и на что ориентироваться правоприменителям при оценке обоснованности притязаний.

Для этого необходимо установить, зависит ли предоставление защиты религии и иным убеждениям: 1) от их институционализации, т.е. возможно ли признать религией и иным

---

<sup>56</sup> Авакьян С.А. Свобода вероисповедания как конституционно-правовой институт // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. 1999. № 1. С. 9; Вишнякова И.Н. Конституционно-правовое регулирование свободы вероисповедания / Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000. С. 5; Придворов Н.А., Тихонова Е.В. Институт свободы совести и свободы вероисповедания в праве современной России. М., 2007. С. 24-25.

<sup>57</sup> «Свобода совести не связана ни с верой, ни с неверием, она не ставит себе своей задачей, подобно вере, потустороннее спасение человека и не преследует, по примеру свободной мысли, научную истину... На ее обязанности лежит создание и поддержание в обществе такого положения вещей, чтобы каждый индивидуум мог стремиться к двум вышеуказанным конечным идеалам, не встречаясь с тем, чтобы другие люди, каждый в отдельности, или объединенные по группам, или, наконец, обезличенные в высшем коллективе, именуемом Государством, могли бы ставить ему, индивидууму, малейшее препятствие или причинять малейший ущерб» // Руффини Ф. Религиозная свобода: история идеи. С. 23.

<sup>58</sup> Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М., 2010. С. 305.

убеждением то, что исповедуется одним человеком; 2) от степени распространенности, известности, от общепризнанности или «официальности» – если речь идет о вероисповедании группы людей.

1) Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» вслед за Конституцией РФ предусматривает право исповедовать (или не исповедовать) религию *индивидуально или совместно*, предусматривая для второго случая определенные организационно-правовые формы (религиозные организации, религиозные группы). С одной стороны, это означает, что человек вправе выбрать и исповедовать религию, не будучи при этом «прикрепленным» к какой-либо организации или группе, но, с другой стороны, в законодательстве отсутствует указание и на то, что исповедуемая индивидуально религия должна иметь какое-либо распространение и известность. Это означает, что на первый вопрос придется ответить отрицательно: предоставление защиты по ст. 28 Конституции РФ не зависит от институционализации религии и иного убеждения, а значит, таковыми должно признаваться даже то, что исповедуется одним человеком. История возникновения мировых религий не позволяет ответить на этот вопрос иным образом.

Общественные интересы и нравственность в таком случае будут защищены всей совокупностью запретов, содержащихся в Уголовном кодексе РФ, Кодексе об административных правонарушениях РФ. Дело в том, что Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» связывает понятие распространения веры только с ее совместным, коллективным исповеданием, к которому предъявляется требование об объединении и тому же самому общеправовому запрету осуществлять деятельность, противоречащую закону.

2) Отвечая на второй вопрос, проанализируем порядок создания религиозных объединений. В ст. 7, 9 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях» предусматривается объединение лиц:

– в религиозную группу, которая не приобретает правоспособность юридического лица и регистрируется в уведомительном порядке.

В уведомлении о начале деятельности религиозной группы указываются сведения об основах вероисповедания, о местах совершения богослужений и некоторая организационная информация. При этом религиозным группам предоставлено право совершать богослужения, другие религиозные обряды и церемонии, а также осуществлять обучение религии и религиозное воспитание своих последователей;

– в религиозную организацию, приобретающую правоспособность юридического лица и регистрируемую в разрешительном порядке.

Принятие уведомлений от религиозных групп и регистрация религиозных организаций входят в полномочия Министерства юстиции РФ, согласно Указу Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации».<sup>59</sup>

Особо обращает на себя внимание следующее обстоятельство. При принятии решения о регистрации религиозных организаций Минюст РФ в установленных случаях вправе инициировать *религиоведческую экспертизу* представленных в заявлении о регистрации сведений об основах вероучения и практики; в задачи экспертизы входит определение религиозного характера организации, проверка и оценка достоверности сведений.<sup>60</sup>

При включении в реестр религиозных групп управление Минюста РФ лишь принимает уведомление о начале деятельности группы (содержащее сведения об основах вероучения),<sup>61</sup> направляя ответное уведомление о включении в ведомственный реестр, т.е. оценка основ вероучения, их религиозного характера не производится. На практике это уже привело к существованию в России религиозных групп «нетрадиционных» вероисповеданий. Религиозная группа «Русская Пастафарианская Церковь Макаронного Пастриархата» зарегистрирована 23 декабря 2016 г. в Главном управлении Минюста РФ по городу Москве.<sup>62</sup> Согласно сообщениям СМИ, Главное управление Минюста РФ по Нижегородской области внесло 14 апреля 2017 г. религиозную группу «Церковь Летающего Макаронного Монстра» в ведомственный реестр Главного управления.<sup>63</sup>

Надо отметить, что подобный широкий подход к тому, что признавать религиозным верованием и иным убеждением, полностью укладывается в концепцию, сформированную практикой Европейского суда по правам человека. ЕСПЧ не устанавливал в своих многочисленных решениях закрытого перечня религий, опираясь на необходимость обеспечить подлинный религиозный и мировоззренческий плюрализм; свобода совести и свобода вероисповедания исключают любое усмотрение со стороны государства в установлении того, являются ли религиозное верование, убеждение и средства их выражения законными.<sup>64</sup> Это означает, что под защиту ст. 9 Конвенции о защите прав человека и основных свобод подпадают любые манифестируемые религии и верования (например, из позиций ЕСПЧ – друидизм,

---

<sup>59</sup> СЗ. 2004. № 42. Ст. 4108.

<sup>60</sup> Порядок проведения государственной религиоведческой экспертизы, утвержденный Приказом Минюста РФ от 18 февраля 2009 г. № 53 «О государственной религиоведческой экспертизе» // РГ. 13.03.2009. № 43.

<sup>61</sup> Приказ Министерства юстиции РФ от 5 октября 2015 г. № 234 «Об утверждении формы уведомления о начале деятельности религиозной группы» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 30.11.2015. № 48.

<sup>62</sup> Русская Пастафарианская Церковь Макаронного Пастриархата. Официальный сайт // URL: <https://www.rpcmp.ru/> (дата обращения: 12.07.2020).

<sup>63</sup> Минюст внес в реестр нижегородскую Церковь Летающего Макаронного Монстра // URL: <https://m.polit.ru/news/2017/04/27/pastafarian/> (дата обращения: 12.07.2020).

<sup>64</sup> Anagnostou D., Psychogiopoulou E. The European Court of Human Rights and the rights of marginalised individual ls and minorities in national context. Leiden, Boston, 2010. С. 200-201.

пацифизм, веганизм, кришнаизм, саентология и иные).<sup>65</sup> С другой стороны, столь широкое понимание религии и верований связано с особенностями юридической техники, использованной в Конвенции: ст. 9 посвящена праву на свободу мысли, совести и религии, однако в отношении систем ценностей (друидизм, пацифизм и др.) она защищает только *forum internum*, внутренний аспект (веру человека); ситуации неправомерного вмешательства в *forum externum*, публичное обнаружение человеком своих мыслей или выражение убеждений должны оцениваться с точки зрения других статей Конвенции – соблюдения свободы выражения мнения (ст. 10) или права на свободу собраний и объединений (ст. 11).<sup>66</sup>

Европейская комиссия за демократию через право (Венецианская комиссия) отметила: в регионе ОБСЕ достигнут широкий консенсус относительно пределов права на свободу религии и убеждений, сформулированного в соответствующих правозащитных инструментах... понятия «религии или убеждений» необязательно относятся к практике религии или убеждений, существующих только в рамках формальных духовных институтов».<sup>67</sup>

Такая позиция вызывает определенное недоумение, поскольку не учитывает, по меньшей мере, что под видом «нетрадиционных» религиозных организаций могут осуществлять (и осуществляют) свою деятельность мошеннические секты, организации политического и религиозного экстремизма. Контроль над их деятельностью (предварительный и последующий вплоть до запрета деятельности) не может составлять противоречие принципу светского государства и незаконное вмешательство государства в дела религиозных организаций, поскольку речь в таких случаях будет идти о защите прав и свобод граждан, национальном суверенитете и безопасности.

Отдельные европейские государства не склонны придерживаться такого же широкого подхода. В пояснительной записке к британскому Закону о равенстве 2010 года к защищаемым религии и убеждениям предъявляются обоснованные требования: религия должна иметь четкую структуру и систему верований, а философское убеждение должно быть подлинным; они должны формировать представления человека о важных и существенных аспектах человеческой жизни и поведения, а не основываться на его личном мнении; религия или убеждение должны иметь определенную степень серьезности, целостности, важности, заслуживать уважения в обществе,

---

<sup>65</sup> Chappell v. United Kingdom, application no. 12587/86, judgement 14.07.1987 // European Court of Human Rights. URL: <http://echr.ketse.com/doc/12587.86-en-19870714/view/> (дата обращения: 17.08.2021); Arrowsmith v. United Kingdom, application no. 7050/75, judgement 19.12.1978 // British and Irish Legal Information Institute. URL: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/1978/7.html> (дата обращения: 17.08.2020); Church of X. v. United Kingdom. App. No 7552/09 // URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-141369&filename=001-141369.pdf&TID=radwvbozbc> (дата обращения: 17.08.2020) и другие.

<sup>66</sup> Мердок Дж. Защита права на свободу мысли, совести и религии в рамках Европейской конвенции о защите прав человека. Серия пособий Совета Европы. Воронеж, 2014. С. 26.

<sup>67</sup> Руководство по европейскому антидискриминационному праву // European Union Agency for Fundamental Rights. Июль 2010. URL: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_ru.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ru.pdf) (дата обращения: 3.07.2021).

быть совместимыми с человеческим достоинством и не вступать в противоречие с основными правами других людей. В числе таких религий и убеждений в пояснительной записке указаны бахаизм, буддизм, христианство, индуизм, ислам, джайнизм, иудаизм, растафарианство, сикхизм, зороастризм.<sup>68</sup>

Итак, положения ст. 28 Конституции РФ, получившие развитие в действующем законодательстве, предоставляют защиту любым религиозным и нерелигиозным верованиям и иным убеждениям, в том числе исповедуемым единственным последователем, вне зависимости от их распространенности и общепризнанности на каком-либо уровне.

Правовая и нравственная оценка этой констатации выходит за рамки данного исследования,<sup>69</sup> а для его дальнейшего хода означает, что при предоставлении работодателем возможностей для удовлетворения работником религиозных потребностей право инициировать изменение условий труда должно быть предоставлено любому работнику, заявившему о наличии у него любого религиозного или иного убеждения.

#### *Содержание принципа светского государства*

Согласно ст. 14 Конституции РФ, Российская Федерация – светское государство. Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. Религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом.

Статья 4 Федерального закона «О свободе совести и религиозных объединениях» развивает эти положения, устанавливая, например, что государство не вмешивается в определение гражданином своего отношения к религии; государство обеспечивает светский характер образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

Деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления не сопровождается публичными религиозными обрядами и церемониями. Должностные лица органов государственной власти, других государственных органов и органов местного самоуправления, а также военнослужащие не вправе использовать свое служебное положение для формирования того или иного отношения к религии. Согласно ч. 3 ст. 6 Закона, создание религиозных объединений в органах государственной власти, других государственных органах, государственных учреждениях и органах местного самоуправления, воинских частях, государственных и муниципальных организациях запрещается.

---

<sup>68</sup> Equality Act 2010. UK Public General Acts // The National Archives. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата обращения: 1.03.2021).

<sup>69</sup> Автор диссертации придерживается точки зрения, сходной с высказанной А.М. Осавелюком: «подобное равноправие безнравственно». Обоснование позиции приведено в статье: Осавелюк А.М. Размышления о светском государстве (в свете изменений 2020 г. в Конституции России) // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 8. С. 32-42.

Как видно, принцип светскости государства в большей степени опосредует отношения публичной власти с религиозными институтами, а не с отдельными гражданами. Однако публичная власть всегда реализуется людьми, которые одновременно не лишены свободы совести и свободы вероисповедания.

В контексте данного исследования нас интересует вопрос о том, означает ли принцип светскости обязанность государства обеспечивать религиозную и мировоззренческую нейтральность всего того, что исходит от него через его агентов (государственных и муниципальных служащих или работников государственных и муниципальных учреждений).

Допустим, мы исключаем ситуации прямо запрещенных законом сопровождения деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления публичными религиозными обрядами и церемониями и использования должностными лицами служебного положения для формирования того или иного отношения к религии. Но это исключение, тем не менее, не позволяет однозначно ответить на вопрос о том, что делать с оставшимися за его пределами явлениями (например, вправе ли должностное лицо демонстрировать свою приверженность какой-либо религии, убеждению или вправе ли преподаватель образовательного учреждения (врач государственной поликлиники, воспитательного муниципального детского сада, сотрудник государственного центра занятости населения и т.д.) в своем внешнем облике на рабочем месте использовать религиозную символику или одежду).

Для начала установим возможные подходы к самому понятию светскости (или иначе секулярности). Современный философ А.В. Щипков приводит несколько тезисов о ней, заслуживающих учета в правовом осмыслении принципа светскости государства:<sup>70</sup>

1. Светскость не монолитна, на деле существует множество ее разновидностей (например, контррелигиозная, безрелигиозная, арелигиозная и др.)<sup>71</sup>

2. Светскость не антирелигиозна: принцип светскости не означает и не должен означать отделения религии от государства в большей степени, чем отделение атеизма или агностицизма. Светское государство не направлено против религии, оно только лишает ее государственного характера, создает условия для беспрепятственного осуществления свободы совести.<sup>72</sup>

3. Светскость и религиозность не могут быть критериями социальной или культурной «полноценности» и включаться в классическую дихотомию «современное-традиционное».<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Щипков А.В. Вопросы идеологии. М., 2018. С. 104-106.

<sup>71</sup> Подробнее о трактовках светскости: Яхьяев М.Я., Камышова Е.Г. Светское и религиозное в современном обществе // Исламоведение. 2011. № 2. С. 92-93.

<sup>72</sup> Мартышин О. В. К дискуссии о светском государстве в Российской Федерации // Государство и право. 2019. № 3. С. 84.

<sup>73</sup> Примером такого понимания светскости служит позиция, со всей ясностью противопоставляющая вероисповедание и развитие личности, сформулированная Верховным судом РФ по делу «мусульманских» школьников в Мордовии: «Законодательство, закрепляя принцип светского образования, не предусматривает

4. Светскость идеологична. В качестве примера идеи, высказанной и проводимой на высшем государственном уровне, приведем слова Президента РФ: «Сохранять светский характер нашего государства, не допуская огосударствления церковной жизни; мы должны уйти от вульгарного примитивного понимания светскости... православию и другим конфессиям необходимо дать возможность полноценного служения в таких важнейших сферах, как поддержка семьи и материнства, воспитание и образование детей, молодежная политика, решение социальных проблем, ... укрепление патриотического духа вооруженных сил».<sup>74</sup>

В свете поправок в Конституцию РФ, вступивших в силу в 2020 году, с новой силой развернулась дискуссия о том, не возвращается ли Россия к конфессионистическим традициям, стремясь возродить идеологию православия (и религии вообще) как опоры для принятия политических решений и формирования общественного отношения к ним.

В текст Основного закона была внесена ч. 2 ст. 67.1, согласно которой Российская Федерация, объединенная тысячелетней историей, сохраняя память предков, передавших нам идеалы и веру в Бога, а также преемственность в развитии Российского государства, признает исторически сложившееся государственное единство.

Одна часть правоведов констатирует наступивший дисбаланс между конституционными ценностями светского государства и свободы вероисповедания и свободы совести. Упоминание Бога в Основном законе и отнесение всех граждан к числу верующих нарушает ст. 14, 19 и 28 Конституции РФ: формулировка создает презумпцию того, что каждый гражданин России верит (или должен верить) в Бога, и свою очередь, способна поставить граждан в неравное положение в зависимости от наличия этой веры.<sup>75</sup>

Мнения во второй позиции сходятся в том, что поправка в ч. 2 ст. 67.1 лишь засвидетельствовала сложившееся в России постсекулярное общество, которое продолжает быть светским, но стремится к учету социальных функций религии и признаёт значимость религиозных институтов;<sup>76</sup> способна послужить более эффективному правовому регулированию

---

возможность граждан реализовывать свое право исповедовать религию и действовать сообразно своему вероисповеданию в государственных и муниципальных учреждениях, осуществляющих общеобразовательную деятельность, целью которой является развитие личности, приобретение в процессе освоения общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования (Определение Верховного суда РФ от 11.02.2015 г. № 15-АПГ14-11 // СПС «Консультант-ПЛЮС».).

<sup>74</sup> Владимир Путин: «Мы должны уйти от вульгарного примитивного понимания светскости» // «Коммерсантъ» от 01.02.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2119200> (дата обращения: 2.05.2020).

<sup>75</sup> Носкова К. Поправка в Конституцию об указании веры в Бога как косвенный отказ от светского государства // Научные исследования молодых ученых. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. С. 108.

<sup>76</sup> Астапов С.Н. Бога – в Конституцию: о специфике постсекулярного общества в России // Религия и общество – 14. Сборник научных статей XIV Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией В.В. Старостенко, О.В. Дьяченко. Могилев: Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова, 2020. С. 34.

религиозных прав и свобод и упорядочению государственно-конфессиональных отношений.<sup>77</sup> Ряд исследователей оценили формулировку о вере в Бога как восстановление исторической справедливости: благодаря ей установлен базовый мировоззренческий ориентир, который был когда-то утрачен и которого стране не хватало;<sup>78</sup> благодаря ней будет нейтрализован сохранившийся в ст. 28 Конституции РФ атеизм советского прошлого и будет исправлено искаженное представление о светском государстве через признаки права вне всякой связи с нравственностью.<sup>79</sup>

Мы склонны разделять вторую позицию, руководствуясь правилами языкового толкования.<sup>80</sup> Если при буквальном толковании нормы ч. 2 ст. 67.1 исключить из нее причастный и деепричастный обороты, то остается фраза «Российская Федерация признает исторически сложившееся государственное единство». Цели такого признания, сделанного именно в Основном законе, – укрепление национального самосознания, а через него, суверенитета и федерализма; введение идеи единства в качестве константы государственной политики на многие годы вперед; воспрепятствование развитию любых центробежных сил в целостном государстве.

Суммируя вышесказанное, приходим к выводу, что содержание ч. 2 ст. 67.1 не устанавливает новых основ светскости или религиозности государства, не принуждает граждан к вере в Бога и, тем более, не расставляет приоритеты между религиями, а формирует концепцию определенной государственной политики (цель), определяя при этом некоторые ее опорные точки, включая религию.

К сходным выводам пришел Конституционный Суд РФ в своем Заключении «О соответствии положениям глав 1, 2 и 9 Конституции Российской Федерации не вступивших в силу положений Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти», а также о соответствии Конституции Российской Федерации порядка вступления в силу статьи 1 данного Закона в связи с запросом Президента Российской Федерации» от 16 марта 2020 г.:

<sup>77</sup> Овчинников А.И., Нефедовский Г.В. Взаимоотношения Церкви и государства в свете конституционной поправки с упоминанием о «вере в Бога» // Административное и муниципальное право. 2020. № 5. С. 23

<sup>78</sup> Пряхин В.Ф. О Боге, о душе, коронавирусе и конституции. Философские заметки политолога // Евразийский Союз: вопросы международных отношений. 2020. Т. 9. № 1. С. 13-21.

<sup>79</sup> Осавелюк А.М. Размышления о светском государстве (в свете изменений 2020 г. в Конституции России) // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 8. С. 36.

<sup>80</sup> См. также: Ногайлиева Ф.К. Вера в бога: поправки в Конституцию Российской Федерации // В книге: Духовно-нравственные аспекты формирования гражданственности. коллективная монография (по материалам Всероссийской научно-практической конференции). Под общей редакцией А.А. Лисенковой, М.Г. Писманика, П.Ф. Сироткина, А.А. Субботиной. Пермь, 2021. С. 260-269; Ногайлиева Ф.К. Толкование ч. 2 ст. 67.1 Конституции РФ в контексте правового регулирования трудовых отношений // В сборнике: Толкование правовых актов (теоретико-правовой, конституционно-правовой, гражданско-правовой и трудо-правовой аспекты). Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. Симферополь, 2021. С. 35-42.



«Включение в текст Конституции РФ указания на веру в Бога не сопряжено с конфессиональной принадлежностью, не объявляет наличие тех или иных религиозных убеждений обязательным в РФ, не ставит граждан в неравное положение в зависимости от наличия такой веры и ее конкретной направленности и призвано лишь подчеркнуть необходимость учета при осуществлении государственной политики той исторически значимой социально-культурной роли, которую религиозная составляющая сыграла в становлении и развитии российской государственности».

Приведенные суждения позволяют предположить, что роль, отводимая современным российским государством религии и нравственности в государственной политике, позволяет его служащим и другим функционерам обнародовать свою религиозную принадлежность, в том числе соблюдая религиозные нормы. Это предположение подкрепляется реалиями общественно-политической жизни государственных органов, отдельных должностных лиц.<sup>81</sup> Подробный анализ возможностей и ограничений соблюдения религиозных норм государственными служащими и работниками публичных учреждений произведен в § 3.1 в разделе об особенностях трудовых правоотношений с различными работодателями работника, соблюдающего религиозные нормы.

#### *Правомочия, составляющие содержание свободы совести и свободы вероисповедания*

Тенденцией последних двух десятилетий является более детальное и полное раскрытие правомочий религиозных свобод в международно-правовых актах, а также расширение границ религиозной свободы. Обратимся, например, к ст. 6 Декларации о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений 1981 г., где выделено

<sup>81</sup> *Ношение должностными лицами религиозных символов:*

Помогает ли министру Котюкову развивать науку и образование его украшение на руке // Online812.21.08.2019. URL: <https://online812.ru/2019/08/21/112772/> (дата обращения: 21.08.2021).

*Наличие в государственных органах и учреждениях культовых объектов (домовых церквей), духовных покровителей:* Счетная палата заручилась поддержкой РПЦ в борьбе с коррупцией // Право.RU. 24.07.2015. URL: <https://pravo.ru/news/view/120559/> (дата обращения: 13.08.2020); Патриарх Кирилл по просьбе Бастрыкина определил духовного покровителя СКР // Право.RU. 16.08.2016. URL: <https://pravo.ru/news/view/132582/> (дата обращения: 13.08.2020); О резиденции Конституционного Суда Российской Федерации // Конституционный Суд РФ. URL: <http://ksrf.ru/ru/Info/History/Pages/resience.aspx> (дата обращения: 13.08.2020); Храмы // Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации. URL: <https://www.sechenov.ru/univers/church/> (дата обращения: 13.08.2020); Университетский храм. Расписание богослужений // Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. URL: <https://www.gur.ru/studlife/hram/> (дата обращения: 13.08.2020).

*Участие должностных лиц в религиозных обрядах (богослужениях):*

Путин принял участие в освящении закладного камня главного военного храма // РИА Новости. 19.09.2018. URL: <https://ria.ru/20180919/1528909461.html> (дата обращения: 19.09.2020); Путин и Медведев посетили пасхальное богослужение в храме Христа Спасителя // Коммерсантъ. 28.04.2019. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3959932> (дата обращения: 28.04.2021); Ректор СПбГУ и спикер городского парламента возглавили многотысячный крестный ход // ZNAK. 12.09.2019. URL: [https://www.znak.com/2019-09-12/rektor\\_spbg\\_u\\_i\\_spiker\\_gorodskogo\\_parlamenta\\_vozglavili\\_mnogotysyachnyy\\_krestnyy\\_hod](https://www.znak.com/2019-09-12/rektor_spbg_u_i_spiker_gorodskogo_parlamenta_vozglavili_mnogotysyachnyy_krestnyy_hod) (дата обращения: 12.09.2021).

самостоятельное право соблюдать дни отдыха и отмечать праздники и отправлять обряды в соответствии с предписаниями религии и убеждениями.<sup>82</sup>

В качестве закономерностей и тенденций развития правового статуса личности отмечается расширение социального содержания прав, свобод и законных интересов, наполнение их более глубоким материальным содержанием, *сопровожаемое расширением и дополнением прав, свобод новыми правомочиями.*<sup>83</sup>

При этом основные права и свободы личности могут определяться конституцией государства различным образом:

1) содержание раскрывается через формально определенные правомочия личности, при этом реализация одного правомочия дополняется последовательной реализацией других правомочий (например, свобода совести, свобода вероисповедания);

2) содержание определяется через установление целей и других дополнительных критериев их использования и которые не содержат формально определенных правомочий (например, свобода мысли, свобода слова);

3) конституционные права на личные блага – жизнь, достоинство личности, свободу и личную неприкосновенность, неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны, защита своей чести и доброго имени, национальная принадлежность. Личность непосредственно пользуется благом, которое неотделимо от нее. Главное в осуществлении этого вида конституционных прав и свобод – защита личных благ от посягательств со стороны других.<sup>84</sup>

Содержание свободы совести и свободы вероисповедания складывается из правомочий 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. То есть решение гражданина реализовать свою свободу вероисповедания порождает реализацию правомочий выбора формы исповедания (индивидуально или совместно с другими), выбора и смены религии, действия в соответствии с ее канонами.

В доктрине есть и иное деление правомочий свободы вероисповедания: 1) абсолютное право («внутренний аспект») – свобода верить, исповедовать, мыслить (свобода веры, по М.А. Рейснеру, которая не может быть нарушена по определению); 2) квалифицированное право («внешний аспект») – право демонстрировать, проявлять следование религиозным нормам и

---

<sup>82</sup> Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений. Принята резолюцией 36/55 Генеральной Ассамблеи ООН от 25 ноября 1981 года // Организация Объединенных Наций. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/relintol.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/relintol.shtml) (дата обращения: 12.06.2016).

<sup>83</sup> Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М., 2008. С. 38.

<sup>84</sup> Там же. С. 268-269.

право исповедовать религию совместно с кем-то; 3) свобода от дискриминационных действий по признаку религии.<sup>85</sup>

Так или иначе, наибольшую свободу выбора и усмотрения субъекту предоставляет *правомочие действовать в соответствии с религиозными убеждениями*, а наряду с этим и наибольшее количество вопросов о том, какие это могут быть действия, какие есть пределы и ограничения их реализации.

Свобода совести, свобода вероисповедания получили конкретизацию в законодательстве, главным образом, в Федеральном законе «О свободе совести и о религиозных объединениях». Название закона и его содержание отражают в большей степени реализацию коллективного компонента реализации правомочий свободы совести, свободы вероисповедания, а также процедурные вопросы деятельности религиозных объединений.

В этом законе почти отсутствуют какие-либо положения, конкретизирующие индивидуальные правомочия свободы совести, свободы вероисповедания. Такое положение можно оценивать как обоснованное, поскольку регламентирующее вторжение государства и создаваемых государством норм в дела человеческой совести и духовной жизни недопустимо.<sup>86</sup> Отсутствие конкретизации в отраслевом законодательстве содержания конституционных прав и свобод личности не может становиться основанием для отказа в защите действий, направленных на их реализацию; при этом границы свободы личности определяются правами и свободами других лиц и, в свою очередь, *объективными закономерностями развития общества и спецификой правовых отношений*, в которых личность стремится реализовать свои правомочия.<sup>87</sup>

Что касается *специфики трудовых правоотношений* в контексте реализации правомочий свободы совести и свободы вероисповедания, то в § 3.1 диссертации приведены рассуждения о взаимосвязи предмета трудового договора и духовности работника. Здесь же кратко отметим, что само по себе наличие у лица правового статуса работника или соискателя работы не может указывать на невозможность или ограничивать возможности реализации свободы совести, свободы вероисповедания. Данные конституционные свободы не антагонистичны, между ними отсутствует конкуренция. Более того, дозволение со стороны работодателей работникам иметь и удовлетворять свои духовные потребности, соблюдать религиозные нормы все чаще становится

---

<sup>85</sup> Allen Q. R., Beale. A., Crasnow R. Employment law and human rights. Oxford, 2007. С. 220.

<sup>86</sup> Вовк Д.А., Погребняк С.П., Уварова Е.А. Верховенство права и религиозная свобода: проблемы равенства // Известия вузов. Правоведение. 2015. № 6. С. 110; Маркова Е.Н. О (не)возможности ограничения внутренней свободы религии (*forum internum*) // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 10. С. 29, 32.

<sup>87</sup> Вовк Д.А., Погребняк С.П., Уварова Е.А. Верховенство права и религиозная свобода: проблемы равенства. С. 112. В Обзоре судебной практики ЕСПЧ отмечается, что ст. 9 Европейской конвенции по правам человека защищает *внутренний мир личности*, а не любое общественное поведение, которое диктуется религиозными и философскими убеждениями: именно поэтому такое поведение должно соответствовать основному законодательству (Пишон (Pichon) и Сажу (Sajous) против Франции (решение), № 49853/99, ЕСПЧ 2001 - X) // Обзор судебной практики ЕСПЧ по вопросу свободы вероисповедания // Совет Европы. 2013. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/51f112ce0.pdf> (дата обращения: 20.07.2021).

одной из частей концепций управления персоналом и многих бизнес-стратегий. Исследования неоднократно выявляли полезные эффекты духовной практики работников (различных категорий) для разных сторон деятельности работодателя.<sup>88</sup> Сходная идея о том, что удовлетворение работником духовных потребностей (в том числе с их практикой на рабочем месте, в рабочее время) приносит косвенную пользу и работодателю, обосновывается в концепции баланса между работой и личной жизнью (work-life balance).

### § 1.3. Дискриминация и дифференциация в сфере общественного труда

Исследование общеправового понятия дискриминации и понятия дискриминации в трудовом праве выходит за пределы данной диссертации. Но проблема, поставленная в ней, определяет потребность охарактеризовать эти понятия и отграничить от смежного понятия дифференциации правового регулирования труда.

Отметим вначале, что феномен различения людей в зависимости от тех или иных характеристик, установление ограничивающих или запрещающих режимов для разных социальных групп сопровождают человеческую цивилизацию, пожалуй, на протяжении всей ее истории. Противостоящая этому феномену идея равенства в правах, зародившись в античных демократиях применительно к гражданам полисов, получила продолжение в антропоцентрической идеологии Возрождения и затем в либеральной идеологии XVIII в. Сегодня идея о равном наделении каждого человека правами и свободами, вобрав в себя многовековой опыт человечества, является фундаментом правовых систем цивилизованных государств. Что касается закрепления идеи о недопустимости дискриминации<sup>89</sup> в актах международного права, то его следует искать в преамбуле Устава ООН, основанного на принципе

<sup>88</sup> Почему сотрудники должны реализовывать личные цели во время работы? Исследование McKinsey // Reminder. 4.09.2020. URL: <https://reminder.media/post/lichnaya-tsel-pomozhet-vam-i-vashim-rabotnikam-byt-effektivnee-vot-kak-ee-nayti> (дата обращения: 4.09.2021); Rhodes K. Six Components of a Model for Workplace Spirituality // Graziadio Business Review. 2006. Volume 9. Issue 2. URL: <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/six-components-of-a-model-for-workplace-spirituality/> (дата обращения: 8.10.2021); Troostwijk C.D. Religious activism in the global economy. Promoting, reforming, or resisting neoliberal globalization? // Journal of Management Spirituality and Religion. 2017. Volume 14. Issue 4. URL: [https://www.researchgate.net/publication/320380630\\_Religious\\_activism\\_in\\_the\\_global\\_economy\\_Promoting\\_reforming\\_or\\_resisting\\_neoliberal\\_globalization](https://www.researchgate.net/publication/320380630_Religious_activism_in_the_global_economy_Promoting_reforming_or_resisting_neoliberal_globalization) (дата обращения: 3.03.2021); McGhee P., Grant P. The transcendent influence of spirituality on ethical action in organizations // Journal of Management Spirituality and Religion. 2016. Volume 14. Issue 2. URL: [https://www.researchgate.net/publication/311914380\\_The\\_transcendent\\_influence\\_of\\_spirituality\\_on\\_ethical\\_action\\_in\\_organizations](https://www.researchgate.net/publication/311914380_The_transcendent_influence_of_spirituality_on_ethical_action_in_organizations) (дата обращения: 8.10.2020); Religious freedom linked to economic growth, finds global study // Religious Freedom and Business Foundation. URL: <https://religiousfreedomandbusiness.org/religious-freedom-business> (дата обращения: 5.01.2021); Grim B.J. Is Religious Freedom Good for Business? A Conceptual and Empirical Analysis // Interdisciplinary Journal of Research on Religion. 2014. Volume 10. URL: <http://www.reljournal.com/pdf/ijrr10004.pdf> (5.01.2021).

<sup>89</sup> В переводе с латинского языка *discriminatio* – «различаю».

равенства и достоинства всех людей, и во Всеобщей Декларации прав человека (1948 г.), закрепившей равенство в достоинстве и правах «без какого бы то ни было различия». В качестве синонима слова «различие» термин «дискриминация» упоминается в Международном пакте о гражданских и политических правах (1966 г.), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), а также уточняется в Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) Фигурируя в перечисленных правовых актах в качестве синонима слова «различение», понятие дискриминации вместе с тем не обретает в них определенного правового содержания.

Что касается доктринальных определений, то в них дискриминация в основном связывается с нарушением принципа *равенства или равноправия* субъектов правоотношений;<sup>90</sup> *ограничением или лишением прав*, установлением необъективных преимуществ или различий;<sup>91</sup> либо более широко дискриминация трактуется как нарушение прав, свобод, законных интересов, сопряженное с одновременным предоставлением *необоснованных привилегий*.<sup>92</sup>

В предложенных подходах к дискриминации в праве (и в трудовом праве, в частности) отмечаются значимые правовые признаки этого явления, которые, тем не менее, не всегда оказываются достаточными для того, чтобы однозначно квалифицировать те или иные деяния в качестве дискриминации.<sup>93</sup>

Собственные рассуждения о сущности дискриминации мы выстраиваем на выяснении круга субъектов дискриминации и тех свойств, которые дают им возможность осуществлять акты дискриминации.

Проанализировав круг действий, в которых возможно усмотреть наличие признаков *дискриминации со стороны работника*, придем к выводу, что они представляют собой принципиально иные правовые явления, не отождествимые с дискриминацией:

1) на этапе заключения трудового договора, выбирая того или иного работодателя, работник реализует принадлежащее ему право свободно распоряжаться своими способностями к труду; дискриминации работодателя при этом не происходит, какими бы соображениями

<sup>90</sup> Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 100; Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.0.05. М., 2006. С. 9; Супрунова М.С. Дискриминация как объект общеправового анализа: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01. Нижний Новгород, 2007. С. 12.

<sup>91</sup> Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... док. юр. наук 12.00.05. Екатеринбург, 1998. С. 44; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2006. С. 6.

<sup>92</sup> Бабаян Н.Н. Реализация принципа равенства перед законом в российском уголовном законодательстве: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.08. Ростов н/Д, 2010. С. 8.

<sup>93</sup> В переводе с латинского языка *differentia* – «разность», «различие», что, как видно, не прибавляет ясности в том, как отличить друг от друга на семантическом уровне дискриминацию и дифференциацию.

работник при этом ни руководствовался. Те же доводы относятся к расторжению трудового договора по инициативе работника: обоснование работником своего желания прекратить трудовые отношения принадлежностью работодателя к какой-либо группе, занятием им каким-то определенными видами деятельности (которые работник находит заслуживающими порицания) не будет иметь правового значения при реализации работником своих способностей к труду;

2) в актуальных, действующих трудовых правоотношениях смоделировать ситуации дискриминационных действий со стороны работника также практически невозможно. Сами по себе предвзятость, негативное отношение работника к работодателю по причине принадлежности последнего к какой-либо группе или занятия какой-либо деятельностью не могут оцениваться как дискриминация. В случае же, если это предвзятое, отрицательное отношение работника сопровождается публичным высказыванием своей позиции или активными действиями по дискредитации репутации или причинению работодателю ущерба, то следует вести речь о любых иных правонарушениях со стороны работника, но не о дискриминации им работодателя.

Рассмотрение *работодателя как субъекта дискриминации* обнаруживает наибольшее число примеров дискриминационных действий с его стороны: как примеры дискриминации самой по себе (например, отказ в приеме на работу лиц определенного вероисповедания), так и «идеальные совокупности» дискриминации с иными правонарушениями (например, длительная задержка заработной платы работникам, принадлежащим к определенной группе). Отметим также, что дискриминация возможна при распоряжении нормативной, административно-диспозитивной и дисциплинарной властью работодателя.

Выйдя за пределы трудовых правоотношений, обнаружим, что в сфере наемного труда *субъектом дискриминации может являться государство* при осуществлении правотворчества или правоприменения.

Для иллюстрации дискриминации при осуществлении правотворчества обратимся к хрестоматийному спору между Г. Хартом и Л. Фуллером, развернувшемуся в конце 50-х гг. XX в. на страницах «Harvard Law Review».<sup>94</sup> Напомним, что поводом для дискуссии послужило апелляционное решение западногерманского суда, признавшего жену немецкого солдата виновной в доносе на своего мужа и незаконном лишении его свободы. Несмотря на то, что муж был лишен свободы за нарушение нацистского закона, суд счел, что этот закон «противоречил здравой совести и чувству справедливости всех порядочных людей».

---

<sup>94</sup> С позициями авторов можно ознакомиться: Фуллер Л. Позитивизм и верность праву - ответ профессору Харту / пер. с англ. В. В. Архипова // Правоведение. 2005. № 6. С. 124-159; Харт Г. Л. Позитивизм и разграничение права и морали / пер. с англ. В. В. Архипова // Правоведение. 2005. № 5. С. 102-136.

Г. Харт критиковал принятое судом решение, будучи убежденным, что проблема справедливости или несправедливости позитивного закона находится вне сферы правоправедения. Признавая взаимосвязь и генетическое родство права и морали, он полагал, что они не должны смешиваться. Право – это система норм, в рамках которой любое юридически значимое решение может быть выведено посредством логических операций без обращения к социальным, политическим и моральным обоснованиям.

Л. Фуллер возражал на это: юридическая обязанность подчиняться не может быть выведена лишь из формальных признаков закона; право должно иметь «внутреннюю моральность», которая и придает ему авторитетность. Кроме того, по Фуллеру, справедливость права связана с тем, каким образом право создается, в каких формах выражается, как толкуется и как применяется («внешняя моральность»)<sup>95</sup> Как видно, оба правоведа, оценивая нацистское законодательство, признавали возможность существования несправедливых, *неправовых законов*, но расходились в оценке правового значения таких законов и необходимости их соблюдения.

В числе критериев правового закона сегодня выделяют его справедливость; воплощение в нем принципа формального равенства; учет и охрану законом интересов тех, кто находится за пределами правового равенства; выражение и закрепление в законе объективированной меры свободы; исключение произвола и субъективного усмотрения законодателя (государства).<sup>96</sup> Надо полагать, что нарушение принципа формального равенства, например, в совокупности с произволом или усмотрением со стороны законодателя (государственного органа, уполномоченного издавать нормативно-правовые акты) составляет факт дискриминации государством своих граждан (по признаку, по которому допущено несправедливое отступление от принципа формального равенства).

В доктрине трудового права находит подтверждение тезис о наличии в ТК РФ норм прямой дискриминации (явные и скрытые дискриминационные начала, противоречащие основным принципам правового регулирования труда).<sup>97</sup> Исторические примеры неправовых, дискриминационных положений российского законодательства приведены в приложении Б к диссертации.

Далее, *субъектом дискриминации может являться профсоюз*. В ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» сказано, что в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе

---

<sup>95</sup> Козлихин И.Ю. Позитивизм и естественное право // Государство и право. 2000. № 3. С. 10.

<sup>96</sup> Например: Грибакин А.В. Философия права и закона. М., 2018. С. 240; Нерсесянц В.С. Право и закон. Из истории политических учений. М., 1983. С. 352-355.

<sup>97</sup> Головина С. Ю. Дискриминационные нормы Трудового кодекса Российской Федерации // ЭЖ-Юрист. 2003. № 24; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 282.

обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.<sup>98</sup> Если профсоюз не обратился в такие органы по просьбе работника, например, по причине его вероисповедания, то в его действиях усматриваются признаки прямой дискриминации. При этом на правовую квалификацию не будут влиять ни наличие или отсутствие у работника членства в данном или ином профсоюзе, ни связь его просьбы о защите трудовых прав с соблюдением религиозных норм на работе.

Работодатель и государство являются властными субъектами, именно наличие определенной власти сообщает им способность быть субъектами дискриминации. В правоотношениях с дискриминируемым лицом государственные органы и должностные лица, реализуя публичную власть от имени государства, осуществляют определенные полномочия. Работодатель, реализуя в трудовых правоотношениях с дискриминируемым работником хозяйскую власть, реализовывает свои права и исполняет обязанности.

Но, как видно, наличие у субъекта дискриминации определенной власти не является исчерпывающим, универсальным признаком. Обоснованным будет возражение о том, что профсоюз никакой властью не обладает (если только не является работодателем сам), как и работодатель на этапе заключения трудового договора взаимодействует с соискателем работы как частное лицо. Очевидно, что в обоих случаях взаимодействуют юридически два равноправных и независимых друг от друга субъекта права.

Рассмотрим пример, не связанный с трудовым правом: человеку отказывают в продаже товаров в розничном магазине, мотивируя отказ не тем цветом кожи или разрезом глаз. Этот дискриминационный эпизод произошел между формально равноправными субъектами права, магазин также не обладает какой-либо властью в отношении покупателей.

Эти случаи объединяет то, что субъект дискриминации, не обладая властными полномочиями в правоотношениях с дискриминируемым лицом, *ненадлежащим образом реализует свои права или выполняет обязанности*, нарушая конкретные правовые запреты. Права и обязанности осуществляются субъектом дискриминации таким образом, что ставят дискриминируемого субъекта в невыгодное, неблагоприятное положение по сравнению с такими же субъектами права в сходных правоотношениях, ранжируют или отделяют лицо или группу лиц от остальных.

Предварительно определим *дискриминацию* как неправомерное осуществление лицом властных полномочий или реализацию прав и обязанностей, которые *выделяют (ранжируют) по определенному признаку* одного или нескольких лиц, находящихся с ним в правоотношениях, и ухудшают их положение по сравнению с другими субъектами в сходных правоотношениях.

---

<sup>98</sup> СЗ. № 3. Ст. 148.



Однако не всякое ранжирование (выделение) представляет собой дискриминацию. По своей сути выделением является и дифференциация правового регулирования, закрепленная в нормативных правовых актах.

При этом как дискриминация, так и дифференциация могут быть позитивными и негативными. Для того чтобы установить отличия дискриминации и дифференциации, а также разграничить между собой их разновидности, попробуем классифицировать общее понятие выделения по двум критериям – содержание намерения субъекта выделения и цели, преследуемые субъектом выделения.

В обобщенном виде классификация по этим критериям представлена в таблице 1, ниже разъясним содержание каждого из получившихся видов.

**Таблица 1. Виды выделения по характеру распоряжения властью**

		<i>1. Критерий: охватывалось ли выделение намерением субъекта</i>	
		<b>охватывался</b> <i>(субъект намеренно выделяет лиц по определенному признаку)</i>	<b>не охватывался</b> <i>(воздействие субъекта осуществляется на неограниченный круг лиц, но имеет побочный эффект выделения лиц по определенному признаку)</i>
<b>2. Критерий: цели, преследуемые субъектом при выделении</b>	<b>выравнивающее</b> <i>(цель – выравнивание (относительно большинства других) правового положения одних, как правило, более уязвимых, групп лиц, выделенных по определенному признаку)</i>	Позитивная дифференциация («позитивная» дискриминация) <span style="float: right;">А</span>	<span style="float: right;">В</span>
	<b>ограничивающее</b> <i>(цель – ограничение прав отдельных групп лиц или создание дополнительных требований, условий для их реализации; или выделение нейтрально с точки зрения целей, но только для большинства)</i>	1. Негативная дифференциация 2. Прямая негативная дискриминация <span style="float: right;">Б</span>	Косвенная негативная дискриминация (ограничение прав не является непосредственной целью, а наступает в качестве побочного последствия решения, преследующего иные цели) <span style="float: right;">Г</span>

Что касается *позитивной дифференциации* (поле А в таблице 1), то она представляет собой обоснованное и социально справедливое отступление от принципа равенства<sup>99</sup> в интересах менее защищенных категорий работников (беременные, лица с семейными обязанностями, лица до восемнадцати лет)<sup>100</sup> или работников, занятых трудом определенного вида (педагогические работники), в определенных условиях (лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).<sup>101</sup>

*Негативная дифференциация* (поле Б) в трудовом праве направлена на соразмерное ограничение прав, свобод, законных интересов отдельных групп лиц или создание дополнительных требований, условий для их реализации.

Таким образом, правомерное намеренное выделение, закрепленное в правовых нормах, составляет понятие дифференциации. Намеренное выделение, ограничивающее права, свободы и законные интересы при отсутствии правомерных целей и оснований, составляет понятие *прямой дискриминации*. В науке трудового права высказывается точка зрения о том, что дискриминация представляет собой незаконную, негативную дифференциацию, в то время как дифференциация предполагает установление *законных различий*.<sup>102</sup> Однако, если вспомнить, что субъектом дискриминации может быть и государство, в том числе при принятии им законов, то это утверждение нуждается в уточнении. При различении дискриминации и дифференциации в качестве критерия необходимо устанавливать *правовой (справедливый) или неправовой характер* произведенного властным субъектом выделения (или в терминологии Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» *объективность и разумность оснований* выделения группы субъектов), вне зависимости от того, каким источником права это выделение установлено.

Далее, если в намерения субъекта входило принятие нормативного или управленческого решения в отношении неограниченного круга лиц, то оно не может быть одновременно выравнивающим или ограничивающим по отношению к определенной группе лиц (в поле В таблицы 1 это обозначено прочерком). Но на определенную группу лиц в целом нейтральное

---

<sup>99</sup> «Из принципа правового равенства могут и должны существовать отступления ради другого принципа – принципа социальной справедливости» // Бондарь Н.С. Конституционное измерение равноправия граждан в РФ. Ростов н/Д, 2002. С. 6-8.

<sup>100</sup> Дифференциацию, направленную на защиту отдельных, менее защищенных групп лиц называют еще позитивной дискриминацией или позитивными, благоприятствующими действиями (positive / affirmative action).

<sup>101</sup> Отметим, что в ряде случаев льготы и гарантии предоставляются в качестве компенсации и как результат негативной дифференциации (например, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы). Кроме того, есть существенный массив правовых норм, которые сложно отнести к позитивным или негативным нормам дифференциации в силу установления ими отличающихся от общих, но при этом нейтральных правил (вызванных чаще всего потребностью работодателя организовать производственный процесс, например, режим рабочего времени и времени отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств).

<sup>102</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. С. 300; Актуальные проблемы трудового права / Отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 99.

решение может оказывать отрицательное воздействие, т.е. косвенно ограничивать права, свободы и законные интересы лиц из этой группы, выделенных по определенному признаку. Принятие таких нейтральных решений, ставящих в неблагоприятное положение отдельных лиц, следует определить как *косвенную дискриминацию* (поле Г в таблице 1).

Европейский суд по правам человека следующим образом определил косвенную дискриминацию, сопоставив ее с прямой дискриминацией со стороны государства: «Суд до сих пор считал, что право не быть дискриминированным нарушается, когда государства обращаются с людьми по-разному в аналогичных ситуациях без объективных и убедительных обоснований. Однако это не единственная сторона запрета дискриминации... Право, которое не должно дискриминироваться при осуществлении гарантированных Конвенцией прав, нарушается, когда государства без объективных и убедительных обоснований обращаются одинаковым образом с людьми, чье положение существенно различается».<sup>103</sup>

В российском праве отсутствует определение косвенной дискриминации и каких-либо правовых средств защиты от нее в правоотношениях по применению наемного труда. Профессором Н.Л. Лютовым отмечается необходимость сформулировать в законе понятие косвенной дискриминации в сфере труда, а также ввести систему высоких «штрафных компенсаций» в отношении работодателей, допускающих дискриминацию.<sup>104</sup>

Проявлениями косвенной дискриминации можно (с определенными оговорками на национальный, традиционный характер установлений) считать объявление воскресенья как общего выходного дня и Рождества как нерабочего праздничного дня. Эти примеры демонстрируют вынужденность и компромиссность в установлении тех или иных усредненных общих норм,<sup>105</sup> настолько же усредненными и свойственными для данного периода времени в данном обществе являются устоявшиеся представления и ожидания в отношении таких категорий, как деловой стиль, корпоративная этика.

Итак, соблюдение работником религиозных норм может стать основанием его прямой или косвенной дискриминации по признаку религии и убеждений. Прямая дискриминация может заключаться в лишении такого работника каких-либо благ, возможностей, прав, например, отказ

---

<sup>103</sup> Thlimmenos v Greece, application no. 34369/97, judgement 6.04.2000 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%2234369/97%22\],%22itemid%22:\[%22001-58561%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2234369/97%22],%22itemid%22:[%22001-58561%22]}) (дата обращения: 7.06.2020).

<sup>104</sup> Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05. М., 2013. С. 43.

<sup>105</sup> Поскольку косвенная дискриминация представляет собой естественное состояние правового регулирования той или иной области правоотношений, то в отсутствие прямого умысла довольно сложно вменить ее в качестве правонарушения, в отличие от прямой дискриминации, которая, как было установлено ранее, всегда является целевым, направленным на ограничение видом властного выделения.

Кроме того, в соответствующих дальнейших разделах диссертации нами поддерживается позиция о том, что государство в силу исторических национальных традиций «имеет право» закреплять такие компромиссы в законе.

работодателя в переводе на вакантную вышестоящую должность по причине религиозных предпочтений работника.

Косвенно работник будет дискриминирован, во-первых, государством, установившим определенный, всеобщий для всех ритм труда с выходным днем в воскресенье (а не в субботу или в пятницу, например, как это предписано нормами иудаизма и ислама, соответственно, и отвечало бы потребностям работника в соблюдении предписаний выходного дня). Во-вторых, работник, соблюдающий религиозные нормы, будет косвенно дискриминирован любым локально-нормативным актом, коллективным договором, корпоративным обычаем, принятым у данного работодателя, в том случае, если в них установлено общее для всех правило, которое не позволяет работнику удовлетворять его религиозные потребности.

При этом у косвенно дискриминирующих властных субъектов может отсутствовать «злой умысел» на создание таких правовых последствий для работника, соблюдающего религиозные нормы. Более того, для властных субъектов принятие общих правил, норм является необходимостью, обеспечивающей стабильность правоотношений.

Далее оценим возможности системы источников российского трудового права в целях решения поставленной проблемы, а также рассмотрим принципы и инструменты решения проблемы в зарубежном праве.

#### **§ 1.4. Система источников российского трудового права в регулировании труда работника, соблюдающего религиозные нормы**

Характеристика особенностей правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, требует характеристики системы источников трудового права. В настоящем исследовании поддерживается позиция о том, что в плюралистическом обществе формируется плюрализм права, и с точки зрения материальных источников один из компонентов такого права – это право, творимое государством (статутное), и право, имеющее иной источник (право, формируемое другими социальными субъектами, помимо государства).<sup>106</sup> Сообразуясь с этой логикой, мы рассматриваем источники трудового права в следующей последовательности: трудовое законодательство как источники, формируемые государством; локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения, правовой обычай и прецедент как источники, формируемые иными субъектами.

---

<sup>106</sup> Гурвич Г.Д. Идея социального права // Гурвич Г.Д. Философия и социология права: Избранные сочинения / пер. М.В. Антонова, Л.В. Ворониной. СПб., 2004.

### *Нормативный акт*

Рассмотрим положения тех нормативных актов, которые актуальны для раскрытия проблем, поставленных в диссертации.

### *Трудовое законодательство*

В российском трудовом законодательстве отсутствуют нормы об обязательствах работодателя по созданию условий для соблюдения работниками духовных (религиозных) практик. Отсутствуют и такие нормы, которые бы запрещали работнику согласовывать с работодателем особенности условий труда, позволяющих работникам удовлетворять свои религиозные потребности.<sup>107</sup>

Однако трудовое законодательство не может не учитывать особенности труда отдельных категорий работников, в этом случае мы говорим о дифференциации как способе правового регулирования. В системе оснований, по которым проводится дифференциация с учетом субъектных особенностей работника, выделяются: 1) физиологические особенности женского организма; 2) социальная функция материнства женщины; 3) состояние трудоспособности работника; 4) возраст работника; 5) семейное положение работника; 6) совмещение работником труда с обучением; 7) ученичество.<sup>108</sup> Характерной особенностью данного вида дифференциации является ее нацеленность на максимальный учет особенностей личности работника как субъекта трудового права.<sup>109</sup>

В научной литературе отмечается незавершенность работы по определению критериев дифференциации, разбросанность определяющих ее норм и отсутствие системы в построении дифференциации в целом;<sup>110</sup> неполно отражены нормы, появление которых обусловлено субъектной дифференциацией, например, инвалидов, что определяет необходимость нового анализа проблем дифференциации.<sup>111</sup> Решение этих задач представляет особую важность в силу того, что усиление гибкости (дифференциации и индивидуализации) в правовом регулировании трудовых отношений является одной из основных тенденций развития трудовых прав и

---

<sup>107</sup> См. также: Ногайлиева Ф.К. Толкование Трудового кодекса РФ в спорах с религиозными работниками: есть ли выход из тупика? // В сборнике: Толкование правовых актов (теоретико-правовой, конституционно-правовой, гражданско-правовой и трудо-правовой аспекты). Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Симферополь, 2022. С. 68-74.

<sup>108</sup> Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / М., 2003. С. 18.

<sup>109</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 346.

<sup>110</sup> Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / М., 2003. С. 58.

<sup>111</sup> Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003. С. 9.

трудового законодательства.<sup>112</sup> Одним из направлений нового анализа проблем дифференциации является учет более широкого круга факторов, оказывающих влияние на процесс трудовой деятельности.<sup>113</sup>

Возникает вопрос о том, возможно ли отнести вероисповедание работника к числу таких факторов, обуславливающих введение нового основания дифференциации. Проанализируем аргументы за и против отнесения вероисповедания (иных убеждений) к числу оснований (критериев) субъектной дифференциации.

*Аргументы за отнесение вероисповедания (иных убеждений) работника к числу оснований субъектной дифференциации.* Динамика развития отрасли трудового законодательства указывает на необходимость в разумном расширении круга дифференцированных норм и оснований дифференциации. В литературе отмечается, что правовое регулирование трудовых отношений в России изначально носило сегментарный характер в силу профессиональной и региональной «раздробленности» первых правовых актов о труде; именно в силу этой раздробленности сформировались отрасли трудового права и законодательства как ответ на неэффективность разрозненных нормативных актов, регулировавших различные виды работ.<sup>114</sup> Отечественные и зарубежные ученые связывают дальнейшее развитие трудового права и законодательства именно с дифференциацией и выявлением ее новых факторов.<sup>115</sup>

При взгляде на существующие сегодня в российском законодательстве основания субъектной дифференциации обращает на себя внимание их почти исключительно физиологический характер, при этом психические особенности личности работника в числе критериев не учитываются. Ранее нами отмечалось благотворное воздействие духовной практики на личность самого работника и, как следствие, на эффективность компании-работодателя, а потому дифференциация по такому основанию, как потребность работника в соблюдении религиозных норм, может быть закреплена законодательно.

*Аргументы против отнесения вероисповедания (иных убеждений) работника к числу оснований субъектной дифференциации.* Идее о введении в законе дифференциации по такому основанию, как вероисповедание и иные убеждения работника, может быть противопоставлено утверждение о том, что дифференциация правового регулирования по любым, произвольно

---

<sup>112</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 226, 247-248.

<sup>113</sup> Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Концепция развития трудового законодательства // Концепции развития российского законодательства / под ред. Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова, Ю. П. Орловского. М., 2004. С. 547.

<sup>114</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. С. 526-527.

<sup>115</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 321-322; Davidov G., Mundlak G. Accommodating All? (or: Ask Not What You Can Do for the Labour Market; Ask What the Labour Market Can Do for You) // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 195, 204.

выбранным основаниям, какие только пожелает работник, обесценивает ее и ведет к казуальности правового регулирования.

Установить в законе полный перечень религиозных потребностей работника невозможно в силу их многообразия и неограниченного числа проявлений. Кроме того, удовлетворение религиозных потребностей работника не обладает той степенью социальной значимости, которой обладает, например, защита материнства и детства.

Рассуждения о возможности и допустимости законодательной дифференциации правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, следует начинать с того, каким требованиям должна соответствовать защищаемая характеристика работника (для того, чтобы перейти в разряд оснований для субъектной дифференциации).

В доктрине трудового права отмечается, что основания дифференциации должны отвечать признакам объективности (1), наличия связи с предметом трудового права (2), четкости и недвусмысленности (3).

(1) Объективными могут быть признаны только такие критерии, которые обуславливают необходимость установления особого правового статуса той или иной категории работников, т.е. они существенно отличают конкретные условия использования труда от стандартных условий, превращая возникшее трудовое отношение в «нетипичное».<sup>116</sup> Условия использования труда работника, соблюдающего религиозные нормы, не отличаются от условий использования труда любого другого работника (не имеющего законодательно закрепленных особенных характеристик). Иной подход чреват дискриминацией самих работников, соблюдающих религиозные нормы: дифференциация, будучи не оправданной с объективной точки зрения, может носить дискриминационный характер.<sup>117</sup>

(2) Что касается *связи с предметом трудового права*, то характеристика вероисповедания работника, определяя для него смысл его труда (как было показано в § 1.1) и отражаясь на процессе и результате труда (об этом подробнее в § 3.1), вместе с тем является личностной характеристикой работника. Вероисповедание обнаруживает с предметом трудового права связь такую же, как любая иная личностная характеристика. Например, честность и доброжелательность работника важны для его трудовых отношений, но сами по себе они не определяют необходимости в особом правовом регулировании труда этого честного и доброжелательного работника. Сходным образом и хронотип работника-«совы» может отрицательно отразиться на соблюдении им установленного работодателем времени начала работы (с 8 утра, к примеру), может вынудить работодателя усилить контроль за дисциплиной

---

<sup>116</sup> Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Концепция развития трудового законодательства // Концепции развития российского законодательства / под ред. Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова, Ю. П. Орловского. М., 2004. С. 72.

<sup>117</sup> Скачкова Г. С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. 2012. № 2. С. 90-91.

труда, начать применять дисциплинарные взыскания к опаздывающим работникам, но он не может стать основанием для того, чтобы изменить для работников-«сов» режим рабочего времени. Безусловно, работодатель, который имеет организационно-технические возможности для введения работы по сменам, волен внести такие изменения в режим рабочего времени, руководствуясь соображениями повышения личной, трудовой эффективности этой категории. Но такое решение, опираясь на соответствующее экономико-управленческое обоснование, не будет являться при этом дифференциацией правового регулирования. Напротив, у работодателя не найдется правовых аргументов, чтобы отказать в распространении условий труда работников-«сов» и на работников-«жаворонков», пожелавших избрать их для себя по каким-то иным соображениям, нежели хронотип; это означает, что введенное работодателем разделение, различие будет *дискриминационно* по отношению к работникам-«жаворонкам». Аналогичные рассуждения применимы и в отношении вероисповедания и соблюдения работником религиозных норм, которое не создает, как и иные личностные характеристики работника, обязательств для государства или работодателя вводить дифференциацию правового регулирования труда работников, обладающих этими характеристиками.

(3) Введение законом такой дифференциации не будет отвечать *требованиям четкости и определенности*. Ранее в § 1.1 мы отмечали, что религиозные нормы характеризуются разнообразием форм, способов их соблюдения; ограничить религиозное поведение личности однозначно определенными рамками невозможно, поэтому человек по своему усмотрению определяет, каким именно образом и какие религиозные нормы он будет соблюдать. Если принять во внимание еще и многообразие самих религиозных верований и иных мировоззренческих установок, возникает сложность *с формулированием норм дифференциации*, которое должно учесть многообразие религиозных (духовных) потребностей работника.

С точки зрения юридической техники в трудовом законодательстве выявляются две разновидности норм субъектной дифференциации:

1) нормы, предписывающие определенные права и обязанности сторон (например, гл. 41 ТК РФ об особенностях регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями) – *нормы с прямой диспозицией*;

2) нормы, указывающие на допустимость установления особенностей правового регулирования в ином порядке (например, согласно ст. 348.1 ТК РФ, особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами; согласно ст. 343 ТК РФ, права и обязанности сторон трудовых отношений с религиозной организацией определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации) – *нормы с бланкетной диспозицией*.



Следует признать, что нормы с бланкетной диспозицией, которые отсылают к особенностям правового регулирования, установленным коллективными договорами (соглашениями) или локальными нормативными актами, представляют собой некоторую банальность: они лишь подтверждают то, что уже заложено в трудовом законодательстве. Статья 8 ТК РФ позволяет работодателям, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений (ст. 9 ТК РФ).

Это означает, что такой способ формулирования норм дифференциации правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, *не создает новых (по сравнению с существующим регулированием) гарантий учета их религиозных потребностей работодателем.*

Далее, по характеру и степени определенности диспозиции норм дифференциации выделяются:

1) *нормы с абсолютно определенной диспозицией* –

а) ограничивающие или запрещающие применение общих правил в отношении определенных категорий работников (например, ст. 268 ТК РФ о запрещении направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет),

б) нормы, устанавливающие дополнительные права работника. Их реализация зависит от волеизъявления работника; если он решит своим правом воспользоваться, то у работодателя не будет возможности обсуждать содержание и объем своей корреспондирующей обязанности: например, женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ). Как правило, такие нормы охватывают ситуации, которые в силу их повторяемости и стандартности законодатель способен спрогнозировать и обеспечить «меру реагирования», предусмотренную в дифференцированной норме;

2) *нормы с относительно определенной диспозицией* – нормы, устанавливающие общую обязанность работодателя, определенное содержание которой зависит от индивидуальных особенностей и потребностей работника. Особенность жизненных ситуаций работника, на которого распространяются такие нормы, состоит в невозможности заранее установить в

диспозиции нормы конкретные объем и содержания корреспондирующей обязанности работодателя. Например, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает создание необходимых условий применения труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. В нормативно-правовых актах отсутствует описание условий труда, подлежащих созданию с целью удовлетворить потребности работника-инвалида.<sup>118</sup>

Другой пример: ч. 2 ст. 93 ТК РФ обязывает работодателя устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи. При этом неполное рабочее время устанавливается *на удобный для работника срок*, а режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с *пожеланиями работника* с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

На первый взгляд, дифференциация в отношении работников, соблюдающих религиозные нормы, может быть построена по типу норм с относительно определенной диспозицией. Однако в этом случае будет нарушаться требование к основаниям субъектной дифференциации, которые *должны быть связаны с признанным государством социальным статусом лица*, вступающего в трудовое отношение. Речь идет об обусловленности оснований дифференциации особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (согласно ст. 3 ТК РФ). Такая дифференциация осуществляется как *проявление социального характера государства*, гуманистической направленности его социальной политики, что полностью согласуется и с социальным предназначением трудового права, его социальной (защитной) функцией.<sup>119</sup>

Если допускать возможность установления субъектной дифференциации на основании вероисповедания работника (соблюдения им религиозных норм), то придется признать, что эта категория работников социально ущемлена, не защищена. Но такое признание не будет соответствовать действительности, поскольку, в первую очередь, сами работники, соблюдающие религиозные нормы, как правило и в целом, занимая активную жизненную позицию, вряд ли согласятся с оценкой самих себя как социально незащищенных, ущемленных лиц.

Приведенные рассуждения позволяют утверждать, что в отношении труда работников, соблюдающих религиозные нормы, *невозможна дифференциация трудового законодательства*.

Установление особенностей (различий) правового регулирования трудовых отношений осуществляется не только с помощью дифференциации. Этот же правовой эффект (наибольшее

---

<sup>118</sup> СЗ. 1995. № 48. Ст. 4563.

<sup>119</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. С. 294.

приспособление к особенностям и индивидуальным интересам субъектов) достижим при помощи индивидуализации правового регулирования. Профессором Н.И. Дивеевой отмечается важное обстоятельство: в то время как дифференциация обусловлена объективно устойчивыми факторами, индивидуализация учитывает обстоятельства и способствует *решению вопросов, которые не всегда целесообразно или вовсе невозможно заранее предусмотреть в нормах права* (интересы работника и работодателя, их личностные характеристики, разнообразие фактических общественных отношений и другие обстоятельства, в том числе неправовые).<sup>120</sup>

Использование индивидуализации как правового средства, позволяющего учесть особенности и интересы работника, соблюдающего религиозные нормы, *зависит от усмотрения работодателя*: он может как выразить согласие с предлагаемыми работником изменениям условий труда, так и запретить работнику проявления своей религиозности на рабочем месте. Во втором случае, как было установлено в § 1.2, работник, не имеющий возможности соблюдать религиозные нормы (в силу действия общих для всех норм и правил), оказывается косвенно дискриминирован по признаку вероисповедания.

Эффективность индивидуального правового регулирования зависит от наличия необходимого правового потенциала на всех уровнях правового регулирования трудовых отношений (а не только от индивидуальных правовых средств – договоров, правоприменительных актов и пр.) Этот потенциал должен, в свою очередь, формироваться благодаря большему использованию укрупненных законодательных форм нормирования общественных отношений, их абстрактному изложению в виде общих запретов и дозволений, норм-принципов, оценочных понятий и др.<sup>121</sup> Иными словами, на уровне трудового законодательства должны создаваться наиболее благоприятные условия для индивидуализации условий труда, в том числе работников, соблюдающих религиозные нормы.

В контексте проблемы, поставленной в диссертации, такой законодательной формой, которая имеет правовой потенциал к принуждению работодателя договариваться с работником (индивидуализировать условия применения труда), следует признать *запрет косвенной дискриминации*. Этот запрет должен быть закреплен в трудовом и процессуальном законодательстве, в частности, должна быть облегчена возможность доказывания дискриминации в сфере труда и усилена ответственность за дискриминацию.<sup>122</sup>

В заключение этого раздела рассмотрим *нормативно-правовое регулирование на уровне субъектов РФ*. В данный момент в части проблемы, поставленной в диссертации, это

---

<sup>120</sup> Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... док. юр. наук. СПб., 2008. С. 35-36.

<sup>121</sup> Там же. С. 11.

<sup>122</sup> Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 107.

регулирование ограничивается полномочием соответствующих органов государственной власти субъекта РФ объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на территориях субъектов РФ по просьбе религиозных организаций (ст. 4 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях»). Сегодня это полномочие реализуется преимущественно в субъектах РФ со значительной частью населения, исповедующего иные религии, помимо православия (Республика Татарстан, республики Северного Кавказа, Республика Калмыкия и другие).

В то же время в России есть субъекты, где количество приверженцев разных верований одинаково, но объявление нерабочими дней по случаю праздников всех религий и конфессий нереализуемо.<sup>123</sup> Поэтому признать существующее положение в полной мере справедливым сложно. Подробно возможные способы решения проблемы предоставления выходных дней работникам для отмечаемых религиозных праздников изложены в § 3.3 диссертации.

Далее предстоит установить, какие правовые средства существующего в России механизма правового регулирования труда могут быть избраны для реализации этих правомочий (свободы совести, свободы вероисповедания) работником, соблюдающим религиозные нормы, а также какими правовыми средствами можно *выровнять его положение*.

#### *Локальные нормативные акты работодателя*

Ранее было отмечено, что дифференциация правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, может быть произведена работодателем на локальном уровне (ст. 8 ТК РФ). Однако допустим ситуацию, когда установление различных условий труда не будет отвечать интересам работодателя и не будет реализовываться им добровольно. Напротив, предупреждая просьбы работников, обоснованные религиозными соображениями, работодатель пожелает объявить всеобщую для всех работников *политику религиозной нейтральности*.

Суть этой политики будет состоять в запрете на демонстрацию работниками в любой форме своей приверженности какой-либо религии (от ношения религиозной символики до употребления словесных оборотов с упоминанием Бога); главной манифестируемой задачей, которую могут стремиться решить работодатели, вводя политику нейтральности, является

---

<sup>123</sup> Разумно предположить, что увеличение числа нерабочих дней должно сопровождаться ростом интенсивности труда в рабочие дни, и в российской истории эта зависимость прослеживается: «Довольно продолжительный рабочий день... и большое количество праздничных дней, в которые работники освобождались от труда, были характерны для России и отличали ее от европейских стран. Число нерабочих дней (практически все они были православными праздниками) доходило до 110, а у крестьян до 140 дней в году» // Никитина С.К. История российского предпринимательства. М., 2001. С. 285-287.

недопущение ассоциаций у потребителя о товаре, услуге работодателя с теми религиями, приверженность которым проявляют работники.<sup>124</sup>

Отвечать на вопрос, является ли справедливым такое распоряжение работодателем своей нормативной властью, нужно исходя из нескольких посылок:

1) Вероисповедание – защищаемая правом ценность. Правовые нормы, являясь результатом согласования воли и отражая различные социальные ценности (в том числе религиозные, этические, экономические), сами по себе в определенной мере нейтральны.<sup>125</sup> Право защищает человека от дискриминации по признаку вероисповедания в равной степени и наряду с другими признаками (пол, возраст, место жительства и иные). Предполагая возможным объявление сходной политики нейтральности в отношении какой-то из этих характеристик и стремясь соблюсти интересы, едва ли работодатель сможет обосновать законность вводимого запрета. Если потребитель товаров, услуг работодателя выразит желание обслуживаться исключительно лицами женского пола или белокожими, примет ли работодатель политику гендерной нейтральности или нейтральности от цвета кожи работников? Для работников, соблюдающих религиозные нормы, вероисповедание – такая же неотъемлемая характеристика личности, как пол и цвет кожи. Поэтому разумной альтернативой, которая позволит работодателю соответствовать ожиданиям потребителей, является не установление политик нейтральности, а установление к нанимаемым работникам законных и обоснованных требований, соответствующих характеру работы.

Кроме того, справедливым и защищающим свободу совести и вероисповедания других работников и клиентов работодателя является запрет ведения работником религиозной пропаганды. При этом границы понятия «религиозная пропаганда» с учетом специфики отношений, складывающихся в трудовом коллективе, могут определяться широко – от поздравлений с религиозными праздниками и употребления в речи упоминаний о Боге до личных наставительных бесед, публичных проповедей и рассылки религиозных призывов, оказания давления на подчиненных.

2) Обоснованность критериев определения нейтральности. Вызывает сомнение достижимость религиозной или иной мировоззренческой нейтральности правопорядка, будь то общего, установленного публичной властью, или частного, установленного у работодателя.<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup> Именно эту «законную цель» поддержал Европейский суд справедливости, утверждая принципиальную возможность для работодателей устанавливать политику религиозной нейтральности (судебное решение подробно анализируется в § 2.4 диссертации) // Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, EU:C:2017:203 // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (дата обращения: 3.04.2021).

<sup>125</sup> Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. С. 23.

<sup>126</sup> «Секулярность (как и религиозность) мифологична. ...между светским и религиозным гораздо меньше кардинальных, глубинных различий, чем казалось прежде. ...Если дать какому-то варианту светскости превратиться

Обращение к истории государственной религиозной политики и действующему нормативно-правовому регулированию показали, что право всегда испытывает на себе влияние доминирующего религиозного мировоззрения, а потому, объявляемая работодателем политика нейтральности, страдая множеством погрешностей, во всяком случае будет представлять собой условность, а потому будет недействительна в той или иной степени.

Во-первых, условной следует считать нейтральность самого работодателя. Возникает вопрос, правомерно ли работодатель запрещает своим работникам проявление того, чем обладает или что проявляет сам в той или иной степени. Ведь не существует работодателей, нейтральных с позиции разделения ими какого-либо мировоззрения (если речь идет о физическом лице) или с точки зрения проявления мировоззрения в корпоративных отношениях или в коллективе (если имеем в виду работодателя-юридическое лицо). Любой работодатель имеет определенную мировоззренческую установку, даже если это им не признается: либо работодатель неосознанно разделяет доминирующую в обществе религиозную (или иную) установку, определяя свой внутренний порядок, либо он целенаправленно принимает какую-то религиозную (или иную) этику в качестве ориентира для своей деятельности.<sup>127</sup>

Во-вторых, условностью будет являться соблюдение работниками политики нейтральности. Следование нормам политики нейтральности невозможно обеспечить, если работник мотивирует свое поведение или внешний вид не соблюдением религиозных норм, а какими-то иными установками, личными предпочтениями (например, ношение бороды, одежды, символики, оцениваемое работодателем как проявление религиозности, объясняется работником как индивидуальный стиль). Комиссия США по соблюдению равных возможностей в труде обратила внимание на то, что одна и та же практика может выполняться одним человеком из религиозных соображений, а другим – по иным соображениям, не связанным с религией, мировоззрением (например, ограничения в еде, стиль одежды, нанесение татуировок).<sup>128</sup> Поэтому законные интересы работодателя (при их наличии) могут быть защищены, если в локальных нормативных актах использовать положения, построенные по формуле «работник обязан (соблюдать дресс-код, установленный работодателем)...» вместо «работнику запрещено (проявлять религиозность)...»

---

в завершённую идеологическую систему, в ней, как во всякой идеологии, легко будет отыскать квазирелигиозные основания. Например, современный позитивизм и эволюционизм имеют собственную «священную историю»: это концепция социального Прогресса, понимаемого как освобождение от догматизма и косности» // Щипков А.В. Как нам понимать светскость государства // Интерфакс. Религия. URL: <http://www.interfax-religion.ru/?act=analysis&div=223> (дата обращения: 17.12.2021).

<sup>127</sup> Machado J.E.M. Religious freedom and accommodation of conflicting worldviews in the workplace // Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVII-th Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015 / Ed. by M.R. Blanco. Granada, 2016. P. 29.

<sup>128</sup> Questions and Answers: Religious Discrimination in the Workplace // Equal Employment Opportunity Commission. 22.07.2008. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-religious-discrimination-workplace> (дата обращения: 3.11.2021).

3) Имеется ли у работодателя действительный и законный интерес, который может быть защищен установлением религиозной нейтральности, и каков требуемый объем этой защиты.

Если работодатель вводит политику религиозной нейтральности, руководствуясь своими личными убеждениями, то такие действия дискриминационны и направлены на унижение достоинства человека, группы лиц по признаку отношения к религии.

У работодателя могут существовать производственные причины, исключающие возможность соблюдения работниками религиозных норм, и трудовое законодательство эту логику отражает. ТК РФ особо оговаривает случаи, когда *по условиям производства (работы)* невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108); когда приостановка работы в выходные дни невозможна *по производственно-техническим и организационным условиям* (ч. 3 ст. 111); когда в нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых *необходимостью обслуживания населения*, а также *неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ* (ч. 6 ст. 113). Есть ряд иных ограничений на соблюдение работниками религиозных норм, рассмотренных в § 3.4 диссертации.

Во всех этих случаях политика религиозной нейтральности фактически трансформируется в установленные работодателем правила внутреннего трудового распорядка (по формуле «работник обязан...»). Эти правила могут запрещать или ограничивать соблюдение религиозных норм только в соответствующем, необходимом объеме и только теми работниками, которые задействованы в соответствующих производственных процессах.

В качестве общего правила сосуществования работников внутри коллектива, их взаимодействия с работодателем и третьими лицами вместо политики нейтральности уместным будет установление работодателем политик толерантности, мультикультурализма. Примеры таких внутренних политик работодателя (выраженных в локальном нормативном акте или сложившихся фактически) известны российской практике трудовых и управленческих отношений. Кроме того, соблюдение таких политик оценивается судами как часть трудовых обязанностей работников. В частности, обязанность учета работниками в своей трудовой деятельности религиозных особенностей клиентов работодателя может быть установлена локальным нормативным актом. Судами были поддержаны доводы работодателей в делах об оспаривании дисциплинарных взысканий. Сотрудники могут быть обязаны при обслуживании клиента равно положительно относиться к каждому клиенту независимо от социальной, возрастной группы, внешнего вида, вероисповедания или пола, а учет в работе культурных

особенностей и вероисповедания клиентов может являться частью методики оценки выполнения показателей и критериев эффективности работников.<sup>129</sup>

### *Внутренние установления религиозных организаций*

В диссертации проведено разграничение категорий работников в зависимости от соблюдения ими религиозных норм, в равной степени справедливое для всех работников религиозных организаций. Если принять во внимание разделение последних на *священнослужителей (служителей), религиозный персонал* (эти две категории упоминаются в Федеральном законе «О свободе совести и о религиозных объединениях») и *«светских» (или «мирских») работников*, чьи трудовые функции не сопряжены с непосредственным осуществлением духовно-обрядовой деятельности, то получим следующие следствия:

1) для священнослужителей и религиозного персонала понятие соблюдения религиозных норм входит в состав, является видовой категорией по отношению к более широкому, родовому понятию выполнения трудовых обязанностей (точнее – духовного служения, осуществления пастырского долга);

2) «светские» («мирские») работники религиозной организации могут как соблюдать религиозные нормы (при этом, возможно, и иных вероисповеданий, чем то, которое проповедуется работодателем-религиозной организацией), так и не соблюдать никаких религиозных норм или быть неверующими.

Разъяснения требует вопрос о возможности распространения действия внутренних установлений религиозной организации на труд светских работников, не соблюдающих религиозные нормы, и светских работников, соблюдающих нормы другого вероисповедания (отличающегося от проповедуемого работодателем-религиозной организацией).

Внутренние установления не могут считаться локальными нормативными актами, поскольку не обладают присущими им признаками: 1) установления могут действовать в рамках не одной, а всех религиозных организаций определенной конфессии (пространственные пределы действия); 2) как правило, невозможно определить субъекта нормотворчества, дату принятия (есть явные случаи-исключения, когда речь идет о доктринальных источниках внутренних установлений или решениях религиозных учреждений); 3) установления неизменяемы и независимы от любых внешних факторов.<sup>130</sup> Поэтому религиозная организация, на первый

<sup>129</sup> Решение Неманского городского суда от 26 июля 2017 г. по делу № 2-57/2017// Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2021); решение Приволжского районного суда Астраханской области от 15 сентября 2017 г. по делу № 2-863/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 5.04.2021).

<sup>130</sup> Этот тезис изложен нами как отправная точка для рассуждений в контексте проблемы диссертации, он не является бесспорным и нуждается в глубоком научном осмыслении, которое выходит за рамки этого исследования.



взгляд, лишена возможности требовать от светских работников соблюдения внутренних установлений как локальных нормативных актов.

Ранее в § 1.1 мы установили структуру религии как единство религиозного сознания (веры и вероучения), религиозного культа и религиозных организаций; это позволяет утверждать, что внутренними установлениями религиозной организации являются источники вероучения. Внутренние установления в полной мере обладают регулятивными свойствами в трудовых правоотношениях со священнослужителями (отношения с ними, к слову, по отдельным вопросам могут регулироваться и локальными нормативными актами религиозной организации).

Что же касается светских работников, то, принимая их на работу и имея цель урегулировать их трудовую деятельность отдельными положениями своих внутренних установлений, религиозная организация *вправе включать положения внутренних установлений в локальные нормативные акты, должностные инструкции, трудовой договор работника*. При этом за работниками сохраняется полная свобода принятия или непринятия предлагаемых работодателем условий, впрочем, как и любых иных, никак не связанных с внутренними установлениями религиозной организации.

Полагаем, что из сходных соображений исходил законодатель, указав в ст. 343 ТК РФ, что права и обязанности сторон трудового договора определяются *в трудовом договоре с учетом особенностей*, установленных внутренними установлениями религиозной организации, т.е. в юридическом акте и документе, предполагающем достижение соглашения между сторонами, а не в служебном контракте, позволяющем лишь присоединиться к односторонне выработанным условиям.

#### *Коллективные договоры (соглашения)*

Вопрос о возможностях коллективно-договорного регулирования трудовых правоотношений с работниками, соблюдающими религиозные нормы, является частью более широкой проблемы представительства в социально-партнерских правоотношениях работников в зависимости от их отношения к религии. Она выходит за пределы диссертации, но нуждается в нескольких общих замечаниях.

Работники, имеющие то или иное отношение к вероисповеданию (с точки зрения пределов и возможностей регулирования их труда коллективными договорами), могут быть выделены в несколько категорий.

Первая категория – *работники религиозных организаций*. Объединение в профсоюз данной категории работников формально не запрещено, однако в регулировании их труда имеются области, закрытые для законодателя (в силу закрепленного в Конституции РФ принципа

отделения религиозных объединений от государства) и вследствие этого превращающиеся в «слепые зоны». Обоснование церковного запрета на объединение служителей и мирян в профсоюзы строится на известной по примеру государственной *службы концепции служения*, а не осуществления человеком трудовой деятельности; по мнению исследователей вопроса, попытка распространить на служебно-иерархические отношения в религиозных организациях действие трудового законодательства повлечет существенные препятствия деятельности религиозных организаций.<sup>131</sup>

С этими аргументами сложно согласиться: в нравственно-религиозные отношения по оказанию соответствующих услуг прихожанам вступают только священнослужители<sup>132</sup> – для мирян аргумент служения по призванию не имеет правового значения, а значит, их трудовая деятельность может регулироваться коллективно-договорными нормами без ограничений, за исключением тех, что включены в трудовой договор в соответствии с внутренними установлениями религиозной организации. Кроме того, со сходными ограничениями следует принять допустимость коллективно-договорных начал в регулировании деятельности священнослужителей. Наконец, невозможно игнорировать факт существующей объективной потребности в защите священнослужителей и религиозного персонала от произвола церковной иерархии; при этом речь идет не о государственном регулировании, которое было признано вмешательством во внутренние дела религиозной организации решением ЕСПЧ,<sup>133</sup> а о корпоративных канонических нормах, которые могли бы с учетом особенностей установить коллективно-договорные начала регулирования труда работников религиозных организаций. В этом случае профсоюз религиозной организации мог бы представлять интересы всех лиц, осуществляющих трудовую деятельность в данной религиозной организации.

Вторая и третья категории – *работники, соблюдающие религиозные нормы, и верующие работники*. Представляется, что при наличии у этих категорий работников специфических потребностей, связанных с религией и требующих учета при установлении условий труда, любой профсоюз полномочен включить это требование в предмет обсуждения при заключении коллективного договора.

Что касается специфики деятельности так называемых *конфессиональных профсоюзов*, то обращение к истории их возникновения и анализ уставных целей и задач деятельности указывает

---

<sup>131</sup> Филипп (Рябых), игумен, Понкин И.В., Понкина А.И. О признании исключительной компетенции религиозных организаций по установлению их внутренней структуры и внутренних норм отношений как одной из гарантий свободы вероисповедания в демократическом государстве // Нравственные императивы в праве. 2012. № 3. С. 16.

<sup>132</sup> «...священник оказывает нравственно-религиозные услуги по званию своему и не вправе вступать относительно их в какие-либо соглашения. ...Отношения нравственно-религиозные чужды области права» // Мейер Д. И. Русское гражданское право. Ч. 2. С. 503.

<sup>133</sup> Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania [GC] - 2330/09 Article. Information Note // HUDOC. July 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-59&filename=002-59.pdf&TID=ihgdqbxnfi> (дата обращения: 12.07.2020).

на отсутствие у них каких-либо специфических функций по отстаиванию исключительно религиозных интересов его членов (а в России – не только членов профсоюзов, но и иных работников данного работодателя). Христианские профессиональные объединения возникали в Европе и США при активной поддержке церковной иерархии с конца XIX в.<sup>134</sup> Социальная доктрина христианской церкви была положена в основу призыва Папы Римского Льва XIII в первой социальной энциклике «*Regum novarum*» («О новых вещах»), в которой отвергалось социалистическое решение «рабочего вопроса» и признавалась основополагающая роль профсоюзов в защите прав трудящихся.<sup>135</sup>

В дальнейшем церковь всё больше отклонялась от выработки конкретной социальной модели (и какой-либо деятельной поддержки христианских профсоюзов), лишь предлагая свое социальное учение в качестве необходимого ориентира и предоставляя выработку программы действий трудам людей, находящихся в конкретной исторической ситуации и ответственно воспринимающих проблемы во всех их социальных, экономических, политических и культурных аспектах.<sup>136</sup> Поэтому характерно, что многие христианские профсоюзы прошли через преобразование их в «светские» (т.е. не привержены к какой-либо религиозной социальной доктрине).

Действующие сегодня христианские профсоюзы и их национальные конфедерации (например, Федерация христианских профсоюзов Германии (CGB), Национальная федерация христианских профсоюзов Нидерландов (CNV)) продолжают провозглашать и придерживаться в своей деятельности основных принципов политики христианского социального порядка, однако их членами могут быть любые трудящиеся независимо от их отношения к религии, а в предмет их деятельности входит защита любых социально-трудовых прав работников.<sup>137</sup>

Четвертая категория – *работники, не исповедующие никакой религии (атеисты, агностики), и (или) придерживающиеся иных мировоззренческих убеждений*. Представляется, что защита профсоюзами их свободы совести и возможности коллективно-договорного регулирования подчинены логике рассуждений, примененной в отношении работников второй и третьей категорий.

<sup>134</sup> Vander Giessen-Reitsma K. Christianity and Labour: Obstacles and Contributions in the Earle Stages // URL: <https://www.cardus.ca/comment/article/christianity-and-labour-obstacles-and-contributions-in-the-early-stages/> (дата обращения: 19.02.2021).

<sup>135</sup> Элбакян Е.С. Христианские профсоюзы в прошлом и настоящем // Труд и социальные отношения. 2015. № 2. С. 88, 92.

<sup>136</sup> Голубев К. Вопросы развития общественно-экономических отношений в социально-философских энцикликах с конца XIX века и до наших дней // Христианское чтение. 2010. № 1. С. 193.

<sup>137</sup> Общая информация и уставные документы национальных федераций доступны: <https://www.cgb.info/aktuell/aktuelles.html>; <https://www.cnv.nl/english/>

### *Правовой обычай*

В трудовом коллективе возникает большое количество технологических и организационных связей между работниками в ходе общего труда; эти связи подвергаются регулированию как формально определенными нормами, так и нормами, никак не закрепленными и не формализованными, но всеми известными и неуклонно исполняемыми.<sup>138</sup>

В свете поставленной в диссертации проблемы интерес представляют две характеристики правового обычая. Во-первых, его локальный характер позволяет наиболее эффективно учитывать религиозные потребности работников трудового коллектива предприятия, избрав для этого способы, не вступающие в противоречие с интересами коллектива и работодателя (например, на предприятии сложился порядок, по которому работники-мусульмане совершают намаз в общем кабинете во время обеденного перерыва, когда остальные работники его покинули, или работники-христиане выбирают для себя рабочие смены по пятницам взамен воскресных, чтобы дать возможность работникам-мусульманам совершать еженедельную пятничную молитву в мечети).

Во-вторых, трудовое законодательство не легализовало правовой обычай в качестве источника права, что не исключает его легитимации путем принятия правоприменительного решения органом государственного управления или судом. Это означает, что сложившиеся на предприятии обычаи, связанные с удовлетворением религиозных потребностей работника, не могут запрещаться работодателем только на том основании, что они формально не закреплены где-либо. Если такого рода правовые обычаи не противоречат интересам работодателя, не нарушают прав и свобод других работников и клиентов работодателя, они должны продолжать действовать и подлежать государственной защите. Более того, правовой обычай может лечь в основу соответствующих правовых норм в локальных нормативных актах и коллективных договорах с целью формального закрепления результата согласования интересов работодателя и коллектива работников.

### *Прецедент*

В качестве прецедента принято понимать решение властного субъекта по конкретному вопросу, которое приобрело впоследствии нормативный характер. Согласимся с точкой зрения, что для трудового права актуальны две разновидности прецедента – административный и судебный; при этом административный прецедент возникает в процессе управления трудом и становится ориентиром при вынесении других управленческих решений, а к судебным прецедентам в российском праве могут быть отнесены обобщения судебной практики, решения

---

<sup>138</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2021. С. 158.

ВС РФ по конкретным делам и решения нижестоящих судебных инстанций по конкретным делам, опубликованные в Бюллетене ВС РФ в качестве своеобразного «образца для подражания».<sup>139</sup>

Административные акты работодателя нацелены на управление трудом; приведем в качестве примера принятие приказа об утверждении графика ежегодных оплачиваемых отпусков в 2022 году. Цель управления трудом продолжает существовать и в том случае, если при принятии приказа работодатель учитывает просьбы отдельных работников о предоставлении им отпусков в дни ежегодных религиозных постов или праздников. Если работодатель при принятии управленческих решений регулярно собирает и учитывает просьбы работников, обусловленные их религиозными потребностями, первый такого рода приобретает свойства административного прецедента. Поэтому есть основания утверждать, что административный прецедент может служить источником правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы.

В разных разделах диссертации приведены решения судов, рассматривавших трудовые споры с этими работниками, однако ни одно из них не может быть отнесено к судебным прецедентам из числа перечисленных выше. Между тем, именно у судебных органов есть возможности компенсировать недостаточность нормативного регулирования, конкретизировать существующие общие нормы о дискриминации применительно к трудовым правоотношениям с работниками, соблюдающими религиозные нормы. Выразим предположение, что рост числа религиозно практикующих граждан в совокупности с повышением уровня правовой грамотности и более частыми обращениями граждан за защитой трудовых прав будут еще больше увеличивать количество судебных споров по дискриминации и по непосредственной проблематике диссертации.

---

<sup>139</sup> Там же. С. 160.

## ГЛАВА 2. КОНЦЕПЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА, СОБЛЮДАЮЩЕГО РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ

### § 2.1. Политико-правовое обоснование выделения концепций

В зарубежных правовых системах, которые успели к настоящему моменту сформировать целенаправленную, дифференцированную правовую политику в отношении регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, проблема, поставленная в диссертации, решается *наряду с иными проблемами обеспечения правового равенства и защиты от дискриминации.*

Достигнутый уровень гарантий равенства работников и защиты их от дискриминации по различным основаниям стал одним из результатов деятельности локальных и глобальных движений по защите прав человека (движения феминисток; сопротивление апартеиду и нарушению прав чернокожих; активная защита прав инвалидов; движения в поддержку равноправия гомосексуалистов и иные), зародившихся, в основном, после Второй мировой войны и имеющих своих последователей сегодня.

Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г., Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г., наконец, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 г. по существу являются итогом репликации в сфере труда и занятости тех принципов, которые заложены во Всеобщей декларации прав человека 1948 г.

Тем не менее, выработанные мировым сообществом универсальные концепции в последующем переносились на почву национального трудового права, принося новое осмысление тех или иных его понятий с учетом ментальности общества и ценностей, исповедуемых им.

В то же время выявляются идентичные проблемы в разных правовых системах, что позволяет очертить круг вопросов, на которые придется давать ответы любому государству, столкнувшемуся с необходимостью выработки политики в отношении реализации религиозных прав работниками.

Что касается причин, предпосылок, в силу которых государство вынуждено или целенаправленно формирует концепцию решения проблемы реализации свободы совести и вероисповедания на рабочем месте, то к ним относятся социальная напряженность, вызванная трудовыми конфликтами, и необходимость обеспечить стабильность трудовых и миграционных процессов. Истоки этих конфликтов, в свою очередь, кроются в неравнозначном положении

различных религий, исповедуемых в одном государстве или регионе, наличии нерешенных этнополитических проблем и в отсутствии системного правового регулирования в вопросе реализации свободы вероисповедания работниками.<sup>140</sup>

М.А. Буданов отмечает, что в США и в европейских государствах сложились две политико-правовые модели государственно-церковных отношений и, соответственно, две традиции построения межконфессионального пространства. Первая модель (США) запрещает государственное вмешательство в межконфессиональные отношения; во второй (европейская) модели государство обычно признает особый статус одной (реже – двух) религиозных традиций (например, путем закрепления в конституциях положений об официальной (государственной) религии – Дания, Норвегия, или о поддержке особых отношений сотрудничества какой-либо церкви с государством – Андорра).<sup>141</sup>

Развивая эту логику в контексте диссертации, мы условно распределили государства в три группы в зависимости от соотношения и положения в них различных религиозных верований.<sup>142</sup>

1) *Мультиконфессиональные* государства являются светскими по характеру взаимоотношений государства и церкви. В них в равной степени признаются все существующие религии; многочисленные и многонациональные религиозные сообщества граждан традиционно развивались относительно раздельно друг от друга в пределах одного государства.

2) *Интраконфессиональные* государства – государства, в которых какая-либо религия официально объявляется государственной (клерикальные и теократические государства), а также светские государства, в которых религия, формально не имеющая статуса государственной, оказала существенное историческое, государствообразующее значение и имеет специфические проявления в правовой системе. В то же самое время распространение в государстве иных вероисповеданий, являющееся результатом изменений во внутренней и внешней политике, обуславливает культурные и правовые вызовы, один из которых рассматривается в этой работе.

3) *Атеистические* государства – государства с выраженной антирелигиозной идеологией, где религиозные организации, церковь могут действовать только обособленно от общества или

---

<sup>140</sup> Equality in employment and occupation: International labour conference, 83-rd session 1996. Geneva, 1996. С. 16.

<sup>141</sup> Буданов М.А. Религиозность общества и уровень социального капитала // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. Материалы 5-й Ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. Ч. 1 / Под ред. М.А. Буданова, Е.С. Голионко, Л.И. Семенниковой. М., 2007. С. 578.

<sup>142</sup> Сразу же оговоримся, что в диссертации нами анализируются государства с преимущественным европейским типом культуры. Азиатские государства (Япония, Китай, Индия) обладают своими особенностями трудовой этики, в том числе основывающимися в весьма существенной степени на религиозных канонах. Опыт правового регулирования в этих государствах в диссертации не рассматривается. См. также: Ногайлиева Ф.К. Концепции правового регулирования труда работника, соблюдающего религиозные нормы // International law journal. 2020. Т. 3. № 1. С. 12-24.

находятся под запретом; государство исключает религию из всех сфер жизни общества, борется с ней.<sup>143</sup>

Обозначая в современном мире какое-либо государство в качестве атеистического, мы учитываем, что государство не идентично обществу, а значит, потенциально возможно существование атеистического общества в государстве, относящемся в нашей классификации к числу мульти- или интраконфессиональных. Что же касается атеистических государств (например, СССР, иные социалистические государства), то проводимая ими антирелигиозная пропаганда исключает как общую защиту религиозных прав и свобод, так и возможности признания за работниками прав на особое обращение со стороны работодателя. По этой причине далее опыт соответствующего правового регулирования атеистических государств рассматриваться не будет.

Далее рассмотрим опыты правового регулирования в первых двух группах государств, представляющие наибольшую ценность в свете проблемной тематики диссертации.

#### *Мультиконфессиональные государства<sup>144</sup>*

Одной из задач, которую приходилось решать публичной власти в этих государствах ради сохранения их целостности, было создание гарантий равенства между различными национальными и религиозными общностями, ни одна из которых в процессе обретения государственности не являлась в полном смысле титульной или главенствующей. По этой причине в правовых системах этих государств на протяжении длительного времени целенаправленно создавались предпосылки или непосредственно механизмы дифференцированного обращения (treatment), обеспечивающего уважение и защиту своеобразия личности (respecting diversity). В то же самое время характеристика вероисповедания, как будет показано далее на примере отдельных государств этой группы, оказалась в числе первых защищаемых характеристик работника в трудовых конфликтах.

На современном этапе культурно-политического развития в качестве мультиконфессиональных государств могут быть в целом охарактеризованы США, Канада, ЮАР, Австралия, в правовых системах которых зародилась и развилась *концепция разумного приспособления условий применения труда*.<sup>145</sup> Полагаем, что дальнейшее изучение зарубежного

<sup>143</sup> Байнова М.С., Медведева Н.В., Рязанцева Ю.С. Основы государственного и муниципального управления. М., 2016. С. 88-89; Коробова Е.Г. Взаимоотношения государства и церкви в России: проблемы типологии и периодизации в аспекте воплощения идеи теократии: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01. Тамбов, 2010. С. 9; Пивоваров Д.В. Философия религии. М., Екатеринбург, 2006. С. 221.

<sup>144</sup> В переводе с латинского multum означает «много»; начальная часть сложных слов, указывающая на множественность предметов или многократность каких-либо однородных действий, функций и т.п.

<sup>145</sup> Мультиконфессиональность данных государств не исключает и миграции, в том числе носителей религий, не традиционных для данного государства, однако это обстоятельство не играет столь существенной роли в выработке и реализации правовой концепции решения рассматриваемой проблемы.



опыта позволит добавить в этот список и иные государства, но правовое регулирование и правоприменительная практика в выбранных странах достаточно показательны и доступны.

*Интраконфессиональные государства<sup>146</sup>*

К числу этого типа государств относятся, в частности, западноевропейские государства, правовое регулирование в которых и будет являться предметом анализа в диссертации (в большей степени в силу близости к российской правовой системе и доступности нормативных правовых и правоприменительных актов). Часть из этих государств формально провозгласила отделение государства от церкви (Франция, Испания, Бельгия, Финляндия, Польша), часть, напротив, официально признала церковь в качестве государственного института (Великобритания, Германия, Швеция, Норвегия, Греция). Но в обоих случаях речь идет о главенствующей позиции единственной религии, проявления которой в сфере труда неизбежно создают почву для противоречий с религиозными воззрениями работников других, не титульных вероисповеданий. Фактически складывающиеся отношения религиозных, государственных и гражданских институтов в этих государствах существенно разнятся: в одних государствах позиции религии весьма сильны (например, Испания, Польша, Италия, Великобритания, Скандинавские страны), в других государства стремятся к ограничению влияния любых религиозных институтов, включая главенствующую религию большинства.

Независимо от этих привходящих факторов в правовых системах данной группы западноевропейских государств применяется *концепция защиты от косвенной дискриминации* (по признаку вероисповедания). К этой же группе могут быть отнесены государства с религиозными правовыми системами, в которых религиозные нормы являются основным источником права; урегулирование всех основных сфер жизни нормами господствующего вероучения, таким образом, априори не может создавать коллизий между трудом и вероисповеданием работника. С определенными оговорками к числу интраконфессиональных государств может быть отнесена и Россия. Особенности применения упомянутых концепций в национальных правовых системах будут исследованы в следующих параграфах, здесь же, в таблице 2, пока приведем обобщенную характеристику этих концепций с критериями различий.

---

<sup>146</sup> В латинском языке приставка *intra-* означает «нахождение внутри, в пределах чего-либо».

Таблица 2. Сравнительная характеристика концепций правового регулирования труда работника, соблюдающего религиозные нормы

		<i>Концепция разумного приспособления условий применения труда</i>	<i>Концепция защиты от косвенной дискриминации</i>
1	<i>Правомочие свободы вероисповедания, на котором основан запрос работника</i>	Квалифицированное право – право следовать религиозным нормам	Свобода от дискриминационных действий
2	<i>Предмет доказывания работником</i>	Существующий у работодателя порядок ухудшает положение работника	Существующий у работодателя порядок ухудшает положение как работника, так и группы работников, исповедующих данную религию
3	<i>Обязанность работодателя в случае запроса работника</i>	Изменение индивидуальных условий применения труда (обязанность произвести приспособление)	Изменение/отмена дискриминационных условий, критериев или практик, распространявшихся на всех работников
4	<i>На кого будут распространяться новые условия применения труда</i>	Конкретный обратившийся работник	Все занятые у данного работодателя работники; будущие работники
5	<i>Прием юридической техники</i>	Персонализация (учет личных, сугубо индивидуальных потребностей работника)	Генерализация (использование обобщенных характеристик «стандартный работник», «христиане», «мусульмане», «иудеи» и др.), приводящая к признанию запроса работника идиосинкразическим желанием, не подлежащим удовлетворению
6	<i>Вмешательство в локальное нормативное регулирование работодателя</i>	Локальные нормативные акты не изменяются; правовое регулирование осуществляется в индивидуально-договорном порядке	Локальные нормативные акты (условия, критерии или практики) подлежат изменению или отмене
7	<i>Вероятность расходов работодателя в случае удовлетворения запроса работника</i>	Может послужить основанием для освобождения работодателя от обязанности	Не принимается во внимание при решении вопроса об освобождении работодателя от обязанности

Предложенная характеристика государств условна в силу подвижности границ между их видами. Тем не менее, такое подразделение на виды имеет определенную научную практическую ценность, поскольку в целях диссертации выделенные группы могут рассматриваться в качестве этапов признания государствами прав работников, соблюдающих религиозные нормы, на особое обращение со стороны работодателя.<sup>147</sup> При таком ракурсе рассмотрения этапы развития выглядят следующим образом:

– атеистические государства, ведущие организованную антирелигиозную пропаганду, не признают за работниками права на особое обращение со стороны работодателя;

– интраконфессиональные – идут по пути признания права на особое обращение в силу внешних для них причин, породивших многообразие, используя при этом правовое средство защиты от косвенной дискриминации; законодательное закрепление соответствующего субъективного права работника и обязанности работодателя не производится;

– мультиконфессиональные – законодательно признали право работника на особое обращение (разумное приспособление условий труда) в связи с наличием у него религиозных потребностей; такое признание является закономерным следствием и проявлением изначально существовавшего национального и религиозного многообразия и сложившихся в обществе воззрений.

Далее в диссертации будут рассмотрены наиболее характерные примеры правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, в правовых системах шести государств, относящихся к выделенным группам: США, Канада, ЮАР и Великобритания, Франция, Бельгия соответственно.<sup>148</sup>

## **§ 2.2. Концепция разумного приспособления условий применения труда**

### *Соединенные Штаты Америки*

В правовой системе США проблема удовлетворения особенных потребностей работников в связи с религиозными верованиями рассматривается исключительно в контексте дискриминации, а для ее решения используется *концепция разумного приспособления (reasonable*

<sup>147</sup> Термин «особое обращение» в данном случае имеет в большей степени собирательное значение и включает в себя спектр различных действий со стороны работодателя, отвечающего на запрос работников.

<sup>148</sup> См. также: Ногайлиева Ф.К. Равенство непохожих: защита свободы вероисповедания работников в США // Юридические исследования. 2019. № 3. С. 39-45.

*accommodation*);<sup>149</sup> примечателен тот факт, что термин «разумное приспособление», ранее редко использовавшийся в американском прецедентном праве (с 1790 по 1964 гг. упоминание всего в 53 судебных делах различной отраслевой принадлежности), приобрел широкое распространение именно в связи с защитой от религиозной дискриминации, гарантированной Биллем о гражданских правах 1964 г. (в 2014 г. термин упоминается в 1 478 судебных делах, связанных с дискриминацией).<sup>150</sup>

Раздел VII Билля запрещает отказ в приеме на работу, увольнение или дискриминацию по отношению к любому лицу на основании его расы, цвета кожи, религии, пола или национальной принадлежности, а также запрещает ограничивать или выделять работников с целью лишения предоставленных им возможностей в трудовых отношениях или иного ущемления статуса работника.<sup>151</sup>

Учрежденная Биллем Комиссия по соблюдению равных возможностей в труде (Equal Employment Opportunity Commission, ЕЕОС, далее – Комиссия) закрепила обязанность работодателя осуществлять *разумное приспособление для удовлетворения религиозных потребностей* (reasonable accommodation of religious needs) работников и соискателей работы в тех случаях, когда такое приспособление может быть осуществлено без создания *необоснованных трудностей* (undue hardship) в хозяйственной деятельности работодателя.

Однако Комиссия не установила, какие меры приспособления следует считать «разумными», а какие трудности «необоснованными». Так, неопределенность формулировки стала причиной принципиального расхождения в позициях судей Верховного суда США по делу 1971 г., в котором нижестоящий суд, основываясь на разъяснении Комиссии, счел законными действия работодателя, уволившего работника в ответ на его отказ работать по воскресеньям в силу религиозных причин.<sup>152</sup> В качестве попытки устранить затруднения в использовании понятия разумного приспособления в 1972 г. Конгресс США внес поправку в раздел VII Билля, впервые включив эти понятия в статутное право, но снова без раскрытия их содержания.<sup>153</sup>

---

<sup>149</sup> В официальном тексте на русском языке Конвенции о правах инвалидов 2006 г. (ратифицирована РФ) *reasonable accommodation* переводится как «разумное приспособление» и является легальным термином в российском праве. См.: Конвенция о правах инвалидов. Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года // Организация Объединенных Наций. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml) (дата обращения: 12.05.2020).

<sup>150</sup> Schwab S. J., Willborn S. L. *Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities*. Ithaka: Cornell Law Faculty Publications, 2003 // URL: <http://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/7> (дата обращения: 3.08.2020).

<sup>151</sup> Фридмэн Л. Введение в американское право. М., 1992. С. 249.

<sup>152</sup> Gregory L. D. *Labor and the Constitution: Labor and Property, Privacy, Discrimination and International Relations*. New York, 2014. С. 161-162.

<sup>153</sup> Там же. С. 163.

Судебные инстанции самостоятельно наполняли содержанием новый понятийный аппарат, одновременно сформировав *общую структуру подачи и рассмотрения исков работников* о разумном приспособлении для удовлетворения их религиозных потребностей.<sup>154</sup>

Во-первых, работник должен представить суду (в иной уполномоченный орган) свидетельства того, что сторонами проведены обязательные предварительные переговоры о возможностях приспособления условий применения труда. При этом ни одна из сторон не должна уклоняться от активного взаимодействия и обсуждения.

Во-вторых, работник должен обосновать свое право на разумное приспособление для удовлетворения его религиозных потребностей, описав, в чем именно они состоят. Фактически речь идет, во-первых, об указании работником своей религиозной (мировоззренческой) принадлежности, а во-вторых, об обосновании наличия коллизии между религиозной потребностью и условиями труда у данного работодателя. Верховный суд США (рассматривая дела об отказах граждан от несения военной службы по религиозным соображениям) формально утвердил *обязанность доказывать приверженность религии*, но при этом широко определил само понятие религиозной веры как системы установок, включающей *любые моральные и этические верования*, кроме тех, которые основываются на политических, прагматических или иных рациональных соображениях.<sup>155</sup> Комиссия еще больше расширила границы определения религии: отсутствие соответствующей религиозной общности, проповедующей те же верования, которых придерживается работник, или тот факт, что религиозная общность, к которой причисляет себя работник, не придерживается отдельных убеждений, которые избрал для себя работник самостоятельно, не лишают работника права на защиту.<sup>156</sup> Таким образом, выполнение этого требования для работника является скорее формальностью.

3. Доказывание работником разумности и обоснованности запрашиваемых изменений (приспособлений) условий применения труда. Чтобы доказать разумность запрашиваемых изменений, работнику достаточно заявить о том, что по своей форме эти изменения «на первый взгляд» выполнимы и посильны как для данного, так и любого иного работодателя.<sup>157</sup>

4. Доказывание работодателем того, что выполнение им обязанности по разумному приспособлению условий применения труда создаст необоснованные трудности в ведении им своей деятельности. В науке отмечается, что обязанность работодателя осуществлять

<sup>154</sup> Willborn S. Reasonable Accommodation in the United States // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 12.

<sup>155</sup> Welsh v. United States, 398 U.S. 333 (1970) // JUSTIA. US Supreme Court.

URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/398/333/case.html> (дата обращения: 12.05.2020).

<sup>156</sup> US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1605.1 «Religious nature of a practice or belief» // U.S. Government Publishing Office. 1.07.2012. URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/granule/CFR-2012-title29-vol4/CFR-2012-title29-vol4-sec1605-1> (дата обращения: 15.06.2020).

<sup>157</sup> US Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002) // JUSTIA. US Supreme Court.

URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/535/391/case.html> (дата обращения: 17.06.2020).

приспособление сформулирована неэффективно; в качестве показательного примера приводится дело, в котором работник просил о внесении изменений в графики сменности и предоставлении ему выходных дней по субботам для соблюдения шаббата.<sup>158</sup> Верховный суд США решил, что работодатель не обязан был выполнять обязанность по разумному приспособлению, если это приведет к дополнительным расходам или создаст сложности для других работников; в спорной ситуации заменить работника в субботние смены могли только его коллеги, которые такого желания не выразили, а одностороннее принуждение к этому со стороны работодателя лишило бы их возможности отдыха в свои смены только на основании того, что они не придерживаются данной религии.<sup>159</sup> В дальнейшем нижестоящие суды, руководствуясь позициями Верховного суда США, отказывали в удовлетворении требований работников, фактически трактуя необоснованные трудности как (1) неизбежность денежных затрат работодателя, (2) причинение неудобства другим работникам, (3) противоречие коллективным соглашениям работодателя и (4) несоответствие принятым у работодателя политикам нейтральности.

Ограничительный подход Верховного суда США, склонного рассматривать практически любое приспособление для удовлетворения религиозных потребностей работника требующим усилий от работодателя и относившего запрашиваемые изменения к необоснованным трудностям, сохранялся вплоть до конца 2000-х гг. Более того, подразумевалось, что работодатель не обязан предлагать самый удобный вариант приспособления или тот, на котором настаивает сам работник: напротив, на работодателя возлагалась обязанность предложить лишь тот вариант, который для него приемлем, нередко даже тот, который работником не запрашивался (например, предоставление работодателем трех дней отпуска вместо запрошенного работником перерыва для посещения воскресного богослужения).<sup>160</sup>

Что касается изменений, происходящих в последнее время, то споры выигрываются работниками, в основном, благодаря ссылкам на произведенные работодателем изменения условий применения труда по просьбам других работников в схожих ситуациях, не связанных с религиозными потребностями. К примеру, в одном из последних резонансных дел судом была поддержана позиция работницы, доказавшей, что отказ работодателя принять ее на работу из-за ношения платка по религиозным мотивам вступал в противоречие с исключениями из политики запрета ношения головных уборов на рабочем месте, сделанными для других работников по причинам, не связанным с религией.<sup>161</sup>

---

<sup>158</sup> Willborn S. Reasonable Accommodation in the United States // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 17.

<sup>159</sup> Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/> (дата обращения: 16.06.2020).

<sup>160</sup> White R. H. Employment Law and Employment Discrimination: Essential Terms and Concepts. New York, 1998. С. 99.

<sup>161</sup> EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc., 798 F. Supp. 2d 1272 (N.D. Okla. 2011) // Court Listener.

Концепция разумного приспособления, возникшая как инструмент защиты работников от дискриминации, применяется и в отношении таких защищаемых характеристик, как нетрудоспособность (инвалидность), возраст, использование марихуаны в медицинских целях, получение работником производственной травмы, признание работника жертвой семейного или сексуального насилия.<sup>162</sup>

В отношении других защищаемых характеристик, которые могут потенциально стать основанием для дискриминации, используются сходные, но иные концепции. Например, *концепция дифференцированного отношения* (disparate treatment) допускает *прямую дискриминацию* работника в тех случаях, когда действия работодателя обусловлены профессиональными ограничениями, требованиями (bona fide occupational qualification).<sup>163</sup> Или другая – *концепция дифференцированного воздействия* (disparate impact), применяется в ситуациях *косвенной дискриминации*, при которых формально нейтральные ограничения или требования оказывают неодинаковый эффект на работников различных групп.<sup>164</sup> Кроме того, предоставление работнику отпуска по уходу за ребенком и отпуска по временной нетрудоспособности не относится к разумному приспособлению, будучи императивно установленной обязанностью работодателя, не зависящей от его усмотрения и обременений.<sup>165</sup>

### Канада

Правовое регулирование в этой области складывалось под влиянием канадских судов и квазисудебных органов, стремившихся определить границы ответственности работодателя при трудоустройстве женщин и представителей меньшинств (национальных, религиозных).<sup>166</sup>

---

URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/2143965/eeoc-v-abercrombie-fitch-stores-inc/> (дата обращения: 19.06.2020). Руководством компании «Ариенс» (Ariens) группе работников-мусульман было разрешено совершать ежедневную пятикратную молитву во время двух перерывов в течение смены, которые предоставлялись и всем остальным работникам компании для нерелигиозных целей, в числе которых использование комнаты отдыха, курение, личные телефонные звонки, прием пищи. В дальнейшем это приспособление было отменено работодателем в одностороннем порядке // CAIR Files Federal Lawsuit Against Ariens Company on Behalf of Somali Muslim Workers // Council on American-Islamic Relations. America Muslim News Briefs. 5.12.2017.

URL: <http://myemail.constantcontact.com/CAIR-Files-Federal-Lawsuit-Against-Ariens-on-Behalf-of-Somali-Muslim-Workers---Video--CAIR-Joins-Coalition-News-Conference-on-Je.html?soid=1103010792410&aid=TzLOquvpHZM> (дата обращения: 3.02.2020).

<sup>162</sup> Schwab S. J., Willborn S. L. Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities. Ithaka: Cornell Law Faculty Publications, 2003 // URL: <http://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/7> (дата обращения: 3.08.2020).

<sup>163</sup> Jolly-Ryan J. Have a Job to Get a Job: Disparate Treatment and Disparate Impact of the Currently Employed Requirement // Michigan Journal of Race and Law, 2012, vol.18, issue 1.

URL: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=mjrl> (дата обращения: 5.08.2020).

<sup>164</sup> Employment Tests and Selection Procedures // The U.S. Equal Employment Opportunity Commission. 23.09.2010.

URL: [https://www.eeoc.gov/policy/docs/factemployment\\_procedures.html](https://www.eeoc.gov/policy/docs/factemployment_procedures.html) (дата обращения: 5.08.2020).

<sup>165</sup> H.R. 1 (103rd): Family and Medical Leave Act of 1993 // Tracking the US legislation.

URL: <https://www.govtrack.us/congress/bills/103/hr1/text> (дата обращения: 3.08.2020).

<sup>166</sup> Banks K. Reasonable accommodation as Equal Opportunity in Canadian Employment Law // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 29-33. Как и в США, на этот период канадской истории приходится рост движений за

Судебная практика постепенно раскрывала, что формально равное обращение со всеми работниками не означает фактического равенства их возможностей, а значит, необходимо определить объем обязательства работодателя по выравниванию положения тех категорий работников, которые испытывают на себе негативные последствия принятых у работодателя стандартов и практик, отражающих потребности и характеристики большинства работников. Первая попытка определения объема таких обязательств была осуществлена Верховным судом Канады в 1985 г. Предмет судебного спора состоял в том, вправе ли была компания увольнять работницу-адвентистку, просившую освободить ее от работы по субботам в силу религиозных причин. Принимая решение в пользу работницы, суд пришел к выводу, что работодатель не предпринял попыток по удовлетворению ее просьбы и изменению ее графика работы. В решении была применена судебная доктрина о дискриминационном воздействии на работника установлений работодателя (*adverse impact doctrine*), согласно которой, во-первых, требование закона о защите от дискриминации предполагает рассмотрение разных условий труда, включая и те, которые установлены работодателем исключительно из экономических соображений. Во-вторых, обязанность работодателя приспособливать условия труда следует из его особого положения, занимаемого по отношению к работнику, а также из необходимости сохранения общественного согласия и целостности; кроме того, права работодателя не могут быть абсолютными, а потому, неминуемо вступая в противоречие с отдельными правами работника, должны подлежать определенным ограничениям. В свою очередь, принятие работодателем активных мер по предоставлению работнику фактически равных возможностей и устранению барьеров (а значит, по самоограничению собственных прав работодателя) не должно приводить к столкновению, конфликту с ведением работодателем своей деятельности и не должно требовать от него существенных материальных затрат.<sup>167</sup>

Процесс формирования концепции разумного приспособления к особым потребностям работника или соискателя работы завершился принятием в 1986 г. Закона Канады о равноправии в труде, провозгласившего в качестве цели «достижение равноправия на рабочем месте с тем, чтобы ни одному лицу не было отказано в возможностях получения работы или в получении преимуществ по причинам, не связанным со способностями, а также исправление несправедливых условий при найме на работу... путем применения специальных мер для устранения различий».<sup>168</sup>

---

права человека; законы канадских провинций, принятые в этот период, окончательно утвердили государство в статусе развитого мультикультурного общества.

<sup>167</sup> Ontario (Human Rights Comm.) and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd. (1985), C.H.R.R. D/3102 (S.C.C.) // Judgments of the Supreme Court of Canada. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/101/index.do> (дата обращения: 23.07.2020).

<sup>168</sup> Employment Equity Act (S.C. 1995, c. 44) // Justice Laws Website. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/> (дата обращения: 3.08.2020).



Для обращения за судебной защитой от дискриминации работнику необходимо заявить о наличии у него какой-либо из защищаемых законом характеристик, а также о *неблагоприятном воздействии* (adverse impact) на него принятых у работодателя правил и политик (по существу, о *косвенной дискриминации*) и защищаемой характеристике как факторе такого воздействия. В свою очередь, работодатель должен доказать, что принятые у него правила и политики в сфере труда составляют *обоснованно предъявляемые профессиональные требования* (bona fide occupational requirement):

- 1) приняты для целей осуществления работниками трудовой деятельности,
- 2) при их принятии работодатель исходил из добросовестного предположения о достижении таким образом законных целей деятельности,
- 3) они объективно необходимы для осуществления деятельности.

Закон предусматривает различные случаи освобождения работодателя от бремени обеспечения равноправия в труде (в том числе посредством разумного приспособления). Так, работодатель не обязан: 1) принимать меры, приводящие к *необоснованным трудностям* (undue hardship), 2) нанимать или повышать в должности лицо, не способное выполнять *основные профессиональные обязанности*, 3) создавать новые рабочие места.

Понятие *необоснованных трудностей* в канадской юриспруденции включает в себя такие случаи, как (1) чрезмерные расходы для работодателя, (2) создание риска жизни и здоровью работников, клиентов и других лиц, (3) нарушение нормативных требований, (4) противоречие коллективным соглашениям и нарушение прав других работников, закрепленных в индивидуальных договорах.<sup>169</sup>

Концепция разумного приспособления, помимо вероисповедания, применяется к характеристикам инвалидности, нетрудоспособности, возраста, беременности и необходимости ухода за членами семьи. В отличие от США, в канадском трудовом праве задача приспособления (accommodation), индивидуализации условий применения труда для удовлетворения особых потребностей работников осуществляется правовыми средствами, находящимися за пределами антидискриминационного законодательства (установление минимальных стандартов неоплачиваемых отпусков, компенсации на случаи болезней или травм, связанных с производством, обязательства по созданию доступной среды для инвалидов и иные).<sup>170</sup>

<sup>169</sup> Banks K., Chaykowski R.P., Slotsve G.A. The Disability Accommodation Gap in Canadian Workplaces: What Does It Mean for Law, Policy, and an Aging Population? // SSRN. 23.10.2013.

URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3035555](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3035555) (дата обращения: 13.07.2020).

<sup>170</sup> Banks K. Reasonable accommodation as Equal Opportunity in Canadian Employment Law // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 41-43.

*Южно-Африканская Республика*

В ЮАР обострение проблемы учета религиозных потребностей работников, с одной стороны, имело причины, характерные для всех развитых (технологически) стран мира. Обезличивающий эффект развитых технологий и преимущественно материальная мотивация к труду, глобализация, стирание границ между рабочим и личным временем привели в совокупности к тому, что работники стали склонны рассматривать свою культурно-религиозную принадлежность не как исключительно частное дело, остающееся за пределами работы, а напротив, как неотъемлемую часть собственной личности, проявляющей себя, в том числе и в первую очередь, в трудовой деятельности. С другой стороны, особенности исторической эволюции ЮАР еще более усилили эту проблему, приводя к крайностям в правовом регулировании с позиции здравого юридического смысла. Поэтому наложение общемировых закономерностей на последствия общественно-политической реальности после апартеида отразились на особенностях интерпретации Конституционным судом ЮАР концепции разумного приспособления. Эта интерпретация остро критикуется за неоправданно большие уступки в пользу работников и, соответственно, необоснованную нагрузку для работодателей.<sup>171</sup>

Законодательство ЮАР обязывает работодателя осуществлять *разумное приспособление* условий труда только в отношении установленных групп работников (черные, женщины и инвалиды), подразумевая под ним любое изменение и адаптацию должностных обязанностей или условий применения труда, которые позволят человеку из перечисленных групп получить доступ к труду.<sup>172</sup> Что касается вероисповедания работников, то отношение к религии признано

---

<sup>171</sup> Dupper O. Proving Indirect Discrimination in Employment: A South African Perspective // *Industrial Law Journal*. Issue 21, 2000. С. 750. Значение, которое придается в целом разумному приспособлению в интересах свободы вероисповедания, можно оценить, обратившись к распределению голосов судей Конституционного суда ЮАР при принятии решения по знаковому делу Принц против Президента Ассоциации юристов мыса Доброй Надежды. Все девять судей оказались солидарны во мнении о том, что запрет употребления марихуаны, установленный в Ассоциации юристов, ограничивает права растаманов (последователей религиозного движения растафарианства) следовать установлениям своей религии, а потому этот запрет должен быть оценен с точки зрения критериев обоснованности ограничений прав согласно ст. 36 Конституции ЮАР. При оценке мнения судей разошлись: пять голосов в пользу признания запрета употребления марихуаны законным и обоснованным, четыре голоса признали установленный запрет дискриминирующим и поддержали необходимость обжалования Ассоциацией юристов сделать исключение в употреблении марихуаны ее членами-последователями растафарианства.

Приведем мнение одного из судей: «Учитывая наше недавнее диктаторское прошлое, в котором облеченные властью диктовали поведение, убеждения и вкусы всему обществу, право отличаться тем или иным образом от других возникло не случайным образом, а явилось самым важным завоеванием нового конституционного порядка... Религиозная терпимость, таким образом, не только важна для людей, отныне освобожденных от мучительного выбора между верой и законом, но и имеет глубокое значение как показатель открытости общества» // *Prince v. President of the Law Society of the Cape of Good Hope* (CCT36/00) [2002] ZACC 1; 2002 (2) SA 794; 2002 (3) BCLR 231 (25 January 2002) // Southern African Legal Information Institute.

URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2002/1.html> (дата обращения: 25.08.2020).

<sup>172</sup> Employment Equity Act (Act 58 of 1997) // NATLEX.

URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51169/65139/E98ZAF01.htm> (дата обращения: 19.08.2020).

основанием защиты от дискриминации согласно Конституции ЮАР,<sup>173</sup> а Закон ЮАР о трудовых правоотношениях запрещает увольнение работника на основании исповедания той или иной религии, если только вероисповедание не является обязательным требованием к содержанию работы.<sup>174</sup> Кроме того, Закон о содействии равенству и предупреждении дискриминации, действие которого выходит за рамки обеспечения равенства в трудовых отношениях, устанавливает, что при определенных обстоятельствах непринятие мер по разумному приспособлению к религиозным потребностям лица признается дискриминацией.<sup>175</sup>

Толкуя нормы именно этого закона, Конституционный суд ЮАР в деле по обращению члена Исполнительного совета ЮАР по образованию сформулировал ряд принципов, касающихся разумного приспособления, в том числе в трудовых отношениях: 1) разумное приспособление должно быть предоставлено лицу независимо от того, является ли предписание религии, практика обязательными – оцениваться может лишь обстоятельство того, какое значение придает сам верующий предписанию, практике; 2) воздержание от дискриминирующих действий не является достаточным, а принятие активных мер по разумному приспособлению требуется не только от государства, но и со стороны руководства любого сообщества; 3) при выявлении пределов обязанности по разумному приспособлению суд должен оценивать его соразмерность (*exercise in proportionality*), которая в каждом случае будет зависеть от обстоятельств дела (использование понятия необоснованных трудностей для работодателя (*undue hardship*) по примеру США и Канады оценено как непрактичное и чрезвычайно зависящее от «судебных формул», нежели от содержания спора).<sup>176</sup>

Одновременно концепция разумного приспособления получала свою трактовку применительно к трудовым отношениям в решениях других высших судебных инстанций. В деле Дламини об увольнении работников, отказавшихся по религиозным мотивам выполнить требование работодателя и сбрить бороды, Суд ЮАР по трудовым делам дал определение *характерного требования работы* (*inherent job requirement*) как постоянного, существенного и

<sup>173</sup> The Constitution of the Republic of South Africa, 1996 (Act No. 108 of 1996) // South African Government. URL: <https://www.gov.za/DOCUMENTS/CONSTITUTION/constitution-republic-south-africa-1996-1> (дата обращения: 19.08.2020).

<sup>174</sup> Labour Relations Act 1995 (Act No. 66 of 1995) // International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/newsouthafricallra1996.pdf> (дата обращения: 19.08.2020).

<sup>175</sup> Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (Act 52 of 2002) // South African Government. URL: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-004.pdf> (дата обращения: 15.08.2020).

<sup>176</sup> MEC for Education: KwaZulu Natal v Pillay 2008 (2) BCLR 99 (CC), 2008 (1) SA 474 (CC) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2007/21.html> (дата обращения: 19.08.2020). В судебном деле, ставшем поводом для обращения в Конституционный суд ЮАР, рассматривался спор между учащейся школы, исповедующей индуизм и пожелавшей носить украшение для носа, и руководством департамента образования провинции, утверждавшем, что разрешение украшений вопреки установленным правилам внешнего вида отрицательно скажется на дисциплине, в то время как ее соблюдение - залог эффективности образовательно-воспитательной деятельности школы. Руководствуясь изложенными принципами, Конституционный суд ЮАР счел заслуживающими внимания доводы в защиту учащейся школы и признавшего отказ школы ввести исключения из правил косвенной дискриминацией по признаку религии.

неотъемлемого признака, характеристики или неперемennого атрибута работника, в отсутствие которых выполнение работы невозможно; основываясь на доводах работодателя о необходимости следования дресс-коду для поддержания имиджа, бренда компании, Суд признал бритье бороды характерным требованием работы.<sup>177</sup> Высший апелляционный суд ЮАР в деле Управления исправительных служб против Профсоюза по защите прав сотрудников полиции и исправительных служб пришел к выводу, что при рассмотрении споров с работниками необходимо устанавливать объективную связь между ограничением, установленным работодателем, и его целью: если ограничение (1) качественно не связано с осуществлением работником трудовых обязанностей, (2) не преследует цель обеспечения общественной безопасности, а (3) соблюдение работником религиозных норм не влечет необоснованных трудностей для работодателя, то такое ограничение не может быть оправдано; руководствуясь этой правовой позицией, Суд удовлетворил требования о восстановлении сотрудников исправительного учреждения, уволенных за ношение дредов как части выполнявшегося ими религиозного ритуала, поскольку руководство учреждения не доказало, что: длинные волосы мужчин могут негативно отразиться на выполнении ими служебных обязанностей (в отношении женщин запрет не был установлен); ношение дредов как отличительного знака растаманов создает почву для коррупции со стороны заключенных (приверженцы растафарианства, по логике работодателя, могли быть склонены к организации оборота марихуаны в учреждении); ношение дредов создает какие-либо трудности для работодателя.<sup>178</sup>

При разрешении спора об обязанности работодателя удовлетворить просьбу работника об изменении условий применения труда во внимание должно приниматься количество работников, трудоустроенных у данного работодателя: чем больше численность сотрудников, тем более широкими возможностями располагает работодатель по переводу на другую работу, изменению графиков сменности.<sup>179</sup>

Необходимо отметить, что обязанность по разумному приспособлению выводится судами ЮАР не только из антидискриминационного законодательства. В одном из дел Апелляционным судом ЮАР по трудовым спорам были подтверждены решения нижестоящих судов о признании увольнения работницы незаконным. Работница просила о предоставлении неоплачиваемого отпуска на пять недель для завершения курса обучения в качестве целителя-хилера, ссылаясь на

---

<sup>177</sup> Dlamini and others v Green Four Security (LD671/03, D671/2003) [2006] ZALC 4; [2006] 11 BLLR 1074 (LC) (25 April 2006) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2006/4.html> (дата обращения: 18.08.2020).

<sup>178</sup> Department of Correctional Services v POPCRU 2013 ZASCA 40 (28 March 2013) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZASCA/2013/40.pdf> (дата обращения: 14.08.2020).

<sup>179</sup> SACTWU and Others v Berg River Textiles, A division of Seardel Group Trading (Pty) Ltd (C 63/2011) [2011] ZALCCT 27; (2012) 33 ILJ 972 (LC) (4 November 2011) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2011/27.html> (дата обращения: 13.08.2020).

сверхчувственные видения и советы своего духовного наставника; работодатель, ранее уже предоставивший ей возможность обучаться и отсутствовать на работе во второй половине дня, ссылаясь на большое количество заказов, согласился лишь на недельный отпуск. За самовольное отсутствие работницы на протяжении пяти недель работодатель расторг с ней трудовые отношения. Признавая увольнение незаконным, Суд провозгласил, что «достижение гармонии и сплоченности в обществе возможно только в случае готовности его членов приспособливаться к потребностям друг друга... Субъективным является аргумент о том, что работодатель не верит в подлинность учения хилеров и в вероятность наступления болезни работницы в случае, если она не завершит свое обучение. Необходим сдвиг парадигмы с тем, чтобы каждый понял, что собой представляет общество, в котором мы живем. Приспособление друг к другу (*accommodating one another*) – часть учения убунту о человечности, являющегося нашим общим наследием».<sup>180</sup>

В доктринальных комментариях к данной правовой позиции подтверждается значимость в южноафриканской юриспруденции учения убунту о взаимной поддержке и уважении взаимных интересов членов общества; однако суд слишком категорично связал правовую концепцию разумного приспособления с культурно-религиозным контекстом правовых отношений, не приняв во внимание объективные интересы другой стороны – работодателя, нацеленного на получение прибыли от своей деятельности, а также удовлетворение им ранее просьб работницы о разумном приспособлении.<sup>181</sup>

Большое давление, оказываемое судебными инстанциями на работодателей в ЮАР, представляет собой крайний полюс применения концепции разумного приспособления для обеспечения реализации свободы вероисповедания работника. Однако в свете прошлой истории ЮАР подобный радикальный взгляд на цели «преобразовательного правосудия» (*transformative justice*) оправдан и основан на том, что задача состоит не только в провозглашении и признании культурно-религиозных различий, демонстрируемых, в том числе, и на рабочем месте, но и в их действительном торжестве в обществе.<sup>182</sup>

На примере рассмотрения правового регулирования в отдельных государствах, обозначенных нами ранее как мультиконфессиональные, возможно установить наличие в них единообразной модели особого обращения и учета потребностей работников, соблюдающих

<sup>180</sup> *Kievits Kroon Country Estate (Pty) Ltd v Mmoleli and Others* (JA78/10) [2012] ZALAC 22; [2012] 11 BLLR 1099 (LAC); (2012) 33 ILJ 2812 (LAC) (24 July 2012) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALAC/2012/22.html> (дата обращения: 15.08.2020).

<sup>181</sup> Calitz K. *Reasonable Accommodation of Religion and Culture in South African Workplaces: Taken a Notch Too Far // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law* / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 171-173.

<sup>182</sup> Durham W.C., Ferrari S., Cianitto C., Thayer D. *Law, Religion, Constitution: Freedom of Religion, Equal Treatment, and the Law*. New York, 2013. С. 119-122; Plessis L. *Religious freedom and equality as celebration of difference: a significant development in recent South African Constitutional case-law* // SciELO South Africa. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-37812009000400003](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-37812009000400003) (дата обращения: 19.08.2020).

религиозные нормы, как позитивной обязанности работодателя по принятию тех или иных мер разумного приспособления. При этом используемое в этой модели понятие разумного приспособления имеет конкретное содержание в качестве самостоятельной правовой категории. Если проводить параллели с российским правом, то правовой категорией, наиболее близко стоящей к понятию разумного приспособления, стоит признать дифференциацию правового регулирования труда. Главным отличием является то, что строго юридически разумное приспособление – это результат, а именно фактически состоявшееся изменение условий применения труда, инициированное работником, в то время как дифференциация правового регулирования является средством юридической техники, которое может воплощаться в виде нормы, устанавливающей, в том числе, возможность изменения условий применения труда.

### **§ 2.3. Концепция защиты от косвенной дискриминации**

Ранее в § 2.1 мы указали, что в правовых системах группы государств, условно определенных нами как интраконфессиональные, применяется концепция защиты от косвенной дискриминации (по признаку вероисповедания). Рассмотрению данной концепции в отдельных зарубежных юрисдикциях считаем необходимым предпослать аргументацию выбора этих юрисдикций. При выборе государств для изучения мы исходили в большей степени из возможности найти достаточный объем информации для формирования достоверной картины и из близости зарубежных правовых систем российской. Поэтому европейские государства рассматривались в первую очередь, особенно с учетом наличия общего наднационального уровня правового регулирования ЕС. В период подготовки диссертации проявившийся в ЕС по многим параметрам кризис привел к выходу Великобритании из состава ЕС. Тем не менее, принятые на уровне ЕС акты по проблеме диссертации учитывались Великобританией, поэтому рассмотрение ее опыта сохраняет актуальность.

Кроме того, происходит процесс активного отделения России от Западной Европы (будь то по собственной или по внешней инициативе), однако это вовсе не значит, что отечественная наука тем самым освобождается от необходимости изучать и обобщать европейский опыт, осуществляя свою, национальную, идентификацию. По проблеме, поставленной в диссертации, как положительный, так и отрицательный опыт европейских государств может учитываться Россией при создании и гармонизации своей системы социального регулирования.

Итак, основным документом по борьбе с дискриминацией в ЕС является Директива Совета ЕС № 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов в поддержку

равноправия в сфере занятости и труда». <sup>183</sup> Ее положения призваны обеспечивать равное обращение и доступ лиц, занятых в публичном и в частном секторе, к труду, занятости, профессии, справедливым условиям труда.

Директива 2000/78/ЕС устанавливает, что прямая дискриминация имеет место в том случае, *если с одним лицом обращаются хуже, чем с другими в сопоставимой ситуации* в зависимости от его религии, возраста, сексуальной ориентации, наличия инвалидности.

Косвенная дискриминация имеет место, *если нейтральное условие, критерий или практика поставили бы лицо* (в зависимости от тех же характеристик) *в худшее положение по сравнению с другими лицами*, если только данное условие, критерий или практика объективно не оправданы законной целью, а средства достижения этой цели не являются адекватными и необходимыми.

Согласно Директиве 2000/78/ЕС, государства-члены могут установить, что различия в этих характеристиках допустимы, если они составляют *определяющее профессиональное требование, их цель законна, а требование соразмерно*. При этом только в отношении инвалидов ст. 5 предписывает императивные нормы о *разумном приспособлении*: работодатели «должны предпринимать меры, чтобы там, где в конкретном случае это необходимо, предоставить возможность инвалидам трудиться, получить повышение по службе или пройти обучение, если только эти меры не предполагают непропорциональной нагрузки для работодателя».

Что же касается дискриминации на основании всех иных характеристик работников, включая религию, то в отношении них государство-член либо сохраняет действующие у него правила, если они улучшают положение работников, либо принимают новые правила, гарантирующие защиту прав работников и справедливое рассмотрение споров. Таким образом, на наднациональном уровне ЕС удовлетворение просьб работников об изменении условий применения труда для обеспечения их религиозных потребностей преимущественно оставлено на усмотрение работодателей, а вопрос предоставления этой категории работников прав, сходных с правами работников-инвалидов, остается спорным.

Отдельно нужно отметить здесь весьма показательное использование в Директиве 2000/78/ЕС термина «разумное приспособление». Ранее в § 2.1 было сформулировано утверждение, что выделение нами условных видов государств проведено по степени признания и защиты права работника на удовлетворение его религиозных свобод – в мультиконфессиональных государствах эта степень максимальная, поскольку разумное приспособление сформулировано в качестве субъективной обязанности работодателя.

---

<sup>183</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-Lex. URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (дата обращения: 3.06.2020).

Использование в Директиве 2000/78/ЕС термина «разумное приспособление» и императивная обязанность его производить в отношении инвалидов формально закладывает желательную модель правового регулирования труда отдельных «незащищенных» категорий работников, обозначая для государств-членов ЕС возможности ее инкорпорации в национальное законодательство. Таким образом, на наднациональном уровне ЕС тезис о градации степени защиты религиозного работника находит свое подтверждение.

До недавнего времени ограниченную защиту религиозных прав на рабочем месте предоставляли судебные инстанции ЕС. Ранее существовавшая Европейская комиссия по правам человека не сформировала позиции о том, в какой степени Конвенция о защите прав человека и основных свобод распространяется на трудовые права. По этой причине по ряду дел утвердилось мнение, что право работника уволиться или сменить профессию является достаточным средством защиты его религиозной свободы. Кроме того, был сделан вывод о том, что право исповедовать религию может быть ограничено трудовым договором.<sup>184</sup> Длительное время и в доктрине трудового права господствовала точка зрения о том, что рабочее место не является той сферой, в которой вероисповедание играет какую-либо роль, а значит, единственным средством защиты должно быть право работника на увольнение без неблагоприятных для него последствий.<sup>185</sup>

Лишь в последние несколько лет в фокусе европейской политики в сфере защиты прав человека появилась защита работников от религиозной дискриминации. Рассмотрим два таких эпизода.

1. ЕСПЧ по делу Эвейды и других против Великобритании рассматривал жалобы нескольких заявителей на нарушение их прав ст. 9 и 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.<sup>186</sup> Отдельную позицию, защитившую работника, ЕСПЧ сформулировал по жалобе работницы компании British Airways Нади Эвейды. Суд признал несоразмерным запрет работодателя на ношение работницей распятия поверх установленной униформы, поскольку ношение других форм религиозной одежды (тюрбанов, хиджабов) работодателем было разрешено в локальных актах. Решение в пользу работника было принято благодаря уже существовавшему локальному регулированию работодателя по данному вопросу, но тем не менее оказалось значимым. В этом же решении по жалобе медсестры Чаплин, руководствуясь

---

<sup>184</sup> Konttinen v. Finland, application no. 24949/94, judgement 3.12.1996 // European Court of Human Rights. 3.12.1996. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:%22001-3379%22>] (дата обращения: 3.08.2020); Stedman v United Kingdom, application no. 29107/95, judgement 9.04.1997 // European Court of Human Rights. 9.04.1997. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:%22001-3620%22>] (дата обращения: 23.06.2020).

<sup>185</sup> Vickers L. Religion and the Workplace // The Equal Rights Review. № 8-16. 2015. С. 108.

<sup>186</sup> Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2020).



соображениями обеспечения безопасности пациентов, ЕСПЧ посчитал запрет работодателя на ношение на шее распятия медсестрой Чаплин обоснованным, признав аргументы работодателя важнее религиозных интересов работника. Соразмерность отказа работодателя изменить условия применения труда для соблюдения религиозных интересов работника оценивалась по жалобе регистратора актов гражданского состояния Ладель, отказавшейся проводить церемонии регистрации гражданских партнерств (однополых браков). ЕСПЧ посчитал, что выделение из общего числа регистраторов тех, кто освобожден от регистрации однополых браков по религиозным мотивам, противоречит «цели социальной сплоченности посредством поощрения общих социальных ценностей и принципов, поддерживаемых равенством, уважением и достоинством для всех» (программа муниципалитета «Достоинство для всех»). Нарушение принципов обеспечения равного и достойного отношения ведет к дискриминации лиц по признаку их сексуальной ориентации, что недопустимо. Обратную ситуацию, т.е. дискриминацию Ладель по признаку ее вероисповедания, ЕСПЧ имплицитно оценил как допустимую в силу особого характера деятельности регистратора как работника государственного учреждения.

Итак, обращение ЕСПЧ к нормам Конвенции, позволяя формировать позиции о балансе между свободой вероисповедания и другими правами и свободами, вместе с тем не может стать прочной основой для обязывания работодателя совершать какие-либо действия в интересах работника, соблюдающего религиозные нормы.

2. Второй эпизод связан с рассмотрением впервые дел о дискриминации работников по признаку религии в Европейском суде (высшая инстанция Суда Европейского союза), вынесшем в марте 2017 г. неоднозначные решения по двум сходным делам.<sup>187</sup> Рассмотрению Европейским судом предшествовало оспаривание в национальных судах Франции и Бельгии работницами-мусульманками своих увольнений по причине их отказа снять платки на рабочем месте по требованию работодателей. Работодатели обосновывали свои требования в одном случае установленной в компании политикой нейтральности (согласно которой работникам запрещается ношение любых видимых символов их политических, философских, религиозных убеждений, а также иная демонстрация их приверженности этим убеждения), а в другом случае нежеланием покупателя приобретать товары у продавца в мусульманском платке.

Таким образом, Европейскому суду (на основании запросов Кассационных судов Франции и Бельгии о толковании положений Директивы 2000/78/ЕС) предстояло решить,

---

<sup>187</sup> Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, EU:C:2017:203 // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (дата обращения: 3.04.2020); Case C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de Défense des Droits de l'Homme (ADDH) v Micropole Univers SA, EU:C:2017:204 // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15> (дата обращения: 3.04.2020).

являются ли дискриминационными запреты работодателя на ношение религиозной одежды, символики.

Суд установил, что политика нейтральности, принятая у работодателя, в равной степени распространяется на всех его работников; не представлены доказательства того, что в отношении заявителя политика была применена иным, отличным образом, а значит, отсутствует прямая дискриминация работника. Тем не менее, запрет на ношение религиозной символики и одежды может косвенно дискриминировать работников, ставя их как представителей тех или иных религий в особенно невыгодное положение по сравнению с другими работниками. В таком случае национальному суду надлежит устанавливать наличие законной цели введенного работодателем запрета, соразмерность и обоснованность избранных средств. В данном деле такой законной целью явилось желание работодателя предоставлять услуги, которые не создавали бы у потребителя ассоциаций о приверженности компании к какой-либо религии.

Отличие в решении по второму делу состояло в том, что здесь работодатель не вводил политики нейтральности, а последовал требованию покупателя, которое Европейский суд не признал в качестве определяющего профессионального требования (фактически указав на принятие работодателями политик нейтральности как на средство обоснования их требований о запрете ношения религиозной одежды).

Решения вызвали неоднозначные оценки в научной и правозащитной среде. Например, работодателям предоставлены практически неограниченные возможности для установления запретов в отношении верующих работников. Кроме того, суд не принял во внимание, как повлияет правовая позиция на трудовые отношения в тех государствах ЕС, в которых, в отличие от Франции и Бельгии, не проводится целенаправленная политика государственной секуляризации. В решении не нашли отражения идеалы соблюдения прав человека, равного обращения на рабочем месте, провозглашенные в нормативных правовых актах ЕС.<sup>188</sup>

Но справедливо будет отметить и иные следствия принятых решений. Во-первых, если Европейский суд санкционировал запрет на ношение религиозной символики и одежды для работников, обслуживающих потребителей товаров и услуг, следует предположить, что такой запрет не допустим в отношении работников, которые не контактируют с потребителями. Во-вторых, Европейский суд обозначил, что, применяя запрет в отношении верующего работника,

---

<sup>188</sup> Vickers L. Direct Discrimination and Indirect Discrimination: Headscarves and the CJEU // Oxford Human Rights Hub. 15.03.2017. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/direct-discrimination-and-indirect-discrimination-headscarves-and-the-cjeu/> (дата обращения: 6.04.2020); Маток К. Запрет на хиджабы на работе: нейтральность любой ценой // Amnesty International. URL: <https://amnesty.org.ru/ru/2017-04-13-hijab/> (дата обращения: 15.04.2020); Ismat J. Court of Justice of the European Union takes on Muslim headscarf employment discrimination cases // IntLawGrrls. URL: <https://ilg2.org/2017/07/10/court-of-justice-of-the-european-union-takes-on-muslim-headscarf-employment-discrimination-cases/> (дата обращения: 5.08.2020); Freedom of religion under threat across Europe after EU court rules employers can ban headscarves // The Conversation. URL: <http://theconversation.com/freedom-of-religion-under-threat-across-europe-after-eu-court-rules-employers-can-ban-headscarves-74583> (дата обращения: 6.04.2020).

работодателю надлежит предпринять попытки поиска для него другой работы, не связанной с обслуживанием потребителей. Эта часть правовой позиции суда налагает на работодателя *обязанность приспособления (obligation to accommodate)* существующих условий применения труда к религиозным потребностям работника.

Как видно, концепция решения проблемы только формируется, а правоприменительная практика не устоялась, поэтому, оценивая ситуацию в европейских государствах, важно учитывать тенденции развития трудового права в регионе. Одна из идей, получившая развитие в последнее десятилетие в европейском законодательстве о правах человека, – идея преобразующего равенства (*transformative justice*). Она состоит в признании необходимости мер по преодолению системных диспропорций в обладании социальными благами и устранении неблагоприятных условий для развития личности. Преобразующее равенство призвано обеспечивать равенство возможностей, наделяя всех нуждающихся теми благами-ресурсами (помощь в овладении новыми навыками, создание специальных внешних условия), которые позволят занять положение полноценных членов общества, быть вовлеченными в активную деятельность.<sup>189</sup> Идея, по существу, представляет собой реализацию фактического равенства в плоскости социально-экономических прав личности посредством снятия барьеров и наделяния большими базовыми возможностями.

В области трудового права логическим продолжением идеи стала *концепция интегрирующей функции трудового права*; в содержание этой функции полностью укладывается рост количества норм об обеспечении равенства в трудовом законодательстве, способствующих широкой вовлеченности в трудовые отношения и социальной инклюзии.<sup>190</sup> Интегрирующая функция далека от первоначальных идеалов трудового права, в частности, принципов равного обращения со всеми работниками и наделяния их одинаковым объемом прав. Авторами отмечается, что вплоть до принятия первых норм о труде рабочая сила представлялась однородной по своим характеристикам: «типичный» работник<sup>191</sup> был белокожим мужчиной,

---

<sup>189</sup> *Managing Diversity and Inclusion. An International Perspective / By J. Syed, M. Ozbilgin. London, 2015.*

<sup>190</sup> *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004 / Edite by V. Hepple and V. Veneziani. Oxford and Portland: Hart Publishing, 2009. С. 154-163.*

<sup>191</sup> В российской доктрине трудового права не существует понятия типичного работника, однако в основе применения инструмента дифференциации лежит идея о существовании типичных (с точки зрения значения для общества, условий существования и развития, субъектов, других характеристик) трудовых отношений. Отклонение этих характеристик от типичных приводит к невозможности осуществления адекватного правового регулирования общими, рассчитанными на типичные общественные отношения правовыми нормами / Глазырин В. В. Развитие региональной дифференциации в правовом регулировании труда (по материалам северных регионов России) // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. Труды Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. № 60. М., 1995. С. 102-104. Профессора А.М. Лушников и М.В. Лушникова, рассуждая о закономерностях в развитии гибкости регулирования трудовых отношений, связывают устаревшее представление о трудовых правах с правом трудиться *деиндивидуализированного работника* в стандартных условиях (работа по бессрочному трудовому договору, на полный рабочий день в месте выполнения работы под контролем работодателя) // Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 249.

занятым полное рабочее время, трудившимся на протяжении всей жизни на одном, чаще промышленном, предприятии и обеспечивавшим всех остальных членов своей семьи.<sup>192</sup> Между тем, за последние пятьдесят лет в структуре рабочей силы произошли изменения, которые вслед за собой влекут предоставление равных возможностей различным категориям работников (женщины, меньшинства, мигранты).<sup>193</sup> До 2000 года только восемь государств ЕС приняли нормы о защите от дискриминации по состоянию здоровья, семь – по вероисповеданию, только в двух государствах была предусмотрена защита от дискриминации по возрасту.<sup>194</sup>

Ниже приведен краткий анализ правовых норм и правоприменительной практики в трех европейских государствах: Великобритания выбрана как страна, наиболее близко стоящая к заимствованию концепции разумного приспособления (вероятно, в силу определенного влияния США и принадлежности к одной правовой семье); Франция и Бельгия – как страны, наименее лояльные к религиозным нуждам граждан, в целом, и работников, в частности.

### *Великобритания*

Трудовые отношения здесь являются той сферой отношений, в которой конфликты о дискриминации по признаку религии возникают наиболее часто.<sup>195</sup> В законодательстве не предусмотрена обязанность работодателя по удовлетворению запросов работников об изменении условий применения их труда для соблюдения религиозных норм.

Поэтому основным средством защиты для работников, не занятых в публичной сфере, является подача жалоб о косвенной дискриминации по признаку вероисповедания (при невозможности соблюдения работником религиозных норм и отказе работодателя договариваться).

Запрет прямой и косвенной дискриминации работников и соискателей работы закреплен в Законе о равенстве 2010 г.<sup>196</sup> Косвенная дискриминация, согласно Закону, происходит, когда *субъект А* применяет дискриминационное положение, критерий или практику в отношении

<sup>192</sup> Brunelle C. The Growing Impact of Human Rights on Canadian Labour Law // Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation, Hart, 2010. С. 134.

<sup>193</sup> Channar Z.A., Abbassi Z., Ujan I.A. Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees // URL: <http://www.jespk.net/publications/53.pdf> (дата обращения: 14.01.2020).

Согласно Докладу ООН, к 2017 г. в Европе проживало 78 млн. мигрантов (для сравнения: в Азии - 80 млн. миллионов, в Северной Америке - 58 млн.), при этом более 22 млн. мигрантов прибыли в период с 2000 по 2017 гг. // 2017 United Nations International Migration Report // United Nations. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf) (дата обращения: 3.03.2020).

<sup>194</sup> The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004. С. 155.

<sup>195</sup> Gibson M. The God «Dilution»? Religion, Discrimination and the Case for Reasonable Accommodation // The Cambridge Law Journal. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-law-journal/article/god-dilution-religion-discrimination-and-the-case-for-reasonable-accommodation/9690E668C5CD6F5AA32DEF91F061C0E5> (дата обращения: 19.07.2020).

<sup>196</sup> Equality Act 2010 // The National Archives. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата обращения: 1.03.2020).

*субъекта Б* по признаку религии или убеждений. Положение, критерий или практика являются дискриминационными, если: 1) применяются одинаково ко всем, кто не исповедует религию и не разделяет убеждения *субъекта Б*; 2) ставят тех, кто исповедует религию или разделяет убеждения *субъекта Б*, в особенно невыгодное положение по сравнению с остальными лицами; 3) ставят самого *субъекта Б* в невыгодное положение; 4) *субъект А* не может доказать, что положение, критерий или практика являются соразмерным средством достижения законной цели.

При рассмотрении жалобы работника суды устанавливают, во-первых, есть ли в действиях/бездействии работодателя признаки ограничения прав работника и ухудшения его положения в сравнении с другими работниками, во-вторых, *соразмерны* ли действия/бездействие работодателя с целями, которые он преследует, ограничивая права работника; утверждается, что обращение к категории соразмерности позволяет учесть все фактические обстоятельства и контекст каждого дела и провести анализ различных факторов, повлиявших на решение работодателя.<sup>197</sup>

В одном судебном деле работодатель ввел новый график работы, лишивший работницу возможности посещения воскресных церковных служб. Суд по трудовым спорам удовлетворил требование освободить ее от смены по воскресеньям, поскольку было доказано ухудшение положения всех работников-христиан, в то время как работодатель не обосновал соразмерность изменения графика своим *организационным целям*.<sup>198</sup>

В другом деле требования работника тоже были удовлетворены, поскольку работодатель имел *возможность заменить его другими работниками*.<sup>199</sup> Но в другой сходной ситуации суд счел отказ работодателя освободить работницу от работы по воскресеньям соразмерным: ранее работодатель на протяжении двух лет удовлетворял просьбы работницы и освобождал ее от воскресной смены, заменяя другими работниками, однако был вынужден прекратить эту практику в связи с *нехваткой работников и отсутствием альтернатив*.<sup>200</sup>

В судебных решениях подтверждается право работника исповедать религию без каких-либо ограничений, занимая должности в государственных органах и учреждениях. Исключения составляют случаи, в которых учреждению вменено в обязанность *обеспечение качества и безопасности предоставляемых им услуг*: преподавателю школы было отказано в

<sup>197</sup> Hutton R., Pascover K.W., Nespoli E., Chavialle J.-B., Heys T. Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace // Ius Laboris. Global HR Lawyers. 8.04.2015. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace> (дата обращения: 17.03.2020).

<sup>198</sup> Mallick N. The Right to Pray and Work // No5 Barristers Chambers. 14.10.2013. URL: <http://www.no5.com/news-and-publications/publications/246-the-right-to-pray-and-work/> (дата обращения: 12.02.2020).

<sup>199</sup> Thompson v Luke Delaney George Stobbart Ltd Luke Delaney George Stobbart Ltd [2011] NIFET 00007\_11FET (15 December 2011) // British and Irish Legal Information Institute. URL: [http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007\\_11FET.html](http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007_11FET.html) (дата обращения: 2.04.2020).

<sup>200</sup> Mba v Merton London Borough Council [2013] EWCA Civ. 1562 // Employment Cases Update. 5.12.2013. URL: <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed19265> (дата обращения: 3.04.2020).

удовлетворении требования о ношении платка-никаба, закрывающего все лицо, кроме области глаз. Суд установил, что удовлетворение требования работницы не позволило бы контролировать качество выполнения трудовых обязанностей и гарантировать безопасность обучающихся, но не признал запрет на ношение платка-никаба абсолютным основанием для прекращения трудовых отношений.<sup>201</sup>

### *Франция*

По мнению специалистов, Франция относится к числу государств «радикального» секуляризма, в которых политика направлена на вытеснение религии из публичной сферы и перемещение всех связанных с религией вопросов в частную жизнь человека.<sup>202</sup>

В национальном законодательстве как таковые не закреплены императивные обязанности работодателя; хотя известно, что многие работодатели, руководствуясь соображениями стабильности трудовых отношений, и во избежание обращений работников за защитой своих прав добровольно принимают на себя обязательства в коллективных договорах освобождать работников, соблюдающих религиозные нормы, от работы в дни их религиозных праздников.<sup>203</sup>

Однако необходимость специальной защиты личных прав работников (включая свободу вероисповедания) была признана законодателем в 1992 г., когда в ст. 1121-1 ТК Франции были внесены дополнения, запретившие ограничения индивидуальных и коллективных прав и свобод работников, кроме случаев, когда такие ограничения: 1) оправданы характером работы, 2) пропорциональны и 3) преследуют законную цель; при этом отказ работодателя в приспособлении условий труда должен быть мотивирован всеми перечисленными обстоятельствами.<sup>204</sup> Но в тех случаях, когда трудовой конфликт вызван религиозными воззрениями работника, эффективность этой нормы невысока, поскольку политический контекст проблемы приводит к тому, что суды склонны поддерживать прекращение трудовых отношений, нежели их приспособление под религиозные потребности работников.<sup>205</sup>

Кассационным судом Франции был сформулирован дополнительный критерий ограничения прав религиозных работников на изменение условий труда – достижение между работником и работодателем согласия об особенностях труда. В одном из судебных споров

---

<sup>201</sup> Sandberg R. Law and Religion. Cambridge, 2011. С. 111.

<sup>202</sup> Kuru A.T. Secularism and State Policies toward Religion: The United States, France, and Turkey. New York: Cambridge University Press, 2009. С. 19.

<sup>203</sup> Hutton R., Pascover K.W., Nespoli E., Chavialle J.-B., Heys T. Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace // IusLaboris. Global HR Lawyers. 8.04.2015. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace> (дата обращения: 17.03.2020).

<sup>204</sup> International Religious Freedom Report for 2016. France // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (дата обращения: 15.02.2020).

<sup>205</sup> Robin-Olivier S. Reasonable Accommodation for Religion and Other Motives in French Labour Law: Testing the Possibility of a Legal Transplant // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. С. 146-147.

работник мясного цеха супермаркета заявил о религиозном запрете работы со свиным мясом спустя два года после трудоустройства и просил в этой связи перевести его в другой цех либо освободить от обработки свиного мяса в мясном цехе. Суд установил, что работодатель, нанимая работника, вправе был рассчитывать на неукоснительное выполнение им той работы, о которой стороны договорились при заключении трудового договора (если выполнение этой работы не противоречит закону). Признавая обоснованным отказ работодателя в удовлетворении просьбы работника, суд с опорой на ст. 1 Конституции Франции о запрете дискриминации и на нормы Гражданского кодекса Франции о юридической силе договорных обязательств пришел к выводу: обязанность работодателя уважать вероисповедание работников не равносильна его обязанности приспособлять условия применения труда для удовлетворения их особенных потребностей, кроме тех случаев, когда такая возможность заранее оговорена сторонами и предусмотрена в договоре.<sup>206</sup>

Исследователи проблемы отмечают, что в ряде случаев суды, как и в Великобритании, всё же обращаются при рассмотрении аналогичных споров к нормам о запрете прямой и косвенной дискриминации работника (ст. 1132-1 ТК Франции). В ситуации предполагаемой косвенной дискриминации (когда работодателем вводится общее для всех правило, которое негативно влияет на определенную группу работников) суды устанавливают, имелись ли у работодателя обоснованные причины вводить то или иное правило и насколько оно законно. В том случае, если суд не находит законной причины для принятия работодателем правил, они отменяются.<sup>207</sup>

подавляющее большинство судебных споров с религиозными работниками во Франции связано с запретами на ношение религиозной символики и атрибутов, которое суды склонны оправдывать, если только работодатель не докажет, что ношение не соответствует особенностям работы или нарушает интересы клиентов, потребителей.<sup>208</sup> Наиболее показательные примеры подобного несоответствия возникают в сфере публичного образования, построенного во Франции на светских принципах. Верховным судом по делу воспитательницы против детского сада сформулирована позиция о правомерности ограничений на ношение религиозных символов и атрибутов для работников организаций публичного образования. Первоначально в деле об увольнении за ношение хиджаба суд первой инстанции поддержал воспитательницу на том основании, что детский сад открыт для посещения детьми любых вероисповеданий и убеждений,

---

<sup>206</sup> Alidadi K. Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? // *European Law Review* Issue 6, 2012. P. 705. URL: [http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013\\_Alidadi.pdf](http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013_Alidadi.pdf) (дата обращения: 8.09.2020).

<sup>207</sup> Fregosi F., Kosulu D. Religion and religious discrimination in the French workplace. Increasing tensions, heated debates, perceptions of labour unionists and pragmatic best practices // *SAGE journals*. 31.07.2013. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1358229113493693> (дата обращения: 13.08.2020).

<sup>208</sup> International Religious Freedom Report for 2016. France // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (дата обращения: 15.02.2020).

а возможность оказания влияния на детей не является достаточной причиной для запрета. Однако в дальнейшем Верховный суд посчитал запрет соответствующим природе осуществляемой детским садом деятельности и существованию обязанностей воспитателя, который не может демонстрировать свою приверженность какой-либо религии и обращать в нее детей.<sup>209</sup>

### Бельгия

Согласно статистике Межфедерального центра по обеспечению равных возможностей (UNIA, независимая правозащитная организация в Бельгии), количество заявлений работников о дискриминации по признаку вероисповедания увеличилось с 46 в 2015 г. до 88 в 2016 г. и продолжает расти.<sup>210</sup> Федеральные антидискриминационные законы 2003 г. и 2007 г. запрещают дискриминацию в трудовых отношениях по признаку вероисповедания, побуждение и принуждение к дискриминации. В законодательстве не используется конструкция разумного приспособления условий труда; политическое отношение к установлению этой обязанности работодателя неоднозначно, поскольку такое установление наделяет религии и их приверженцев необоснованными привилегиями.<sup>211</sup>

Законность дискриминации в любых правоотношениях, включая трудовые, может быть обоснована объективными и разумными обстоятельствами. В контексте трудовых отношений неравное положение отдельных категорий работников по сравнению с большинством оправдывается обращением к категории *«действительного и определяющего профессионального требования»*, которое, как и во Франции, должно отвечать критериям наличия законной цели его предъявления и пропорциональности по отношению к этой цели. Судебная практика, в основном, касается ношения платков работницами-мусульманками и является неустойчивой, чтобы иметь возможность составить однозначное понимание перечисленных категорий; в некоторых судебных решениях полностью отрицается факт создания неравного положения для религиозных работников (то есть вероятность косвенной дискриминации) в том случае, если политика

<sup>209</sup> Beckford J.A. Public Responses to Religious Diversity in Britain and France // Reasonable Accommodation. Managing Religious Diversity / Edited by Lori G. Beaman. Vancouver, 2012. С. 125; French veil ban upheld in controversial court case // France24. URL: <https://www.france24.com/en/20131127-islamic-veil-baby-loup-european-court-human-rights-france-secular-muslim-burqa-niqab> (дата обращения: 29.01.2020).

<sup>210</sup> В Международном отчете 2016 г. о свободе вероисповедания, подготовленном Бюро по вопросам демократии, прав человека и трудовых отношений Госдепартамента США сообщается, что акты дискриминации в отношении мусульман увеличиваются, в том числе на рабочем месте, в то время как количество антисемитских проявлений за период 2014-2015 гг., напротив, сократилось. В подтверждение приводятся следующие цифры Межфедерального центра по обеспечению равных возможностей: 330 заявлений о дискриминации по признаку вероисповедания в 2015 году, 91 % заявлений касались мусульман. // International Religious Freedom Report for 2016. Belgium // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (дата обращения: 17.02.2020).

<sup>211</sup> Vrieling J. Law and Religion in the Workplace in Belgium // Proceedings of the XXVIIth Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015. URL: [http://www.churchstate.eu/pdf/Law\\_and\\_Religion\\_in\\_the\\_Workplace\\_book.pdf](http://www.churchstate.eu/pdf/Law_and_Religion_in_the_Workplace_book.pdf) (дата обращения: 25.03.2020).



работодателя применяется одинаково ко всем работникам, и констатируется законность действий работодателей, увольняющих работников, которые отказались соответствовать нейтральным установкам компании в отношении внешнего вида.<sup>212</sup> Как видно, первый критерий установления косвенной дискриминации, применяемый в Великобритании, может быть признан в Бельгии абсолютным основанием для отказа в удовлетворении жалобы работника.

Кроме того, в 2013 г. в качестве еще одного такого основания была утверждена *приверженность работодателя политике нейтральности*. В деле против голландского ритейлера НЕМА кассир супермаркета сети была уволена за ношение платка на работе по причине жалоб покупателей, не желавших видеть продавца в платке (до увольнения работнице было разрешено носить платок, более того, ей был выдан фирменный платок в цветах компании); сразу же после увольнения НЕМА был принят внутренний акт, устанавливающий политику религиозной нейтральности в интересах покупателей и в целях адаптации работников к бельгийской культуре.<sup>213</sup> Суд, признавая действия работодателя прямой дискриминацией, мотивировал решение исключительно тем, что в момент увольнения у работодателя отсутствовала какая-либо политика в отношении внешнего вида работников, а на будущее принятие работодателем политики нейтральности автоматически исключает любые требования, связанные с ношением религиозных символов и атрибутов на работе.<sup>214</sup> Судом продемонстрирован подход к политике религиозной нейтральности как к средству государственной политики противостояния инородной культуре, что, как было показано в § 2.2, не имеет отношения к праву и к трудовым отношениям.

Сравнительное изучение правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы в двух группах государств, обозначенных как мультиконфессиональные и интраконфессиональные, позволило выявить в них две самостоятельные концепции правового регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы – концепцию разумного приспособления условий применения труда и концепцию защиты от косвенной дискриминации. Истоки выявленных различий находятся в большей мере в избранных государствами политико-правовых моделях отношения государства к религии и защите свободы совести и вероисповедания. Мультиконфессиональное государство ставит во главу угла защиту и поощрение многообразия, вменяя в обязанности работодателя учет в числе множества других и религиозных потребностей работника: в случае неисполнения этой обязанности при судебном

---

<sup>212</sup> Там же.

<sup>213</sup> Dutch retailer in headscarf sacking case // RNW Media. URL: <https://www.rnw.org/archive/dutch-retailer-headscarf-sacking-case> (дата обращения: 23.03.2020).

<sup>214</sup> Alidadi K. The Integrative Function of Labour Law in Ebb? Reasonable Accommodation for Religion or Belief and Company Neutrality Policies in Belgium // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law. С. 134-135.

рассмотрении трудового спора в качестве отправного пункта доказывания будет действовать формула «работодатель не смог приспособить условия применения труда для удовлетворения потребности работника». Интраконфессиональное государство готово внедрять и поощрять применение лишь компромиссных средств (а не строго формальных субъективных обязанностей), ставя цель сдерживать проявления внешних для него культур, не допустить радикализации религии и национальных движений. При рассмотрении соответствующего трудового спора в таком государстве, если работнику удастся доказать ухудшение своего положения по сравнению с другими работниками, судебный орган применит формулу «работодатель дискриминировал работника по признаку вероисповедания».

В международной повестке сегодня стоит вопрос о том, возможно ли абсолютизировать обязанность работодателя *по разумному приспособлению* и в равной мере распространить ее на отношения с религиозными работниками (так, как это сформулировано в отношении обязанности осуществлять разумное приспособление в интересах работников-инвалидов). Для европейских государств введение такой обязанности будет означать отказ от применяемой сейчас концепции защиты от косвенной дискриминации и возникновение новых проблем, которые присутствуют и в концепции разумного приспособления.

Изучение практики применения обеих концепций обнаруживает их сходство и порой неотличимость в правоприменении. Опыт многих государств продемонстрировал, что модель разумного приспособления на практике может реализовываться с применением иных правовых средств без формального указания на сам термин.<sup>215</sup>

---

<sup>215</sup> The protection of freedom of religion or belief in the workplace. Committee on Legal Affairs and Human Rights. Council of Europe. URL: <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/JUR/Pdf/TextesProvisoires/2019/20191210-ReligiousFreedomWorkplace-EN.pdf> (дата обращения: 18.01.2020).

### ГЛАВА 3. СТАТИКА И ДИНАМИКА ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКОМ, СОБЛЮДАЮЩИМ РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ

#### § 3.1. Особенности предмета трудового правоотношения с участием работника, соблюдающего религиозные нормы

Регулятивная функция трудового права имеет две подфункции: *статическую* – реализуется путем закрепления, т.е. юридической фиксации (в законе, подзаконных актах, договорах и т.п.), определенных моделей позитивного поведения участников соответствующих общественных отношений, и *динамическую* – реализуется путем воздействия права на общественные отношения при помощи юридической регламентации различных фаз их движения или динамики.<sup>216</sup>

В трудовых правоотношениях с работниками, соблюдающими религиозные нормы, далее раздельно исследуются:

- *статические модели поведения сторон* (особенности предмета трудовых отношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, § 3.1; влияние специфики деятельности работодателя на трудовое правоотношение с работником, соблюдающим религиозные нормы, § 3.2; содержание правоотношений, § 3.3);

- *различные фазы динамики правоотношений* (возникновение, изменение и прекращение, § 3.4).

В данном параграфе речь пойдет о том, что рабочая сила как предмет трудового договора включает в себя способность не только к конкретному труду (к совершению определенных технологических операций), но и ряд иных способностей и свойств личности, которые можно в совокупности обозначить понятием «человеческий капитал». В правоотношениях с работником, соблюдающим религиозные нормы, важной составляющей его человеческого капитала являются духовные способности, и религиозная мотивация труда.

Для того чтобы доказать эти тезисы, мы обратимся прежде к дискуссии о предмете трудового договора. В науке сложилось две точки зрения на объект рынка труда и предмет трудового договора как результат действий субъектов на рынке труда. Первая, преобладающая, точка зрения состоит в том, что предметом трудового договора является наемный труд, обращающийся на рынке труда в качестве товара; труд как конкретная трудовая деятельность. Представление о труде как товаре принято связывать с рыночными завоеваниями

---

<sup>216</sup> Курс российского трудового права. Т. 1. С. 214-215.

индустриализации. Однако Ф. Бродель убедительно доказывает, что такое представление сложилось задолго до индустриальной эпохи, приводя близкие к современному пониманию примеры «продажи» труда в Европе начиная с XII в. и опираясь на воззрения видных мыслителей (примечательно, что если Т. Гоббс утверждал, что мощь (сила) всякого индивида есть товар, то Д. Рикардо прямо именуется вещь, которую можно купить или продать, именно труд).<sup>217</sup> В этой связи правильнее было бы говорить о том, что идея «труда-товара» лишь получила свой завершённый концептуальный вид в трудах Д. Рикардо и других представителей классической политической экономии, продолжая развиваться в современных экономических трудах.<sup>218</sup>

В современной юридической науке концепция труда как предмета трудового договора поддерживается, например, профессором С.П. Мавриным: в результате сопоставления между собой понятий рынка труда и рынка рабочей силы делается вывод о том, что рабочая сила не может являться объектом личной собственности, предметом договора и тем более товаром на рынке, поскольку она неотделима от личности, являясь такой же ее характеристикой, как, например, острота зрения или слуха. Впервые появившееся в трудах К. Маркса представление о рабочей силе как рыночном товаре, не было известно классической юриспруденции начиная с ее истоков в римском праве. Относясь к категории нематериальных благ, рабочая сила не может выступать в имущественном обороте, а значит, термин «рынок рабочей силы» некорректен, что обращает к использованию термина «рынок труда». Из этого следует, что товаром на рынке и предметом договора может выступать именно труд, конкретная трудовая деятельность.<sup>219</sup>

Альтернативной точкой зрения является рассмотрение именно рабочей силы в качестве предмета трудового договора. Анализируя экономический механизм появления рынка труда в главе «Купля-продажа рабочей силы», К. Маркс приводит два главных условия для этого. Первое условие состоит в том, что владелец рабочей силы должен иметь возможность распоряжаться ею, быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Предостерегая от вульгарного упрощения и низведения этого особого товара до уровня вещи, К. Маркс подчеркивает, что владелец всегда «предоставляет покупателю пользоваться своей рабочей силой или потреблять её лишь временно, лишь на определённый срок, поскольку он, отчуждая рабочую силу, не отказывается от права собственности на неё». Иное означало бы, что владелец

---

<sup>217</sup> Бродель Ф. Игры обмена. Материальная цивилизация, экономика и капитализм в XV-XVIII вв. В 3-х т. Т. 2. М., 1988. С. 37. В иной идеологической интерпретации мы можем привести и гораздо более ранние примеры взглядов на человека как на рабочий инструмент в древнеримской конструкции *locatio conductio operarum*.

<sup>218</sup> Рофе А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 98-101.

<sup>219</sup> Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М., 2001. С. 38-57.

мог бы продать свою рабочую силу целиком раз и навсегда, превратившись из свободного человека в раба,<sup>220</sup> «из товаровладельца в товар».

С юридической точки зрения характеристики рабочей силы как товара и предмета купли-продажи справедливо оценивались Л.С. Талем как метафоры: не всякий предмет, оцениваемый в экономическом смысле, способен служить объектом купли-продажи, а только вещи. «Рабочая сила не вещь, а неотъемлемая и неотчуждаемая часть человеческой личности... Поскольку этот товар неотделим от личности, он не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование. Поэтому с точки зрения юридической природы трудовой договор есть соглашение о найме труда, хотя социально-экономическая сущность его состоит в купле-продаже рабочей силы».<sup>221</sup>

Второе условие, приводимое К. Марксом, состоит в том, что владелец рабочей силы должен быть лишён возможности продавать товары, в которых овеществлён его труд, и, напротив, должен быть вынужден продавать рабочую силу как товар («гол, как сокол, свободен от всех предметов, необходимых для осуществления своей рабочей силы»)<sup>222</sup> Сходным образом это второе условие описывает Ф. Бродель, связывая появление рынка труда со временем Средневековья: «Рынок труда предстает как рынок, где человек, лишенный традиционных «средств производства», может «предложить лишь свои кисти, свои руки, свою «рабочую силу»».<sup>223</sup> Если рассматривать труд в качестве предмета договора личного найма, то для владельца труда и покупателя нет никакого смысла создавать новый рынок факторов производства, а достаточно произвести привычный товарный обмен; на этот недостаток идеи труда как предмета трудового договора обращает внимание Л.С. Таль: «предположение о труде как предмете трудового договора обнимает экономический результат, извлекаемый работодателем из обещанных работником действий, предметом же этих действий является предоставление его рабочей силы».<sup>224</sup> Опираясь на это воззрение, можно объяснить возникновение обязанности работодателя по уплате вознаграждения работнику за простой, возникший по вине работодателя,

---

<sup>220</sup> Концепцию труда как товара К. Маркс вслед за цитируемым им Э. Бюрэ называет теорией *замаскированного рабства*: «капиталист всегда волен использовать труд, рабочий же всегда вынужден его продавать. Стоимость труда совершенно уничтожается, если он не продается каждое мгновение. Труд не поддается ни накоплению, ни даже сбережению – в отличие от подлинных товаров. Труд – это жизнь, а жизнь, если ее не обменивать ежедневно на пищу, чахнет и скоро гибнет. Для того чтобы жизнь человека была товаром, надо, следовательно, допустить рабство» // Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М., 1974. Т. 42. С. 56-57.

<sup>221</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 123.

<sup>222</sup> Маркс К. Капитал. В 3 томах. Т. 1. М., 1983. С. 179-180.

<sup>223</sup> Бродель Ф. Игры обмена. Материальная цивилизация, экономика и капитализм в XV-XVIII вв. С. 38.

<sup>224</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. С. 122.

или за время вахты, дежурства, во время которого работнику не представилась возможность непосредственно осуществлять труд.<sup>225</sup>

Заклучим, что трудовой договор как рыночная сделка влечет за собой возникновение обязательственного правоотношения *по поводу длительного использования рабочей силы*, не переходящей в собственность работодателя в силу неотделимости от личности работника.

Особые качества рабочей силы как товара проистекают из ее определения как совокупности физических и духовных способностей человека.<sup>226</sup> Многочисленные определения рабочей силы в экономических исследованиях сходятся в том, что она представляет собой *совокупность физических и духовных способностей*; разнятся лишь иные дополнительные аспекты, которые подчеркиваются в предлагаемых определениях.<sup>227</sup> В целях данного исследования именно этот аспект представляет важность, поскольку, говоря о том, что работник обязуется передать в длительное использование свою рабочую силу работодателю, мы имеем в виду, что в интересах и в пользу работодателя будут реализовываться физические и духовные способности личности работника.

В психологии делового общения *способностями человека* называют индивидуально-психологические особенности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности; они не сводимы к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам, мотивам (они выступают как условия реализации способностей), а обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности. Выделяются их разновидности: предметные (в предметной деятельности) и социально-психологические (в общении с другими людьми); общие (например, память, речь, интеллект) и специальные (музыкальные, математические, литературные и другие); репродуктивные (способность усваивать знания, умения и навыки) и творческие (создание предметов материальной и духовной культуры, производство новых знаний); врожденные и приобретенные.<sup>228</sup>

Духовные способности представляют собой единство и взаимосвязь природных способностей индивида, преобразованных в процессе жизни и деятельности, и выступающих в единстве с нравственными качествами человека как личности. Духовные способности как высшая стадия развития способностей – это *способности духовного состояния*, которое

<sup>225</sup> «Предоставление рабочей силы - не то же самое, что исполнение работы. От нанявшегося... требуется готовность к определенной деятельности и проявление этой готовности в исполнении требуемых от него работ»; «уже одна готовность составляет исполнение договора» // Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Ярославль, 1913. С. 80, 87.

<sup>226</sup> Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 3. Трудовой договор / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007. С. 120.

<sup>227</sup> Затепякин О.А., Ясинский Д.Ю. Понятие рабочей силы: классический и неоклассический подходы // Фундаментальные исследования. 2017. № 6. С. 137-142.

<sup>228</sup> Занковский А.Н. Психология деловых отношений. М., 2008. С. 56-62.

формируется *на основе духовных ценностей* личности. Важнейшей из этих ценностей является убеждение или вера в Бога. Духовное состояние характеризуется гармонизацией личности, устранением противоречий с окружающей средой, сосредоточением на познаваемой проблеме, внутренним равновесием, позитивным взглядом на жизнь, высокой концентрацией устремлений, усилением воли и ее контроля со стороны личности.<sup>229</sup>

Вовлеченность духовных способностей, качеств личности работника, соблюдающего религиозные нормы, в процесс трудовой деятельности имеет, как минимум, два важных элемента взаимосвязи предмета трудового договора и духовности, вероисповедания работника (в т.ч. соблюдения им религиозных норм):

1) заинтересованность человека (работника) в определении своей жизненной роли (и способах реализации способности к труду как ее составляющей);

2) заинтересованность работодателя в стимулировании внутренних мотивов работника для добросовестного и творческого выполнения трудовых обязанностей.

Осмысление этих тезисов может быть осуществлено путем обращения к известной теории человеческого капитала. Системный, заверченный вид этой теории придал американский экономист, лауреат Нобелевской премии Г. Беккер. В труде «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» им предлагается экономический подход к пониманию социального поведения человека и мотивов инвестирования в человеческий капитал. Человеческий капитал Г. Беккер определяет как запас знаний работника, в процессе трудовой деятельности которого формируется прирост дохода. Процесс производственного потребления человеческого капитала неотделим от его обладателя, т.е. работника. При этом величина человеческого капитала поддается измерению в денежных единицах и определяется величиной инвестиций в него из разных источников.<sup>230</sup>

Сегодня к инвестициям, формирующим и увеличивающим человеческий капитал, эксперты Всемирного банка относят текущие затраты семей на питание, одежду, жилище, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели. Соответственно, источниками формирования и развития этого капитала являются родители, государство, работодатель и сам человек, а его базисом – врожденные данные (здоровье, интеллект, физические способности и т.д.) и приобретенные навыки (образование, квалификация, умения и т.д.).<sup>231</sup>

---

<sup>229</sup> Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб., 2009. С. 430-431.

<sup>230</sup> Беккер Г. С. Теория распределения времени // Вехи экономической мысли. Т. 3. Рынки факторов производства / Под ред. В. М. Гальперина. СПб., 2000. С. 87-90.

<sup>231</sup> Шлякова О.А. Актуальность теории человеческого капитала в современной России // Известия Саратовского университета. Серия: Экономика. Управление. Право. 2010. Т. 10. № 2. С. 39-44.

Г. Беккером были определены три основные формы проявления человеческого капитала – общие знания, специальные знания и прочие виды знаний, имеющие различную инвестиционную обеспеченность. Общие знания формируются в результате реализации воспитательной функции семьи и образовательных учреждений; специальные знания формируются и накапливаются в процессе трудовой (производственной) деятельности на конкретном рабочем месте (предприятии); прочие виды знаний формируются в результате развития навыков работы с информацией в целях поиска более перспективного направления трудовой деятельности.<sup>232</sup>

1) Применительно к первому элементу взаимосвязи предмета трудового договора и вероисповедания теория Г. Беккера и его последователей позволяет заключить, что духовность личности (совесть, религиозность, убеждения) составляет часть человеческого капитала. При этом, если речь идет о человеке, соблюдающем религиозные нормы, то приращение его человеческого капитала (в части накопления знаний и постоянного труда) является для него частью земной миссии. На необходимость следования этим императивам человеку в разной степени указывают выделенные нами в § 1.1 религиозные нормы третьего вида – нормы-максимы о труде; результаты их подробного анализа в авраамических религиях приведены в приложении А к диссертации.

Наращивая в течение жизни человеческий капитал, личность, как правило, заинтересована в максимальной реализации своего потенциала, главным образом, в труде. Исследователи человеческого капитала условно разделяют существующие в сфере труда мотивы на три вида: 1) *материальные*, когда человек выполняет работу, исходя из побуждений, не связанных ни с характером и содержанием труда, ни с социальной средой, потому что работа для него – простая экономическая необходимость, средство зарабатывать деньги и обеспечить самостоятельность существования; 2) *духовные*, когда человек выполняет свою работу потому, что ему нравится его профессия, содержание трудовой деятельности. При этом он ощущает радость творчества, эмоциональный подъем, испытывает эстетическое наслаждение самим процессом труда; 3) *социальные*, когда человек выполняет свою работу, руководствуясь не столько ее содержанием, сколько тем, что она обеспечивает ему определенное место в социальной структуре коллектива, в обществе.<sup>233</sup>

Любой человек (в т.ч. соблюдающий религиозные нормы) может руководствоваться одновременно всеми этими мотивами в равных или различных степенях. Но подразумевается, что для религиозной личности, для человека, соблюдающего религиозные нормы, именно

<sup>232</sup> Becker G.S. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, 1994. P. 16-19.

<sup>233</sup> Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Под ред. В.Т. Смирнова. М., Орел, 2005. С. 396.



духовные мотивы (этика труда исповедуемой религии) являются определяющими. Они определяют, во-первых, способ реализации человеком своей способности к труду (самостоятельный или несамостоятельный труд); во-вторых, сферу приложения способности к труду (как минимум, в части отказа от работы в отраслях хозяйства, производящих товары и услуги, порицаемые религией); в-третьих, если избран несамостоятельный труд, то его условия – оплата труда, режим труда и отдыха, а также при необходимости условия, позволяющие работнику соблюдать религиозные нормы.

2) Применительно ко второму элементу взаимосвязи предмета трудового договора и вероисповедания: использование теории человеческого капитала наделяет работодателя действенным инструментом управления трудом, повышения его качества, производительности. Формально в трудовых отношениях работодатель заинтересован в соответствии труда работника определенным производственно-квалификационным характеристикам (труд определенного вида, квалифицированности, количества). Однако по существу для работодателя не менее важно, чтобы трудовые обязанности выполнялись работником добросовестно, усердно, творчески. Рамки обязательственных правовых отношений между работником и работодателем не позволят работодателю формализовать эти требования в большей мере, чем они вообще могут быть выражены в договоре. Более того, ТК РФ обязывает работника исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором *добросовестно* (ст. 21), а работодателя наделяет правом поощрять работников за *добросовестный эффективный труд* (ст. 22, 191). Тем не менее, даже обращение к общеправовому принципу добросовестности не позволит работодателю требовать от работника в рутинной трудовой деятельности больше, чем оговорено в трудовом договоре, должностной инструкции, технических требованиях, правилах внутреннего трудового распорядка. В таком случае притязания работодателя всегда будут ограничены производственно-квалификационными характеристиками труда, а выраженная лично-правовая составляющая трудовых правоотношений будет оказывать свое полезное действие лишь опосредованно, фактически через добрые намерения самого работника (при условии их наличия и желания реализовать).

Это противоречие нейтрализуется, если рассматривать человеческий капитал работника максимально широко, включая в него ту часть общих компетенций (общих знаний, в терминологии Г. Беккера), которая формировалась работником в семье, в общении, в собственных духовных поисках и выразилась в его приверженности определенным убеждениям или вероисповеданию. При таком рассмотрении презюмируемые у работника *духовные способности, качества, религиозность* – это часть человеческого капитала, развитие и задействование которой в процессе труда работодатель может стимулировать различными способами. В отношении работника, соблюдающего религиозные нормы, одним из таких

способов будет создание работодателем условий для удовлетворения его религиозных потребностей.

Пожалуй, ни для одного вида трудовой деятельности невозможно однозначно установить, какие именно общие компетенции, какие способности задействовал работник, выполняя трудовые обязанности, поскольку, как видно, существенная часть духовных способностей, духовных ценностей и мотивов известна только самому работнику. Труд, таким образом, это процесс реализации не только тех способностей, которые непосредственно интересуют работодателя применительно к содержанию трудовой функции работника (специальные знания, в терминологии Г. Беккера), но и большого массива всех тех способностей, ценностей, мотивов, которые оказываются задействованными для реализации профессиональных способностей. Работодатель не может отрицать в работнике духовные способности, имеющие своим ценностным источником веру в Бога, аналогично с тем, как он не отрицает его физические способности (умение перемещаться в пространстве) или иные духовные способности (способности к речи, мышлению). Качество выполнения трудовых обязанностей и конечный продукт, который получит работодатель, таким образом, напрямую зависят в существенной мере от того, какие духовные (религиозные) ценности разделяет работник и насколько он удовлетворен своим собственным соответствием им.

Подводя итог, отметим, что, если признать предметом трудового договора рабочую силу как совокупность физических и духовных способностей, то работодатель может стимулировать производительность труда, позволяя работнику развивать в том числе и духовный капитал.

### **§ 3.2. Влияние специфики деятельности работодателя на трудовое правоотношение с работником, соблюдающим религиозные нормы**

В проблемной тематике этой диссертации стороной, которая изъявляет волю на изменение содержания трудовых правоотношений, как видно, выступает работник: именно он сообщает работодателю о наличии у него определенных религиозных потребностей; инициирует переговоры с работодателем об изменении условий труда; конкретизирует, в чем состоят его потребности, и какие соразмерные изменения условий труда необходимы для их удовлетворения и т.д.

Далее, результат инициирования работником изменения условий труда будет зависеть от работодателя. Поэтому наибольший научный и практический интерес для раскрытия поставленной проблемы представляет рассмотрение *особенностей трудовой правосубъектности работодателя и их влияния на трудовые правоотношения с работником,*

*соблюдающим религиозные нормы.* Согласно российскому законодательству, работодателем может быть: 1) физическое лицо; 2) юридическое лицо (в т.ч. государственные органы и органы местного самоуправления).

Напомним, что для возникновения правосубъектности работодателя необходимы материальные и формальные условия. Формальное условие (акт государственной регистрации работодателя-юридического лица или трудового договора с работодателем-физическим лицом в соответствующем органе местного самоуправления) в свете проблемы, поставленной в диссертации, не формирует каких-либо особенностей правового регулирования трудовых отношений с работником, соблюдающим религиозные нормы. Материальные условия, напротив, необходимо рассмотреть подробнее.

В теории трудового права совокупность материальных условий правосубъектности работодателя образует у него наличие собственной хозяйской сферы деятельности, которая, в свою очередь, складывается из элементов: 1) имя работодателя; 2) цели, ради которых создается хозяйская сфера деятельности; 3) наличие определенного имущества; 4) наличие организации – а) для юридического лица – обладание органами, посредством которых выражается его воля; б) для юридического и физического лица – внутренний правопорядок, т.е. урегулированный соответствующими нормами порядок отношений участников производства.<sup>234</sup>

Для выявления особенностей трудовых отношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, интерес представляют такие материальные условия правосубъектности работодателя, как цели деятельности и особенности внутреннего правопорядка. Рассмотрим их применительно к каждой разновидности работодателей.

#### *Работодатели-физические лица*

Статья 20 ТК РФ указывает в числе таких работодателей три вида: 1) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; 2) частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности; 3) физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В доктрине и в ТК РФ первые два вида именуются работодателями-индивидуальными предпринимателями, третий вид – работодателями-физическими лицами, не являющимися

---

<sup>234</sup> Трудовое право России. СПб, 2005. С. 55-57.

индивидуальными предпринимателями. Сближение правового статуса работодателей-индивидуальных предпринимателей с правовым статусом как работодателя с правами и обязанностями юридического лица позволяет не останавливаться здесь на особенностях правоотношений с ними, рассмотрев проблемные вопросы в следующем разделе про юридические лица.

Подход к проблеме трудовых отношений работника, соблюдающего религиозные нормы, с физическими лицами-работодателями, использующими наемный труд *в целях личного обслуживания*, удачно выразил Д.И. Мейер: «Характер, состояние нравственности наемника имеют большое значение для нанимателя, и нет возможности все отношения между ними определить строго юридически».<sup>235</sup> Физическое лицо-наниматель и члены его семьи допускают работника в особую сферу их частной жизни, которая слабо может регулироваться правом, а потому нуждается в дополнительной защите от третьих лиц. Это обстоятельство должно находить свое выражение в предоставлении им возможности выдвигать дополнительные требования к наемным работникам. В контексте проблемы, поставленной в диссертации, такие дополнительные требования могут относиться и к вероисповеданию потенциального работника.

Рассмотрим случаи предъявления физическим лицом требований о вероисповедании работника, нанимаемого для личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства, и то, как они могут влиять на удовлетворение религиозных потребностей работника:

I. Работодатель может *не иметь и не предъявлять каких-либо требований к вероисповеданию работника*. Отсутствие таких требований само по себе еще не означает полную свободу работника, соблюдающего религиозные нормы, в удовлетворении религиозных потребностей. Работодатель на свое усмотрение вправе проявить лояльность к соблюдению работником религиозных норм в рабочее время и согласиться на установление необходимых условий его труда. Но и обратная реакция работодателя (отказ от установления запрашиваемых работником условий применения труда) должна быть признана правомерной, если она обоснована личными предпочтениями самого физического лица-нанимателя или членов его семьи или связана с особенностями трудовых обязанностей работника (обусловлена особенностями внутреннего порядка, установленного у физического лица-нанимателя).

II. Работодатель сам может быть заинтересован в соблюдении религиозных канонов при выполнении работы по личному обслуживанию и ведению домашнего хозяйства (например, закупка продуктов определенного качества – кашрут, халяль; соблюдение определенных гигиенических требований). Для этого физическое лицо-наниматель вправе заранее оговорить в трудовой функции работника выполнение некоторых действий, составляющих требования

---

<sup>235</sup> Мейер Д. И. Русское гражданское право. Ч. 2. С. 503.

определенных религиозных канонов. В таком случае для работника эти требования будут являться алгоритмом выполнения трудовых обязанностей, а само выполнение не будет иметь под собой религиозного подтекста (например, работник-христианин при приготовлении пищи для нанимателя будет соблюдать правила кашрута не в силу своих религиозных убеждений или принуждения к их смене, а по причине того, что эти правила описывают особенности выполнения его трудовых обязанностей). Условия о подобных особенностях выполнения трудовых обязанностей будут относиться к числу случайных условий трудового договора, опосредующих применение труда.<sup>236</sup> Заявление работника о необходимости изменения условий применения труда для соблюдения им религиозных норм в этом случае, как и в I, может быть встречено согласием или отказом работодателя по тем же основаниям.

III. Работодатель, ориентируясь на цели его личного обслуживания, может быть заинтересован в определенном вероисповедании работника, приверженности к конкретной конфессии или, в целом, в наличии религиозного убеждения. Признавая за работодателем такое право требования, мы фактически признаем вероисповедание работника его *деловым качеством*, необходимым для выполнения определенной работы.<sup>237</sup>

Дискуссионными здесь являются, по меньшей мере, два вопроса:

1) Наличие у работодателя объективных оснований для установления вероисповедания в качестве делового качества работника. Ранее нами было сформулировано суждение о влиянии мировоззрения, вероисповедания работника на результат его трудовой деятельности (о своего рода «отпечатке» личности работника на процессе и результате его труда). Работодатель вправе ожидать в личном обслуживании и ведении домашнего хозяйства проявления тех свойств личности работника, которые он оценивает как положительные с точки зрения требуемого вероисповедания и присущие работнику как приверженцу этого вероисповедания. При этом совершенно не обязательно, что сам работодатель является последователем того же вероисповедания или является верующим. Работодателя интересует определенная этика, которой руководствуется лицо, выполняющее работу, – не конкретные действия, ритуал, как во втором случае, а нравственные нормы, ориентируясь на которые осуществляет свою трудовую деятельность работник.

2) Проверка работодателем наличия у претендента на работу делового качества в виде определенного вероисповедания. Вероисповедание относится к числу деловых качеств

---

<sup>236</sup> Подробные рассуждения о содержании трудового договора и разновидностях его условий приводятся в § 3.3 диссертации.

<sup>237</sup> Напомним, что Верховный суд РФ относит к числу деловых качеств работника в числе других требования, обязательные для заключения трудового договора в силу специфики той или иной работы (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3).

работника, которые не имеют однозначных внешних проявлений или способов достоверной проверки их наличия. Работодатель может лишь предполагать наличие требуемого им вероисповедания у работника исходя из утверждения самого работника о его принадлежности к какой-либо религии, наличия религиозной одежды, символов, знаний или выполнения культовой практики; однако никому, кроме самого работника, не может быть подлинно известно о наличии у работника такого элемента свободы вероисповедания как вера.

Кроме того, несоответствие работника требованиям работодателя, выявленное в процессе осуществления им трудовой деятельности, не поддается привычному «исцелению» в виде дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения. Работник может резонно и обоснованно апеллировать к тому, что он считает правильной реализацию определенного религиозного предписания в том или ином виде, в то время как претензии работодателя о несоответствии основаны на ложном понимании сути этого религиозного предписания.

Сложность ситуации, например, для правоприменителя, будет заключаться в том, что обе стороны трудового правоотношения правы. Никто (включая работодателя и государственные органы), кроме самого верующего, не может устанавливать для него обязательность/правильность религиозного предписания: в этом невмешательстве состоит отчасти сама свобода вероисповедания. Поэтому, пожалуй, единственным реализуемым способом для работодателя обеспечить свой интерес является согласование в трудовом договоре условий об определенных фактических действиях, отражающих содержание отдельных религиозных канонов, в соблюдении которых заинтересован работодатель.<sup>238</sup>

Что касается интересов самого работника, то здесь, как и в случае с работником религиозной организации, мы получаем совпадение по объему понятий соблюдения религиозных норм и выполнения трудовых обязанностей.

#### *Работодатели-юридические лица*

ТК РФ формально не выделяет разновидности работодателей-юридических лиц. С точки зрения трудового права не имеет значения организационно-правовая форма юридического лица, т.к. любое из них может быть работодателем, испытывая спрос, нанимая рабочую силу, обладая имуществом. Для проблемы, поставленной в диссертации, выделение работодателей-юридических лиц *по организационно-правовым формам* также не имеет научной значимости. Например, на особенности трудовых отношений с работником, соблюдающим религиозные

---

<sup>238</sup> «...законодательство наше, подобно многим другим, не ставит такого [личного] наемника на одну доску со всяким другим контрагентом и полагает недостаточным определить отношения между наемником и нанимателем исключительно с точки зрения права. Поэтому-то встречаются определения, что *наемник должен быть послушен и почтителен к нанимателю и его семье*» (курсив мой – Ф.Н.) (Мейер Д. И. Русское гражданское право. Ч. 2. С. 503).

нормы, не влияет, принадлежит ли магазин кошерной еды обществу с ограниченной ответственностью или является предприятием некоммерческой организации в рамках осуществления ею коммерческой деятельности.

С точки зрения организационно-хозяйственных особенностей работодателя основным критерием для деления работодателей-юридических лиц избран *характер взаимосвязи цели деятельности юридического лица с религией*. По этому критерию выделяются религиозные, квазирелигиозные и светские организации.

Напомним, что Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» определяет *религиозную организацию* как добровольное объединение лиц, образованное *в целях совместного исповедания и распространения веры* и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица; требование об обязательной регистрации в качестве юридического лица позволяет отделить религиозные организации от религиозных объединений, не обладающих трудовой правосубъектностью работодателя. Таким образом, характеристика веры (религии), ее исповедания определяет главную цель деятельности для религиозных организаций.

Однако эта же характеристика может иметь правовое значение и для иных организаций, не являющихся религиозными в понимании закона и не определяющих исповедание и распространение веры в качестве цели их деятельности. Для таких организаций, которые в исследовании предлагаем обозначить как *квазирелигиозные организации*, религия во многом может определять миссию, социальную ответственность, корпоративную этику организации, религиозную принадлежность учредителей, членов. Нередко такие коммерческие и некоммерческие организации включают в свое наименование указание на определенную религиозную (конфессиональную) принадлежность, имена святых и т.п. и осуществляют свою деятельность, прямо или косвенно основываясь на религиозных ценностях.<sup>239</sup> Приведем в качестве примеров Некоммерческое партнерство христианских приемных семей «Свет любви», Благотворительный Фонд «Шмини», Некоммерческое партнерство предпринимателей-мусульман «Группа Тархан», религиозные образовательные организации.

Для сравнения в Директиве ЕС 2000/78 (ч. 2 ст. 4) используется комплексное понятие работодателя, чья этика, идеал основаны на религии или иных убеждениях (ethos based on

---

<sup>239</sup> Глава юридической службы Московской патриархии игуменья Ксения (Чернега) заявила о необходимости принять закон, который не разрешал бы общественным объединениям, не связанным непосредственно с Русской православной церковью, включать в свои наименования слово «православный» // В Церкви предложили называть православными только религиозные организации // Православие и Мир. 15.09.2019. URL: <https://www.pravmir.ru/v-tserkvi-predlozhili-nazyivat-pravoslavnyimi-tolko-religioznyie-organizatsii/> (дата обращения: 9.01.2020).

religion).<sup>240</sup> Суд Европейского союза, применяя эту норму при рассмотрении судебного дела, дополнил определение: «церкви и другие публичные или частные организации, чья этика основана на религии или иных убеждениях».<sup>241</sup>

Основы правового регулирования трудовых правоотношений с религиозными организациями установлены в гл. 54 ТК РФ, в то время как на работников квазирелигиозных организаций в полном объеме распространяются все положения трудового законодательства, без каких-либо изъятий. Рассмотрим, как эти различия влияют на особенности трудовых правоотношений с работниками, соблюдающими религиозные нормы.

Ранее в разделе «Внутренние установления религиозных организаций» § 2.4 мы указали, что 1) *для священнослужителей и религиозного персонала религиозных организаций* понятие соблюдения религиозных норм является видовой категорией по отношению к родовому понятию выполнения трудовых обязанностей.

2) *Для светских работников, соблюдающих религиозные нормы той же самой религии*, проблема совмещения трудовых и религиозных обязанностей также не возникает в силу отсутствия противоречий в религиозном нормативном регулировании, которому подчиняются и работник, и религиозная организация. Кроме того, укрепление веры этой категории работников путем предоставления им возможности соблюдать религиозные нормы составляет в определенной степени цель деятельности работодателя-религиозной организации, формирует его репутацию. Поэтому последовательная поддержка светских работников-единоверцев в укреплении их веры со стороны работодателя в данном случае предполагается.

3) *Для светских работников, соблюдающих религиозные нормы другой религии* (отличной от той, для исповедования которой учрежден религиозная организация-работодатель), с большой долей вероятности возникнет противоречие в религиозном нормативном регулировании, которому подчиняются они сами и религиозная организация-работодатель. Возможности соблюдения этой категорией работников религиозных норм будет зависеть от ограничений, которые могут присутствовать у любого работодателя (о них подробнее идет речь в § 3.4).

Что касается соблюдения религиозных норм работниками квазирелигиозных организаций, то основной целью их деятельности не является исповедование и распространение религии. Это означает, что результат их производственной деятельности может быть

<sup>240</sup> The protection of freedom of religion or belief in the workplace // Committee on Legal Affairs and Human Rights. Council of Europe. URL: <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/JUR/Pdf/TextesProvisoires/2019/20191210-ReligiousFreedomWorkplace-EN.pdf> (дата обращения: 18.01.2021).

<sup>241</sup> Case C-414/16, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, judgement of 17 April 2018 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&lgrc=en&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-414%252F16&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=en&avg=&cid=15174405> (дата обращения: 29.05.2020).



ориентирован не только на приверженцев определенной религии, но и на любых иных потребителей товаров, услуг.

Необходимость организации деятельности работодателя в соответствии с его основными целями и с ориентацией на потребителей может привести к противоречиям между религиозным нормированием, которому подчиняются соблюдающие работники, и внутренним распорядком работодателя. Например, магазин кошерной еды реализует продукцию не только иудеям, а любым желающим покупателям; более того, по субботам и воскресеньям отмечается большее количество посетителей и объем выручки. Это предоставляет магазину как работодателю, нацеленному на извлечение прибыли, право работать в т.ч. и по субботам, заменяя продавцов-соблюдающих иудеев на других работников (на постоянной или временной основе). В таких случаях квазирелигиозная организация-работодатель ожидаемо будет руководствоваться основными целями своей деятельности, отвечая на запросы работников, соблюдающих религиозные нормы, исходя из помянутых ограничений, имеющихся у работодателя. При этом не будет иметь принципиального значения, о соблюдении норм какой религии идет речь.

Ранее в разделе «Внутренние установления религиозных организаций» § 2.4 мы указали на то, что, отталкиваясь от содержания своих внутренних установлений и характера работы, религиозная организация может формировать требования к работнику и содержание его трудовых обязанностей (в отношении религиозных и светских работников). У квазирелигиозной организации формально отсутствует правовой инструмент в виде внутренних установлений, однако это не лишает работодателя *включать религиозные установления в локальное нормативное и (или) в индивидуальное договорное регулирование* с учетом характера производственной деятельности и работы, поручаемой работнику. Кроме того, характер работы, трудовых обязанностей, может подразумевать предъявление требования о конкретном вероисповедании как деловом качестве работника.

Таким образом, при найме на работу, предполагающую всецелое разделение работником ценностей определенной религии, религиозные и квазирелигиозные организации равны в возможности предъявлять *требование об определенном вероисповедании как деловом качестве*. Например, обоснованным будет требование работодателя о найме на работу консультантом магазина мусульманской одежды женщины, исповедующей ислам и покрывающей все части тела, кроме кистей рук и лица, или о найме в качестве повара ресторана еврейской кухни человека, исповедующего иудаизм. Эти рассуждения в полной мере поддерживаются европейскими национальными и наднациональными судами. Федеральный суд по трудовым делам Германии пришел к выводу, что церкви и связанные с ними организации не могут указывать в качестве обязательного требования к потенциальному работнику его приверженность церкви, за исключением случаев, когда такая приверженность подразумевается

характером выполняемой работы.<sup>242</sup> Суд Европейского союза указал, что различие в обращении, основывающееся на религии или убеждениях лица, не образуют дискриминации, когда *ввиду характера этой деятельности или контекста, в котором она осуществляется*, религия или убеждения выступают существенным профессиональным требованием, законным и оправданным с точки зрения этики организации». <sup>243</sup> Сходной логикой руководствовался и ЕСПЧ, признав законным увольнение помощницы в детском саду при протестантской общине, поскольку она исповедовала христианство иного направления, не совместимого с протестантским вероучением.<sup>244</sup>

Наряду с религиозными и квазирелигиозными организациями, нами были выделены работодатели, являющиеся *светскими организациями*. В российском законодательстве нет понятия светской организации, поэтому строго формально любой работодатель, не зарегистрированный в качестве религиозной организации, может быть отнесен к числу светских. В целях исследования под работодателем-светской организацией подразумевается организация, цель деятельности или этика которой не связана с религией или иными убеждениями.

Определим, какие особенности светских работодателей-юридических лиц могут влиять на трудовые отношения с работниками, соблюдающими религиозные нормы. Рассмотрение особенностей работодателей *в зависимости от видов их экономической деятельности* ничего не прибавляет к научному осмыслению проблемы, поставленной в диссертации. Такие попытки в конечном итоге сводятся к установлению наличия тех или иных ограничений, имеющих у работодателя, независимо от вида его хозяйственной деятельности.

Для доказательства этого утверждения обратимся в качестве примера к трудовым отношениям спортсменов со спортивными ассоциациями или федерациями как работодателями, и определим, влияла ли деятельность работодателя в области спорта на исход спорных ситуаций с работниками-спортсменами. В одном из судебных споров суд по трудовым спорам в Израиле, следуя национальному законодательству, запретил проведение матчей национальной футбольной лиги по субботам. Суд установил, что лига не относится к числу предприятий, работающих по субботам в силу специального разрешения министра экономики, а потому не

---

<sup>242</sup> Federal Labor Court rules on religious affiliation and employment // DW. 25.10.2018. URL: <https://www.dw.com/en/federal-labor-court-rules-on-religious-affiliation-and-employment/a-46049117> (дата обращения: 29.05.2020).

<sup>243</sup> Case C-414/16, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, judgement of 17 April 2018 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&lgrc=en&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-414%252F16&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=en&avg=&cid=15174405> (дата обращения: 29.05.2020).

<sup>244</sup> Siebenhaar v. Germany. Application no. 18136/02, judgment of 3 February 2011 // European Court of Human Rights. 3.02.2011. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-3424207-3846503> (дата обращения: 7.10.2021).

вправе проводить игры по субботам.<sup>245</sup> В Швейцарии суд, напротив, признал обоснованными доводы Международной федерации баскетбола, согласно которым спортсменкам запрещено выходить на площадку в платке во время любых матчей. Игра в платке ограничивает для спортсменки возможность обзора и увеличивает риск получения травм.<sup>246</sup> В обоих судебных спорах на стороне работодателя участвовала спортивная организация, однако итоги решений не обнаружили непосредственной связи с видом деятельности работодателя, основываясь в каждом случае на иных причинах.

Кроме того, демонстрация религиозности может быть запрещена работодателем по иным причинам, которые лишь опосредованно определяются характером его деятельности. Если спортсменке в указанном деле запретили надевать платок из соображений безопасности, то правомерность увольнения ведущей телеканала в Норвегии за ношение христианского крестика во время эфира на канале обосновали не характером деятельности работодателя (государственной телекомпании), а необходимостью предупредить массовые беспорядки и преступления на этно-религиозной почве.<sup>247</sup>

Помимо вида экономической деятельности, работодатели-юридические лица могут различаться *в зависимости от существующей у них организация труда*. Для некоторых способов организации труда (например, надомный труд или дистанционный труд) проблема соблюдения работником религиозных норм, как правило, не возникает, поскольку работник самостоятельно способен организовать пригодный для удовлетворения религиозных потребностей режим труда и отдыха, распорядительные функции работодателя и контакт с ним чаще всего сведены к минимуму. Если же отдельные формы соблюдения религиозных норм работником при исполнении трудовых обязанностей нарушают свободы клиентов, третьих лиц, то возможность дальнейшего удовлетворения религиозной потребности будет определяться не особенностью организации труда, а сутью самого конфликта, т.е. в конечном итоге наличием ограничений в удовлетворении религиозной потребности.

В случае если работник, соблюдающий религиозные нормы, направляется временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), то условия его труда определяются с учетом интересов физического или юридического лица, не являющихся работодателями данного работника (т.е. принимающей стороны, к которой временно направляются работники).

---

<sup>245</sup> Израильский суд запретил проведение футбольных матчей по субботам // ТАСС. 24.08.2015. URL: <https://tass.ru/sport/2206030> (дата обращения: 17.09.2021).

<sup>246</sup> Швейцарский суд запретил играть в баскетбол в платках // Право.RU. 1.02.2010. URL: <https://pravo.ru/interpravo/news/view/23816/> (дата обращения: 13.11.2020).

<sup>247</sup> В Норвегии за ношение креста уволили телеведущую // Православие.RU. 13.11.2013. URL: <https://pravoslavie.ru/65742.html> (дата обращения: 3.02.2021).

*Условия производства (работы) у работодателя-юридического лица (например, перечисленных в ТК ФР: непрерывное производство; работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения; различные виды неотложных работ; работы с вредными и (или) опасными условиями труда; работы, связанные с обеспечением движения транспортных средств) при характеристике правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, также способны предопределять определенные ограничения для изменения индивидуальных условий труда.*

Таким образом, все критерии дифференциации светских работодателей-юридических лиц, рассмотренные выше, определяют ограничения в возможности удовлетворения религиозных потребностей работника. Вероятно, по этой причине все эти критерии с той или иной степенью подробности в зарубежной доктрине и правоприменительной практике рассматриваются в укрупненной дифференциации, подразумевающей различие в возможностях удовлетворения религиозных потребностей у частных и публичных работодателей (*private and public employers*). При этом понятие частных работодателей определяется по остаточному принципу (работодатели, не являющиеся публичными), а к категории публичных относятся государственные органы, организации и учреждения, в т.ч. задействованные в оказании публичных услуг населению.

Таким образом, содержание правоотношения работника, соблюдающего религиозные нормы, *со светским частным работодателем-юридическим лицом* будет обусловлено, с одной стороны, религиозными потребностями работника, с другой стороны, требованиями работодателя и его ограничениями по изменению условий труда работника. Содержание правоотношения *со светским публичным работодателем* будут обусловлены, с одной стороны, также религиозными потребностями работника, а с другой стороны, дополнительно – ограничениями, диктуемыми *природой публичной власти*.

Публичная власть (государственная и муниципальная) выступает нанимателем (в широком смысле), во-первых, для людей, чей труд преобразуется в функционирование самого публичного образования (государства, муниципалитета), – *государственных и муниципальных служащих*; во-вторых, для людей, занятых предоставлением от имени публичного образования публичных услуг, – *работников государственных и муниципальных органов и организаций*.

Рассмотрим по отдельности труд работников, соблюдающих религиозные нормы, у работодателей-органов публичной власти в качестве государственных служащих и у работодателей-государственных организаций, оказывающих публичные услуги.

*Работодатели-органы публичной власти*

Возможность соблюдения функционерами публичной власти<sup>248</sup> религиозных норм ограничивается общими для всех видов службы положениями ст. 4 Федерального закона «О свободе совести и религиозных объединениях»: деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления не сопровождается публичными религиозными обрядами и церемониями (1), а должностные лица органов государственной власти, других государственных органов и органов местного самоуправления не вправе использовать свое служебное положение для формирования того или иного отношения к религии (2).

Фактически складывающиеся отношения в государственных ведомствах свидетельствуют о распространенности общественного запроса служащих на создание условий для полноценного соблюдения ими религиозных норм и о кардинально различных подходах к ответам на этот запрос.<sup>249</sup>

(1) Что касается организации религиозных обрядов руководителем государственного органа, то такие действия могут составить предмет служебной проверки соответствия его занимаемой должности. Так, в одном из судебных споров суд подтвердил, что материалами служебной проверки обоснованно установлено несоответствие руководителя центра занятости занимаемой должности в связи с проведением религиозных обрядов в помещении центра и празднованием дня образования центра в церковный праздник – День равноапостольской великой княгини Ольги, а также принуждением служащих центра к участию в этих мероприятиях.<sup>250</sup>

При этом положения о запрете сопровождения деятельности религиозными обрядами и церемониями должны иметь оговорку об определенных традициях, сохранившихся во многих

<sup>248</sup> Мы склонны рассматривать служебную деятельность как труд, пусть и в высшей степени несамостоятельный, поскольку не находим удовлетворительными определения службы как служебной деятельности; отношений долга, обязанности, верности; отношения службы-подчинения; служения государству, а не отдельному государственному органу // Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2003. С. 162; Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. М., 2003. С. 32; Ноздрачев А.Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации // Модернизация экономики России: итоги и перспективы. М., 2003. С. 185; Стариков Ю.Н. Государственная служба и служебное право. М., 2016. С. 33-34; Чаннов С.Е., Пресняков М.В. Служебное право. М., 2019. С. 46, 48.

Не вдаваясь в оценку рациональности и правовой обоснованности отнесения правового регулирования отношений государства и служащего к предмету административного права, в своих рассуждениях в диссертации мы придерживаемся позиции о том, что государственная служба – это способ и процесс реализации человеком своей способности к труду.

<sup>249</sup> Например, материалы СМИ: У тульских полицейских появилась моленная комната // Российская газета. 19.12.2013. URL: <https://rg.ru/2013/12/19/reg-cfo/poliz-anons.html> (дата обращения: 13.01.2020); Дагестанский министр запретила сотрудникам молиться на работе // Meduza. 21.02.2018. URL: <https://meduza.io/news/2018/02/21/dagestanskiy-ministr-zapretila-sotrudnikam-molitsya-na-rabote> (дата обращения: 22.02.2020).

<sup>250</sup> Решение Кировского районного суда г. Хабаровска от 21 июня 2011 г. по делу № 2-373/2011 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 4.04.2020).

государствах: правовая оценка этого явления, именуемого «церемониальный деизм», изложена в разделе «Требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового этикета)» § 3.3.

(2) Формулировка «не вправе использовать свое служебное положение для формирования того или иного отношения к религии» представляется более неоднозначной и требует разъяснения.

Обратимся к специальным нормам Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».<sup>251</sup>

Статья 17 Закона устанавливает *запреты, связанные с гражданской службой* (прямо или косвенно сопряженные с религией):

не использовать должностные полномочия в интересах религиозных объединений и не выражать публично отношение к ним в качестве гражданского служащего, если это не входит в должностные обязанности;

не создавать в государственных органах структуры религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

не принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями.

Статья 18 Закона перечисляет *требования к служебному поведению*:

обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям;

соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений религиозных объединений;

гражданский служащий в должности руководителя обязан не допускать случаи принуждения гражданских служащих к участию в деятельности религиозных объединений.

Как видно, перечисленные нормы а) содержат общеправовые запреты дискриминации со стороны служащих (как лиц, наделенных властными полномочиями) и нарушения прав и свобод других лиц по такому основанию, как религия – без привязки к содержанию служебной деятельности; б) призваны исключить ситуации, порождающие сомнения в беспристрастности и объективности служащего по признаку его отношения к религии – если его служебная деятельность связана с религиозными объединениями.

Нормой без определенного правового содержания является требование *соблюдать нейтральность*, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную

---

<sup>251</sup> СЗ. 2004. № 31. Ст. 3215.

деятельность решений религиозных объединений. Предположим, что нейтральность подразумевает отсутствие внешних проявлений религиозной приверженности государственного служащего, чья профессиональная деятельность связана с религиозными объединениями. Речь может идти о внешнем облике или действиях, высказываниях служащего, в которых явно прослеживается его религиозная приверженность. В этом случае представитель нанимателя вправе отказать служащему в удовлетворении религиозных потребностей, предполагающих внешние проявления соблюдения религиозных норм (ношение религиозной одежды, символики, религиозные приветствия и т.п.).

ЕСПЧ, рассматривая спорную ситуацию по данной проблеме, пришел к выводу: сам по себе факт возможной принадлежности должностного лица к религиозному объединению не является достаточным основанием для принятия против него дисциплинарных мер в отсутствие явных доказательств проявления предвзятости в своей работе или получения указаний от религиозного объединения.<sup>252</sup> Расширяя эту позицию, можно утверждать, что правовой статус гражданского служащего сам по себе не исключает возможности иметь религиозные убеждения и практиковать их с учетом обоснованных ограничений.

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе» не указаны *иные ограничения* по удовлетворению религиозных потребностей служащих, которые подразумеваются публично-правовой природой самих отношений: обеспечение безопасности гражданского служащего; обеспечение стабильности деятельности государственного органа и отсутствие необходимости в дополнительных затратах административных и (или) финансовых ресурсов (например, для возможности замены периодически отсутствующего служащего) или иные ситуации, предполагающие перевес частного интереса гражданского служащего над публичными интересами власти и общества.

Сходные нормы о запретах и требованиях содержатся в Федеральном законе от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 14, 14.2), поэтому приведенные выше рассуждения справедливы и в отношении особенностей службы муниципальных служащих, соблюдающих религиозные нормы.<sup>253</sup>

Мы склонны опровергать возможность полного запрета на соблюдение гражданскими служащими религиозных норм (если отсутствуют упомянутые ограничения). Во-первых, светский характер государства, как следует из § 2.1, не исключает для высших должностных лиц проявлений своего религиозной принадлежности и участия в религиозных обрядах. Во-вторых,

---

<sup>252</sup> Deputy Prefect's transfer from the capital to a provincial posting was unjustified // European Court of Human Rights. 2.02.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-5288803-6578047&filename=Judgment%20Sodan%20v.%20Turkey%20-%20deputy%20prefect%27s%20transfer.pdf> (дата обращения: 27.02.2020).

<sup>253</sup> СЗ. 2007. № 10. Ст. 1152.

Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (ст. 8) предусматривает возможности индивидуального использования военнослужащими религиозной символики, религиозной литературы, предметов культа, а также проведения религиозных обрядов на территории воинской части по просьбе военнослужащих за счет их собственных средств с разрешения командира.<sup>254</sup> При этом гарантией защиты публичных интересов являются положения о том, что государство не несет обязанностей по удовлетворению потребностей военнослужащих, связанных с их религиозными убеждениями и необходимостью отправления религиозных обрядов; установлен запрет отказываться от исполнения обязанностей военной службы по мотивам отношения к религии и использовать служебные полномочия для пропаганды того или иного отношения к религии.

*Работодатели-государственные и муниципальные организации, оказывающие публичные услуги*

Если в предыдущем разделе в качестве фактора, влияющего на отношения со служащим, соблюдающим религиозные нормы, была определена цель обеспечения функционирования государства (посредством служебной деятельности его функционеров), то в данном случае ограничения и запреты для соблюдения религиозных норм должны быть поставлены в зависимость от функции по оказанию публичных услуг: необходимости обеспечить *доступность и качество публичных услуг*.

В российской правоприменительной практике присутствуют примеры оценки баланса между интересами работника и необходимостью обеспечить доступность и качество публичных услуг. В одном из судебных дел суд признал правомерность привлечения к дисциплинарной ответственности медицинского работника за отказ от выполнения определенных видов медицинского вмешательства по религиозным соображениям. Суд установил, что между работником и работодателем-больницей не было индивидуальных договоренностей об освобождении работника от выполнения процедур прерывания беременностей без медицинских показаний. Из публичного характера государственного медицинского обслуживания суд вывел безусловную обязанность врача оказывать медицинские услуги независимо от вероисповедания, убеждений и личностной оценки выбора пациента.<sup>255</sup>

В другом споре работница государственного центра занятости не отказывалась от выполнения трудовых обязанностей, однако настаивала на сохранении определенного способа, формы их выполнения, а именно отказалась от использования в работе нового программного

---

<sup>254</sup> СЗ. 1998. № 22. Ст. 2331.

<sup>255</sup> Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 16 февраля 2016 г. по делу № 2-11529/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 5.04.2020).



комплекса, т.к. конечные цели его использования (электронный сбор и хранение информации о гражданах) противоречили её религиозным убеждениям и совести. В исковых требованиях работницы утверждалось, что трудовые обязанности ею выполняются в полном объеме вручную, в то время как за компьютером с установленным на нем программным комплексом требуемую работу осуществляет другой сотрудник. Суд поддержал доводы работодателя о том, что *предоставление качественных государственных услуг* в области содействия занятости без использования программно-технического комплекса невозможно, что нашло отражение с соответствующем Административном регламенте и должностной инструкции работников. Работник обязан использовать предоставленное работником оборудование и программное обеспечение, если это предполагается его трудовой функцией. Отказ от использования равносителен невыполнению трудовых обязанностей, а потому увольнение было признано законным.<sup>256</sup>

В зарубежной и наднациональной практиках подходы различаются. Например, в Албании суд признал прямой дискриминацией требование работодателя к санитарке государственного госпиталя снимать платок на работе. Суд пришел к выводу, что религиозная нейтральность государственного здравоохранения, которой мотивировал свои решения работодатель, не нарушается простым ношением религиозных атрибутов сотрудниками медицинского учреждения.<sup>257</sup>

Противоположную позицию по сходному делу высказал ЕСПЧ, определив, что трудовой договор с социальной работницей государственной больницы не был продлен на законном основании – по причине ее отказа прекратить ношение мусульманского платка на работе. ЕСПЧ посчитал, что французские власти были вправе по своему усмотрению отдать приоритет в защите принципа светского государства и религиозной нейтральности в осуществлении публичных функций (образование, здравоохранение, социальная защита). Любой сотрудник государственного учреждения, равно как и государственный служащий, является представителем государства, которое не может демонстрировать приверженность к определенной религии, иному убеждению.<sup>258</sup> К этой правовой позиции могут быть высказаны в полной мере те критические замечания, которые ранее были изложены в отношении локальных политик религиозной нейтральности, устанавливаемых частными работодателями (раздел «Локальные нормативные акты работодателя» § 2.2 диссертации).

---

<sup>256</sup> Решение Северского городского суда от 27 сентября 2012 г. по делу № 2-939/2012 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2020).

<sup>257</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (дата обращения: 13.03.2021).

<sup>258</sup> Ebrahimian v. France, application no. 64846/11, judgment 26.11.2015 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878> (дата обращения: 10.03.2021).

Более последовательной выглядит позиция ЕСПЧ и других судов, основанная на необходимости обеспечения приоритета публичного интереса над личными интересами работников, занятых в сфере оказания публичных услуг. Такая позиция сформулирована, в частности, при разрешении упомянутого ранее (в разделе «Великобритания» § 2.5) спора государственного регистратора Ладель в деле Эвейды против Великобритании. Напомним, что, по мнению Ладель, выполнение ею своих трудовых обязанностей в отношении однополых пар могло потворствовать греховным союзам, вступая в противоречие религиозными запретами, а потому она полагала, что для защиты принадлежащей ей свободы совести работодатель был обязан освободить ее от регистрации однополых браков. Оценивая выполнимость требования Ладель ее работодателем, ЕСПЧ отталкивался, в частности, от идеи о необходимости ограничения прав работников, занятых в публичном секторе, в пользу *защиты прав и интересов неограниченного круга лиц* (получателей услуг).<sup>259</sup> Эта идея проводится и по другим делам, рассмотренным ЕСПЧ и не связанным с трудовыми спорами: например, рассматривалось дело об отказе судьи отложить по просьбе адвоката (исповедующего иудаизм) судебное заседание, назначенное на день иудейского праздника; ЕСПЧ постановил, что вмешательство в свободу вероисповедания адвоката было оправдано соображениями защиты прав и свобод других лиц, в частности, права общества на надлежащее отправление правосудия.<sup>260</sup>

Примечательно, что тезис о приоритете защиты прав и свободы неограниченного круга лиц в подобных ситуациях, будучи на первый взгляд естественным, аксиоматичным, таковым является с определенной оговоркой. Общество в лице законодателя может добровольно ограничить в определенных ситуациях свои притязания на безусловную доступность публичных услуг. Так, в Законе ЮАР о гражданских союзах содержится дозволение государственным служащим, осуществляющим регистрацию актов гражданских состояний, отказываться от регистрации гражданских союзов, если это противоречит их совести, религии, вере.<sup>261</sup>

В числе государственных и муниципальных организаций необходимо отдельно рассмотреть те, для которых светский характер публичной услуги императивно предписан законом. В России к числу таких организаций относятся *государственные и муниципальные образовательные учреждения*.

<sup>259</sup> Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2021).

<sup>260</sup> Francesco Sessa v Italy, application no. 28790/08, judgement 3.06.2008 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-139373> (дата обращения: 8.11.2020).

<sup>261</sup> Coertzen P. A perspective on marriages and civil unions in South Africa. Part 2. Civil unions // Stellenbosch Theological Journal. 2015. Vol. 1. No. 2. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2413-94672015000200020](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-94672015000200020) (дата обращения: 9.04.2021).

Статья 4 Федерального закона «О свободе совести и религиозных объединениях» и ст. 3 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>262</sup> предусматривают *светский характер образования*. Раскроем объем и содержание этого понятия в контексте того, какие требования и к каким работникам могут предъявляться, иными словами, как светский характер образования может ограничивать возможности соблюдения работниками религиозных норм.

Во-первых, в ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрен запрет использовать образовательную деятельность для принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них. Это общеправовая гарантия свободы совести, вытекающая из светского характера государства, которая для всех без исключения работников означает запрет религиозной и антирелигиозной пропаганды, который необходимо квалифицировать, как минимум, с двух сторон.

1. Одна сторона касается ситуаций, когда религия и иные убеждения не являются частью профессиональных компетенций работников образовательной организации. Дело в том, что образовательный процесс зачастую не ограничивается формально определенными рамками изучаемой дисциплины, предполагая рассмотрение вопросов из смежных областей знания, в т.ч. философии, религиоведения, теологии. В таких ситуациях действия педагога необходимо оценить исходя из контекста ситуации: присутствует ли категоричность в его суждениях, склонение к принятию обучающимися предлагаемой им позиции; происходит ли обсуждение вопросов религии и убеждений регулярно; сопровождается ли образовательный процесс со стороны педагога какими-либо внешними религиозными атрибутами, ритуалами.

В США суд обнаружил признаки пропаганды в действиях учителя, который использовал на занятиях религиозные атрибуты, не относящиеся к профессиональной деятельности. Например, в ответ на замечание руководства школы он отказался убирать со своего рабочего стола в классе Библию как посторонний предмет и снять со стены плакат, на котором был изображен молящийся бывший президент США Джордж Буш-мл. Суд обоснованно посчитал, что эти предметы не имеют прямого отношения к рабочим обязанностям учителя, а потому должны быть удалены по указанию руководства школы.<sup>263</sup>

Отдельную проблему в этой части вопроса обеспечения светского характера образования представляет ношение педагогами религиозной символики и одежды. Наибольшее количество споров возникает в связи с ношением учителями мусульманских платков. Судебная практика в России по данному вопросу отсутствует; в СМИ сообщается о периодически возникающих

---

<sup>262</sup> СЗ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

<sup>263</sup> Freshwater v. Mount Vernon City Sch. Dist. Bd. of Educ. // Casetext. 19.11.2013. URL: <https://casetext.com/case/freshwater-v-mount-vernon-city-sch-dist-bd-of-educ-3> (дата обращения: 3.11.2021).

конфликтах между учителями школ и руководством, о предписаниях правоохранительных органов внести дополнения в уставы школ, запрещающие ношение в школах «религиозной одежды»; кроме того, приводятся примеры консенсусов, в которых учителя соглашались на более нейтральный способ ношения платков или их снятие только на время проведения занятий с обучающимися.<sup>264</sup>

Что касается зарубежной практики, то ранее ЕСПЧ занимал категоричную позицию: запреты на любые проявления религиозной приверженности преподавателями при исполнении ими своих обязанностей допустимы для достижения законной цели сохранения нейтральности в школах и защиты прав детей на невмешательство в их убеждения.<sup>265</sup>

В дальнейшем позиция смягчалась как на наднациональном уровне, так и в практиках национальных судов. В Германии суд счел запрет работодателя на ношение платка воспитателем государственного детского сада чрезмерным, не соответствующим цели обеспечения светского характера образования. Атеистические или отличающиеся религиозные воззрения родителей детей, посещающих детский сад, а также их доводы о светском характере предоставляемых услуг не являются достаточными для установления такого запрета. Любое внешнее выражение работником своих религиозных воззрений должно представлять собой достаточно явственную угрозу тем ценностям, которые разделяются работодателем (а на практике должно получить документальное подтверждение), в то время как само по себе ношение платка воспитателем такой угрозы для светской обстановки детского сада не представляет.<sup>266</sup>

Комитет по правам человека ООН, рассматривая аналогичную ситуацию заявительницы из Франции, пришел к следующим выводам. Во-первых, требование о запрете дискриминации распространяется в равной степени на *работодателей частного и публичного секторов* (что бы под этим ни подразумевалось – характер оказываемых услуг или форма собственности) *независимо от сферы их деятельности*. Во-вторых, не отрицая принципиально возможности установления политики религиозной нейтральности (по аналогии с принципом светского государства), Комитет счел, что Франция не доказала, как ношение хиджаба может помешать качественному выполнению работницей своих профессиональных обязанностей; не доказана

---

<sup>264</sup> Прокуроры сняли с алтайских учителей хиджабы // Коммерсант. 17.10.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2321670> (дата обращения: 30.10.2021); О запрете на ношение религиозной одежды в образовательных учреждениях РФ. Досье // ТАСС. 11.02.2015. URL: <https://tass.ru/info/1759836> (дата обращения: 30.10.2021); Дресс-код для учителя // Российская газета. 14.02.2017. URL: <https://rg.ru/2017/02/14/reg-pfo/kak-soedinit-v-shkole-zakonoposlushnost-i-tolerantnost.html> (дата обращения: 30.10.2021).

См. также: Ногайлиева Ф.К. Реализация свободы совести и вероисповедания в трудовых правоотношениях: судебная практика // Теология. Философия. Право. 2020. № 1 (13). С. 20-33.

<sup>265</sup> *Dahlab v. Switzerland*, application no. 42393/98, judgement 15.02.2001 // UCL Library Services. URL: <https://ucl.rl.talis.com/items/F7550778-63C8-3574-0412-AE97F7C223B3.html> (дата обращения: 17.03.2021).

<sup>266</sup> *Faith and Equality: Religion and Belief in Europe*. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (дата обращения: 13.03.2021).

законность и пропорциональность увольнения цели обеспечения нейтральности, поскольку сам факт ношения женщиной платка не является демонстративным свидетельством приверженности к определенной религии и, тем более, актом прозелитизма.<sup>267</sup>

Цель установления светского характера образования состоит в том, чтобы обеспечить свободу формирования убеждений каждым обучающимся исходя из собственной оценки воспринимаемого извне, а не в результате навязывания. Однако для формирования собственной оценки человек должен овладеть инструментами оценки (1) и иметь вокруг материал, к которому эти инструменты возможно применить (2).

(1) В среде образовательной организации первую задачу призвано решать получение обучающимися знаний об основах духовно-нравственной культуры народов РФ, о нравственных принципах, об исторических и культурных традициях мировой религии (мировых религий).

(2) Вторая задача в большей мере решается вне среды образовательной организации (в семье, в других коллективах), но и в ней может и неизбежно будет присутствовать опыт взаимодействия обучающегося с социальными практиками разных людей (педагогов, других обучающихся), различающихся по самым разным признакам. Безусловно, среда образовательной организации может быть тщательно и всесторонне «стерилизована» с целью исключить любые религиозные, мировоззренческие проявления всеми участниками образовательного процесса. Однако возникает вопрос, насколько такие запреты справедливы, если обеспечить идеологическую (в т.ч. религиозную) «стерильность» общественной жизни невозможно, а значит, те или иные проявления религиозности всегда будут сопровождать человека в социуме. Насколько этичным будет выстраивание в образовательной организации одномерного пространства, если опыт, получаемый за ее стенами, будет его опровергать, демонстрируя многомерность? Знакомясь в том числе с культурами и разнообразием, человек учится толерантности, уважению и пониманию; запреты в многоконфессиональной и многонациональной стране, напротив, чреваты рознью и конфликтами.

2. Вторая сторона в вопросе обеспечения светского характера образования затрагивает ситуации, когда работа с религиозными, мировоззренческими знаниями так или иначе входит в профессиональные обязанности работника образовательной организации.

Прежде всего, речь идет о реализации положений ст. 87 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающих, что в целях формирования и развития личности в соответствии с семейными и общественными духовно-нравственными и

---

<sup>267</sup> Views adopted by the U.N. Human Rights Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2662/2015 // United Nations. 24.09.2018. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsjvfljqiI84ZFd1DNP1S9EL3306EY%2BxPu%2BNziTLMS08wPCz%2BK7DjJyF445dShmRAbqzqfJzg4ARLrMC369ufo%2B%2B0crvPdOHzwe6x00BFKh4PTEENul62zd4nnPGpjUvJ4w%3D%3D> (дата обращения: 1.10.2020).

социокультурными ценностями в основные образовательные программы могут быть включены, в том числе на основании требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебные предметы, курсы, дисциплины (модули), направленные на получение обучающимися знаний об основах духовно-нравственной культуры народов Российской Федерации, о нравственных принципах, об исторических и культурных традициях мировой религии (мировых религий), или альтернативные им учебные предметы, курсы, дисциплины (модули). Здесь, как и ранее, необходимо комплексно оценивать исполнение педагогом трудовых обязанностей, исключаящее давление на обучающихся, убеждение и навязывание собственной точки зрения о содержании такого предмета, курса, дисциплины.

Один из российских судебных споров выявил ложность следования работодателем по пути запрета для работников образовательных организаций любых деяний, сопряженных с совестью и религией. Работница библиотеки была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за выдачу обучающимся литературы религиозного содержания, не соответствующей их возрасту и развитию. По мнению работницы, действия работодателя дискриминировали ее по признаку вероисповедания. Приказы об объявлении выговоров были отменены по результатам проверки Государственной инспекцией труда, не обнаружившей нарушений со стороны работницы, поскольку подбор и выдача литературы по запросу обучающихся входит в ее трудовые обязанности. Суд в дальнейшем признал отмену выговора обоснованной, дополнительно удовлетворив требование о взыскании морального вреда.<sup>268</sup>

### **§ 3.3. Содержание трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы**

В этой части исследования мы опирались на ряд ключевых теоретических положений, которые считаем необходимым изложить в начале параграфа. Содержание любого трудового правоотношения шире содержания договора, поскольку оно вытекает не только из договора (как правоустанавливающего факта), но и из других источников. Юридическое содержание договора складывается из внедоговорной и договорной частей. Внедоговорная часть – это права и обязанности сторон, прежде всего вытекающие из императивных норм закона; договорная часть – права и обязанности непосредственно из договора, а также из диспозитивных норм (закона) и

---

<sup>268</sup> Решение Партизанского городского суда от 13 февраля 2013 г. // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2020).

условий коллективного договора, соглашения (которые всегда носят для работника диспозитивный характер).

Условия, составляющие содержание трудового договора, делятся на существенные и обычные. *Существенные условия* – такие условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. То есть существенные условия делятся на три группы: 1) необходимые (определяют природу данного вида договора); 2) легальные (достижение согласия по этим условиям прямо предписано законом); 3) случайные (условия, которые не являются необходимыми и не предписываются законом, но в достижении согласия по ним заинтересована хотя бы одна сторона).

*Обычные условия* – такие условия, которые характерны для данного вида договоров, однако не отражают его сущности; они предполагаются, а потому не подлежат особому согласованию сторонами. Права и обязанности сторон трудового правоотношения, вытекающие из обычных условий трудового договора, формулируются в иных правовых актах (диспозитивных нормах закона, коллективного договора (соглашения), локальных нормативных актах работодателя и др.), поэтому стороны своим соглашением лишь распространяют действие этих правовых актов на трудовое правоотношение. Соответственно стороны формулируют обычные условия либо в форме умолчания, либо путем общей оговорки в тексте договора.<sup>269</sup> При этом стороны свободны либо принять условия применения труда работника, определенные правовыми актами о труде, либо установить иные, более льготные для работника, условия. Таким образом, договорная часть содержания трудового правоотношения представляет собой совокупность прав и обязанностей сторон, вытекающих из условий: а) прямо оговоренных сторонами и включенных в трудовой договор (существенные условия), и б) вытекающих из диспозитивных норм закона, коллективного договора (соглашения), локальных нормативных актов (обычные условия).

Определим, к числу каких условий относятся условия трудового договора с работником, соблюдающим религиозные нормы. О необходимости учесть религиозные потребности с соответствующим изменением условий труда может заявить работник, соблюдающий религиозные нормы. В диссертации были приведены примеры религиозных потребностей, существующих и у работодателей. В этой связи такие условия *de lege lata* и *de lege ferenda* всегда будут являться случайными существенными условиями: 1) первая группа случайных условий охватывает иные, в сравнении с обычными, условия применения труда, которые стороны сочли необходимым установить – таковыми будут, например, условия о режиме труда и отдыха; 2)

---

<sup>269</sup> Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. С. 202-204, 212-213, 256, 267.

вторая группа случайных условий не связана с категорией обычных условий, но опосредует применение труда работника (например, условие о ношении религиозной одежды в принятом у работодателя корпоративном стиле, фирменных цветах и т.п.); 3) третья группа случайных условий не имеет непосредственной связи с применением труда работника (например, условие о праве работника использовать отдельные помещения для совершения молитв).

Что касается пороков содержания трудового договора, которые были бы сопряжены с вероисповеданием и являлись бы потому специфичными для работника, соблюдающего религиозные нормы, то они будут состоять в установлении таких условий, которые изначально не могли являться предметом согласования сторон. К примеру, стороны пришли к соглашению о включении в трудовой договор условия о смене вероисповедания работником по истечении срока трудового договора или в течение какого-то промежутка времени после его заключения, или стороны договорились о том, что работник не будет в будущем претендовать на изменение условий труда в связи с религиозными потребностями.

Ограничением для установления таких условий является требование об их соответствии закону (в широком смысле): ст. 22 ГК РФ предусматривает, что полный или частичный отказ гражданина от правоспособности или дееспособности и другие сделки, направленные на ограничение правоспособности или дееспособности, ничтожны. Поэтому такое или подобные ему условия трудового договора не будут иметь юридической силы как связанные с ограничением конституционной свободы вероисповедания работника. В следующем параграфе будут рассмотрены особенности ведения переговоров сторон о включении существенных случайных условий в трудовой договор.

Переходя к рассмотрению *отдельных условий трудового договора с работником, соблюдающим религиозные нормы*, считаем целесообразным останавливаться лишь на тех из них, которые в силу необходимости удовлетворить определенные религиозные потребности работника наиболее часто становятся предметом трудовых споров.<sup>270</sup>

Религиозные потребности необходимо отграничивать от условий применения труда, преобразование которых позволяет их удовлетворить. Одна религиозная потребность может предполагать установление (или изменение) нескольких условий применения труда: например, религиозная потребность в еженедельном участии в коллективных молитвах или соблюдении священных дней может быть удовлетворена путем согласованного сторонами предоставления дополнительного выходного дня и, как следствие, изменения условия об оплате труда.

---

<sup>270</sup> См. Ногайлиева Ф.К. Содержание трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы // Юридическая наука. 2018. № 5. С. 44-48.



Ниже приведена таблица 3 с сопоставлением религиозных потребностей работников, известных из материалов судебных споров, СМИ о соответствующих трудовых спорах как в России, так и в других государствах, с условиями трудового договора:

**Таблица 3. Сопоставление религиозных потребностей работников с условиями труда**

	<b>Религиозная потребность</b>	<b>Условия трудового договора, подлежащие установлению (изменению)</b>
1	Воздержание от выполнения запрещенной работы	Трудовая функция. Оплата труда (факультативно).
2	Совершение ежедневных индивидуальных молитв	Рабочее время и время отдыха. Условие о предоставлении работодателем места для совершения молитвы.
3	Участие в регулярных коллективных молитвах, соблюдение священных дней	Рабочее время и время отдыха. Оплата труда (факультативно).
4	Совершение религиозных паломничеств	Рабочее время и время отдыха. Оплата труда (факультативно).
5	Соблюдение постов	Рабочее время и время отдыха. Трудовая функция. Оплата труда (факультативно).
6	Отмечание религиозных праздников	Рабочее время и время отдыха. Оплата труда (факультативно).
7	Ношение одежды, соответствующей религиозным нормам (в т.ч. религиозных атрибутов, символики)	Требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового) этикета.
8	Вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов	Требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового) этикета.
9	Воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях)	Требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового) этикета.
10	Соблюдение диетических предписаний религии	1. Условие о предоставляемом работодателем служебном питании, компенсации. 2. Рабочее время. Оплата труда (факультативно). 3. Учет при составлении меню корпоративных мероприятий, подарков работникам.

Рассмотрим далее проблемы согласования отдельных условий трудового договора, необходимых работнику для удовлетворения его религиозных потребностей.

### *Трудовая функция*

Согласование этого условия позволяет работнику воздерживаться от выполнения различных видов работы, противоречащей религиозным запретам (п. 1 перечня религиозных потребностей). Законодатель определяет трудовую функцию как работу по должности, профессии, специальности и конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, 57 ТК РФ). Трактовка трудовой функции в динамическом аспекте как работы связана с некорректным отождествлением трудовой функции с трудовыми операциями (функциями), которые выполняются работником в процессе трудовой деятельности.<sup>271</sup>

Разведение между собой понятий трудовой функции и трудовых операций (функций) является принципиальным, когда речь заходит о труде работников, соблюдающих религиозные нормы. Если работник обнаруживает, что трудовая функция противоречит религиозным нормам, то единственным способом удовлетворения им религиозной потребности (т.е. соблюдения запрета и воздержания от работы) будет отказ от заключения трудового договора или увольнение по собственному желанию (в зависимости от этапа, на котором ведутся переговоры). В этих действиях работника в том числе состоит содержание свободы труда и распоряжения человеком своими способностями. В таком случае справедливо предположить, что у лица, ищущего работу, на этапе заключения трудового договора, как и у работника, состоящего в трудовых правоотношениях, отсутствует право требования изменения трудовой функции. Представляется абсурдной ситуация, при которой, нанимаясь на работу в виноторговую компанию в качестве сомелье, соискатель настаивает на изменении трудовой функции сомелье и приеме на работу в качестве дегустатора, отвечающего за закупки безалкогольных напитков.

Субъективное право требования в подобной ситуации предоставлено, например, работникам в штате Калифорния. Правительственным кодексом Калифорнии (официальная кодификация законов штата) работодателю вменяется в обязанность использовать все возможные меры по приспособлению условий труда, включая освобождение работника от трудовых обязанностей, которые противоречат его религиозным взглядам или препятствуют выполнению религиозных предписаний (в том числе путем переноса выполнения трудовых обязанностей на другое время или поручения их выполнения другому лицу).<sup>272</sup> Предположим, что реальная жизнь этой нормы складывается всё-таки с опорой на правовую позицию высших правоприменительных органов в США, которые не склонны требовать изменения условий трудового договора с работником в соответствии с его религиозными потребностями, если это

---

<sup>271</sup> Курс российского трудового права. Т. 3. С. 307.

<sup>272</sup> Government Code of California. Chapter 6. Discrimination Prohibited // California Legislative Information. URL: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and) (дата обращения: 18.04.2020).

сопряжено с чрезмерными обременениями для работодателя, в т.ч. подразумевает освобождение его от выполнения основных рабочих функций (об этом было сказано ранее в § 2.4 диссертации).

Рассмотрим иные ситуации, в которых религиозным нормам противоречит не трудовая функция в целом (например, повар), а отдельные условия, составляющие ее выполнения (материалы, сырьё, методы, технология). Например, трудовая функция повара в ресторане предполагает периодическую обработку и приготовление свинины.

При решении этой проблемы возможно придерживаться одного из двух подходов. С одной стороны, трудовая функция работника во всех ее составляющих оговаривается сторонами при заключении трудового договора, а если этого не было сделано, то требования работника освободить его от выполнения тех или иных трудовых операций безосновательны и не подлежат удовлетворению. Такая трактовка в европейской литературе именуется «крайне ограничительная доктрина».<sup>273</sup> Аналогичного подхода придерживается ЕСПЧ, если заявитель обжалует нарушение ст. 9 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (о праве на свободу мысли, совести и религии): сотрудники обязаны соблюдать правила трудового распорядка, увольнение за неявку на работу из-за исполнения религиозных обрядов не может нарушать ст. 9; оправданием для такого подхода служит добровольный характер трудовых отношений и необходимость исполнения принятых на себя сторонами договорных обязательств.<sup>274</sup>

Сходными соображениями руководствовался один из российских судов. Работник, осуществлявший трудовую функцию анестезиолога, обратился за восстановлением на работе, ссылаясь на неправомерный отказ работодателя признавать за ним право не участвовать в абортах по религиозным соображениям. Суд, отказывая в удовлетворении исковых требований, указал, что, согласно ст. 9 и 56 ТК РФ, стороны трудового договора вправе самостоятельно устанавливать по взаимному соглашению условия труда, в т.ч. связанные с религиозными убеждениями. Для отказа работником от той или иной работы по религиозным убеждениям стороны должны зафиксировать такую договоренность письменно в трудовом договоре или дополнительном соглашении.<sup>275</sup> На необходимость письменно фиксировать подобные условия указывают суды во Франции<sup>276</sup> и Германии.<sup>277</sup>

---

<sup>273</sup> «Highly restrictive doctrine» // Motilla A. Religion in the workplace in the European Court of Human Rights Case Law // Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVII-th Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015. P. 72.

<sup>274</sup> Мердок Дж. Защита права на свободу мысли, совести и религии в рамках Европейской конвенции о защите прав человека. Серия пособий Совета Европы. С. 53-54.

<sup>275</sup> Решение Сухиничского районного суда от 18 апреля 2014 г. по делу № 2-147/2014 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 5.04.2021).

<sup>276</sup> Foblets M.-C., Alidadi K. A Test of Faith?: Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace. London, New York, 2012. P. 303.

<sup>277</sup> On the effectiveness of a dismissal based on an employee's refusal to work for religious reasons // GOERG. Business Law Firm. 2.05.2011. URL: <https://www.goerg.de/en/insights/publications/02-05-2011/on-the-effectiveness-of-a-dismissal-based-on-an-employee-s-refusal-to-work-for-religious-reasons> (дата обращения: 12.04.2020).

Второй подход, в равной степени практикуемый, в частности, немецкими судами, построен на признании того, что работник, вступая в трудовые отношения, не отказывается от своей конституционной свободы вероисповедания; поэтому работник может быть освобожден от выполнения отдельных трудовых обязанностей, если это не приведет к нарушению прав и интересов работодателя.<sup>278</sup>

Кроме того, религиозные потребности человека не остаются неизменными в течение времени: работник может сменить вероисповедание, перейти из атеизма в веру в Бога, переосмыслить соблюдение им религиозных норм, интенсивность своей религиозной практики. вопрос должен решаться исходя из организационных возможностей и ограничений, имеющихся у работодателя. Чтобы не допустить косвенной дискриминации, работодатель обязан освободить работника от выполнения отдельных противоречащих религиозным нормам трудовых операций, например, в том случае, если в штате есть другие работники, способные в то же самое время выполнять эти действия в рамках своей трудовой функции или в порядке совмещения профессий (должностей).

При этом изъятие из трудовой функции религиозного работника отдельных трудовых операций, понимаемое как уменьшение объема работ, должно соразмерно уменьшать и размер оплаты его труда (если ему не было поручено выполнение иных трудовых операций взамен тех, от которых он был освобожден).

#### *Рабочее время и время отдыха*

Условия о времени труда и времени отдыха наиболее часто становятся предметом переговоров с работниками, соблюдающими религиозные нормы, позволяя удовлетворить п. 2-6 перечня религиозных потребностей.

Для совершения работником *индивидуальных молитв* стороны трудовых отношений могут согласовать индивидуальное время использования работником перерывов для отдыха и питания (в порядке ст. 108 ТК РФ).

Для *соблюдения постов и совершения религиозных паломничеств* работник вправе использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск или попросить у работодателя предоставления отпуска без сохранения заработной платы до 14 дней в порядке ст. 128 ТК РФ.

Работник вправе рассчитывать на учет необходимости его участия в *коллективных молитвах*, соблюдения *священных дней* в отдельные дни недели, отсутствия в дни *религиозных праздников* при предоставлении работодателем выходного дня и (или) при составлении графиков сменности.

---

<sup>278</sup> Brems E. Conflicts Between Fundamental Rights. Antwerp, Oxford, 2008. P. 3.

Оценивать объективные возможности работодателя по согласованию с работником условий о рабочем времени и (или) времени отдыха необходимо исходя из нескольких обстоятельств: а) частота (периодичность) отсутствия работника (несколько минут или часов ежедневно или по пятницам, воскресеньям – для молитв; все субботы в году как священные дни; несколько дней в году на религиозные праздники; несколько недель подряд на время паломничества) и совместимость такой периодичности отсутствия с особенностями производства у работодателя; б) характер выполняемой работы, предполагающей невозможность работника отлучиться даже на короткое время; в) количество штатных единиц и возможности по замене другими работниками.

Оценив свои возможности, работодатель может предоставить время, необходимое работнику для удовлетворения перечисленных религиозных потребностей, путем изменения рабочего времени и (или) времени отдыха данного работника. В первую очередь, действия работодателя будут ограничены особенностями трудовой функции, режима рабочего времени самого работника, особенностями производства у работодателя (эти и иные ограничения рассмотрены в § 3.4 диссертации).

Кроме того, с большой вероятностью работодатель окажется перед необходимостью замещать работника на время его отсутствия другими работниками. Это означает, что удовлетворение религиозной потребности работника и изменение режима его рабочего времени находятся в зависимости от действий третьих лиц (других работников), с которыми данный работник не состоит в правовых отношениях, но чьи права и интересы обязан учитывать работодатель. Основанием для отказа работодателя в изменении режима рабочего времени может стать ссылка работодателя на то, что другие работники не согласны на замены или согласны лишь на эпизодические (не регулярные) замены отсутствующего работника. Однако, учитывая важность личностного фактора в трудовых отношениях и во взаимодействии внутри рабочего коллектива, суд может посчитать, что для эффективного решения вопроса работодатель обязан проявить большую инициативу и заинтересованность. В одном из решений суд, в частности, постановил, что работодателю надлежало заранее составить график на один год, определить в нем дни работы религиозного работника, а затем попросить других работников выбрать, какими днями его работы они согласились бы заменить свои смены по воскресеньям или в праздники.<sup>279</sup> Кроме того, работодатель может предоставить работнику самостоятельно договариваться с другими работниками о своей замене в необходимые для него дни при условии предварительного уведомления работодателя о замене.

---

<sup>279</sup> *Opuku-Boateng v. California*, 95 F.3d 1461 // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/opuku-boateng-v-state-of-cal> (дата обращения: 13.07.2020).

При отсутствии какой-либо из перечисленных возможностей изменить режим рабочего времени и (или) времени отдыха работодатель вправе предложить работнику, соблюдающему религиозные нормы, другую работу с подходящим режимом труда (или более гибкими условиями изменения режима труда и отдыха), в том числе нижеоплачиваемую.

Наконец, в судебной практике существует правовая позиция в рамках ранее упомянутого «ограничительного» подхода: при заключении трудового договора работники не уведомили работодателя о необходимости молиться в течение дня, поэтому единственный способ удовлетворять свои религиозные потребности в молитвах – уволиться и найти другое место работы.<sup>280</sup>

За последнее десятилетие в практике высших европейских судов обозначилась тенденция к демократизации этого подхода в отношении установления режима рабочего времени для удовлетворения религиозных нужд. В Обзоре судебной практики по вопросам свободы вероисповедания ЕСПЧ указал, что с учетом важности свободы религии в демократическом обществе при рассмотрении вопроса о соразмерности ограничения свободы религии на рабочем месте правильнее работодателю предпринимать меры по поиску баланса интересов, а государствам содействовать этому, создавая или упрощая соответствующие правовые инструменты.<sup>281</sup>

В качестве правового обоснования своих требований об установлении дополнительного выходного дня для отмечания *религиозных праздников* работники, соблюдающие религиозные нормы, избирают ссылку на наличие общегосударственного праздника «титульной» конфессии и возникающую, как следствие, дискриминацию по признаку вероисповедания (в основном, эти требования связаны с государственными праздниками Рождества Христова, Пасхи).

В разных государствах эта ситуация по-разному квалифицируется с точки зрения права, однако при любой квалификации работникам, соблюдающим религиозные нормы, в конечном итоге предоставляется возможность реализовать свое право на выходной день для отмечания религиозного праздника.

Верховный суд Канады не усмотрел прямой дискриминации в установлении официальных выходных дней в Рождество и в Сочельник, постановив, что, несмотря на религиозное

---

<sup>280</sup> Ahmad v United Kingdom (1982) 4 EHRR 126 ECHR // XpertHR. URL: <https://www.xperthr.co.uk/law-reports/ahmad-v-uk/49126/> (дата обращения: 23.06.2020); Church of X. v. United Kingdom, application no. 7552/09, judgement 4.03.2014 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-141369&filename=001-141369.pdf&TID=radwvbozbc> (дата обращения: 17.05.2020); Kontinen v. Finland, application no. 24949/94, judgement 3.12.1996 // European Court of Human Rights. 3.12.1996. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-3379%22%7D> (дата обращения: 3.08.2020); Stedman v United Kingdom, application no. 29107/95, judgement 9.04.1997 // European Court of Human Rights. 9.04.1997. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-3620%22%7D> (дата обращения: 23.06.2020)

<sup>281</sup> Обзор судебной практики ЕСПЧ по вопросу свободы вероисповедания // Совет Европы. 2013. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/51f112ce0.pdf> (дата обращения: 20.07.2020).

происхождение этих праздничных дней, сегодня они в большой степени являются светскими.<sup>282</sup> В то же время такое положение создает неблагоприятные последствия для работников, исповедующих нехристианские религии, в отмечании ими своих религиозных праздников, т.е. дискриминирует их косвенно. Поэтому работодатели обязаны предоставлять таким работникам неоплачиваемые выходные дни, а также возможность возместить утраченный доход в другие дни, например, работодатель может учитывать по просьбе работников дни их религиозных праздников при составлении графиков работы.<sup>283</sup>

В Австрии Суд ЕС, напротив, признал наличие прямой дискриминации похожих правовых норм. Согласно законодательству Австрии, пятница на Страстной неделе объявлялась выходным днем для представителей четырех христианских церквей, в то время как тринадцать остальных государственных праздников распространялись на всех работников независимо от вероисповедания. После вступления решения в силу дискриминационная норма была исключена; взамен нее законодатель предусмотрел возможность предоставления по запросу индивидуального выходного дня, который каждый работник вправе использовать в любой день в календарном году для отмечания религиозного праздника или любых иных целей.<sup>284</sup> Отличительной чертой этого индивидуального выходного дня является его безусловное предоставление, не зависящее от усмотрения или согласования с работодателем (в отличие от выходных дней, предоставляемых взамен работы в дни иных государственных праздников).<sup>285</sup>

В России к числу нерабочих праздничных дней относится 7 января – Рождество Христово (ст. 112 ТК РФ). Отчасти установление православного праздника в качестве нерабочего дня нейтрализуется предоставленным органам государственной власти субъектов РФ полномочием объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях. Однако это законодательное решение, как отмечалось ранее в разделе «Трудовое законодательство» § 2.2 диссертации, не устраняет проблему полностью. Так, положения Закона Республики Башкортостан «О праздничных и памятных днях, профессиональных праздниках и иных знаменательных датах в Республике Башкортостан» от 27 февраля 1992 года № ВС 10/21

---

<sup>282</sup> Ф. Руффини писал, что современное государство может и отчасти должно уступать некоторым требованиям той религии, которая является религией большинства граждан, например, устанавливая официальное празднование определенных дней, но из этого отнюдь не следует, что государство должно относиться с меньшим уважением и симпатией ко всем другим верованиям меньшинства // Руффини Ф. Религиозная свобода: история идеи. С. 27-28.

<sup>283</sup> Issues unique to creed accommodation // Ontario Human Rights Commission. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/v-creed-accommodation-and-inclusive-design/3-issues-unique-creed-accommodation> (дата обращения: 15.08.2020).

<sup>284</sup> Case C-193/17, Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi, judgement of 22 January 2019 // InfoCuria. Case-law. URL:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&cc=first&part=1&cid=2129564> (дата обращения: 3.08.2020).

<sup>285</sup> Niksova D. Religious minorities lose Good Friday as a public holiday in Austria // Oxford Human Rights Hub. 27.06.2019. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/religious-minorities-lose-good-friday-as-a-public-holiday-in-austria> (дата обращения: 3.08.2020).

оспаривались в части установления нерабочими днями мусульманских праздников Ураза-байрам, Курбан-байрам как нарушающие, по мнению заявителя, принцип светского государства и принцип равенства. Государство, принимая подобным образом участие в отправлении религиозного (исламского) культа, нарушило право заявителя на труд по дискриминационным основаниям (дискриминация представителей других, не мусульманских, вероисповеданий и граждан, не исповедующим никакой религии).

С доводами заявителя можно согласиться в той части, что, проживая на территории данного субъекта РФ и исповедуя иную религию (по сравнению с той, в соответствии с нормами которой объявляются дополнительные выходные дни), работник фактически принудительно освобождается от работы в эти выходные дни. Уникальная в этой связи норма Конституции Бельгии (ст. 20) устанавливает, что никто не может принуждаться каким-либо образом к участию в религиозных актах и обрядах какого бы то ни было культа *и соблюдению установленных им дней отдыха*.<sup>286</sup>

Суд с доводами заявителя не согласился, указав на то, что светский характер государства не препятствует ему содействовать достижению взаимного понимания, терпимости и уважения в вопросах свободы вероисповедания, предоставляя своим гражданам отдых в религиозные праздники.<sup>287</sup> Выводы суда в этой части можно оценить как справедливые, однако в них не нашла своего решения по существу действительная проблема, которую породил законодатель, наделив органы субъектов РФ полномочием объявлять на своих территориях выходные в дни религиозных праздников. Преследуя цель соблюсти баланс прав и интересов верующих разных конфессий в масштабах всей страны (устраняя косвенную дискриминацию), нормы создают почву для такой же дискриминации верующих внутри субъекта РФ, т.е. проблема обеспечения равенства перенесена с федерального уровня на уровень субъектов РФ, не будучи решенной по существу.

Выразим согласие с авторами, утверждающими, что в России существует объективная необходимость более однозначного и прозрачного механизма реализации права приверженцев других религий (помимо православия) на отмечание своих религиозных праздников (с освобождением от работы в эти дни); вопрос о праздничных нерабочих днях, предоставляемых по религиозным мотивам, следует решать на уровне федерального закона.<sup>288</sup>

К тому же, российскому правовому регулированию известен опыт установления альтернативных выходных дней для отмечающих религиозных праздников, не являющихся

---

<sup>286</sup> The Belgian Constitution // De Kamerleden. July 2020. URL: [https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf\\_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf](https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf) (дата обращения: 23.08.2020).

<sup>287</sup> Решение Верховного Суда Республики Башкортостан от 27 июня 2011 г. № 3-43/11 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2020).

<sup>288</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2008. С. 284.



общегосударственными. В Российской империи (затем и в СССР) повсеместно вплоть до середины 1930-х гг. отмечались так называемые престольные, или храмовые, праздники.<sup>289</sup> Длительное время советское правительство относилось терпимо к престольным праздникам; руководство колхозов не возражало против объявления двух-трехдневных выходных и отпускало членов колхоза на отмечание престольных праздников в соседние деревни, но с условием отработки пропущенных дней в ночное время или в дни советских праздников.<sup>290</sup>

Возможным выходом из этой конфликтной ситуации будет использование ранее описанного опыта Австрии или обращение к схожему опыту некоторых восточно- и южноевропейских государств (Болгарии, Македонии, Сербии). В последних главные праздники доминирующей конфессии сделаны государственными, а иноверцы имеют право в установленные для них даты брать свободный день за свой счет или в счет ежегодного отпуска. Уполномоченный государственный орган на основании заявлений зарегистрированных религиозных объединений ежегодно издает нормативный акт с перечислением заявленных праздников неправославных верований (при наличии возможности – вместе с датами). Обычно право на свои религиозные праздники предоставляется мусульманам, католикам, иудеям, евангелистам, приверженцам веры бахаи, Армянской апостольской церкви, Церкви Адвентистов Седьмого Дня, представителям таких религиозных объединений, как Белое братство, Союз евангельских церквей.<sup>291</sup>

#### *Условие о предоставлении работодателем места для совершения молитвы*

Условие о предоставлении работодателем места для совершения молитвы работником, соблюдающим религиозные нормы, оговаривается сторонами наряду с условием о времени и периодичности перерывов работника для молитвы. Для этого с учетом фактических обстоятельств, возможностей помещений, занимаемых работодателем, и интересов производства (например, сокращение времени перерыва за счет близкого расположения оговоренного места для молитвы) работодатель может санкционировать выполнение молитвы непосредственно на рабочем месте работника, в помещении, предназначенном для отдыха работников и т.д. Работодатель должен обеспечить, что совершение работником молитвы в этом месте не создаст неудобств для третьих лиц, главным образом, для других работников при выполнении ими своих

---

<sup>289</sup> Празднества годового цикла, традиция отмечания которых укоренилась с XIII в. Престольный праздник – это праздник, посвященный чудотворной иконе или святому, именем которого названа церковь или которому посвящен один из церковных алтарей // Черных А.В. Русский народный календарь в Прикамье: праздники и обряды конца XIX - середины XX в. Ч. 3: Словарь хрононимов. Пермь, 2009. С. 178.

<sup>290</sup> Сельские престольные праздники. Традиции и современность // Град Петров. Санкт-Петербургская митрополия. URL: <http://www.grad-petrov.ru/broadcast/selskie-prestolnye-prazdniki-trad/> (дата обращения: 24.02.2020).

<sup>291</sup> Маркова Е.Н. Религиозные нерабочие праздники в светском государстве // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 3. С. 21.

трудовых обязанностей. При этом необоснованные жалобы работников на такие неудобства не могут служить достаточным основанием для отказа работнику в совершении им молитв.

Как видно, при согласовании условия о предоставлении работнику места для совершения молитвы речь не должна идти непременно о создании специальных молельных комнат, поскольку это несоразмерно ограничило бы или полностью лишило бы работодателя возможности использовать занятое молельное помещение в своих производственных целях. Вместе с тем, если такие молельные комнаты (специально выделенные помещения) у работодателя есть, и они предоставлены работникам для совершения молитв, то правом доступа в них должны быть наделены в равной мере как все работники, соблюдающие религиозные нормы, так и другие работники.

Все работники-приверженцы разных вероисповеданий могут совершать молитвы в одной молельной комнате. Это не запрещено нормами основных религий, распространенных в России, и повсеместно наблюдается в практике использования молельных комнат в общественных учреждениях (места лишения свободы, больницы, аэропорты, университеты, торговые центры). Во избежание причинения неудобств друг другу работники смогут договориться о времени использования молельной комнаты каждым из них или группами.

Что касается работников, не соблюдающих религиозные нормы, то, на первый взгляд, доступ в эти помещения для них предоставляться не должен, коль скоро у них отсутствует религиозная потребность. Однако в действительности запретить им доступ в молельную комнату не вправе ни другие работники, ни работодатель. Другие работники не обладают хозяйственными распорядительными полномочиями в отношении молельной комнаты (помещения, выделенного для совершения молитв), чтобы определять, кто вправе в ней находиться. Кроме того, идеология практически любой религии или иного мировоззренческого убеждения предполагает их распространение, приращение числа последователей, в то время как закрытие доступа в молельную комнату существенно ограничит один из путей распространения. Работодатель не вправе запрещать или ограничивать любых работников (независимо от вероисповедания, наличия религиозной потребности молиться и т.д.) в выборе места, где они желают провести свои перерывы для отдыха и питания, как и в выборе способа отдыха, если это не связано с производственными потребностями пользования помещением или не создает препятствий для целевого использования помещения как молельной комнаты.

### *Оплата труда*

Соблюдение религиозных норм невозможно отнести к числу социально-рисковых ситуаций; как отмечалось ранее, в характеристике религиозной или иной мировоззренческой

принадлежности работника нет социально значимых особенностей, которые предполагали бы необходимость задействовать социально-защитную функцию трудового права (в частности, дифференциации правового регулирования). По этой причине справедливо признать, что у работодателя не возникает обязанности оплачивать труд, от которого работник, соблюдающий религиозные нормы, был освобожден для удовлетворения религиозных потребностей, перечисленных в п. 1-6 перечня в приведенной ранее таблице 3 (например, в случае установления режима неполного рабочего времени, изъятия отдельных трудовых операций из его трудовых обязанностей, предоставления отпуска без сохранения заработной платы на время паломничества и др.).

При согласовании сторонами трудовых отношений условий труда, перечисленных в п. 7-10 перечня и не сопряженных с уменьшением объема труда, не должно происходить уменьшения размера оплаты труда. Иное будет равносильно применению работодателем мер репрессии в отношении работника за отказ в подчинении общим правилам.

#### *Требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового) этикета*

Принятые у работодателя требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового) этикета становятся предметом для обсуждения с работником, соблюдающим религиозные нормы, если он испытывает религиозные потребности из п. 7-9 перечня, приведенного ранее в таблице 3.

Ввиду их неоднородности возникает необходимость отдельного рассмотрения возможностей работодателя по удовлетворению каждой из потребностей работника.

1. *Ношение одежды, соответствующей религиозным нормам (в т.ч. религиозных атрибутов, символики).*

Различные верования устанавливают требования к внешнему виду своих приверженцев, взрослых мужчин и женщин: ношение религиозных символов; покрытие женщинами всех частей тела, кроме лиц, кистей и стоп; ношение мужчинами бороды, религиозных головных уборов, отращивание длинных волос; ношение татуировок, пирсинга и т.д. При этом соблюдение некоторых религиозных норм о внешнем виде строго обязательно, а некоторых – желательно; тем не менее, работник сам определяет наличие у него религиозной потребности, даже если речь идет лишь о желательных действиях.

В зависимости от наличия того или иного правового регулирования, существующего у работодателя, необходимо рассмотреть разные ситуации.

1.1. У работодателя отсутствуют установленные правила, требования к внешнему виду работников.

1.1.1. Работодатель вправе удовлетворить религиозную потребность работника в определенном внешнем облике, если только сама работа, условия производства не предполагают ограничений. Такие ограничения должны быть предусмотрены императивными правовыми нормами (принятыми на отраслевом и (или) государственном уровне) или выводимы из них, а также должны быть непосредственно связаны с трудовой функцией работника. Особенность этого случая состоит в том, что даже при желании работодателя разрешить работнику выглядеть в соответствии с религиозными нормами он не вправе этого сделать из соображений безопасности самого работника, других граждан, соблюдения общественного порядка. Речь может идти о спецодежде или отдельных ее элементах как средствах индивидуальной защиты работников, обеспечение которыми входит в обязанности работодателя, а потому возможности договорного урегулирования этого условия ограничены.

Напомним в этой связи дело медсестры Чаплин, жалоба которой на запрет работодателя носить цепь с распятием при работе с пациентами была отклонена ЕСПЧ. При том, что работодатель проявил гибкость, разрешив медсестре носить распятие, пристегнув на булавку, или под одеждой с высоким воротником, Суд счел, что безопасность пациентов несоизмеримо важнее, нежели свобода (п. 99).<sup>292</sup>

В США Стандарт по охране труда и здоровья предусматривает обязательство работодателя по контролю за соблюдением работниками, носящими бороду, правил безопасности при выполнении работ: те из них, кому необходимо носить плотно прилегающие лицевые маски, респираторы, должны подстригать свои бороды так, чтобы они не вытесняли уплотняющую поверхность респиратора и не мешали работе клапана выдоха.<sup>293</sup> В одном из официальных разъяснений к Стандарту Департамент труда США указал, что установленные им правила о ношении респираторов не исключают для работников получить разумное приспособление для удовлетворения религиозных потребностей; в случае возникновения разногласий существуют альтернативы респираторной защиты, такие как свободно сидящие капюшоны или шлемы, которые приспособлены к растительности на лице.<sup>294</sup> Департамент труда США, таким образом, указал работодателям и непосредственным руководителям работников, носящих бороды, на необходимость гибкого подхода к удовлетворению их религиозных

---

<sup>292</sup> Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2020).

<sup>293</sup> US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1910.134 «Personal Protective Equipment» // United States Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910/1910.134> (дата обращения: 17.09.2020).

<sup>294</sup> Standard Interpretation on December 2, 1998 «Employee declination of medical evaluation; religious exemptions for respirator use» // U.S. Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/1998-12-02> (дата обращения: 17.09.2020).

потребностей даже при наличии государственных требований к внешнему виду и экипировке работников.

Неукоснительному соблюдению подлежат правила, установленные государственными ведомствами в отношении внешнего вида сотрудников правоохранительных органов, исправительных учреждений (в частности, запрет ношения свободных платков женщинами-надзирательницами<sup>295</sup> или юбок женщинами-полицейскими).<sup>296</sup>

1.1.2. Отдельно необходимо рассмотреть случаи, когда требования к внешнему виду работника не установлены ни работодателем, ни внешним по отношению к нему властным лицом, а формируются работодателем исходя из особенностей трудовой функции работника и его представлений о способах выполнения работы по ней (на постоянной основе или ситуационно). Мотивировать свой отказ в удовлетворении религиозной потребности работника работодатель может пожелать, обратившись к ряду обстоятельств: соображения обеспечения безопасности; обычно предъявляемые профессиональные требования к работнику; предпочтения клиентов работодателя.

Кассационный суд Франции признал незаконным увольнение работника за неподчинение требованию работодателя оформить бороду «более нейтрально». Работодатель мотивировал свое требование соображениями обеспечения более качественного и безопасного выполнения трудовых обязанностей работником, временно направленным в иностранную миссию компании в одну из мусульманских стран. Суд не обнаружил связи требования ни с условиями труда, ни с профессиональными компетенциями по должности, в которой работал уволенный консультант.<sup>297</sup>

Более того, даже если прямая связь обнаруживается, на работодателя возлагается обязанность обсуждения с работником альтернативных вариантов. В Нидерландах Комиссия по соблюдению равного обращения в трудовом споре обязала работодателя разрешить сотруднице колл-центра ношение гарнитуры под платком таким образом, чтобы это не ухудшало качество телефонной связи при переговорах с клиентами.<sup>298</sup>

1.2. Требования работодателя мотивированы установленной у него политикой нейтральности (в т.ч. религиозной) или светским характером оказываемых им услуг. Доводы о

<sup>295</sup> EEOC v. Geo Group, Inc., 616 F.3d 265, 273 (3rd Cir. 2009) // LexisNexis. URL: <https://www.lexisnexis.com/community/case-opinion/b/case/posts/eoc-v-geo-group-inc> (дата обращения: 3.10.2021).

<sup>296</sup> Finnie v. Mississippi 2012 U.S. Dist. LEXIS 6679 (N.D. Miss. January 17, 2012) // Casetext. 17.01.2012. URL: <https://casetext.com/case/finnie-v-lee-cnty> (дата обращения: 3.10.2021).

<sup>297</sup> France: Employees' Freedom Of Religion And Ban On Wearing A Beard // Mondaq. 7.08.2020. URL: <https://www.mondaq.com/france/health-safety/974048/employees39-freedom-of-religion-and-ban-on-wearing-a-beard> (дата обращения: 3.09.2020).

<sup>298</sup> Alidadi K. Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? // European Law Review Issue 6, 2012. P. 710. URL: [http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013\\_Alidadi.pdf](http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013_Alidadi.pdf) (дата обращения: 8.09.2020).

правомерности ограничения прав работника по этим основаниям рассмотрены в § 1.4 (раздел «Локальные нормативные акты работодателя») и § 3.2 (раздел «Работодатели-юридические лица»).

1.3. Наибольшую сложность для правовой оценки представляют ситуации, в которых работодателем установлены определенные требования к корпоративному стилю внешнего вида работника.

Во-первых, речь может идти о форменной одежде, целью которой является указание на принадлежность работника к конкретной организации, обеспечение возможности отличить его от клиентов работодателя (например, в магазине, в банке, в салоне красоты и иных местах, куда приходят клиенты работодателя). Работодатель может модифицировать элементы форменной одежды (удлинить рукава, длину юбки), ввести дополнительные предметы (напомним пример решение владельцев бельгийской сети супермаркетов, принявших решение оформить платок для сотрудницы-кассира в фирменном стиле). В этом случае цель форменной одежды – обеспечить узнавание сотрудника работодателя – будет достигнута. Но возникает вопрос, вправе ли работодатель не желать и не идти на такие компромиссные решения, избрав другой способ достижения цели.

Работодатель является, в первую очередь, хозяйствующим субъектом, который обладает исключительными полномочиями в определении того, что будет представлять собой и как будет выглядеть производимый им продукт (товар, услуга). При условии законности деятельности работодателя никакие привходящие факторы не могут подменять собой автономно принятое работодателем решение. Поэтому, если технологический процесс производства у работодателя предполагает, например, гладко выбритое лицо работника (например, щетина или борода препятствует плотному прилеганию средств индивидуальной защиты), то он вправе отказать работнику в удовлетворении религиозных потребностей. При этом работодатель обязан опираться на объективные, поддающиеся внешней оценке критерии и доводы: например, сохранение сложившегося профессионального имиджа, узнаваемость продукции, чрезмерность потенциальных затрат на ребрендинг, обеспечение безопасности при производстве работ.<sup>299</sup>

Во-вторых, речь может идти о пожеланиях руководства компании о том, чтобы сотрудники выглядели определенным образом, что может быть предусмотрено в локальных актах («белый верх, черный низ»). Учитывая природу этих пожеланий работодателя и вариативность в возможных вариантах облика сотрудника дополнение внешнего вида работника, соблюдающего религиозные нормы, отдельными религиозными элементами не будет составлять нарушения интересов работодателя.

---

<sup>299</sup> Cloutier v. Costco Wholesale 390 F.3d 126 (1 st Cir. 2004) // FindLaw. <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (дата обращения: 12.10.2021).

## *2. Вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов.*

Данная потребность не становится самостоятельным, отдельным предметом обсуждения работника и работодателя, главным образом, по причине отсутствия установленных работодателем конкретных норм о запрете выражения работниками своей религиозной принадлежности. У работодателя может быть установлена политика религиозной нейтральности, правовой анализ которой представлен в разделе «Локальные нормативные акты работодателя» § 2.2 диссертации.

Поэтому спорные ситуации, связанные с этой религиозной потребностью, возникают, как правило, в связи с жалобами других работников или клиентов работодателя. При этом суды склонны признавать за работниками право на религиозные приветствия по отношению друг к другу или к клиентам работодателя, если работодатель не смог доказать наступившие для него действительные отрицательные последствия этих действий: не представлены данные о падении объемов продаж, снижении объема и качества работы, об обоснованных жалобах других работников или претензиях клиентов.<sup>300</sup>

В одном из судебных дел в США претензии клиента явились основанием для запрета использовать религиозные приветствия. Истица использовала выражение «Благословенного дня!» в своих устных и письменных сообщениях. Один из ключевых клиентов компании выразил недовольство, потребовав прекратить обращение к нему с этим выражением, после чего работодатель указал работнице не использовать его в общении с клиентами. Суд установил, что в отношении истицы было осуществлено разумное приспособление, поскольку ей было позволено использовать религиозную фразу в общении с коллегами и руководителями, которые не возражали; запрет работодателя был правомерно обоснован угрозой потерей ключевого клиента компании.<sup>301</sup>

Работодатель вправе запретить работнику внешнее выражение его религиозных взглядов, если оно доставляет серьезное неудобство другим работникам, дестабилизирует обстановку в коллективе. К. Уилсон, специалист информационной службы, принесла католическую клятву, которой обязалась надевать нагрудный значок против абортов до тех пор, «пока они не останутся или она будет не в силах сражаться». На значок диаметром 5 см было нанесено цветное фото 18-недельного человеческого плода и надпись «Прекратите аборты». Ношение этого значка на работе формально не нарушало требования работодателя к внешнему облику

---

<sup>300</sup> Banks v. Service America Corp., 952 F. Supp. 703 (D. Kan. 1996) // Justia. US Law. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/952/703/1432254/> (дата обращения: 13.05.2020); Rivera v. Choice Courier Systems, Inc. (S.D.N.Y. Jun. 24, 2004) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/rivera-v-choice-courier-systems> (дата обращения: 9.07.2020).

<sup>301</sup> Anderson v. U.S.F. Logistics, Inc. No. 01-1486. December 14, 2001 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1004888.html> (дата обращения: 13.05.2020).

сотрудников, но фактически привело к дестабилизации трудового распорядка (сотрудники тратили время на обсуждение происходящего; многие жаловались работодателю на то, что вид значка доставляет им дискомфорт; некоторые отказались присутствовать на заседаниях с участием К. Уилсон). Суд пришел к выводу, что увольнение работодателем К. Уилсон не является дискриминацией по признаку религии, поскольку работодателем были предложены меры по разумному приспособлению, в частности, накрытие значка при нахождении К. Уилсон в коллективе.<sup>302</sup>

Работодатель вправе запретить или ограничить вербальное проявление вероисповедания работника для исключения прозелитизма с его стороны, ущемляющего свободы третьих лиц. В одном из дел суд признал, что у работника отсутствует какой-либо законный интерес, подлежащий защите: уволенный истец рассылал коллегам письма с призывами прийти к Богу и критикой их личных жизней; требования работодателя прекратить эти действия были справедливо обоснованы опасениями многочисленных исков о травле на работе и непринятии работодателем мер.<sup>303</sup>

*3. Воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях).*

Освобождение работодателем от выполнения отдельных норм делового этикета и от участия в мероприятиях требуется работнику для удовлетворения религиозной потребности в соблюдении религиозных запретов и ограничений в межличностном общении и культуре поведения последователей религии (например, недопустимость рукопожатий или нахождения наедине с лицами противоположного пола; нежелательность нахождения в помещениях, где употребляются алкогольные напитки и т.д.)

Если такая потребность у работника возникает, это означает, что он может находиться либо в чужеродной для него культуре, либо в мультикультурной среде: обе ситуации предполагают приложение повышенных усилий с его стороны для поддержания социальных связей. Напротив, отказ работника от тех или иных видов корпоративного общения еще больше увеличивает дистанцию между работником и работодателем, работником и коллективом. Пассивное ожидание таким работником его принятия со стороны коллектива усугубляет разобщенность, создает неблагоприятную рабочую обстановку и основания для соответствующих претензий в адрес работодателя: например, суд не признал наличие

---

<sup>302</sup> Wilson v. U.S. West Communications. No. 94-2752. July 10, 1995 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-8th-circuit/1054976.html> (дата обращения: 13.05.2020).

<sup>303</sup> Chalmers v. Tulon Company of Richmond, application no. 95-2594, judgement 4.12.1996 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-4th-circuit/1379845.html> (дата обращения: 13.05.2020).



враждебной рабочей обстановки в отношении работника, который жаловался на то, что его отказ пожимать руки коллегам женского пола привел к его остракизму и игнорированию со стороны коллектива.<sup>304</sup>

Работодатель обязан освобождать работника от участия в мероприятиях, не связанных непосредственно с осуществлением работником своих трудовых обязанностей, если они противоречат его убеждениям или вероисповеданию. В США работодатель уволил работника, отказавшегося по религиозным христианским убеждениям принимать участие в сессиях по «очищению от негативной энергии», которые сопровождались обсуждением учений буддизма и индуизма. Работодатель систематически оплачивал и направлял всех работников на подобные сессии, аргументируя это положительным влиянием на работу персонала и не видя в них подтекста религиозной пропаганды. Тем не менее, две судебные инстанции сошлись в выводах о наличии дискриминации работника по признаку религии и незаконности его увольнения.<sup>305</sup>

Следует отметить, что для всех работников (в т.ч. соблюдающих религиозные нормы) актуальной является защита от принуждения со стороны руководства к выполнению отдельных религиозных действий в качестве корпоративных. По одному из дел суд признал законным увольнение руководителя отдела в частной компании, злоупотреблявшим своими должностными полномочиями и дискриминировавшим подчиненных. Он обязывал работников систематически произносить молитвы в начале рабочих совещаний; во время общего собрания коллектива регулярно цитировал части Священных Писаний о праздности и трудовой этике.<sup>306</sup>

От принуждения работодателем к участию в выполнении религиозных действий необходимо отличать церемониальные религиозные действия и словесные формулы, применяющиеся в деятельности органов публичной власти, которые утратили свой религиозный характер в силу давности традиции. Так называемый «церемониальный деизм» является проявлением гражданской религии в государстве, национальной особенностью.

Некоторые государства сохраняют status quo таких традиций, не желая их изменять или упразднить по жалобам граждан других вероисповеданий. В США христианскими молитвами начинаются заседания законодательных собраний округов, при этом желающие могут читать в это время про себя собственные молитвы или покинуть заседание на время молитвы.<sup>307</sup> В Великобритании каждое заседание обеих палат Парламента также начинается с традиционной

---

<sup>304</sup> Sheikh v. Independent School District 535 2001 (D. Minn. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/sheikh-v-independent-school-district-535> (дата обращения: 3.11.2020).

<sup>305</sup> Ollis v. HeartStone Homes, Inc. 495 F.3d 570 (8 Cir. 2007) // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/1394718/ollis-v-hearthstone-homes-inc/> (дата обращения: 2.10.2020).

<sup>306</sup> Brown v. Polk County 61 F.3d 650 (8 Cir. 1995) // Casetext. 31.07.1995. URL: <https://casetext.com/case/brown-v-polk-county-iowa-2> (дата обращения: 2.10.2020).

<sup>307</sup> Chaplain's Prayer // United States Senate. URL: [https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains\\_Prayer.htm](https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains_Prayer.htm) (дата обращения: 12.10.2020).

англиканской молитвы.<sup>308</sup> Похожие традиционные молитвы десятилетиями предваряют работу законодательных органов в Новой Зеландии, Австралии, Канаде, Латвии, Дании, Исландии; в последней парламентарии отказались включать индуистскую молитву в церемонию открытия сессии Альтинга, обосновав проведение лютеранских богослужений давней исторической традицией и подчеркнув государственный статус лютеранской церкви в Исландии.<sup>309</sup> В Квебеке суд поддержал мэра города Сагены, который начинал с молитвы каждое заседание городского совета (орган исполнительной государственной власти). Суд, не отрицая принцип светского государства, отметил, что религиозная нейтральность вместе с тем не означает, что общество должно освободиться от любых религиозных реалий, особенно являющихся частью культурной, национальной истории страны.<sup>310</sup>

Иные государства, напротив, так или иначе учли жалобы граждан на то, что существующий порядок ущемляет их интересы как представителей других верований и конфессий. В Парламенте ЮАР христианская молитва была заменена на минуту молчания для молитвы и медитации (moment of silence for prayer and meditation);<sup>311</sup> в восстановленном Шотландском Парламенте традиционные для Британии молитвы были заменены минутой размышления (time for reflection).<sup>312</sup>

Принятие государством решения по таким спорным ситуациям всецело зависит от общественных настроений и политической ориентаций власти и не может строиться на универсальном для всех, единственно правильном алгоритме. Тем не менее, каким бы ни было такое решение, оно должно предоставлять работникам, соблюдающим религиозные нормы, альтернативы, возможности не участвовать в отправлении этих традиционных действий.

#### *Условия, касающиеся диетических предписаний религии работника*

Различные верования устанавливают специфичные требования к пище, принимаемой ее последователями: запрет употребления определенных видов продуктов (например, запрет свинины в иудаизме и исламе); запрет на смешивание определенных видов продуктов при приготовлении пищи (например, в иудаизме запрещено одновременное употребление мясных и

<sup>308</sup> How Parliament works. Prayers // UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/how/business/prayers/> (дата обращения: 15.10.2020).

<sup>309</sup> Iceland parliament not to open with Hindu prayers // IceNews. 4.09.2008. URL: <https://www.icenews.is/2008/09/04/iceland-parliament-not-to-open-with-hindu-prayers/> (дата обращения: 15.10.2020).

<sup>310</sup> Quebec Court decision: Mayor is allowed to pray // LifeSite. 13.06.2013. URL: <https://www.lifesitenews.com/news/quebec-court-decision-mayor-is-allowed-to-pray> (дата обращения: 12.10.2021).

<sup>311</sup> NCOP of the 6th Parliament has been established // Parliament of the Republic of South Africa. 23.05.2019. URL: <https://www.parliament.gov.za/news/ncop-6th-parliament-has-been-established> (дата обращения: 12.10.2021).

<sup>312</sup> Scottish Parliament Fact sheet // The Scottish Parliament. 29.03.2016. URL: [http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors\\_to\\_Time\\_for\\_Reflection\\_Session\\_4\(1\).pdf](http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors_to_Time_for_Reflection_Session_4(1).pdf) (дата обращения: 15.10.2021).

молочных продуктов); требования к порядку приготовления пищи (например, правила убоя скота, запрет употребления мяса с кровью).

Учет религиозных потребностей работника, вытекающих из диетических предписаний религии, может потребоваться:

при согласовании условия о предоставляемом работодателем служебном питании (или компенсации за него);

при согласовании условия о рабочем времени и оплате труда на период религиозного поста;

при составлении меню корпоративных мероприятий и подарков для работников.

Рассмотрим каждое из этих условий.

*1. Условие о предоставляемом работодателем служебном питании (или компенсации за него).*

Результат согласования сторонами трудовых отношений этого условия поставлен в зависимость от изначального объема обязательств работодателя в вопросе обеспечения работников питанием и (или) возможностью приема пищи в месте работы.

1.1. Работодатель может по своей инициативе организовать общественное питание для работников в месте своего нахождения, для удобства работников и за их счет. При этом работодатель может заключать договоры со сторонними организациями об оказании услуг общественного питания или заниматься этой деятельностью собственными силами.

Работник, соблюдающий религиозные нормы, может адресовать работодателю (или организации общественного питания) просьбу о включении в меню определенных продуктов питания. Работодатель, будучи заинтересованным в удовлетворенности работников питанием, пожелает такую просьбу удовлетворить. Однако возможности для этого ограничиваются следующими обстоятельствами:

а) дополнительные денежные издержки для работодателя, например, внесение в меню новых позиций приводит к удорожанию для работодателя услуг общественного питания или перечисленные работником продукты питания являются редкими и дорогостоящими;

б) организационная невозможность изменения меню, например, малая численность штата работников; ограниченные производственные условия работодателя, выделенные для организации питания (малое помещение, количество кухонного инвентаря и т.п.) Условие о дополнении меню может оказаться легко выполнимым для одного работодателя и

нереализуемым для другого, поэтому отказ работодателя в удовлетворении просьбы должен иметь под собой объективное обоснование.<sup>313</sup>

В случае отказа работодателем в удовлетворении просьбы справедливо предложить работнику возможные альтернативы (например, увеличение объема уже имеющихся в меню вегетарианских, рыбных блюд; предоставление работнику возможности приносить собственную еду и употреблять ее в организованном работодателем месте общественного питания с использованием, имеющегося в нем кухонного оборудования).

Отказ работодателя не может быть признан обоснованным (даже при наличии указанных выше ограничений), если у работника в силу удаленности места работы нет иных возможностей питания, кроме как в организованном работодателем месте (например, при вахтовом способе организации труда или на объектах или видах работ, который не позволяют работнику отлучиться в другое место для принятия пищи). Например, Верховный суд США обязал работодателя (компанию, занимавшуюся пассажирскими перевозками) осуществлять разумное приспособление для удовлетворения религиозных, диетических потребностей своих сотрудников. Решение было обосновано, главным образом, тем, что работодатель обеспечивает пассажирам питание в пути, учитывающее религиозные требования (кошерная и халяльная пища), а значит, имеет возможность обеспечить такое же питание и для сотрудников.<sup>314</sup>

Спорным является вопрос об обязанности работодателя дополнять меню по просьбе работника в том случае, если в нем уже есть блюда, соответствующие предписаниям какой-либо религии, но не той, которую исповедует данный работник. Например, обязан ли работодатель вводить в меню халяльные блюда, если в нем уже есть блюда, приготовленные по правилам кашрута. Для ответа на этот вопрос работодателю необходимо прояснить, как соотносятся между собой диетические требования этих религий (в приведенном выше примере еда, приготовленная по правилам кашрута, разрешена для употребления мусульманами, а обратное признание зависит от конкретного течения иудаизма). В случае несогласия работника с такой альтернативой работодатель вправе отказать в удовлетворении его просьбы, основываясь на ограничениях, перечисленных ранее в п. а) и б).

1.2. Работодатель принял обязательство об обеспечении работников питанием за свой счет, таким образом, расходы работодателя на обеспечение питания работников составляют

---

<sup>313</sup> Religion or belief discrimination: key points for the workplace. Guidance. P. 19 // The Advisory, Conciliation and Arbitration Service. August 2018. URL: <https://archive.acas.org.uk/media/5876/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace/pdf/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf> (дата обращения: 3.07.2020); Religion or belief: food and dietary requirements // Equality and Human Rights Commission. 27.03.2017. URL: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-food-and-dietary-requirements> (дата обращения: 3.07.2020).

<sup>314</sup> Employer's Food Policies May Have Violated Employees' Religious Beliefs // URL: <https://libertylaw.com/blog/employers-food-policies-may-violated-employees-religious-beliefs/> (дата обращения: 5.07.2020).

часть фонда оплаты труда. При отказе в удовлетворении просьбы работника о дополнении меню в связи с наличием у работодателя ограничений, перечисленных ранее в п. а) и б), работнику, соблюдающему религиозные нормы, должна выплачиваться компенсация в размере средств, затрачиваемых работодателем на обеспечение питанием одного работника.

*2. Условия о рабочем времени и оплате труда на период религиозного поста.*

Некоторые религии предписывают своим последователям соблюдение поста, предполагающего определенные ограничения в наборе продуктов питания или отказ от приема пищи в дневное время. Длительность поста может составлять от нескольких дней до нескольких недель с ежегодной периодичностью. Что касается первого вида поста, то работодатель при наличии просьбы постящихся работников может учесть пищевые ограничения на условиях, описанных выше в п. 1.

Любой пост сопряжен с повышенной нагрузкой для человеческого организма и может вызывать потребность работника в большем количестве времени отдыха и изменении режима рабочего времени. В первую очередь, отметим, что работники, занятые на определенных видах работ (тяжелые или вредные условия труда, работы повышенной опасности и т.п.) обязаны извещать работодателя (непосредственного руководителя) о том, что они соблюдают пост, обсудив вероятность отрицательного влияния на качество выполнения трудовых обязанностей. Если работодатель определяет риск возникновения несчастных случаев, производственных аварий, то сторонам необходимо согласовать условие о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска или отпуска без сохранения заработной платы. Представляется, что отказ работника от отпуска в таких ситуациях не может быть принят работодателем по причине несоразмерной угрозы общественной опасности, жизни и здоровью других людей, поэтому работник должен быть отстранен от работы без начисления заработной платы.

Просьбу о предоставлении на период поста одного из видов отпуска может адресовать работодателю работник, занятый на любых иных видах работ. При невозможности предоставить работнику отпуск (или при нежелании самого работника), стороны могут оговорить изменения режима рабочего времени и времени отдыха (например, сокращенный рабочий день; более раннее время начала и окончания рабочего дня, смены; увеличение продолжительности перерыва для отдыха и питания). Уменьшение нагрузки работника подразумевает соразмерное уменьшение оплаты его труда.

Кроме того, работодатель может проинформировать коллектив работников о начале периода поста, о том, что некоторые сотрудники его соблюдают, адресовав просьбу относиться с пониманием и поддержкой коллег.<sup>315</sup>

### 3. Составление меню корпоративных мероприятий и подарков для работников.

Особенность этого действия со стороны работодателя состоит в том, что проведение корпоративных мероприятий и подарки для работников не входят в обязательства работодателя, а осуществляются им добровольно на свое усмотрение. Тем не менее, заинтересованность работодателя в поощрении всех работников коллектива диктует необходимость выяснения предпочтений, ограничений работников (пищевых, алкогольных) при составлении меню корпоративных мероприятий и подборе подарков для коллектива.

Проведение корпоративных мероприятий и подарки для коллектива могут быть предусмотрены в качестве обязательств работодателя в коллективном договоре или локальном нормативном акте. В этом случае учет ограничений работников, соблюдающих религиозные нормы, становится обязанностью работодателя. Выполнение этой обязанности призвано обеспечить равный доступ всех работников к получению тех или иных благ, предоставляемых работодателем.

Говоря об особенностях условий труда работников, соблюдающих религиозные нормы, необходимо отдельно упомянуть *об особенностях реализации ими права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда*. Во-первых, иницируя перед работодателем переговорный процесс по поводу изменения тех или иных условий применения труда, работник, соблюдающий религиозные нормы, посвящает его в подробности своей частной жизни (раскрывает свою религиозную принадлежность, степень приверженности ей, особенности религиозной практики). Во-вторых, другие работники в большинстве случаев будут осведомлены об особенных, индивидуальных условиях труда и причинах их установления для данного работника (при согласованности их с работодателем).

На первый взгляд, распространение самим работником информации о своем вероисповедании (как об одном из аспектов частной жизни) исключает и возможность нарушения его права на неприкосновенность частной жизни. Это утверждение справедливо лишь в той части, в которой не охватывает использование и дальнейшее распространение информации в ущерб работнику. Правовое регулирование трудовых отношений основано на необходимости защиты личности работника; в трудовых отношениях личность работника невозможно скрыть за

---

<sup>315</sup> Religion or belief discrimination: key points for the workplace. Guidance. P. 20 // The Advisory, Conciliation and Arbitration Service. August 2018. URL: <https://archive.acas.org.uk/media/5876/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace/pdf/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf> (дата обращения: 3.07.2020).

наименованием занимаемой им должности или реализуемой трудовой функцией, и именно личности работника причиняется вред при обсуждении на работе его частной жизни. В этой связи любые оценочные суждения, публичные высказывания со стороны работодателя, его клиентов, членов коллектива в отношении вероисповедания работника, соблюдающего религиозные нормы, должны оцениваться как нарушающие ст. 23, 24 Конституции РФ.

Приведем пример из судебной практики. Преподаватель университета в США, правоверная иудейка, неоднократно обращалась к работодателю с просьбами об освобождении от работы по субботам и в дни иудейских праздников. Периодически удовлетворяя эти просьбы, работодатель вместе с тем открыто критиковал ее за сложности, доставляемые ее отсутствием на работе по субботам и возможностей контакта с ней по срочным вопросам в этот день; позволял нелестные замечания о вероисповедании работницы, о ее профессиональных качествах. Суд пришел к выводу о том, что все перечисленные действия работодателя в совокупности составили публичное вторжение в частную жизнь работницы и создали нездоровую рабочую обстановку.<sup>316</sup> Подобные запреты невозможно закрепить в индивидуальных договорах, но на локальном уровне работодатель вправе ввести соответствующие запрещающие нормы корпоративной этики, которые будут защищать право на неприкосновенность частной жизни, в том числе и работников, соблюдающих религиозные нормы.

### **§ 3.4. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы**

Динамика трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, подчинена общим правилам, обнаруживая и ряд особенностей.

Эти особенности обусловлены, с одной стороны, необходимостью удовлетворения работником своих религиозных потребностей, с другой стороны, ограничениями работодателя по установлению индивидуальных условий труда для удовлетворения потребностей работника (перечень и содержание этих ограничений приведены в этом параграфе ниже).

---

<sup>316</sup> Abramson v. William Patterson College 260 F.3d 265 (3rd Cir. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/abramson-v-william-paterson-college-of-nj> (дата обращения: 13.07.2020).

*Возникновение трудового правоотношения*

Работники, соблюдающие религиозные нормы и обозначающие это обстоятельство для работодателя, имеют большую степень риска подвергнуться прямой дискриминации по признаку вероисповедания на любом этапе динамики трудовых правоотношений.

1. На этапе поиска работы соискатель, соблюдающий религиозные нормы, может обоснованно опасаться, что раскрытие работодателю информации о своих религиозных потребностях может привести к отказу в приеме его на работу. Отказ в приеме на работу может последовать и в том случае, если соискатель работы просит об установлении для него отличающихся условий труда, не мотивируя свою просьбу религиозной потребностью. Например, соискатель (соблюдающий иудей), принимаемый на сменную работу, посчитал, что для работодателя при составлении графиков сменности будет обременительно не назначать его смены на субботы, предпочел не озвучивать свою просьбу, заключил трудовой договор и приступил к работе.

Если соискатель на этапе поиска работы и сопровождающих его мероприятий (представление потенциальному работодателю своего резюме, портфолио, собеседование, тестирование) *решил скрыть наличие у него религиозных потребностей*, то дальнейшая динамика правоотношений не отличается от таковой с участием работника, не соблюдающего религиозные нормы. Отличия отсутствуют до того момента, когда работник решит раскрыть работодателю информацию о своих религиозных потребностях, о необходимости установить особенности условий применения его труда. Рассмотрим два варианта динамики правоотношений в зависимости от возможностей работодателя.

1.1. При первом варианте работодатель обладает возможностями изменения условий труда работника. Раскрытие информации о наличии религиозных потребностей (о необходимости изменить условий труда) в таком случае лишь поставит стороны перед необходимостью договориться о новых условиях трудового договора. Какие-либо отрицательные последствия от сокрытия работником этой информации, как правило, для работодателя не наступают. Можно даже утверждать, что информация изначально не представляла для работодателя практической значимости, а потому даже при ее раскрытии на этапе заключения трудового договора трудоустройство все равно состоялось бы.

1.2. Рассмотрим вторую ситуацию, когда работодатель не располагает возможностью изменить условия труда, удовлетворяя просьбу работника (мотивированную или не мотивированную наличием религиозной потребности). Для этой ситуации характерно, что работодателем еще на этапе заключения трудового договора могли быть обозначены условия



труда и требования к работнику, которые исключают или ограничивают возможности их изменения для удовлетворения религиозных потребностей работника.

Работодатель затратил время и иные ресурсы на подбор работника, мог успеть включить работника в какие-либо проекты, бригады, группы, учесть его нагрузку при определении своих обязательств перед контрагентами и т.д., т.е. произвести траты и пойти на риски, которых не было бы, если бы работодатель заранее знал о религиозных потребностях соискателя работы и сопутствующих ограничениях. Возникают вопросы о том, справедливо говорить о недобросовестности со стороны работника и вправе ли работодатель расторгнуть с ним трудовой договор, потребовать компенсации за введение его в заблуждение.

Отвечая на эти вопросы, отметим, в первую очередь, что вероисповедание работника (значит, и соблюдение им религиозных норм) не является, как правило, деловым качеством работника, а потому в случае раскрытия работником информации отказ в приеме на работу по этому основанию будет дискриминационным. Что касается деловых качеств, требуемых для этой работы, то их наличие или отсутствие у соискателя должно оцениваться работодателем исходя из тех сведений и документов, которые перечислены в ст. 65 ТК РФ; коль скоро соискатель приобрел статус работника, значит, деловые качества были оценены работодателем положительно, а недобросовестное введение работодателя в заблуждение отсутствует. Кроме того, сокрытие работником информации о вероисповедании и соблюдении религиозных норм не относится к числу оснований прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ). Поэтому в описанной ситуации сокрытие работником информации о соблюдении религиозных норм не может само по себе являться основанием для расторжения трудового договора. Динамика трудовых правоотношений в такой ситуации будет зависеть от результатов переговоров сторон.

2. Если соискатель на этапе поиска работы и заключения трудового договора озвучил свою просьбу об установлении особых условий труда и раскрыл информацию о своих религиозных потребностях, то стороны переходят к *переговорам о включении существенных случайных условий договора, направленных на удовлетворение религиозных потребностей работника*. Переговоры предполагают обмен сторонами значимой информацией, которая влияет на исход этих переговоров. В трудовом законодательстве закреплены правила ведения только коллективных переговоров и переговоров в связи с разрешением коллективного трудового спора.

Что касается индивидуальных переговоров работников и работодателя, то их проведение и результаты подчинены, главным образом, основным принципам правового регулирования трудовых отношений (в особенности, свободы труда; права каждого работника на справедливые условия труда; равенства прав и возможностей работников), нормам о заключении, изменении и

прекращении трудового договора. Однако перечисленные нормы не содержат обязательств о добросовестности сторон при ведении переговоров, в частности, о предоставлении полной и достоверной информации. Императивное требование об этом, подлежащее применению по аналогии, содержится в ст. 434.1. ГК РФ «Переговоры о заключении договора», которая обязывает стороны *в переговорах действовать добросовестно* и относит к проявлениям недобросовестности предоставление стороне неполной или недостоверной информации, в том числе *умолчание об обстоятельствах*, которые в силу характера договора должны быть доведены до сведения другой стороны.

В переговорном процессе с работником, соблюдающим религиозные нормы, его (работника) право на получение значимой информации дополнительно обеспечено ст. 21 ТК РФ: работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Кроме того, только работник в переговорном процессе по поводу заключения трудового договора и, тем более, в действующем правоотношении может оценить те или иные условия труда у работодателя и определить, нуждается ли он в их изменении для удовлетворения своих религиозных потребностей.

Что касается работодателя, то для него информация о вероисповедании работника, соблюдении им религиозных норм является значимой только в той степени, в которой затрагивает его интересы (в широком смысле).<sup>317</sup> Рассмотрим, какую информацию работодатель в процессе переговоров о возможностях удовлетворения религиозных потребностей работника может посчитать значимой, и оценим с точки зрения права возможности получения и использования этой информации.

Отметим, что необходимость в таких переговорах может возникнуть на любом этапе динамики трудовых правоотношений в зависимости от того, когда у работника возникла религиозная потребность, или от того, когда он решил раскрыть работодателю информацию о ней.

*А. Информация о мировоззренческой (религиозной) природе убеждения работника.* Работодателю необходим ориентир в том, какие потребности работника признавать следствием реализации им положений ст. 28 Конституции РФ о свободе совести, свободе вероисповедания, а значит, подлежащими удовлетворению по данному основанию, а какие – нет. Ответ на этот вопрос зависит от того, что понимается под религией и иными убеждениями; рассуждения на этот счет приведены в разделе «Соотношение понятий свободы совести и свободы вероисповедания» в § 2.1 диссертации.

---

<sup>317</sup> Здесь мы имеем в виду «светского» работодателя, который не относится к числу религиозных и квазирелигиозных организаций или физических лиц, нанимающих работника для личного обслуживания (согласно делению работодателей, предложенному в § 3.2 диссертации).

*Б. Информация об истинной приверженности работника убеждениям (об искренности убеждений).* Работодатель должен иметь возможность исключить прецеденты притворного обращения работников к правовому средству изменения условий применения труда, когда в действительности религиозная потребность у работника отсутствует, как и уверенность, что работодатель осуществит желаемое работником изменение условий труда по истинным причинам (например, работнику хочется приходить на работу позже, потому что хочется дольше спать утром, но он мотивирует необходимость сдвига начала его рабочего дня религиозной потребностью в совершении какой-либо религиозной практики).

Это означает, что работодатель должен располагать средством проверки искренности убеждения работника. Российскому праву такое средство известно. Согласно ч. 3 ст. 59 Конституции РФ, гражданин РФ в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой. В заявлении о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой гражданин указывает *причины и обстоятельства, побудившие его ходатайствовать об этом.*<sup>318</sup> Из этих норм вытекает *обязанность гражданина обосновать наличие убеждений и вероисповедания, препятствующих прохождению военной службы.*<sup>319</sup> При этом государствам разрешается устанавливать процедуры для оценки достоверности убеждений индивида и пресекать любые попытки злоупотребления возможностью освобождения со стороны лиц, которые в состоянии нести военную службу. Государством должна обеспечиваться эффективность и доступность таких процедур, главным образом, *за счет независимости лиц, рассматривающих ходатайства о замене военной службы.*<sup>320</sup>

В двусторонних правоотношениях работника и частного работодателя невозможно соблюсти беспристрастность, объективность работодателя как лица, рассматривающего заявление и доводы работника о его убеждениях. Однако зарубежной практике правового регулирования известны и иные подходы: в Израиле любой работодатель (государственный или частный) вправе запросить у работника, заявившего о необходимости дать выходной день в пятницу, субботу или воскресенье по религиозным причинам, письменные подтверждения оснований для его заявления. Это могут быть в том числе сведения, подтверждающие его

<sup>318</sup> Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ. 2002. № 30. Ст. 3030.

<sup>319</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 17 октября 2006 г. № 447-О «По жалобам граждан Жидкова Михаила Александровича и Пильникова Олега Сергеевича на нарушение их конституционных прав статьей 11 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17102006-n-447-o-po/> (дата обращения: 11.04.2021).

<sup>320</sup> Dyagilev v. Russia, application no. 49972/16 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-201649%22%5D%7D> (дата обращения: 12.04.2021).

религиозные убеждения и соблюдение им заповедей своей религии; иудеи должны представить свидетельства о соблюдении ими диетических запретов, о воздержании от пользования транспортом по субботам.<sup>321</sup> Эффективность этой нормы в Израиле может быть объяснена особой религиозной ментальностью граждан, своеобразным сочетанием религиозных и светских норм в законодательстве, однако в российской практике трудовых отношений подобное письменное подтверждение вряд ли способно служить гарантией искренности убеждений работника в глазах работодателя.

Обязанность работника доказывать наличие религиозного убеждения становилась предметом обсуждения в практике ЕСПЧ.<sup>322</sup> В Конституционном суде Македонии было рассмотрено дело по жалобе работника, известного ранее как приверженца православия, но не вышедшего дважды на работу в дни мусульманских праздников со ссылкой на смену им вероисповедания. Работодателем были затребованы, но не получены от работника доказательства смены убеждений, что и послужило поводом для обращения в суд. ЕСПЧ подтвердил, что работодатель обоснованно не признал причины отсутствия работника уважительными и отказал в предоставлении выходных дней в последующем, поскольку работник не подтвердил свою приверженность исламу. Особый характер обязательств в трудовых отношениях наделяет работодателя правом истребовать сведения о причинах отсутствия работника, что не должно отождествляться с вмешательством в реализацию свободы совести. Выразим согласие с позицией о том, в отношении работника должна действовать презумпция искренности вероисповедания: он считается искренним в своих религиозных убеждениях до тех пор, пока не будет доказано, что он обманным путем пытался получить преимущества, предоставляемые для этой категории верующих.<sup>323</sup>

*В. Информация о количественных и качественных характеристиках религиозных потребностей работника.* Поскольку работодателю может потребоваться произвести оценку и перераспределение ресурсов (главным образом, кадровых), то в переговорах требование к работнику предоставить эту информацию в полном объеме является правом работодателя. Это

---

<sup>321</sup> Hours of Work and Rest Law of Israel, 5711-1951. Article 9C(b) // International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=36146&p\\_country=ISR&p\\_count=167](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36146&p_country=ISR&p_count=167) (дата обращения: 13.08.2020).

<sup>322</sup> *Kostesky v. the former Yugoslav Republic of Macedonia*, application no. 55170/00, judgement 13.07.2006 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-73342%22%7D> (дата обращения: 12.04.2021).

<sup>323</sup> Маркова Е.Н. Религиозные нерабочие праздники в светском государстве // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 3. С. 23.

может быть такая информация, как длительность молитв, длительность или периодичность отсутствия на рабочем месте в священные или праздничные дни и т.д.<sup>324</sup>

У работодателя могут возникнуть сомнения в том, что представленные работником характеристики в действительности представляют собой соблюдение им религиозных норм, а не выдумкой. К примеру, возражения работодателя построены на том, что представленные работником характеристики не соответствуют общепризнанной форме выполнения того или иного религиозного предписания (женщинам-мусульманкам не обязательно прикрывать лицо, а работница настаивает именно этой религиозной потребности; молитва может быть совершена на протяжении большого промежутка времени, а работник настаивает на ее совершении в начале времени ее наступления; принятие работником клятв, обетов, которые религией не предписаны).

Ранее мы отмечали такую особенность религиозных норм, как широкие пределы усмотрения работника по их толкованию и соблюдению; с этой точки зрения любые сомнения работодателя должны толковаться в пользу работника. Это обстоятельство учитывается в правовых позициях ЕСПЧ о том, что свобода религии не ограничивается общепризнанными или наиболее распространенными религиозными; в каждом спорном случае на основании фактов должно устанавливаться наличие близкой и непосредственной связи между действием и убеждениями должно устанавливаться на основании фактов в каждом конкретном случае.<sup>325</sup>

Это означает, что в ответ на требование работодателя работник не обязан доказывать, что изложенные количественные и качественные характеристики религиозных потребностей являются распространенными, общепризнанными в религиозной практике.

По схожим соображениям работодатель не вправе запрашивать *информацию о наличии альтернативных способов удовлетворения религиозных потребностей*. Работодатель требует обоснование запрашиваемой работником формы соблюдения религиозных норм, считая ее необязательной или полагая, что возможна ее реализация без изменения условий труда, на которых настаивает работник. Например, религиозный пост связан с особенностями приема пищи, которые, как правило, не требуют от работника освобождения от работы, однако работник может попросить о частичном или полном освобождении на время поста, поскольку испытывает

---

<sup>324</sup> Верховный суд США сформулировал правовую позицию о наличии у работника позитивной обязанности предоставить детальную информацию о его религиозной практике в том случае, если он обратился к работодателю с просьбой о разумном приспособлении условий труда. См., например, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 798 F. Supp. 2d 1272 // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/2143965/eeoc-v-abercrombie-fitch-stores-inc/> (дата обращения: 19.06.2020).

<sup>325</sup> *Chaare Shalom Ve Tsedek v France*, application no. 27417/95, judgement 27.06.2000 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-58738&filename=001-58738.pdf> (дата обращения: 8.12.2020); п. 78, 105 решения по делу *Leyla Sahin V Turkey*, application no. 44774/98, judgment 10.11.2005 // European Court of Human Rights. URL: [https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA\\_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#) (дата обращения: 8.12.2021)/

потребность уделить больше времени своей духовной жизни в этот период. Особенностью индивидуальных свободы совести, свободы вероисповедания является то, ни государство, ни какие-либо иные лица не вправе вмешиваться в вопросы догматики вероучения, отправления культа, пока они не противоречат законодательству, правам и законным интересам других лиц.<sup>326</sup> В практике ЕСПЧ устоялась правовая позиция, что религиозная практика *bona fide*, т.е. принимаемая человеком на себя помимо обязательных норм (например, в том числе, религиозные обеты, религиозные клятвы), защищается ч. 1 ст. 9 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, поэтому во всех случаях предпочтение должно отдаваться субъективному пониманию человеком религиозных норм.<sup>327</sup>

Правовое значение для результатов переговоров работодателя и работника будут иметь *объективные ограничения для удовлетворения религиозных потребностей работника*. В разных частях диссертации уже упоминалось о таких ограничениях; здесь обобщим их и рассмотрим подробнее.

Прежде всего отметим, что с формально-правовой точки зрения результат переговоров об изменении условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы, зависит только от его участников – работника (соискателя) и работодателя (впрочем, как и любых двусторонних переговоров).

Работник в процессе переговоров со своей стороны в состоянии и вправе руководствоваться исключительно собственными интересами. Работодатель, с одной стороны, являясь властным субъектом, создающим внутренний правопорядок, с другой стороны, будучи наделенным государством теми или иными публичными обязательствами, в процессе переговоров должен учитывать интересы различных уровней и происхождения: 1) собственные, организационно-хозяйственные интересы работодателя; 2) интересы других работников; 3) интересы неограниченного круга лиц (потребителей производимых им товаров и услуг; лиц, которые могут испытывать негативное воздействие от хозяйственной деятельности работодателя); 4) государственные интересы соблюдения законности при осуществлении деятельности работодателя. Несоблюдение работодателем какого-то из перечисленных в п. 2-4 интересов может привести к тем или иным правонарушениям, ответственность за которые будет возложена на работодателя. Значит, обеспечивая защиту интересов из п. 2-4, работодатель одновременно обеспечивает защиту интересов собственных. В этой связи необходимость учета всех перечисленных интересов в переговорах определяет характер ограничений на изменение

---

<sup>326</sup> Полльева Д.Р. Правовое поведение личности и религиозные нормы: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01 / М., 1986. С. 9.

<sup>327</sup> Hasan and Chaush v. Bulgaria, application. no. 30985/96, judgement 26.10.2006 // Minority Rights National Group. URL:<https://minorityrights.org/wp-content/uploads/old-site-downloads/download-382-Hasan-and-Chaush-v-Bulgaria.pdf> (дата обращения: 19.05.2020).

условий труда работника как *ограничений, существующих у работодателя*. Например, если работодатель отказывается в изменении условий труда работника, мотивируя отказ императивными нормами закона, то, обеспечивая интерес соблюдения законности, он вместе с тем обеспечивает и свой собственный интерес (не подвергнуться ответственности за правонарушение). Однако для целей данного исследования ограничения по изменению условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы, разделены на следующие группы:

I. Обеспечение общественного порядка, безопасности, законности.

II. Обеспечение прав и законных интересов третьих лиц.

III. Обеспечение прав и законных интересов работодателя.

I. Обеспечение общественного порядка, безопасности, законности.

Установление индивидуальных условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы, не должно создавать угрозу нарушения общественного порядка, безопасности, законности.

В Норвегии рассматривался судебный спор, затрагивающий данное ограничение. По правилам компании, обеспечивающей безопасность в нескольких аэропортах страны, униформа работников при исполнении обязанностей не должна дополняться головными уборами и платками. Суд признал, что такой запрет составляет интерсекциональную дискриминацию (одновременно по нескольким основаниям) сотрудницы, носившей платок, по признакам пола и религии, но отметил, что это правило является: а) обоснованным, поскольку преследует законную цель обеспечения порядка, стабильности на объекте повышенной опасности, б) соразмерным, поскольку минимизирует риск конфликтов и давления на сотрудников со стороны пассажиров, проходящих личный досмотр. Кроме того, суд посчитал, что *в таких сферах, как обеспечение безопасности, общественные интересы должны преобладать над личными правами отдельных лиц*.<sup>328</sup>

II. Обеспечение прав и законных интересов третьих лиц.

В разных разделах диссертации мы неоднократно упоминали о том, что установление индивидуальных условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы, может нарушать права, свободы, законные интересы третьих лиц. Напомним судебный спор по жалобе медсестры Чаплин в деле Эвейда против Великобритании: ЕСПЧ посчитал, что требование работодателя к медсестре о снятии нательного крестика на время проведения ею медицинских манипуляций,

---

<sup>328</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (дата обращения: 13.03.2021).

являясь вмешательством в право заявительницы проявлять свои религиозные убеждения, вместе с тем законно, поскольку преследует цель защиты здоровья пациентов.<sup>329</sup>

Обращение работодателем к этому ограничению должно иметь достаточные объективные основания. По мнению отдельных европейских судебных инстанций, этот критерий не является абсолютным и применим лишь в той мере, в какой невозможен компромисс между интересом работника и защищаемыми интересами клиентов работодателя. Если компромисс возможен, то работодатель обязан обсудить его с работником и реализовать. В Бельгии в двух аналогичных трудовых спорах работодатели (государственный дом престарелых и социальная организация по сестринскому уходу на дому) настаивали на том, что ношение платков медицинской сестрой и сиделкой, соответственно, противоречит правилам гигиены и может вызвать недовольство пациентов. Бельгийский центр по защите равных возможностей и борьбе с дискриминацией постановил, что работодателям следует пересмотреть свои внутренние правила, дополнив требования к внешнему виду персонала возможностью по желанию работников носить платки такой формы и (или) таким образом, которые будут отвечать требованиям гигиены и безопасности пациентов.<sup>330</sup>

Жалобы клиентов, мотивированные их неудовольствием, предубеждениями, клише, равно как и предположения работодателя о возможных жалобах и дискомфорте клиентов, сами по себе не могут являться достаточными основаниями отказа работнику в соблюдении религиозных норм.

### III. Обеспечение стабильности деятельности работодателя.

Отказы работодателей от изменения индивидуальных условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы, со ссылкой на нарушение стабильности его деятельности вызывают наибольшие сложности в правоприменительной практике. Доводы, приводимые работодателем в обоснование своего отказа, зачастую не могут быть проверены на достоверность ни работником, ни правоприменителем. Кроме того, одни и те же доводы, приводимые разными работодателями, могут по-разному влиять на исход спора в зависимости от специфики их деятельности. В американской прецедентной практике обоснованность отказа работодателя в разумно приспособлении условий труда всегда является вопросом оценки фактических обстоятельств в каждой отдельной ситуации.<sup>331</sup>

---

<sup>329</sup> Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2020).

<sup>330</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (дата обращения: 13.03.2020).

<sup>331</sup> Opuku-Boateng v. California, 95 F.3d 1461 // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/opuku-boateng-v-state-of-cal> (дата обращения: 13.07.2021).



Тем не менее, и здесь могут быть выделены некоторые обобщенные параметры, на которые может ориентироваться работодатель, определяя наличие возможностей для удовлетворения работником своих религиозных потребностей.

Индивидуализация правового регулирования трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, не должна создавать риски наступления следующих отрицательных последствий: потеря профессиональной репутации, имиджа работодателя и снижение прибыльности его деятельности; денежные затраты работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц; ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе; противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг.

*Потеря профессиональной репутации, имиджа работодателя и снижение прибыльности его деятельности.* При рассмотрении иска бывшего работника о незаконности увольнения и запрета на ношение пирсинга на лице (как религиозного атрибута) суд в США установил, что работодатель имел право вводить такой запрет, поскольку специфика его деятельности подразумевала опрятный внешний вид, в то время как пирсинг на лице работника этому требованию не отвечал. Кроме того, работодателем были предложены возможности маскировки (скрытия) пирсинга, от которых работник принципиально отказался. Суд посчитал, что послабления в требованиях работодателя к внешнему виду работников могли создать неоправданные трудности для компании, имевшей законный интерес в поддержании профессионального имиджа; потеря контроля над профессиональным имиджем имела объективные основания привести к экономическим издержкам и падению прибыли.<sup>332</sup>

*Денежные затраты работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц.* Как правило, целью деятельности работодателя является достижение определенного экономического эффекта в виде приращение прибыли. По этой причине работодатель вправе отказывать в установлении индивидуальных условий труда в том случае, если это создает для него дополнительные денежные издержки, например, в виде создания дополнительных штатных единиц; пересмотра правил внутреннего распорядка и перераспределения трудовых обязанностей с повышением уровня оплаты замещающим работникам; повышения затрат на служебное питание для работников; переоборудования рабочих мест или выделения, ремонта помещений для совершения молитв и т.д.<sup>333</sup>

---

<sup>332</sup> Cloutier v. Costco Wholesale 390 F.3d 126 (1 st Cir. 2004) // FindLaw. <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (дата обращения: 12.10.2021).

<sup>333</sup> Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/> (дата обращения: 16.06.2020).

*Ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе.* Суд поддержал работодателя, уволившего работника за размещение им в кабинете религиозных цитат в поддержку гомофобии. Эти действия, по утверждению работодателя, доставляли страдания работникам-гомосексуалистам, что было несовместимо со здоровой обстановкой в коллективе, дисциплиной и продуктивностью.<sup>334</sup> Эту ситуацию можно квалифицировать как доставляющую неудобства и вносящую нестабильность в рабочую обстановку на основании таких признаков, как демонстративность действий и изначальная нацеленность на причинение неприятных переживаний отдельным работникам; длительность и систематичность воздействия; использование рабочих пространств, принадлежащих работодателю, в качестве трибуны для пропаганды личных взглядов. В отсутствие защитной ответной реакции от работников, на которых эти действия нацелены, они сопоставимы с травлей, преследованием на рабочем месте.

Совершенно иную ситуацию наблюдаем в случае открытого диалога, спора сотрудников, разделяющих различные взгляды. Работодатель уволил сотрудницу (последовательницу евангелической церкви) за ее диалог с коллегой (гомосексуалкой, состоящей в гражданском союзе с женщиной) о греховности ее образа жизни. Суд признал действия работодателя дискриминационными: запретив у себя любые негативные суждения о гомосексуальности, работодатель лишил работников с иными взглядами возможности свободно их высказывать (необоснованное ограничение свободы выражения религиозных убеждений). Работодатель не представил доказательств обоснованности такого обращения, к тому же, он не учел, что в диалоге в равной степени критично высказывались обе сотрудницы, но к ответственности была привлечена лишь одна из них.<sup>335</sup>

*Противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг.* Помощница нотариуса была уволена за отказ прекратить ношение никаба (платок или повязка, закрывающие все лицо, кроме глаз; этно-религиозная традиция в отдельных странах Ближнего Востока). Верховный суд Австрии не обнаружил в действиях работодателя факта дискриминации, признав открытое лицо сотрудников нотариального кабинета обязательным условием профессионального и качественного осуществления возложенных на них функций.<sup>336</sup>

---

<sup>334</sup> Peterson v. Hewlett-Packard Co., 358 F.3d 599, 604 (9th Cir. 2004) // Casetext. 6.01.2004. URL: <https://casetext.com/case/peterson-v-hewlett-packard-co> (дата обращения: 7.08.2021).

<sup>335</sup> Employment Tribunal finds that dismissal of a christian nursery assistant was discriminatory // Lexology. 13.07.2015. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bc822618-03b8-48af-8cf8-b7d6940560db> (дата обращения: 13.07.2020).

<sup>336</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (дата обращения: 13.03.2021).

В похожем споре британский Апелляционный суд по трудовым спорам отказал в удовлетворении жалобы учителя иностранных языков против одного из муниципальных советов Лондона, не обнаружив в возникшем споре признаков дискриминации. Работодатель (школа) запретил учителю ведение уроков в никабе, мотивируя требование, во-первых, необходимостью обеспечить безопасность в школе (предупреждая незаконное проникновение в школу опасных лиц), во-вторых, необходимостью обеспечить качество образовательных услуг (предупреждая проведение уроков другими лицами).<sup>337</sup> В решениях европейских правоприменителей в подобных случаях уместно обращение к ч. 1 ст. 4 Директивы ЕС 2000/78 о том, что государства-члены могут предусмотреть случаи, в которых различие в обращении, основанное на каком-либо из защищаемых признаков (религия или убеждения, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация), не образует дискриминации, если ввиду характера профессиональной деятельности или условий ее осуществления данный признак выступает *существенным и определяющим профессиональным требованием*, при условии соразмерности такого требования и законности цели его установления.

Ранее в диссертации отмечалась возможность установления определенного *вероисповедания работника в качестве делового качества*, необходимого для выполнения работы. Практическая реализация установления такого требования на стадии предварительных переговоров предполагает проверку принадлежности работника к данной религии. Но удостовериться в наличии у человека веры как внутреннего убеждения, в его принадлежности к определенному вероисповеданию невозможно. На стадии предварительных переговоров с работником оценить его принадлежность к вероисповеданию возможно только со слов самого работника и по косвенным признакам (наличие религиозного образования – у претендентов на работу в религиозных организациях; внешние проявления религиозности – внешний вид, риторика). С целью дополнительного удостоверения наличия необходимого делового качества переговоры с потенциальным работником могут сопровождаться работодателем проверкой знаний претендента о религии, ответами на некоторые личные вопросы о вероисповедании, которые не должны рассматриваться как нарушение свободы вероисповедания и неприкосновенности частной жизни лица, ищущего работу.

### *Изменение трудового правоотношения*

В науке трудового права (с опорой на концепцию разделения содержания трудового договора как сделки и как документа) принято выделять два вида изменений трудового договора:

---

<sup>337</sup> Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council UKEAT/0009/07/MAA // Practical Law. URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (дата обращения: 8.09.2020).

1) изменение содержания трудового договора (согласованных сторонами условий) и 2) изменение трудового договора без изменения содержания.

Второй вид изменения в правоотношениях с работником, соблюдающим религиозные нормы, возможен, например, в случае смены вероисповедания и вследствие этого перемены работником имени, фамилии.

Что касается первого вида – *изменения содержания трудового договора* с работником, соблюдающим религиозные нормы, то оно будет иметь место при поручении работнику работы, влекущей за собой изменение в субъектном составе или содержании трудового договора либо в случае отказа работодателя предоставить работу, обусловленную трудовым договором.

Гл. 12 ТК РФ предусматривает три группы случаев изменения трудового договора: 1) переводы на другую работу (ст. 72-74); 2) смена собственника имущества организации, изменение подведомственности или ее реорганизация (ст. 75); 3) отстранение от работы (ст. 76).

Рассмотрим случаи из каждой группы в контексте проблемы, поставленной в диссертации.

*1. Переводы на другую работу.* Перевод на другую работу, согласно ст. 72 ТК РФ, является частным случаем изменения определенных сторонами условий трудового договора. При этом не любое изменение условий трудового договора является переводом на другую работу.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Как и в любых трудовых правоотношениях, в отношениях с работником, соблюдающим религиозные нормы, инициировать изменение условий трудового договора может либо сам работник, либо работодатель (у которого, например, могли появиться собственные религиозные потребности и, соответственно, новые требования к работнику, не согласующиеся с соблюдением им религиозных норм).

Инициатива изменения, таким образом, принадлежит каждой из сторон, но действительное изменение возможно только как результат обсуждения и согласования ими. Проблемы такого обсуждения и согласования условий представляют собой классический «замкнутый круг» в трудовых правоотношениях: работодатель как более сильная сторона располагает рычагами давления на работника и большими возможностями добиться нужных изменений, в то время как работнику не всегда удастся убедить работодателя перейти к обсуждению (не говоря уже о действительном изменении).

Для рассматриваемых в диссертации правоотношений эта изначальная, органическая асимметрия правовых возможностей работника и работодателя усугубляется следующими обстоятельствами: 1) убеждения и вероисповедание работника формально трудовым законодательством защищаются только нормами о запрете прямой дискриминацией; они также не относятся к числу оснований дифференциации в силу закона. Как следствие, работодатель вправе отказать в любых иницилируемых работником изменениях условий трудового договора,

при этом от него не требуется какая-либо мотивировка оснований отказа; 2) в российском трудовом праве отсутствуют правовые средства защиты от косвенной дискриминации. Это, в свою очередь, означает, что немотивированный отказ работодателя в обсуждении возможностей изменения условий трудового договора не может стать основанием для обращения работника (или иных субъектов от его имени) к способам защиты трудовых прав и свобод.

Ранее в диссертации отмечалась потребность в законодательном установлении правовых средств защиты работников (и соискателей) от косвенной дискриминации. Как показал анализ зарубежных подходов, объединенных в две основные концепции, возможны, как минимум, два правовых средства защиты: установление норм о запрете косвенной дискриминации и установление позитивной обязанности работодателя по разумному приспособлению условий труда. Второе правовое средство защиты имплементировано в российском законодательстве благодаря ратификации Конвенции о правах инвалидов и, соответственно, применяется только в отношении инвалидов, демонстрируя при этом выраженный социально-обеспечительный характер. Кроме того, являющееся разработкой американской и канадской правовых систем, разумное приспособление условий труда как правовое средство практически невозможно вписать в систему российского трудового права.

Наиболее естественным решением в рамках действующего трудового законодательства является закрепление в нем норм о запрете косвенной дискриминации работников и лиц, ищущих работу. Ранее проведенный анализ Директивы Совета ЕС № 2000/78/ЕС и опыта правотворчества и правоприменения отдельных европейских государств (внедривших нормы о запрете косвенной дискриминации) не оставляют иллюзий об универсальности и безупречности этого правового средства защиты. В силу многообразия оснований косвенной дискриминации и обилия фактических обстоятельств, способных по-разному влиять на исходы трудовых споров, предположим, что даже выработка руководящих правовых позиций высшими судебными инстанциями не сможет устранить или смягчить недостатки данного средства защиты.

Однако наряду с другими трудовыми средствами защита от косвенной дискриминации способна простимулировать готовность работодателя на обсуждение и поиск компромиссных решений, способных удовлетворить специфические потребности работника (т.е. в полной мере задействовать инструмент индивидуализации). Кроме того, наличие норм о защите от косвенной дискриминации создает правовое основание для дифференциации правового регулирования труда на локальном уровне и в коллективных договорах (соглашениях).

Пределами защиты работника от косвенной дискриминации должны служить ранее рассмотренные ограничения работодателя по изменению индивидуальных условий труда работника.

В случае, если возникающая религиозная потребность работника предполагает изменение его трудовой функции и (или) структурного подразделения, то стороны оказываются перед необходимостью обсуждения и согласования перевода работника на другую работу в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ. При этом работодатель вправе предложить ему любую другую имеющуюся работу, однако делать этого не обязан. Дело в том, что работник, отказываясь по религиозным соображениям от выполнения обязательств по изначально оговоренной трудовой функции, фактически инициирует прекращение трудовых отношений. Поэтому при принятии работодателем решения о замещении имеющихся у него вакантных рабочих мест справедливо будет предоставить ему право выбора наиболее подходящей кандидатуры. В этой связи работник, отказывающийся от продолжения трудовых отношений, должен быть поставлен в равные условия с другими претендентами на работу.

В зависимости от лежащих в основании причин изменение содержания трудового договора может быть постоянным или временным. При инициировании изменения со стороны работника, соблюдающего религиозные нормы, его срок будет обусловлен характером религиозной потребности, для удовлетворения которой инициируется изменение (например, если это потребность в соблюдении религиозного поста или в совершении паломничества, необходимые работнику изменения будут носить временный характер; если речь идет о потребности в совершении ежедневных молитв, то соответствующие изменения будут согласовываться сторонами как действующие на протяжении всего срока трудовых правоотношений). Отметим, что на работника, соблюдающего религиозные нормы, в полной мере распространяются нормы ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе по инициативе работодателя. Кроме того, когда перевод работника осуществляется без его согласия на срок до одного месяца, основания, послужившие причиной для такого перевода, должны признаваться достаточными и для приостановления работодателем действия индивидуальных условий труда работника, ранее согласованных с ним для соблюдения религиозных норм.

Интересы работодателя в распоряжении своими ресурсами обеспечиваются также ст. 74 ТК РФ: в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. Это положение в полной мере распространяется и на индивидуальные условия труда работника, ранее согласованные с ним для соблюдения религиозных норм. Случаи, перечисленные в ст. 74 ТК РФ, относятся к числу ранее рассмотренных ограничений по изменению условий труда работника, соблюдающего религиозные нормы. Эти ограничения могут присутствовать у

работодателя изначально, на момент заключения трудового договора, или могут появиться в период действия трудовых правоотношений. В обоих случаях они подлежат учету в равной мере.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2. *Смена собственника имущества организации, изменение подведомственности или ее реорганизация (ст. 75 ТК РФ)*. Перечисленные в статье события, по общему правилу, не являются основаниями для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Однако эти изменения на стороне работодателя могут вступить в противоречие с религиозными и иными убеждениями работника, что будет являться его внутренним мотивом для расторжения трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

3. *Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)*. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Отстранение, как видно, не является правом работодателя, поскольку иное решение создало бы угрозу общественно безопасности, жизни и здоровью граждан. В этой связи любые религиозные потребности, удовлетворение которых создает основания для отстранения от работы, не могут становиться поводом для переговоров сторон об изменении условий трудового договора.

Завершая рассмотрение особенностей изменения трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы, обратим внимание на то, что соблюдение религиозных норм является обстоятельством, создающим угрозу подвергнуться прямой дискриминации при изменении условий трудового договора. Рассмотрим пример из судебной практики: работник, исповедующий буддизм, получив диплом инженера, попросил перевести его на руководящую должность в исследовательской компании, в которой он проработал десять лет. В удовлетворении его просьбы работодателем было отказано, выбор был сделан в пользу менее квалифицированного кандидата на должность. Позднее работнику стало известно о том, что вице-президент компании, принимавший решение о повышении, поделился с некоторыми коллегами, что отклонил просьбу о повышении по религиозным мотивам. Он посчитал, что у менеджера-христианина больше шансов укрепить личные отношения с клиентами компании, многие из которых являются христианами. Заявление вице-президента, засвидетельствованное несколькими людьми в суде, в совокупности с отсутствием законного обоснования причины

выбора менее квалифицированного кандидата были оценены судом как прямая дискриминация по признаку вероисповедания.<sup>338</sup>

### *Прекращение трудового правоотношения*

Рассмотрим основания прекращения трудовых правоотношений, актуальные для таковых с участием работника, соблюдающего религиозные нормы.

1. Прекращение трудовых правоотношений может быть инициировано работником, соблюдающим религиозные нормы.

1.1. По собственному желанию в порядке ст. 80 ТК РФ.

Изымая волю на расторжение трудового договора, работник может руководствоваться разными религиозными мотивами (одним или несколькими сразу): а) не находит для себя возможным трудиться у данного работодателя (как не соответствующего требованиям, предъявляемым к осуществляемой работодателем деятельности, его миссии, личности собственника и т.д.); б) считает недопустимым выполнять работу по данной трудовой функции; в) работа за вознаграждение более не соответствует уровню и (или) потребностям его духовного (религиозного) развития; г) работник сменил вероисповедание (убеждение), в то время как прежнее вероисповедание (убеждение) составляло предмет требования работодателя, являлось деловым качеством работника.

Увольнение по собственному желанию возможно в любое время и без указания каких-либо оснований, однако специфика таких оснований в отношениях с работником, соблюдающим религиозные нормы, может обуславливать невозможность продолжения им работы. Это обстоятельство должно учитываться работодателем в пользу расторжения трудового договора в срок, о котором просит работник.

1.2. В иных случаях по инициативе работника.

Актуальными для работника, соблюдающего религиозные нормы, могут стать такие основания прекращения, как предусмотренный в п. 6 ст. 77 ТК отказ от продолжения им работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК); предусмотренный в п. 7 ст. 77 ТК отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК).

---

<sup>338</sup> Noyes v. Kelly Servs. Inc., 488 F.3d 1163 (9th Cir. 2007) // Casetext. 29.05.2007. URL: <https://casetext.com/case/noyes-v-kelly-services-4> (дата обращения: 2.10.2020).



2. Прекращение трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, может быть инициировано работодателем, главным образом, вследствие виновных действий работника.

Виновные действия работника, соблюдающего религиозные нормы, могут быть не сопряжены с его религиозностью, вероисповеданием, соблюдением им религиозных норм или любыми конфликтами с работодателем на религиозной почве. Такое увольнение не имеет какой-либо специфики.

Напротив, основанием для увольнения могут послужить действия работника, совершенные с целью или как следствие соблюдения им религиозных норм. Виновность работника, а следовательно, законность такого увольнения должна быть обоснована работодателем с учетом определенных особенностей. Работник признается совершившим дисциплинарное правонарушение в том случае, если у работодателя были основания для отказа в установлении индивидуальных условий труда (в виде ограничений, рассмотренных ранее).

В том случае, если таких ограничений у работодателя не было, и он отказывался от обсуждения с работником возможностей установления индивидуальных условий труда, законность такого увольнения может быть подвергнута сомнению. Дело в том, что соблюдение работником религиозных норм в отсутствие договоренности об этом с работодателем может рассматриваться в качестве особого способа защиты работником от косвенной дискриминации в условиях намеренного отказа работодателя от выравнивания его правового положения. Поэтому дальнейшая репрессия работодателя в виде виновного увольнения такого защищающегося работника может рассматриваться в качестве злоупотребления им своей хозяйской властью, в качестве дискриминационного увольнения.

Ранее мы рассматривали ситуации, в которых определенная религиозная потребность наличествует у работодателя. Когда принадлежность работника к определенному вероисповеданию условлена сторонами в качестве делового качества для выполнения данной работы, работодатель вправе требовать выполнения работником тех или иных религиозных предписаний, пусть даже «замаскированных» под перечень должностных обязанностей и технических норм. Возникает вопрос, по какому основанию подлежат прекращению трудовые правоотношения с работником, который сменил веру и (или) прекратил соблюдение религиозных норм, т.е. с формальной точки зрения утратил требуемое деловое качество; подлежат ли трудовые правоотношения прекращению в любом случае или прекращение может зависеть от специфики работодателя.

Нами упоминалась невозможность в процессе переговоров точно удостовериться в принадлежности работника к определенному вероисповеданию, поэтому было предложено проверять наличие этого делового качества косвенными методами проверки знаний и личных

вопросов о работнике. Соответственно, в действующих трудовых правоотношениях присутствие этого делового качества объективируется для работодателя в виде надлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей (с точки зрения их соответствия религиозным нормам) и видимом следовании положениям данного вероисповедания. Но работодатель никогда не сможет быть уверен в том, что внутреннее убеждение работником не утрачено.

Об утрате этого внутреннего убеждения, об отказе от религиозной веры вообще или о переходе в иную веру работник может объявить работодателю сам: стороны могут прекратить трудовые правоотношения по соглашению или по инициативе работника. В случае отказа работника от этих способов дальнейшие действия будут зависеть от того, к какой из рассмотренных ранее разновидностей относится работодатель.

Если работодателем является религиозная организация, то трудовые отношения с работником-«вероотступником» могут быть прекращены по основаниям, заранее предусмотренным в трудовом договоре, например, отход от веры (ст. 347 ТК). Если работодателем является квазирелигиозная организация, то доступным способом прекращения трудовых правоотношений с руководителем организации может стать досрочное расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным в нем (в частности, смена вероисповедания). Для всех остальных работников квазирелигиозной организации, работников светских организаций и работников, занятых у физических лиц, прекращение трудовых правоотношений по причине смены вероисповедания или прекращения соблюдения религиозных норм невозможно, даже в тех случаях, когда стороны оговорили такое основание расторжения в трудовом договоре.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведем итоги исследования, обобщив основные его положения. Поводом к постановке гипотезы о влиянии религиозных норм на трудовые правоотношения послужила вскрывшаяся неопределенность в вопросе о том, вправе ли работодатель противодействовать проявлениям религиозности работника в рабочее время на рабочем месте. Для проверки гипотезы, прежде всего, был изучен массив религиозных норм трех авраамических вероучений (иудаизм, христианство, ислам) и выявлены определенные закономерности в их структуре с точки зрения возможностей регулятивного воздействия на трудовые отношения. В числе этих норм были определены также и те, соблюдая которые работник может испытывать потребность в определенных модификациях условий применения его труда. Чтобы обозначить материальную причину притязаний работника на изменение условий применения труда, в исследовании введен термин соблюдения работником религиозных норм. Было установлено, что термин не равнозначен по объему таким понятиям, как религиозный работник или верующий работник.

В диссертации были проанализированы свобода совести и свобода вероисповедания, а также соответствующие нормы Конституции, и установлено, в частности, отсутствие конкуренции между этими свободами и свободой вероисповедания, наличие в структуре свободы вероисповедания правомочия действовать в соответствии со своими убеждениями. При этом пределы собственных действий лица, реализующего свободу вероисповедания, могут быть обусловлены спецификой массива всех тех правоотношений, субъектом которых он является.

Далее была предпринята попытка дать определения таким важным для исследования понятиям, как дискриминация и дифференциация правового регулирования, и проанализировать возможности системы источников трудового права в решении поставленной проблемы. Работники, соблюдающие религиозные нормы, могут быть дискриминированы по признаку религии и убеждений как прямо, так и косвенно. При этом трудовое законодательство не содержит каких-либо указаний на обязательства работодателя по созданию условий для соблюдения работниками духовных (религиозных) практик. Равно как и отсутствуют нормы, которые бы запрещали работнику согласовывать с работодателем особенности условий труда, позволяющих удовлетворять религиозные потребности. Соблюдение работником религиозных норм не может выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства. Тем не менее, эта лично, и социально значимая характеристика личности работника должна и может защищаться совокупным использованием различных трудовправовых средств, в числе которых индивидуализация правового регулирования трудовых правоотношений; дифференциация локального нормативного и коллективно-договорного

регулирования трудовых правоотношений; рационализация норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введение запрета косвенной дискриминации.

Анализ зарубежного опыта позволил установить две условные концепции защиты работника, соблюдающего религиозные нормы: концепция разумного приспособления условий труда и концепция защиты от дискриминации, в целом перекликающиеся, но обнаруживающие различия в зависимости от типов соотношения религий в государствах.

Изучение статистики и динамики трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, позволило установить существенное влияние специфики деятельности работодателя на создание условий для удовлетворения работником религиозных потребностей.

Религиозные потребности работника, возникающие как следствие соблюдения им религиозных норм, необходимо отграничивать от индивидуальных условий применения труда работника, установление которых позволяет их удовлетворить. Выявлены разновидности религиозных потребностей работника, соблюдающего религиозные нормы, рассмотрены различные условия применения труда (трудовая функция, рабочее время и время отдыха, оплата труда, требования к внешнему виду и иные).

Установлено, что условия трудового договора об индивидуализации условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы, всегда будут являться случайными существенными условиями. При этом право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей подлежит ограничению с целью: обеспечения общественного порядка, безопасности, законности; обеспечения прав и законных интересов третьих лиц; обеспечения прав и законных интересов работодателя. В остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий труда образует состав правонарушения – прямой или косвенной дискриминации работника по признаку вероисповедания или иных убеждений.

## Приложение А. Этика труда в авраамических религиях (религиозные нормы-принципы о труде)

### *Иудаизм*

По мысли еврейских мыслителей, у каждого человека должен быть данный свыше «план жизни», что, в свою очередь, предполагает рационалистический подход человека к бытию в этом мире, что имеет закономерные проявления в вопросах его развития и жизненной активности. Показателен пример особого отношения к *просвещению, образованию, обретению знаний и учености*, отражающего высокий уровень трудовой этики. Оценивая образование как одно из блаженств земного мира, источник ясного мышления и в целом сугубо нравственное занятие, иудаизм рассматривает обогащение знаниями в качестве религиозного долга.<sup>339</sup>

Своеобразное воззрение выработано в вопросе *накопления благ и богатства*, которое само по себе не осуждалось при условии честных источников и достаточных пожертвований.<sup>340</sup> Богословы признают, что иудаизм и Тора как основа вероучения в непропорционально большой степени посвящены вопросам материального существования. Мы не обнаружим в учении аскетизма, отчужденности от мира, потому что Тора предназначена людям, живущим в земном мире, и должна считаться с насущными потребностями. Материальный мир не является неполноценным, материя не примитивнее духа, напротив, это вершина Творения, воплощающая высший замысел.<sup>341</sup>

Наконец, первостепенным инструментом осуществления намеченного жизненного плана каждого человека признается *труд*, труд каждого как фрагмент деятельности всего человечества, как продолжение реализации Божественного замысла. Труд, по мнению раввина, известного переводчика Галмуда Адина Штайнзальца, является основной функцией души, в равной степени с остальными душами ответственной за исправление мира.<sup>342</sup> Обратимся к истокам труда, побуждающим мотивам к труду и оценке значимости его последствий в иудейской религиозной традиции.

---

<sup>339</sup> Цит. по: Лацарус М. Этика иудаизма. Одесса, 1903. С. 40-41 / Лапицкий М. «Нет хлеба - нет Торы»: Трудовая этика иудаизма. С. 138.

<sup>340</sup> Телушкин Иосиф раввин. Еврейская мудрость. Ростов-на-Дону, 2001. С. 30.

<sup>341</sup> Упомянем, что деятельное преобразование мира ставится в качестве цели для всей иудейской общины, и, вероятно, этим особым «духом» следует объяснять ту роль, которую сыграл еврейский народ в становлении капитализма. Адресуем заинтересованного читателя к трудам Вернера Зомбарта «Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного экономического человека» и «Евреи и хозяйственная жизнь», а также критике их Фернаном Броделем в труде «Материальная цивилизация, экономика и капитализм, XV—XVIII вв.» Здесь же приведем вывод профессора Е.Б. Хохлова о том, что именно евреи и протестанты в силу ряда внутренних и внешних причин много сделали для развития капитализма // Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. С. 423.

<sup>342</sup> Эвен-Израэль (Штайнзальц) А. Роза о тринадцати лепестках. М., 2016. С. 90.

Появление земного труда безусловно связывается с первородным грехом: «...за то, что ты послушал голоса жены твоей и ел от дерева, о котором Я заповедовал тебе, сказав: «не ешь от него», проклята земля за тебя; со скорбью будешь питаться от нее во все дни жизни твоей... В поте лица твоего будешь есть хлеб, доколе не возвратишься в землю...» (Книга Бытия, 3:17,19). Ошибочно считать, что труд «настиг» человека вместе с изгнанием из Рая, поскольку заповедь возделывания земли была получена вместе с сотворением первого человека (Книга Бытия, 2:15-16). Поэтому, с одной стороны, итогом грехопадения стало преобразование человеческого труда, прочно связавшее его с необходимостью получения вознаграждения и затрачивания плодов на физическое выживание. Но, с другой стороны, труд стал основным «правилом игры», функцией в земной жизни и способом оставить свой вклад в земном мире.

В Талмуде сказано: «Человек создан для того, чтобы интенсивно трудиться»,<sup>343</sup> т.е. труд появился вместе с человеком как его неотделимое свойство. Восприятие труда, как тяжелого бремени, как проклятия, не получает развития в богословских трудах иудаизма. Напротив, руководствуясь целью воспитания активной личности, богословие сосредотачивает усилия на привитии верующим любви к труду, не только по причине вознаграждения, но и ради самого труда и доставляемой им радости.

Главнейшим побуждающим мотивом к труду становится стремление к участию в активном преобразовании этого мира. «Создав человека, получающего самое большое удовлетворение от собственного труда, Бог даровал ему самую важную из всех способностей – способность стать Его равноправным партнером в создании и развитии мира... Труд – ...сама основа наша и нашего вклада в жизнь» – подводит итог своих размышлений виднейший раввин XX в. Менахем-Мендл Шнеерсон.<sup>344</sup> Отдельно обозначим и желание верующего следовать заповеди Бога о трудолюбии, которое отражает послушание воле того, кто предстает в Ветхом Завете «вечным тружеником, создающим Вселенную».<sup>345</sup>

Что касается оценки значимости труда, то, в первую очередь, это путь к получению Божественного благословения: «И сеял Исаак в земле той и получил в тот год ячменя во сто крат: так благословил его Господь» (Книга Бытия, 26:12). Иудейские воззрения в вопросе успешности трудовой деятельности обнаруживают еще одно сходство с идеями протестантизма. Сравнение хозяйственных установлений протестантизма и католицизма привело социолога М. Оффенбахера (а вслед за ним и цитировавшего его М. Вебера) к выводу о том, что протестант предпочтет скорее хорошо есть, в то время как католик выберет спокойно спать.<sup>346</sup> Поддержим аналогию

<sup>343</sup> Цит. по: К жизни, полной смысла: Учение Ребе Менахема-Мендла Шнеерсона. С. 182.

<sup>344</sup> Там же. С. 160.

<sup>345</sup> Коваль Т.Б. Религия и экономика. Труд, собственность, богатство. М., 2014. С. 87.

<sup>346</sup> Макс Вебер и методология истории (Протестантская этика). Вып. 1-2, 1985. С. 52-54.

историка М.И. Лапицкого, проведенную в этом вопросе между воззрениями протестантизма и иудаизма, рассматривающего экономическую состоятельность и независимость в качестве признака близости к Богу.<sup>347</sup> Кроме того, Ветхий Завет не исключает вознаграждения верующих за их благодеяния, включая труд, еще в этой жизни. В определении будущего годового «довольствия» по итогам прожитого человеком года заключается прикладное значение праздника наступления Нового года. Это означает, что через плодотворность труда как обратную связь с Богом человек имеет возможность убедиться в правильности определенного им для себя жизненного плана, миссии.

Далее, труд оценивается как занятие, приносящее человеку удовлетворение от собственных усилий, а также потенциал для новых свершений.<sup>348</sup> Ощущение удовлетворенности от труда, его результатов, в свою очередь, необходимо для развития заложенных в каждом от рождения возможностей, способностей и дальнейшего раскрытия потенциала. В Талмуде содержится следующее наставление: «Если человек скажет: «Я усиленно трудился и нашел», – верьте ему».<sup>349</sup> Занятие плодотворным, усердным трудом способно воспроизводить в человеке новые силы таким образом, что полная отдача работе позволяет получить больше, чем ожидалось.

Наконец, оценивая значимость труда в иудейской этике, сформулируем его в виде «вечного вопроса»: ради чего человек работает? Ответ на этот вопрос – в строках Торы: «И сотворил Бог человека по образу Своему» (Книга Бытия, 1:27), из которых следует, что Бог наделил человека чем-то, что не свойственно природе и отсутствует в других творениях. При этом не удастся обнаружить в религиозных источниках однозначных указаний на то, в чем именно человек подобен Богу. Предположим, что одним из проявлений этого подобия является способность к созиданию и систематическому труду. А поскольку созидание, творение мира Богом происходит непрерывно, то и для сменяющихся друг друга поколений людей глобальное метафизическое значение труда состоит в «сотрудничестве» с Богом.

<sup>347</sup> Лапицкий М. «Нет хлеба - нет Торы»: Трудовая этика иудаизма. С. 134-135.

<sup>348</sup> Иллюстративна притча, приведенная раввином Шнеерсоном, о том, как богатый человек пожелал нанять крестьянина для праздного хождения с корзиной по дому, как если бы это было поле, а крестьянин собирал на нем овощи: хозяйина привлекала элегантность движений крестьянина. Через несколько дней, получив отказ крестьянина далее выполнять эту «работу» взамен на щедрую плату, хозяин недоумевал о его причинах. Приведем слова крестьянина в ответ на недоумение: «Я не могу заниматься тем, что не приносит результата. Мне было бы более приятно выполнять тяжелую полезную работу и получать меньше денег, чем эту, которая хорошо оплачивается, но не дает плодов.» Выполнявшиеся в притче действия крестьянина подходят под формальное определение того, что мы условились обозначить в качестве труда, однако в этике иудаизма трудом является не всякая деятельность, которая осуществляется за денежное вознаграждение: в сознании иудея может быть оправдано и способно принести удовлетворение только такое затрачивание усилий, которое выражает человека, позволяет ему самореализоваться // К жизни, полной смысла: Учение Ребе Менахема-Мендла Шнеерсона. С. 162.

<sup>349</sup> Там же. С. 161.

В заключение отметим, что изначальным замыслом Творца является созидательная деятельность, труд человека. Первородный грех стал поворотным моментом лишь в определении потребности человека отныне зарабатывать трудом средства к существованию, но не повлиял на ценность труда как особого творческого божественного дара человеческому роду. Труд успешный и плодотворный в иудаизме является свидетельством благословения свыше и поощрением в земной жизни за прилагаемые усилия. Кроме того, труд в понимании иудеев – самовоспроизводящийся ресурс, позволяющий человеку реализовать потенциал, заложенный от рождения в каждого человека-творца.

### *Христианство*

Составить представление о единой и всеобщей христианской этике труда практически невозможно: более детальное уяснение сути вероучения предполагает движение по траекториям по меньшей мере трех конфессий христианства – православия, католицизма и протестантизма. В этой связи остановимся на выделении общих мест в воззрениях христианства на труд, а также рассмотрим подробнее православную интерпретацию.

В числе общих для всех христианских конфессий характеристик отношения к труду выделим следующие. Во-первых, «христианство принесло с собой радикальный переворот в отношении к труду... На почве христианства было этически преодолено презрение к труду».<sup>350</sup> В аристократическом презрении к труду (преимущественно, физическому) обвиняет дохристианскую античную цивилизацию историк-медиевист А.Я. Гуревич: «Труд для древних был не-досугом, своего рода отклонением от нормального образа жизни. Христианство... радикально разорвало с этими установками античности. ...в труде стали видеть нормальное состояние человека».<sup>351</sup>

Следует согласиться с двумя справедливыми замечаниями профессора Е.Б. Хохлова: 1) практические меры, призванные юридически обязать всех граждан трудиться, принимались и в предыдущие древние эпохи; 2) не все виды труда в эпоху античности рассматривались как унижительные. С появлением христианства значимым стал всякий труд, а обязанность труда вместо юридической обязанности стала долгом христианина, христианской заповедью.<sup>352</sup>

В труде проявляется «богоподобная» сущность человека; содержащееся в первой главе Бытия описание творения – это в некотором смысле первое «Евангелие труда», показывающее достоинство труда. Человек должен уподобляться Создателю в труде и в отдыхе, так как Бог

<sup>350</sup> Бердяев Н.А. О назначении человека. М., 1993. С. 188. См. также: Фиолетов Н.Н. Очерки христианской апологетики. Клин, 2000. С. 197-199.

<sup>351</sup> Гуревич А.Я. Категории средневековой культуры. М., 1984. С. 256.

<sup>352</sup> Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. С. 227.



пожелал представить Свою творческую деятельность в виде Труда и Отдыха. Кроме того, достоинство труда необходимо искать не в объективном (технике и технологии), а в субъективном аспекте: Новый Завет гласит, что Христос посвятил значительную часть жизни на земле труду плотника.<sup>353</sup>

Во-вторых, всеобщим христианским общественным идеалом является жертвенная любовь Христа, а значит, и глобальной целью экономической составляющей жизни должно стать хозяйство, основанное на любви.<sup>354</sup> Как и в иудаизме, человек является сотворцом мира в том смысле, что он призван раскрывать Божественный замысел как часть целого, вносящая вклад в общее дело. Однако существенное отличие от иудаизма заключается в том, что христианин вне зависимости от вида его активности изначально созидает нечто общее, в то время как иудей следует своему личному жизненному плану, уже тем самым делая вклад в общее.

В практическом плане такая установка христианства формировала определенное отношение к вопросам благотворительности и пожертвований. В общих для иудаизма и христианства книгах Ветхого Завета призыв Господа к людям делиться своим достатком звучит как самостоятельное требование, не зависящее от приложения человеком труда для его получения: «Отвержай руку твою брату твоему, бедному твоему и нищему твоему на земле твоей» (Книга Второзаконие, 15:11); «Благотворящий бедному дает взаймы Господу...» (Притчи Соломоновы, 19:17); «Кто презирает ближнего своего, тот грешит; а кто милосерд к бедным, тот блажен» (Притчи Соломоновы, 14:21). В книгах Нового Завета выделение части заработка на благотворительность становится обязанностью именно трудящихся, формулируется в качестве цели, прочно увязанной с трудом: «...трудясь, надобно поддерживать слабых и памятовать слова Господа...: «блаженнее давать, нежели принимать»; «Трудись, делая своими руками полезное, чтоб было из чего уделять нуждающемуся».<sup>355</sup>

В-третьих, следование жертвенному идеалу Христа и осознание человеком своей «дарованности» этому миру для участия во всеобщей миссии призвано настроить его определенным образом на расстановку приоритетов в повседневной деятельности: земными делами и устроением мирской жизни, в том числе и трудом, человек занимается вынужденно, однако истинным призванием для него является духовная жизнь и молитва. Но эта дихотомия не является противоестественным, чужеродным для человека состоянием, поскольку, согласно приводимому историком А.Я. Гуревичем высказыванию раннехристианского мыслителя

<sup>353</sup> Голубев К. Вопросы развития общественно-экономических отношений в социально-философских энциклопедиях с конца XIX века и до наших дней // Христианское чтение. 2010. № 1. С. 176, 186-187.

<sup>354</sup> Разин А.С. Социально-философский анализ этноконфессиональных основ хозяйственной деятельности: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Волгоград, 2005. С. 18.

<sup>355</sup> Библия. Книги Священного писания Ветхого и Нового завета. Канонические. С. 237.

Оригена, «Бог создал человека существом, нуждающимся в труде с целью дать ему возможность всюду упражнять свои познавательные силы».<sup>356</sup>

Наконец, общехристианским является представление о первородном грехе как причине обреченности человека на тяжелый труд и добывание средств к существованию. Именно в христианстве в большей степени этому событию придается большое значение, в том числе системообразующее в хозяйстве и закладывающее основы отношений между людьми. Приведем интерпретацию профессора С.В. Лукина: «Следствием грехопадения первых людей стал, помимо прочего, разрыв между желаемым и имеющимся количеством благ. Пищу, одежду и все необходимое для жизни люди были вынуждены добывать трудом, тратить на это время своей жизни, которое стало конечным. Тем самым возникла экономика ограниченных благ, что стало основой обмена ими путем купли-продажи. Экономический обмен, основанный на разделении труда, стал вынужденным *служением друг другу людей*, находящихся в греховном состоянии» (курсив мой – Ф.Н.)<sup>357</sup>

Интерпретации феномена труда в христианских конфессиях порой являются столь существенными, что сближают их с воззрениями других религий. Здесь же мы остановимся на рассмотрении этики труда в православии как традиционном российском вероучении.

Свои оговорки обнаруживаются и здесь. Во-первых, православие исторично в своих суждениях о хозяйстве и формах собственности,<sup>358</sup> а значит, и о назначении и сущности труда в этом хозяйстве. Во-вторых, российское православие испытало разрыв религиозных традиций в советский период: постсоветское общество – общество с глубокими провалами коллективной памяти.<sup>359</sup> В этой связи вначале приводятся интерпретации православного отношения к труду, принадлежащие религиозным философам рубежа XIX-XX вв. (Н.А. Бердяева, С.Н. Булгакова), а затем оценивается современная парадигма из Основ социальной концепции Русской Православной Церкви.

Своеобразие православной трудовой этики в понимании С.Н. Булгакова является следствием особенностей, присущих трактовке хозяйства в целом, понимаемого им в *религиозном онтологическом плане* как надмировое образование, входящее в генеральный план созидания мира, в противоположность механистически-утилитарному пониманию хозяйства, ориентированного на материальное потребление и сугубо экономические результаты.<sup>360</sup>

<sup>356</sup> Гуревич А.Я. Категории средневековой культуры. С. 289.

<sup>357</sup> Лукин С.В. Христианский взгляд на ценность материальных благ // Христианское чтение. 2015. №1. С. 9.

<sup>358</sup> Булгаков С.Н. Православие. Очерки учения православной Церкви. М.: Издательство Олега Абышко, 2011. С. 121.

<sup>359</sup> Русселе К., Агаджанян А. Религиозные практики в современной России. М., 2006. С. 8.

<sup>360</sup> В отличие, например, от протестантской трактовки хозяйства как следствия особой этической программы, состоящей в «логике добрых дел»: чем больше их совершит человек, чем более он успешен, тем вероятнее искупление его собственных грехов и грехов всего человечества // Элоян М.Р. С.Н. Булгаков: православие и капитализм (философия хозяйства). Ростов н/Д, 2004. С. 312-314.

Признаком хозяйства является «*трудовое* воспроизведение или завоевание жизненных благ, материальных или духовных, в противоположность *даровому* их получению» (курсив мой – Ф.Н.) Хозяйственным трудом как напряженной активностью человеческой жизни во исполнение Божьего слова производится не только материальная пища, но и духовная, а также создается культура.<sup>361</sup>

При полном отрицании исчерпывающей определенности труда самим С.Н. Булгаковым («труд в своей внутренней, волевой основе, как чувство усилия, направленного вовне, не поддается никакому определению») в его рассуждениях можно найти ключевые точки опоры, позволяющие составить представление об идеале труда. Во-первых, это активный выход человека из себя, раскрывающий для него полноту жизни, иными словами, именно труд позволяет человеку обозначить себя для этого мира.<sup>362</sup> Во-вторых, природа без приложения к ней труда человеком не может выявить всех своих естественных сил, «выйти из полудремотного существования» (человек не создает жизнь, а воссоздает ее как сын Божий). Далее философом отмечается изменение характера труда после грехопадения человека: в раю в условиях «неповрежденных отношений» к миру человек, не ведающий голода, трудится бескорыстно, любовно, бесконечно познавая и раскрывая Божественный замысел; после грехопадения «тяжелый покров хозяйственной нужды ложится на хозяйственную деятельность», целью труда становится борьба за жизнь. Труд при этом не является проклятием, это выражение высокого предназначения человека, в этой его способности главным образом «отпечатлевается творчество и свобода».<sup>363</sup>

Н.А. Бердяев, напротив, на первый взгляд, склонен рассматривать труд как проклятие, мучительное, сопровождаемое болью и призванное создавать не райское, а греховное хозяйство: «все дается греховному человеку с трудом и с усилием, не только необходимое для поддержания жизни хозяйство, но и Царство Божье». Тем не менее Н.А. Бердяев обнаруживает солидарность с рассуждениями своего современника, отмечая, во-первых, глубокую связанность труда с истоками жизни, его священность и религиозную обоснованность, а во-вторых, смысл, лежащий за пределами создаваемой трудом социальной обыденности (хозяйства). Дело в том, что труд может переживаться человеком не только как искупление греха, но и как личное призвание в мире. Каждому человеку даровано претворять труд в творчество: «... в труде чувствуется...

---

К сходным выводам приходит в своем труде профессор Е.Б. Хохлов, обобщая понимание труда в эпоху европейского Средневековья: «Своей ценностью труд как таковой обнаруживает едва ли не исключительно в качестве этической категории... отныне труд стал элементом сущности проклятого человека; он настолько человек, насколько трудится... только посредством личного труда он сможет реализовать потенциал, который был заложен в него Богом при рождении» // Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. С. 405.

<sup>361</sup> Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М., 2008. С. 65-66.

<sup>362</sup> Там же. С. 67.

<sup>363</sup> Там же. С. 164-165, 236-239, 268-272.

творческое призвание человека. Труд представляет собой благословение, священное и связанное с основами жизни, он есть самая несомненная из реальностей».<sup>364</sup>

Как видно, труд в религиозных размышлениях дореволюционных российских философов понимался как принципиально иная, новая сила природы, мирообразующий фактор, который в то же самое время помогал раскрыть человеку божественный творческий дар. Сложно согласиться с точкой зрения о том, «спасение души в православии было связано не с земными трудами, а с тем, чтобы внутренне разорвать привязанность ко всему земному и налегке готовиться к вступлению в Царствие Божие».<sup>365</sup> Ведь труд (будь он земной или райский) объективирует человека для этого мира, а значит, человек ровно настолько является человеком, насколько проявляет себя в труде. Что же касается оспариваемого нами суждения, то оно касается материальных результатов труда, необходимость добывания которых, действительно, явилась побочным пагубным следствием грехопадения, но творческая суть труда свободной личности в православии изначально не направлена на эти овеществленные следствия, безразлична к ним.

Что касается современного православного восприятия роли труда в жизни человека, то в Основах социальной концепции РПЦ как главном документе социального учения труд признается органичным элементом человеческой жизни; свидетельствуется ослабление творческой составляющей труда падшего человека и косвенно предлагаются пути избавления человека от последствий греховного состояния.

Во-первых, праведный труд не должен служить сугубо личным интересам человека: «С христианской точки зрения труд сам по себе не является безусловной ценностью. Он становится благословенным, когда являет собой соработничество Господу и способствует исполнению Его замысла о мире и человеке. Однако труд не богоугоден, если он направлен на служение эгоистическим интересам личности или человеческих сообществ, а также на удовлетворение греховных потребностей духа и плоти».<sup>366</sup>

Во-вторых, совершенствование орудий и методов труда и следующее за ним улучшение материальных условий жизни не должно удалять людей от Творца. В-третьих, к труду должны побуждать две нравственные установки: трудиться, чтобы питаться самому, никого не отягощая, и трудиться, чтобы подавать нуждающемуся. Наконец, в Основах поощряется и благословляется любой труд, направленный на благо людей, но не на греховное разложение общества.

---

<sup>364</sup> Бердяев Н.А. О назначении человека. С. 186-190.

<sup>365</sup> Коваль Т.Б. Религия и экономика. Труд, собственность, богатство. С. 114.

<sup>366</sup> Основы социальной концепции Русской Православной Церкви // Русская Православная Церковь, отдел внешних церковных связей. 1997-2017. URL: <https://mospat.ru/ru/documents/social-concepts/vi/> (дата обращения: 17.01.2021).

*Ислам*

Имеющиеся конфессиональные различия в исламе (между суннизмом и шиизмом) в контексте этики труда позволяют анализировать его вероучение в целом, без специальных оговорок в отношении конфессии (поскольку расхождения между двумя течениями ислама касаются особенностей правоприменения, характера праздников, религиозного культа).<sup>367</sup>

Вероучение ислама и образ жизни верующего мусульманина всецело основаны на поклонении (51:56).<sup>368</sup> Понятие поклонения раскрывается через хадис о пяти столпах ислама – предписанных религиозных обязанностях: 1) свидетельство единобожия, 2) совершение пятикратной молитвы, 3) выплата закята (налога в пользу нуждающихся), 4) совершение паломничества в Мекку, 5) соблюдение поста в месяц Рамадан.<sup>369</sup> Эти действия не исчерпывают перечень форм поклонения, оставляя другие виды активности для возможности проявления веры, однако при соблюдении приоритетности их выполнения, например: «Когда возглашено на молитву в день собрания, то устремляйтесь к поминанию Аллаха и оставьте торговлю» (62:9).<sup>370</sup>

Как видно, труд не относится к числу столпов ислама, что не означает лишения его самостоятельной религиозной ценности. В мусульманских священных текстах нет даже косвенных указаний на появление земного труда и тезиса о неизбежности труда как наказания за грех Адама. Само деяние Адама не мыслится в качестве первородного греха: «Когда-то Мы обязали Адама [чтобы ни он, ни его супруга не приближались к запретному дереву и не ели его плоды], но он забыл, однако его проступок не был преднамеренным» (20:115);<sup>371</sup> кроме того, идея первородного греха, за который должны отвечать те, кто его не совершал, как указывается авторами, противоречит божественной справедливости.<sup>372</sup> Если труд в исламе не является обязательным для каждого человека способом искупления первородного греха, необходимо уяснить, что в таком случае побуждает мусульманина трудиться.

<sup>367</sup> Токарев С.А. Религия в истории народов мира. М., 1964. С. 434.

<sup>368</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. С. 451.

<sup>369</sup> Журавский А.В. Ислам. М., 2004. С. 75.

<sup>370</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. С. 482. В то же самое время человек не может оправдывать необходимостью совершения обязательных поклонений отказ от своих повседневных дел и обязанностей. На недопустимость отказа от труда имеется прямое указание в Сунне. Сподвижником Пророка Мухаммада Абдаллахом ибн Умаром передается случай, когда мимо группы мусульман проходил энергичный мужчина, не принимавший участия в молитве. В группе посетовали на то, что такой сильный человек не находится на пути Аллаха. Ответ пророка был следующим: «Если он трудится, чтобы прокормить престарелых родителей, он на пути Аллаха, и, если он трудится, чтобы прокормить малолетних детей, он на пути Аллаха, и, если он трудится, чтобы обеспечить себя, он на пути Аллаха». Цит. по: Кулиев Э.Р. Аллах любит сильных и трудолюбивых // Электронный минбар. 23.05.2015. URL: <https://eminbar.com/success-secrets/allah-lyubit-silnyh-i-trudolyubivyh> (дата обращения: 12.04.2021).

<sup>371</sup> Аляутдинов Ш. Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. В 4 т. Т. 3. М., 2011. С. 144.

<sup>372</sup> Варденбург Ж. Мировые религии с точки зрения ислама // Христиане и мусульмане: проблемы диалога. Хрестоматия. М., 2000. С. 325-330. Как отмечает автор, справедливость ислама состоит в том, что, рождаясь безгрешным, человек по истечении срока пребывания в земном мире, должен будет ответить только за свои грехи, но не за чужие: «Спасение человека не в руках некоего Спасителя, уверовав в которого человек освобождается от греха, а в его собственных руках».

Ислам ориентирует своих последователей на деятельное отношение к жизни; практическая нацеленность этой религии прочно ассоциирует веру человека с его делами: «Он сотворил смерть и жизнь для того, чтобы испытать вас, кто будет лучшим в делах (в работе, труде; занятиях, поступках)» (67:2);<sup>373</sup> «Народ мой, занимайтесь своими делами, а я, воистину, займусь своим» (39:39).<sup>374</sup> Деяния человека в шариате разделяются на дозволенные и запретные; дозволенные, в свою очередь, относятся либо к обязательным (самые главные из них – пять столпов ислама), либо к рекомендуемым. К обязательным деяниям мусульманские ученые-богословы относят и *труд*, который приравнивают по значимости к богослужению: «Каждая капля пота, пролитая им во время труда... будет поставлена на весы в день Суда рядом с его молитвой и закятom».<sup>375</sup>

Направляя людей на пути активной деятельности, вероучение ислама не упускает из виду насущные материальные потребности и физическую природу человека, что в большой степени сближает его с установками иудаизма.<sup>376</sup> При этом удовлетворенность и мирское благополучие людей связывается с их собственными усилиями и устремлениями: «Человеку – то, что он совершал (лишь то, над чем работал)» (53:39);<sup>377</sup> «Всевышний не изменит положения людей, пока они не изменят самих себя» (13:11).<sup>378</sup> Приоритетными же путями обретения материальных благ и имущества признаются личный труд и коммерческая деятельность.<sup>379</sup>

В то же время идее всемогущества и щедрости Всевышнего в исламе противоречит «обожествление» и сакрализация труда, рассмотрение его в качестве исключительного средства обретения благосостояния, поскольку человеку должно быть присуще упование на несчетные милости Аллаха, которых они могут удостоиться, не прибегая к труду.<sup>380</sup> Оказание человеку такой милости и наделение его достатком налагает на него обязанности привлекать к труду и покровительствовать другим людям: «Мы [Творец] разделили между ними достаток (средства к жизни, пропитание) в земной обители и подняли одних из них над другими в степенях, дабы одни брали на работу других (одни нанимали других; одни пользовались услугами других)» (43:32).

<sup>373</sup> Аляутдинов Ш. Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. В 4 т. Т. 4. М., 2013. С. 800.

<sup>374</sup> Там же. С. 143.

<sup>375</sup> Аль-Газали Мухаммад. Права человека в исламе. М., 2006. С. 105-107.

<sup>376</sup> Цит. по: Кулиев Э.Р. Аллах любит сильных и трудолюбивых // Электронный минбар. 23.05.2015. URL: <https://e-minbar.com/success-secrets/allah-lyubit-silnyh-i-trudolyubivyh> (дата обращения: 12.04.2021).

<sup>377</sup> Аляутдинов Ш. Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. Т. 4. С. 560-561. Заметим, что в этом аяте Корана современная исламская мысль видит прямое закрепление права человека на труд. См.: Сюкияйнен Л.Р. Ислам и права человека в диалоге культур и религий. М., 2014. С. 37. В подтверждение приводится высказывание Пророка Мухаммада: «Человек никогда не вкушал лучшей пищи, нежели та, что является плодом труда рук его».

<sup>378</sup> Аляутдинов Ш. Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. В 4 т. Т. 2. М., 2010. С. 428.

<sup>379</sup> Сюкияйнен Л.Р. Мусульманское право собственности: юридическое осмысление религиозных постулатов // Отечественные записки. 2004. № 6. С. 59-61.

<sup>380</sup> Гюлен Ф. Трудовые отношения и капитал в исламе // Хизмет сегодня. Новости общественного движения. 18.03.2016. URL: <http://www.hizmet.today/trudovye-otnosheniya-i-kapital-v-islame/> (дата обращения: 4.04.2021).

Важно отметить значение труда как средства, которое приближает и делает возможными некоторые обязательные виды поклонения: например, паломничество в Мекку и выплата обязательной милостыни-закята становятся недоступными человеку, не имеющему достатка. Существенными особенностями отличается отношение ислама в целом к достатку; в хадисе Пророк Мухаммад сказал: «Если Господь дал тебе материальный достаток, то *пусть это будет заметно [другим]*. Господь не любит, когда человек приbedняется перед другими» (курсив мой – Ф.Н.).<sup>381</sup>

В исламе высоко оценивается духовная составляющая труда, которая способствует укреплению веры человека. Несмотря на то, что труд в исламе не мыслится в качестве тяжкого бремени или отголоска первородного греха, человеку за проявленное в труде усердие могут быть прощены многие его грехи. Кроме того, труд – это способ метафизического приближения к Творцу и его величию: «Трудитесь, и увидит ваши деяния Аллах, Его Посланник и верующие» (9:105); «Пусть же трудятся трудящиеся [работающие, вкладывающие свое время, силы, знания, энергию] ради подобного этому [результату, открывающему просторы и перспективы, великолепие и блаженство]» (37:61).<sup>382</sup>

В качестве обобщения охарактеризуем труд в исламе как непрерывную часть деятельностной парадигмы жизни, по обязательности и важности сопоставимую с богослужением. В земном физическом пребывании труд является основным средством удовлетворения материальных потребностей и выполнения обязанностей, а также гарантией реализации некоторых обязательных видов поклонения, требующих денежных затрат. В духовном плане добросовестный труд приближает мусульманина к милостям Творца в земной жизни и может стать причиной прощения грехов и обретения рая в вечной жизни.

Вероучения рассмотренных религий признают материальность земной жизни человека, а потому самое первое, что выдвигается на первый план в их отношении к труду, – это его ценность в качестве средства обеспечения земных потребностей человека. Во всех религиях ощутимо звучит и социально-обеспечительный аспект труда: на трудоспособных лежит обязанность содержать тех, кто вверен им по крови или родству, а также выделять средства тем, кто не способен трудиться, или временно нуждается в помощи. Наконец, в рассмотренных этических концепциях сакральное значение придается труду как способу приближения человека к Богу, приближения созидательными усилиями человека наступления божественной справедливости в

<sup>381</sup> Аляутдинов Ш.П. Мусульманские заповеди // Достоверно об Исламе. 1999-2017. URL: <https://umma.ru/musulmanskie-zapovedi/> (дата обращения: 08.04.2021).

<sup>382</sup> Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. С. 165.

Попутно отметим, что сопоставимым с трудом способом приближения к Творцу является получение знаний, ценность которых в исламе чрезвычайно высока. Пророк Мухаммад говорил: «Ученые – это наследники пророков». Цит. по: Аляутдинов Ш.П. Мудрость и Ислам // Достоверно об Исламе. 1999-2017. URL: <https://umma.ru/mudrost-i-islam/> (дата обращения: 12.04.2021).

этом мире, как средства к прощению первородного греха человечества или избавления от собственных грехов, и, наконец, как способа заслужить вечную жизнь в раю или наделение человека благами еще в этой жизни. Труд предстает как жизненная потребность, следование которой вследствие ее важности ставит труд на уровень поклонения и служения Богу.



## Приложение Б. Динамика российской государственной нормативной политики в отношении религиозных свобод до 1917 года

Упоминания об определенной политике публичной власти в отношении вероисповедных прав людей, которую можно обозначить как политику веротерпимости, обнаруживаются еще в период Киевской Руси. Н.М. Карамзин пишет о гостеприимстве «россиян, которые дозволяли христианам латинской церкви свободно и торжественно отправлять свое богослужение», строить свои храмы.<sup>383</sup> Возможность строительства храмов и отправления богослужений являлась важной частью торговых договоренностей с иностранцами, прибывавшими в гостиные дворы Новгорода (например, при них были построены церкви св. Олафа, св. Петра).<sup>384</sup> Время Алексея Михайловича отмечается как период большой веротерпимости публичной власти к многочисленным состоявшим на службе при царе военным специалистам и иностранцам других профессий.<sup>385</sup>

В Манифесте «О вызове иностранцев в Россию, с обещанием им свободы вероисповедания», изданном Петром I, получил формальное закрепление принцип веротерпимости в отношении католиков и протестантов: «И понеже здесь в столице нашей уже введено свободное отправление богослужения всех других, хотя и с нашей Церковью несогласных христианских сект. ...приневоливать не желаем и охотно предоставляем каждому христианину на его ответственность пещись о блаженстве души своей».<sup>386</sup>

Однако здесь следует сделать, по меньшей мере, два замечания. Во-первых, как отмечает дореволюционный юрист и богослов А.В. Попов, Манифест лишь возвел существовавшие фактические отношения (формирувавшиеся под влиянием экономических интересов) в отношения правовые.<sup>387</sup> Во-вторых, отмечая признание государством веротерпимости, справедливо было бы говорить об общей позиции государства, занимаемой в вероисповедной политике. Ее характерное проявление обнаруживается еще в Соборном уложении 1649 г. В ст. 70 гл. 20 «Суд о холопех» было предусмотрено правило о том, что некрещеные иноземцы могут нанимать для выполнения домашних работ только иноземцев разных вер; *нанимать русских*

<sup>383</sup> Карамзин Н.М. История государства российского. Тт. II-III. М., 1991. С. 468.

<sup>384</sup> Рыбина Е.А. Торговля средневекового Новгорода в исторической литературе // Новгородский исторический сборник. Выпуск 1 (11). Л., 1982. С. 181.

<sup>385</sup> Путешествие в Московию барона Августина Майерберга. М., 1874. С. 177.

<sup>386</sup> Манифест от 16 апреля 1702 г. «О вызове иностранцев в Россию, с обещанием им свободы вероисповедания» // Полное собрание законов Российской Империи. Т. IV. № 1910.

<sup>387</sup> Попов А.В. Суд и наказание за преступления против религии и нравственности по русскому праву. Казань, 1904. С. 117.

православных людей «по крепостям и добровольно» запрещено.<sup>388</sup> Далее в статье разъясняются причины вводимого запрета: «...у иноверных некрещеных иноземцев служат православные христиане, и тем православным христианам от иноверцев чинится теснота и осквернение, и многие без покаяния, без отцов духовных помирают, и в великой пост и в иные посты мясо и всякий скором едят неволею»,<sup>389</sup> а также устанавливается ответственность за нарушение запрета нанимающимися из числа православных: «А будет которые русские люди учнут у некрещеных иноземцев во дворах служить по крепостям, или добровольно, и тех сыскивая, чинить им жестокое наказанье...»<sup>390</sup>

Из приведенных отрывков следует несколько важных выводов: 1) наряду с терпимостью к иноверцам, государство проявляло особую заботу о сохранении государствообразующей роли православия, а потому соблюдение православными подданными религиозных предписаний не могло являться исключительно личным делом верующего; 2) порядок, установленный у иноверного работодателя, может создавать препятствия для исповедования работником собственной религии и, как следствие, стать причиной перехода в иную веру; 3) труд и вероисповедание обнаруживают органическую взаимосвязь и влияние.

При преемниках Петра I начала веротерпимости не получили дальнейшего развития, напротив, издавались постановления, например, запрещающие евреям как «врагам Христовым» жить и селиться в России, а также ограничивающие свободу совершения богослужений армян, католическую и лютеранскую пропаганду.<sup>391</sup> В дальнейшем целенаправленно избранная Екатериной II политика религиозной терпимости («нет лучшего средства обратить заблудших в

<sup>388</sup> Соборное уложение 1649 года // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 1. 1649-1675. СПб., 1830. С. 128.

Запрет нанимать православных христиан в услужение к евреям и мусульманам в целом сохранялся до середины XIX в. В пореформенной России на предприятиях, например, мусульман (заводы, фабрики, нефтяные промыслы и др.) начинают появляться в качестве рабочих и служащих христиане – русские и иностранные подданные // Арапов Д.Ю. Ислам в Российской империи: законодательные акты, описания, статистика. М., 2001. С. 79.

<sup>389</sup> «При найме для домашнего услужения характер нанимателя, его образ жизни, его привычки оказывают резкое влияние на положение наемника» // Мейер Д. И. Русское гражданское право. В 2 ч. Ч. 2. / По 8-му изд., 1902. М., 2003. С. 503.

<sup>390</sup> Соборное уложение 1649 года // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 1. 1649-1675. СПб., 1830. С. 129.

<sup>391</sup> Например, указы императриц Екатерины I, Елизаветы Петровны о высылке всех евреев из Российской Империи, о запрете въезда евреев, за исключением принявших христианство. Указ Именной, состоявшийся в Верховном Тайном Совете 26 апреля 1727 года. О высылке Жидов из России и наблюдении, дабы они не вывозили с собою золотых и серебряных Российских денег // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 7. 1723-1727. СПб., 1830. С. 728; Указ Именной 2 декабря 1742 года. О высылке как из Великороссийских, так и из Малороссийских городов, сел и деревень, всех жидов, какого бы кто звания и достоинства ни был, со всем их имением за границу и о невпускании оных на будущее время в Россию, кроме желающих принять Христианскую веру Греческого вероисповедания // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 11. 1740-1743. СПб., 1830. С. 727-728.

«...пункты были утверждены Верховным тайным советом..., чтоб из Польши и Литвы не допускали выезжать в Россию римских ксендзов... В ноябре 1728 года препозитами лютеранских церквей объявлен был синодский указ, чтоб пасторы не дерзали русских православных христиан учить своим догматам и привлекать в лютеранскую или другие веры» // Соловьев С.М. История России с древнейших времен. В 29 т. Т. 19. М., 2016. С. 240-241.

истинное лоно церкви, как терпеть эти чуждые религии») выразилась в даровании свободы богослужения всем иноверцам, хотя пропаганда любой веры, кроме православной, по-прежнему находилась под запретом.<sup>392</sup>

Борьба за свободу вероисповедания в последующее столетие, как отмечается, велась под лозунгами нравственного возрождения христианства и была направлена на ослабление союза церкви и государства, а передовые мыслители обращали основное внимание на правовые вопросы защиты мировоззренческой свободы.<sup>393</sup> В отсутствие значимых изменений в государственной вероисповедной политике к рубежу XIX-XX вв. в Российской Империи сложилось и утвердилось отношение к вере, характеризующееся как «*охранение веротерпимости*». В Своде Законов Российской Империи использовалось понятие *свободы веры*, в то время как формулировки «*свобода совести*» или «*религиозная свобода*» употреблялись в научных трудах, хотя в статье о запрете прозелитизма со стороны иностранных христиан и иноверцев говорится о том, что они обязаны не прикасаться к *убеждению совести* не принадлежащих к их религии».<sup>394</sup>

Начала этого отношения были заложены в гл. 7 «Основных законов Российской империи» Свода законов 1832 г., перейдя затем в утвержденные 23 апреля 1906 г. «Основные государственные законы»:

«62. Первенствующая и господствующая в Российской империи вера есть Христианская Православная Кафолическая Восточного исповедания. ...

66. Все не принадлежащие к господствующей Церкви подданные Российского Государства, природные и в подданство принятые, также иностранцы, состоящие в Российской службе, или временно в России пребывающие, пользуются каждый повсеместно свободным отправлением их веры и богослужения по обрядам оной.

67. Свобода веры присвоается не токмо Христианам иностранных вероисповеданий, но и Евреям, Магометанам и язычникам...»<sup>395</sup>

Особенные вопросы деятельности общин иностранных исповеданий христианских и иноверных, а также взаимодействия и контроля над ними Министерством внутренних дел подробно регламентировались в Уставе Духовных Дел Иностранных исповеданий. Документ примечателен тем, что только господствующей Православной Церкви было предоставлено *право убеждать* последователей иных Христианских исповеданий и иноверцев к принятию ее учения о вере. Кроме того, что всем иностранным общинам разрешалось совершать общественные

<sup>392</sup> Белогриц-Котляревский Л. С. Преступления против религии в важнейших государствах Запада. Ярославль, 1886. С. 248-249.

<sup>393</sup> Мамедзаде А.А. Свобода совести. Истоки, становление, правовая охрана. С. 253-256.

<sup>394</sup> Свод Законов Российской Империи. В 5 кн. Книга третья. Т. XI, ч. I / Под ред. И.Д. Мордухай-Болтовского. С.-Петербург, 1912. С. 1-2.

<sup>395</sup> Свод Законов Российской Империи. В 5 кн. Книга первая. Т. I-III. С.-Петербург, 1912. С. 5-6.

богослужения, таинства и обряды, обращает на себя внимание тот факт, что деятельность разных общин регулировалась в самостоятельных разделах, с разной степенью подробности и пределами вмешательства государства во внутренние установления общин.<sup>396</sup> Установленная государством система охраны веротерпимости определенно имела свои границы и допускала исключения в той степени, в которой это обеспечивало интересы православия и государства.<sup>397</sup>

Стоит добавить, что и свобода веры понималась в Своде законов своеобразно, о чем свидетельствуют, например, положения Устава о предупреждении и пресечении преступлений (раздел I Устава содержит главы, посвященные предупреждению и пресечению преступлений против веры: нарушения порядка богослужения в православных церквях; уклонение от исполнения правил православной церкви; суеверия; отступление от православной веры; расколы и ереси между православными; нарушение правил веротерпимости; кощунство и ограбление могил) и Уложения о наказаниях уголовных и исправительных предусматривало определенные наказания за преступления.<sup>398</sup> Так, Уставом *запрещалось отступление от православия и принятие любой иной веры для всех рожденных в православной вере и обратившихся к ней из других вер*; вплоть до возвращения в православие отступившим лицам запрещалось проживать в собственных имениях, населенных православными; принимались меры по сохранению в православной вере малолетних детей отступившего.

В Уголовном уложении 1903 года наказуемость за вышеуказанные правонарушения была понижена. Статьи о наказании за отступление от православной веры в другое вероисповедание и за перемену вероисповедания в целом в Уголовном уложении 1903 года были опущены; был сокращен объем статей о преступлениях против веры (26 вместо 65).<sup>399</sup>

Одной из мер по предотвращению отступления от православия являлся запрет личного найма к лицам другого вероисповедания, что снова демонстрирует взаимное влияние труда (а точнее, обстановки, в которой он осуществляется) и вероисповедания трудящегося. В гл. I «О личном найме» Свода Законов Гражданских (Т. X ч. 1 Свода Законов) до 1887 года существовала ст. 2209, запрещавшая евреям «держат у себя христиан для постоянных домашних услуг»; при этом позволялось нанимать их для кратковременных работ, а также для пособия в хлебопашестве, садоводстве и огородных работах на землях, принадлежащих евреям, для работ на фабриках и

<sup>396</sup> Свод Законов Российской Империи. В 5 кн. Книга третья. Том XI, ч. I. С-Петербург, 1912. С. 1-2.

<sup>397</sup> «Православие здесь не нападает, а себя защищает в тяжелой для него борьбе» // Арсеньев К.К. Свобода совести и веротерпимость. СПб., 1905. С. 5.

<sup>398</sup> Свод Законов Российской Империи. В 5 кн. Книга пятая. Том XIV. С-Петербург, 1912. С. 98-106; Свод Законов Российской Империи. В 5 кн. Книга пятая. Том XV. С-Петербург., 1912. С. 23-27.

<sup>399</sup> Сафонов А.А. Государство и церковь в имперской России: правовые аспекты взаимодействия // Государство, церковь, право: конституционно-правовые и богословские проблемы: IX Румянцевские чтения / Под общ. ред. А.М. Осавелюк. М., 2011. С. 32.

заводах, для должностей приказчиков, комиссионеров, писарей по делам торговым и по содержанию почтовых станций, для должностей сидельцев в питейных домах.<sup>400</sup>

Гражданский кассационный департамент Правительствующего Сената на примере конкретного судебного спора комментировал эту норму: «...цель выраженного в ней запрещения состоит в том, чтобы устранить наем евреями христиан для таких услуг, которые устанавливают на продолжительное время между нанимателем и наемщиком постоянные отношения личного слуги к своему хозяину, на что, напротив того, подобный наем дозволен в тех случаях, когда такие отношения места иметь не могут. Хотя наем работника для пособия в хлебопашестве, садоводстве и огородничестве по свойству своему также может установить между нанимателем и наемщиком такие же постоянные отношения, как и отношения между хозяином и личным слугой, но закон в видах поощрения евреев к оседлости делает в этом случае исключение, позволяя евреям нанимать христиан для работ в земледельческих на землях, собственно евреям принадлежащих. Но это последнее условие не должно быть понимаемо в смысле распространительном и может быть применяемо к тем только случаям, когда пособия по работе земледельческой предполагаются постоянными и не могут быть отделены от личных домашних услуг».<sup>401</sup>

Изменения, наиболее существенные с точки зрения современного понимания свободы совести и свободы вероисповедания, произошли в период царствования Николая II. Незавершенная попытка церковной реформы 60-70-х гг. XIX в., а также непринятие общественностью практики религиозных преследований породили острую необходимость в коренных изменениях, суть которых описывает современник и деятель реформ, русский правовед С. В. Познышев: «Вместе со «старым порядком» должна отойти в область истории и сохранившаяся в остатках полицейская опека над религиозной жизнью граждан; вместе с другими «свободами» в государственную жизнь неизбежно проникнет и свобода религиозная».<sup>402</sup>

Утверждается, что начало законодательному закреплению свободы совести в понимании, близком к современному, было положено Указом Николая II «Об укреплении веротерпимости»

---

<sup>400</sup> Свод законов Российской империи. В 15 т. Т. 10. СПб., 1857. С. 441-442.

<sup>401</sup> Решения Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1876 год. Екатеринослав, 1912. С. 61-62.

<sup>402</sup> Познышев С. В. Религиозные преступления с точки зрения религиозной свободы. М., 1906. С. 292.

Насущную потребность в этих реформах дореволюционный правовед П.П. Пусторослев связывал с идеей «культурного государства», которое должно обеспечивать возможности для удовлетворения религиозных потребностей граждан: «Забываясь о благосостоянии своего народа в религиозном отношении, культурное государство обязано оказывать охрану религиозным чувствам и убеждениям своих граждан и даже обывателей, иностранцев. Отсюда и вытекает его важный долг охранения религии или веры. А так как верования людей различны, стеснения же верующего человека в его вере являются для него крайне тяжким гнетом, то у культурного государства появляется надобность давать охрану не одной религии или вере, а нескольким». // Цит. по: Попов А.В. Суд и наказание за преступления против религии и нравственности по русскому праву. С. 453.

17 апреля 1905 г., главным достоинством которого стало разрешение перехода из православной веры в другое христианское исповедание или вероучение, которое не влекло, как прежде, преследования и каких-либо отрицательных личных или гражданских последствий.<sup>403</sup> Далее начала неприкосновенности личности, свободы совести, слова, собраний, союзов закреплялись в Высочайшем Манифесте об усовершенствовании государственного порядка 17 октября 1905 г., поставившем *свободу совести*, дарованную отныне всем российским подданным, в один ряд с веротерпимостью в политике российского государства. «В России до сих пор нет религиозной свободы в истинном смысле слова... Законодательство наше до сих пор еще стоит на точке зрения полицейской опеки над религиозной жизнью народа».<sup>404</sup>

Вместе с тем в основе государственно-церковной политики по-прежнему преобладал православный конфессионализм с его веротерпимостью и невозможностью отказаться от исповедания религии или выбрать атеистические убеждения.

Стоит признать, что понимание свободы совести как веротерпимости и свободы выбора вероисповедания на начальном этапе было характерно для многих европейских держав. Например, во французском Нантском эдикте (1589 г.), закрепившем равноправие католиков и протестантов, и в британском Акте о веротерпимости (1689 г.), который даровал право отправлять религиозные культы лицам, не принадлежащим к англиканской церкви.

В дальнейшем Временным правительством России был принят наиболее либеральный из всех Закон от 14 июля 1917 г. «О свободе совести», закрепивший более широкое понятие «убеждения в делах веры» и возможности граждан признать себя «не принадлежащими ни к какой вере».<sup>405</sup>

Отметим, что основа для тех изменений, которых удалось достичь в правотворчестве о свободе совести в имперский период, была подготовлена современным ему глубоким осмыслением проблемы и проработкой понятийного аппарата. Реформирование вероисповедного законодательства в Российской империи было во многом обязано научным изысканиям теоретиков государственно-конфессиональных отношений, опережавшим российскую практику.<sup>406</sup> Наиболее обстоятельный подход к разграничению понятий в системе вероисповедных прав, гарантий и ограничений был изложен русским юристом, историком М.А. Рейснером. Во-первых, понятие религиозной свободы (свободы совести) особо выделялось им

<sup>403</sup> Мамедзаде А.А. Свобода совести. Истоки, становление, правовая охрана. С. 301-302.

<sup>404</sup> Познышев С. В. Религиозные преступления с точки зрения религиозной свободы. С. 217.

<sup>405</sup> Вестник Временного правительства. 1917. 20 июля.

<sup>406</sup> Исаков П.С. М.А. Рейснер о становлении западной традиции свободы совести // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2020. № 3. С. 54.

Работы отдельных ученых использовались уже советской властью при работе над законодательством об отделении церкви от государства. // Сафонов А.А. Государство и конфессии в поздней имперской России: правовые аспекты взаимоотношений. М., 2017. С. 101.

среди остальных: если право личной неприкосновенности, свободы передвижения, слова, печати и собраний являются только юридической защитой естественной жизнедеятельности человека и развития его дарований, то религиозная свобода является правом потому, что она есть «право избрать свободно свой высший закон благодати и служить ему всю свою жизнь.»<sup>407</sup>

Во-вторых, обозначены ступени религиозной свободы (свободы совести): 1) терпимость ко всем религиям, помимо главенствующей; 2) признание личной религиозной свободы – свободы исповедания; 3) признание публичной формы религиозной свободы – свободы учреждать религиозные общества.<sup>408</sup> Избирая свободу исповедания основным объектом рассмотрения в своем труде, М.А. Рейснер проводил разграничение со смежными понятиями:

1) Соотношение с понятием *свобода веры* построено на том, что права на свободу веры строго юридически не существует, поскольку оно обеспечено самой человеческой природой, а государство не имеет никакого прозрения во внутреннюю жизнь и никаких средств переделывать мысли и чувства людей. Вера всегда свободна, не может быть ничем ограничена и потому не нуждается в правовой защите.

2) Свобода совести определяется как освобождение от принуждения к действиям, которые человек порицает по религиозным основаниям, и свобода без всякого ущерба жить лично по своим религиозным убеждениям, пока они не выступают наружу в каком-нибудь деянии.

Сопоставив смежные понятия свобод веры, совести и вероисповедания, М.А. Рейснер сформулировал вывод о том, что вероисповедание – это внешний акт совести и веры, и определил право свободы вероисповедания<sup>409</sup> как «*право каждого человека беспрепятственно и без какого-либо ущерба для себя проявлять внешним образом свои религиозные убеждения*».<sup>410</sup> Иными

<sup>407</sup> Рейснер М.А. Государство и верующая личность. СПб., 1905. С. 1-2.

<sup>408</sup> Там же. С. 4. Сходные закономерности в развитии религиозной свободы человека отмечены крупнейшим представителем итальянской юридической мысли рубежа XIX-XX вв. Ф. Руффини: 1) терпимость, вытекавшая из исключительного представления, что только одна религия может быть истинной, все остальные религии терпимы, что означает разную степень дозволенности в совершении их обрядов, но во всяком случае предполагает запрет на распространение вероучения этой религии; 2) религиозная свобода, рассматриваемая в связи с отдельным индивидом – свобода веры, или исповедания. Эта дозволение верить тому, что предпочитает человек, или же не верить ничему, если последнее соответствует его образу мыслей. О юридической нормировке этой свободы можно говорить лишь постольку, поскольку она выражается внешним образом и тем самым приобретает юридическое значение; 3) признание и гарантирование свободы культа или свободы совести ассоциации // Руффини Ф. Религиозная свобода: история идеи. М., 1995. С. 25-30.

<sup>409</sup> Термин «свобода», как известно, используется в Конституции РФ в различных интерпретациях. Применительно к свободе совести, свободе вероисповедания «свобода» понимается как независимость в своем духовном самоопределении и право на действия в соответствии со своими убеждениями (в отличие, например, от использования «свободы» как синонима субъективного конституционного права – права свободного выбора языка общения или свободного передвижения). Таким образом, свобода в этом понимании обеспечивает индивидуальную автономию личности в некоторых жизненно важных ее проявлениях. // Эбзеев Б.С. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации. М., 2013. С. 122, 138. По этой причине в отношении свободы вероисповедания добавление слова «право» в сумме означает право на независимость от внешнего воздействия, однако по сложившейся традиции рационально использование устоявшегося словосочетания свобода вероисповедания.

<sup>410</sup> Рейснер М.А. Государство и верующая личность. С. 9-11.

словами, свобода вероисповедания является внешним актом совести, руководствуясь которой индивид, во-первых, свободно избрал в качестве своего личного духовного идеала религию, веру в Бога (реализовал свободу веры, избрав ту или иную религию) или, наоборот, отрицание религии, ее игнорирование, а во-вторых, соотносится с положениями вероучения избранной религии или иного убеждения в своем поведении.

К концу периода, когда идеи свободы совести и свободы вероисповедания получили основательное доктринальное осмысление и стали внедряться в законодательство (обозначим его как предреволюционный), Российская империя оставалась конфессионистическим православным государством, заинтересованным в использовании вероисповедания подданных в качестве гарантии сохранения своего суверенитета. Объем правомочий, названный свободой совести в Высочайшем Манифесте об усовершенствовании государственного порядка 17 октября 1905 г., не сопоставим с широтой современного понимания свободы совести и вероисповедания.

Дальнейшее планомерное развитие российского права без кардинальных изменений советского периода могло позволить оформиться такому исчерпывающему понятию свободы вероисповедания, которое бы не содержало белых пятен в ее реализации. Однако революционные события и приход советской власти разорвали преемственность религиозных и правовых традиций, а последствия этих исторических событий продолжают оказывать влияние на современные психологические установки в отношении религии.<sup>411</sup> Это, в свою очередь, еще больше усложняет задачу современной юриспруденции, состоящую в осмыслении того, какие элементы и проявления свободы совести и свободы вероисповедания являются нормой для российского общества; на какие собственные действия и действия третьих лиц вправе рассчитывать человек, реализующий эти свободы.

---

<sup>411</sup> Русселе К., Агаджанян А. Религиозные практики в современной России. М., 2006. С. 8-9.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

### Источники на русском языке

#### *Нормативные источники*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // РГ. 4.07.2020. № 144.
2. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года // URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml)
3. Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений. Принята резолюцией 36/55 Генеральной Ассамблеи ООН от 25 ноября 1981 г. // Организация Объединенных Наций. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/relintol.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/relintol.shtml)
4. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 9 ноября 1950 г. // EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_RUS.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RUS.pdf)
5. Конвенция о правах инвалидов. Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 г. // Организация Объединенных Наций. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml)
6. Международный пакт о гражданских и политических правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactpol.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml)
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 1) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ. 1994. № 32. Ст. 3301.
9. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ. 1995. № 48. Ст. 4563.
10. Федеральный закон от 12 ноября 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». СЗ. 1996. № 3. Ст. 148.
11. Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СЗ. 1997. № 39. Ст. 4465.

12. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // СЗ. 1998. № 22. Ст. 2331.
13. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ. 2002. № 30. Ст. 3030.
14. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ. 2004. № 31. Ст. 3215.
15. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СЗ. 2007. № 10. Ст. 1152.
16. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
17. Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» // СЗ. 2004. № 42. Ст. 4108.
18. Приказ Министерства юстиции РФ от 18 февраля 2009 г. № 53 «О государственной религиоведческой экспертизе» // РГ. 13.03.2009. № 43.
19. Приказ Министерства юстиции РФ от 5 октября 2015 г. № 234 «Об утверждении формы уведомления о начале деятельности религиозной группы» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 30.11.2015. № 48.

#### *Правоприменительная практика*

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
21. Определение Конституционного Суда РФ от 17 октября 2006 г. № 447-О «По жалобам граждан Жидкова Михаила Александровича и Пильникова Олега Сергеевича на нарушение их конституционных прав статьей 11 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17102006-n-447-o-po/> (дата обращения: 11.04.2020).
22. Решение Верховного Суда Республики Башкортостан от 27 июня 2011 г. № 3-43/11 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2021).
23. Решение Кировского районного суда г. Хабаровска от 21 июня 2011 г. по делу № 2-373/2011 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 4.04.2021).
24. Решение Неманского городского суда от 26 июля 2017 г. по делу № 2-57/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2021).

25. Решение Партизанского городского суда от 13 февраля 2013 г. // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2021).
26. Решение Приволжского районного суда Астраханской области от 15 сентября 2017 г. по делу № 2-863/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 5.04.2021).
27. Решение Северского городского суда от 27 сентября 2012 г. по делу № 2-939/2012 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 2.04.2021).
28. Решение Сухиничского районного суда от 18 апреля 2014 г. по делу № 2-147/2014 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 5.04.2021).
29. Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 16 февраля 2016 г. по делу № 2-11529/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 5.04.2021).

#### *Научные статьи*

30. Авакьян С.А. Свобода вероисповедания как конституционно-правовой институт // Вестник Московского Университета. Серия 11: Право. 1999. № 1. С. 3-11.
31. Астапов С.Н. Бога – в Конституцию: о специфике постсекулярного общества в России // Религия и общество – 14. Сборник научных статей XIV Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией В.В. Старостенко, О.В. Дьяченко. Могилев: Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова, 2020. С. 32-34.
32. Буданов М.А. Религиозность общества и уровень социального капитала // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. Материалы 5-й Ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. Ч. 1 / Под ред. М.А. Буданова, Е.С. Голионко, Л.И. Семенниковой. М.: Российская политическая энциклопедия (РОСПЭН), 2007. С. 576-581.
33. Вовк Д.А., Погребняк С.П., Уварова Е.А. Верховенство права и религиозная свобода: проблемы равенства // Известия вузов. Правоведение. 2015. № 6. С. 91-112.
34. Головина С. Ю. Дискриминационные нормы Трудового кодекса Российской Федерации // ЭЖ-Юрист. 2003. № 24.
35. Голубев К. Вопросы развития общественно-экономических отношений в социально-философских энциклопедиях с конца XIX века и до наших дней // Христианское чтение. 2010. № 1. С. 174-200.
36. Дворкин Р. Религиозная свобода // Известия вузов. Правоведение. 2015. № 6. С. 113-132.
37. Затеякин О.А., Ясинский Д.Ю. Понятие рабочей силы: классический и неоклассический подходы // Фундаментальные исследования. 2017. № 6. С. 137-142.

38. Ибрагим И.С. Концепт «труд» в христианской и исламской культурах // Молодой ученый. 2013. № 11 (58). С. 811-818.
39. Ильясов Ф. Н. Религиозное сознание и поведение // Социологические исследования. 1987. № 3. С. 52-53.
40. Исаков П.С. М.А. Рейснер о становлении западной традиции свободы совести // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2020. № 3. С. 53-63.
41. Коган Л.Н. Духовные потребности и деятельность личности // Философские науки. 1976. № 1. С. 9-16.
42. Козлихин И.Ю. Позитивизм и естественное право // Государство и право. 2000. № 3. С. 5-11.
43. Кулиев Э.Р. Аллах любит сильных и трудолюбивых // Электронный минбар. 23.05.2015. URL: <https://e-minbar.com/success-secrets/allah-lyubit-silnyh-i-trudolyubivyh> (дата обращения: 12.04.2020).
44. Лапицкий М. «Нет хлеба – нет Торы»: Трудовая этика иудаизма // Вопросы экономики. 1994. № 7. С. 132-140.
45. Лукин С.В. Христианский взгляд на ценность материальных благ // Христианское чтение. 2015. № 1. С. 8-22.
46. Лукьянова Е.А. Некоторые проблемы Конституции Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2007. № 15. С. 4-9.
47. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 100-108.
48. Малышкин А. В. Некоторые аспекты интеграции религиозных и правовых норм в светском государстве // Государство и право. 2019. № 5. С. 30-40.
49. Малько А. В., Липинский Д. А. Правовое и религиозное регулирование: взаимодействие, противоречия и ответственность субъектов общественных отношений // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2018. Вып. 39. С. 6-35.
50. Маркова Е.Н. О (не)возможности ограничения внутренней свободы религии (forum internum) // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 10. С. 26-33.
51. Маркова Е.Н. Религиозные нерабочие праздники в светском государстве // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 3. С. 19-24.
52. Мартышин О. В. К дискуссии о светском государстве в Российской Федерации // Государство и право. 2019. № 3. С. 74-84.
53. Михайлов А.Ю. Концепт «свобода совести» в религиозно-общественной мысли России второй половины XIX – XX вв.: богословская и юридическая интерпретация // Православный

Собеседник: Альманах Казанской духовной семинарии. 2006. № 1 (11). Ч. II. Церковная история. С. 171-183.

54. Морозов А.А. Человек в религии: методология исследования религиозной нормативности // Научный вестник Омской академии МВД России. № 3. 2017. С. 65-68.

55. Носкова К. Поправка в Конституцию об указании веры в Бога как косвенный отказ от светского государства // Научные исследования молодых ученых. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. С. 106-108.

56. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68-82.

57. Овчинников А.И., Нефедовский Г.В. Взаимоотношения Церкви и государства в свете конституционной поправки с упоминанием о «вере в Бога» // Административное и муниципальное право. 2020. № 5. С. 23-37.

58. Осавелюк А.М. Размышления о светском государстве (в свете изменений 2020 г. в Конституции России) // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 8. С. 32-42.

59. Осин И. В. Свобода совести как субъективное право // Конституционное и муниципальное право. 2008. № 23. С. 26-28.

60. Пряхин В.Ф. О Боге, о душе, коронавирусе и Конституции. Философские заметки политолога // Евразийский Союз: вопросы международных отношений. 2020. Т. 9. № 1. С. 13-21.

61. Рябых (Филипп) игумен, Понкин И.В., Понкина А.И. О признании исключительной компетенции религиозных организаций по установлению их внутренней структуры и внутренних норм отношений как одной из гарантий свободы вероисповедания в демократическом государстве // Нравственные императивы в праве. 2012. № 3. С. 11–32.

62. Сафонов А.А. Государство и церковь в имперской России: правовые аспекты взаимодействия // Государство, церковь, право: конституционно-правовые и богословские проблемы: IX Румянцевские чтения / Под общ. ред. А.М. Осавелюка. – М.: Издательство Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ), 2011. С. 28-40.

63. Скачкова Г. С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. 2012. № 2. С. 86-94.

64. Судакова С. В. К вопросу о достоинствах и недостатках действующего Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Конституционализм и государственное устройство. 2020. № 1 (17). С. 12-22.

65. Сюкияйнен Л.Р. Мусульманское право собственности: юридическое осмысление религиозных постулатов // Отечественные записки. 2004. № 6. С. 59-80.

66. Сюкияйнен Л.Р. Право, религия, традиции, политика: конфликт или взаимодействие? // Право. 2010. № 4. С. 23-46.

67. Фуллер Л. Позитивизм и верность праву – ответ профессору Харту / пер. с англ. В. В. Архипова // Правоведение. 2005. № 6. С. 124-159.
68. Харт Г. Л. Позитивизм и разграничение права и морали / пер. с англ. В. В. Архипова // Правоведение. 2005. № 5. С. 102-136.
69. Чебунин А.В. Мировоззренческие основы материальных, социальных и духовных ценностей // Вестник Бурятского государственного университета. 2018. № 3. С. 30-41.
70. Шлякова О.А. Актуальность теории человеческого капитала в современной России // Известия Саратовского университета. Серия: Экономика. Управление. Право. 2010. Т. 10. № 2. С. 39-44.
71. Щипков А.В. Как нам понимать светскость государства // Интерфакс. Религия. URL: <http://www.interfax-religion.ru/?act=analysis&div=223> (дата обращения: 17.12.2021).
72. Элбакян Е.С. Христианские профсоюзы в прошлом и настоящем // Труд и социальные отношения. 2015. № 2. С. 88-102.
73. Яхьяев М.Я., Камышова Е.Г. Светское и религиозное в современном обществе // Исламоведение. 2011. № 2. С. 90-95.

*Монографии и другие книги*

74. Аз-Забиди Ахмад ибн Абд аль-Ляtif. Ясное изложение хадисов «Достоверного свода»: «Сахих» Имама аль-Бухари (краткое изложение). М.: Эксмо, 2017. – 1440 с.
75. Актуальные проблемы трудового права / Отв. ред. Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.
76. Алексеев С.С. Общая теория права. В 2 т. Т. 2. – М.: Юридическая литература, 1981. – 354 с.
77. Аль-Газали Мухаммад. Права человека в исламе. М.: Андалус, 2006. – 168 с.
78. Аляутдинов Ш.Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. В 4 т. Т. 2. – М.: Диля, 2010. – 648 с.
79. Аляутдинов Ш.Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. В 4 т. Т. 3. – М.: Диля, 2011. – 784 с.
80. Аляутдинов Ш.Р. Священный Коран: смыслы. Перевод смыслов Священного Корана. В 4 т. Т. 4. – М.: Диля, 2013. – 1184 с.
81. Арапов Д.Ю. Ислам в Российской империи: законодательные акты, описания, статистика. М.: ИКЦ «Академкнига», 2001. – 366 с.
82. Арсеньев К.К. Свобода совести и веротерпимость. СПб.: Библиотека «Общественной пользы», 1905. – 292 с.

83. Баглай М.В., Туманов В.А. Малая энциклопедия конституционного права. М.: БЕК, 1998. – 516 с.
84. Бажан Т.А., Старков О.В. Религиоведение для юристов. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 490 с.
85. Байнова М.С., Медведева Н.В., Рязанцева Ю.С. Основы государственного и муниципального управления. М.: Директ-Медиа, 2016. – 459 с.
86. Беккер Г. С. Теория распределения времени // Вехи экономической мысли. Т. 3. Рынки факторов производства / Под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. С. 82-121.
87. Белогриц-Котляревский Л. С. Преступления против религии в важнейших государствах Запада. Ярославль: Типография Г. Фальк, 1886. – 345 с.
88. Бердяев Н.А. О назначении человека. М.: Республика, 1993. – 383 с.
89. Бережной Н.М. Человек и его потребности. М.: Форум, 2000. – 160 с.
90. Берман Г. Дж. Вера и закон: примирение права и религии. М.: Ad Marginem, 1999. – 431 с.
91. Библия. Книги Священного писания Ветхого и Нового завета. Канонические. М.: Российское библейское общество, 2009. – 1235 с.
92. Бондарь Н.С. Конституционное измерение равноправия граждан в РФ. Ростов н/Д: Издательство Ростовского университета, 2002. – 190с.
93. Бродель Ф. Игры обмена. Материальная цивилизация, экономика и капитализм в XV-XVIII вв. В 3-х т. Т. 2. – М.: Прогресс, 1988. – 218 с.
94. Булгаков С.Н. Православие. Очерки учения православной Церкви. М.: Издательство Сергея Абышко, 2011. – 222 с.
95. Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М.: ТЕРРА – Книжный клуб, 2008. – 352 с.
96. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма, 2008. – 448 с.
97. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М.: Дело, 2003. – 256 с.
98. Грибакин А.В. Философия права и закона. М.: Издательство Юрайт, 2018. – 289 с.
99. Гуревич А.Я. Категории средневековой культуры. М.: Издательство «Искусство», 1984. – 350 с.
100. Журавский А.В. Ислам. М.: Издательство «Весь Мир», 2004. – 224 с.
101. Занковский А.Н. Психология деловых отношений. М.: Изд. центр ЕОАИ, 2008. – 384 с.
102. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. – 368 с.
103. Ильин И.А. Общее учение о праве и государстве // Ильин И.А. Собрание сочинений в 10 т. Т. 4. М.: Русская книга, 1994. С. 45 – 148

104. Ильин И.А. Путь к очевидности. М.: Республика, 1993. – 431 с.
105. К жизни, полной смысла: Учение Ребе Менахема-Мендла Шнеерсона / Сост. С. Якобсон. – М.: Лехаим, 1999. – 335 с.
106. Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 158 с.
107. Клочков В. В. Религия и право. М.: Мысль, 1978. – 287 с.
108. Коваль Т.Б. Религия и экономика. Труд, собственность, богатство. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 349 с.
109. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. – М.: ЭКСМО, 2010. – 1056 с.
110. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Отв. ред. Л.А. Окуньков. М.: Экос, 1996. – 751 с.
111. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – 928 с.
112. Концепции развития российского законодательства / под ред. Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова, Ю. П. Орловского. – М.: Городец, 2004. – 848 с.
113. Коран / Пер. И.Ю. Крачковского. Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 537 с.
114. Крапивенский С. Э. Социальная философия. Волгоград: Комитет по печати, 1996. – 352 с.
115. Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2009. – 464 с.
116. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.
117. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2001. – 560 с.
118. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 3. Трудовой договор / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Юридический центр-Пресс, 2007. – 656 с.
119. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – 880 с.
120. Макс Вебер и методология истории (Протестантская этика). М.: ИНИОН АН СССР, 1985. – Вып. 1-2 – 251 с.
121. Мамедзаде А.А. Свобода совести. Истоки, становление, правовая охрана. СПб.: Юридический центр-Пресс, 2013. – 568 с.



122. Маркс К. Капитал. В 3 томах. Т. 1. М.: Издательство политической литературы, 1983. – 906 с.
123. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 42. М.: Издательство политической литературы, 1974. – 512 с.
124. Мейер Д. И. Русское гражданское право. В 2 ч. Ч. 2. / По 8-му изд., 1902. – М.: «Статут», 2003. – 831 с.
125. Мердок Дж. Защита права на свободу мысли, совести и религии в рамках Европейской конвенции о защите прав человека. Серия пособий Совета Европы. Воронеж: ООО Фирма «Элист», 2014. – 163 с.
126. Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. Челябинск: Социум, 2005. – 878 с.
127. Миронов А.В., Бабинов Ю.А. Основы религиоведения. М.: НОУ, 1998. – 328 с.
128. Нерсесянц В.С. Право и закон. Из истории политических учений. М.: Наука, 1983. – 366 с.
129. Нижечек В. И. Советское право в системе нормативного регулирования социальных общественных отношений. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1973. – 455 с.
130. Никитина С.К. История российского предпринимательства. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2001. – 303 с.
131. Осавелюк А.М. Церковь и государство. М.: Проспект, 2019. – 432 с.
132. Основы религиоведения / Под ред. И.Н. Яблокова. – М.: Высшая школа, 1994. – 368 с.
133. Основы социальной концепции Русской Православной Церкви // Русская Православная Церковь, отдел внешних церковных связей. 1997-2017. URL: <https://mospat.ru/ru/documents/social-concepts/vi/> (дата обращения: 17.01.2020).
134. Папаян Р.А. Христианские корни современного права. М.: Норма, 2002. – 403 с.
135. Пивоваров Д.В. Философия религии. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. – 640 с.
136. Познышев С. В. Религиозные преступления с точки зрения религиозной свободы. М.: Университетская типография, 1906. – 319 с.
137. Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 1. 1649-1675. СПб.: Тип. II Отд-ния собств. Е. И. В. Канцелярии, 1830. – 1052 с.
138. Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 7. 1723-1727. СПб.: Тип. II Отд-ния собств. Е. И. В. Канцелярии, 1830. – 943 с.
139. Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. 11. 1740-1743. СПб.: Тип. II Отд-ния собств. Е. И. В. Канцелярии, 1830. – 994 с.
140. Попов А.В. Суд и наказание за преступления против религии и нравственности по русскому праву. Казань: Типо-литография Императорского Университета, 1904. – 516 с.

141. Придворов Н.А., Тихонова Е.В. Институт свободы совести и свободы вероисповедания в праве современной России. М.: Юриспруденция, 2007. – 123 с.
142. Рейснер М.А. Государство и верующая личность. СПб.: Библиотека «Общественной пользы», 1905. – 424 с.
143. Религиоведение: энциклопедический словарь / Под ред. А.П. Забияко, А.Н. Красникова, Е.С. Элбакян. М.: Академический проект, 2008. – 1520 с.
144. Решения Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1876 год. Екатеринослав: Типография Исаака Когана, 1912. – 1197 с.
145. Рофе А.И. Экономика труда. М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
146. Руководство по европейскому антидискриминационному праву // European Union Agency for Fundamental Rights. Июль 2010. URL: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_ru.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ru.pdf) (дата обращения: 3.07.2020).
147. Русселе К., Агаджанян А. Религиозные практики в современной России. М.: Новое издательство, 2006. – 298 с.
148. Руффини Ф. Религиозная свобода: история идеи. М.: ИВИ РАН, 1995. – 144 с.
149. Савельев В. Н. Свобода совести: история и теория. М.: Высшая школа, 1991. – 143 с.
150. Сафонов А.А. Государство и конфессии в позднеимперской России: правовые аспекты взаимоотношений. М.: Проспект, 2017. – 350 с.
151. Свод законов Российской империи. В 15 т. Т. 10. СПб.: Тип. Второго Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1857. – 595 с.
152. Свод Законов Российской Империи. В 5 кн. / Под ред. И.Д. Мордухай-Болтовского. – С.-Петербург: Русское Книжное Товарищество «Деятель», 1912.
153. Соловьев С.М. История России с древнейших времен. В 29 т. Т. 19. М.: Директ-Медиа, 2016. – 464 с.
154. Сюкияйнен Л.Р. Ислам и права человека в диалоге культур и религий. М.: Садра, 2014. – 212 с.
155. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.
156. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1. Ярославль: Типография Губернского Правления, 1913. – 420 с.
157. Телушкин Иосиф раввин. Еврейская мудрость. Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 560 с.
158. Тепляков М. К. Проблемы атеистического воспитания в практике партийной работы. Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1972. – 232 с.
159. Токарев С.А. Религия в истории народов мира. М.: Издательство политической литературы, 1964. – 624 с.

160. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. М.: Проспект, 2021. – 672 с.
161. Угринович Д. М. Введение в религиоведение. М.: Мысль, 1985. – 273 с.
162. Финк Р.А. Религиоведение. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2009. – 112 с.
163. Фиолетов Н.Н. Очерки христианской апологетики. Клин: Фонд «Христианская жизнь», 2000. – 238 с.
164. Фридмэн Л. Введение в американское право / Под ред. М. Калантаровой. – М.: Прогресс, 1992. – 286 с.
165. Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2013. – 1022 с.
166. Христиане и мусульмане: проблемы диалога. Хрестоматия. М.: Библейско-богословский институт св. апостола Андрея, 2000. – 558 с.
167. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Под ред. В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
168. Черных А.В. Русский народный календарь в Прикамье: праздники и обряды конца XIX - середины XX в. Ч. 3: Словарь хрононимов. Пермь: Пушкиа, 2009. – 278 с.
169. Шахнович М.М. Очерки по истории религиоведения. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2006. – 290 с.
170. Шахнович М.М. Религиоведение. СПб.: Питер, 2012. – 448 с.
171. Щипков А.В. Вопросы идеологии. – М.: Абрис, 2018. – 317 с.
172. Эбзеев Б.С. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации. М.: Проспект, 2013. – 656 с.
173. Эвен-Израэль (Штайнзальц) А. Роза о тринадцати лепестках. М.: Книжники, 2016. – 160 с.
174. Элоян М.Р. С.Н. Булгаков: православие и капитализм (философия хозяйства). Ростов н/Д: Изд-во Ростов. гос. ун-та, 2004. – 326 с.
175. Яблоков И. Н. Социология религии. М.: Мысль, 1979. – 182 с.
176. Явич Л.С. Общая теория права. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. – 286 с.

*Диссертационные исследования*

177. Бабаян Н.Н. Реализация принципа равенства перед законом в российском уголовном законодательстве: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.08/ Бабаян Нина Николаевна. – Ростов н/Д, 2010. – 28 с.

178. Вишнякова И.Н. Конституционно-правовое регулирование свободы вероисповедания: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.02 / Вишнякова Ирина Николаевна. – М., 2000. – 25 с.
179. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / Головина Светлана Юрьевна. – Екатеринбург, 1998. – 53 с.
180. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / Дивеева Нелли Ивановна. – СПб., 2008. – 45 с.
181. Иванчина Ю.В. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / Иванчина Юлия Валерьевна. – Екатеринбург, 2019. – 507 с.
182. Коробова Е.Г. Взаимоотношения государства и церкви в России: проблемы типологии и периодизации в аспекте воплощения идеи теократии: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01 / Коробова Екатерина Геннадьевна. – Тамбов, 2010. – 24 с.
183. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / Лютов Никита Леонидович. – М., 2013. – 56 с.
184. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / Митина Надежда Михайловна. – М., 2006. – 31 с.
185. Позднякова Р.Я. Религиозная потребность: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.06 / Позднякова Раиса Яковлевна. – М., 1993. – 24 с.
186. Поллыева Д.Р. Правовое поведение личности и религиозные нормы: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01 / Поллыева Джахан Реджеповна. – М., 1986. – 14 с.
187. Разин А.С. Социально-философский анализ этноконфессиональных основ хозяйственной деятельности: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / Разин Александр Сергеевич. – Волгоград, 2005. – 28 с.
188. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. дис. ... док. юр. наук: 12.00.05 / Скачкова Галина Семеновна. – М., 2003. – 62 с.
189. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Солдаткин Денис Владимирович. – М., 2006. – 24 с.
190. Супрунова М.С. Дискриминация как объект общеправового анализа: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01 / Супрунова Марина Сергеевна. – Нижний Новгород, 2007. – 33 с.

*Материалы СМИ и интернет-ресурсов*

191. В Норвегии за ношение креста уволили телеведущую // Православие.RU. 13.11.2013. URL: <https://pravoslavie.ru/65742.html> (дата обращения: 3.02.2021).

192. В Церкви предложили называть православными только религиозные организации // Православие и Мир. 15.09.2017. URL: <https://www.pravmir.ru/v-tserkvi-predlozhili-nazyivat-pravoslavnyimi-tolko-religioznyie-organizatsii/> (дата обращения: 9.01.2021).
193. Владимир Путин: «Мы должны уйти от вульгарного примитивного понимания светскости» // «Коммерсантъ» от 01.02.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2119200> (дата обращения: 2.05.2020).
194. Дагестанский министр запретила сотрудникам молиться на работе // Meduza. 21.02.2018. URL: <https://meduza.io/news/2018/02/21/dagestanskiy-ministr-zapretila-sotrudnikam-molitsya-na-rabote> (дата обращения: 22.02.2021).
195. Дресс-код для учителя // Российская газета. 14.02.2017. URL: <https://rg.ru/2017/02/14/reg-pfo/kak-soedinit-v-shkole-zakonoposlushnost-i-tolerantnost.html> (дата обращения: 30.10.2020).
196. Зорькин В.Д. В хаосе нет морали // Российская газета. № 5958 (285). 11 декабря 2012 года. С. 9.
197. Израильский суд запретил проведение футбольных матчей по субботам // ТАСС. 24.08.2015. URL: <https://tass.ru/sport/2206030> (дата обращения: 17.09.2021).
198. Маток К. Запрет на хиджабы на работе: нейтральность любой ценой // Amnesty International. URL: <https://amnesty.org.ru/ru/2017-04-13-hijab/> (дата обращения: 15.04.2020).
199. Минюст внес в реестр нижегородскую Церковь Летающего Макаронного Монстра // URL: <https://m.polit.ru/news/2017/04/27/pastafarian/> (дата обращения: 12.07.2020).
200. О запрете на ношение религиозной одежды в образовательных учреждениях РФ. Досье // ТАСС. 11.02.2015. URL: <https://tass.ru/info/1759836> (дата обращения: 30.10.2020).
201. Обзор судебной практики ЕСПЧ по вопросу свободы вероисповедания // Совет Европы. 2013. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/51f112ce0.pdf> (дата обращения: 20.07.2021).
202. Патриарх Кирилл по просьбе Бастрыкина определил духовного покровителя СКР // Право.RU. 16.08.2016. URL: <https://pravo.ru/news/view/132582/> (дата обращения: 13.08.2021).
203. Помогает ли министру Котюкову развивать науку и образование его украшение на руке // Online812. 21.08.2019. URL: <https://online812.ru/2019/08/21/112772/> (дата обращения: 21.08.2021).
204. Прокуроры сняли с алтайских учителей хиджабы // Коммерсант. 17.10.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2321670> (дата обращения: 30.10.2020).
205. Путин и Медведев посетили пасхальное богослужение в храме Христа Спасителя // Коммерсантъ. 28.04.2019. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3959932> (дата обращения: 28.04.2021).
206. Путин принял участие в освящении закладного камня главного военного храма // РИА Новости. 19.09.2018. URL: <https://ria.ru/20180919/1528909461.html> (дата обращения: 19.09.2021).

207. Ректор СПбГУ и спикер городского парламента возглавили многотысячный крестный ход // **ЗНАК**. 12.09.2019. URL: [https://www.znak.com/2019-09-12/rektor\\_spbgu\\_i\\_spiker\\_gorodskogo\\_parlamenta\\_vozglavili\\_mnogotysyachnyu\\_krestnyu\\_hod](https://www.znak.com/2019-09-12/rektor_spbgu_i_spiker_gorodskogo_parlamenta_vozglavili_mnogotysyachnyu_krestnyu_hod) (дата обращения: 12.09.2021).
208. Религиозность // Левада-Центр. Аналитический центр Юрия Левады. 18.07.2017. URL: <https://www.levada.ru/2017/07/18/religioznost/> (дата обращения: 3.07.2021).
209. Религия: за и против. Пресс-выпуск № 2888 // Всероссийский центр изучения общественного мнения. 27.05.2015. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115329> (дата обращения: 13.06.2020).
210. Сельские престольные праздники. Традиции и современность // Град Петров. Санкт-Петербургская митрополия. URL: <http://www.grad-petrov.ru/broadcast/selskie-prestolnye-prazdniki-trad/> (дата обращения: 24.02.2020).
211. Счетная палата заручилась поддержкой РПЦ в борьбе с коррупцией // Право.RU. 24.07.2015. URL: <https://pravo.ru/news/view/120559/> (дата обращения: 13.08.2021).
212. У тульских полицейских появилась молельная комната // Российская газета. 19.12.2013. URL: <https://rg.ru/2013/12/19/reg-cfo/poliz-anons.html> (дата обращения: 13.01.2021).
213. Швейцарский суд запретил играть в баскетбол в платках // Право.RU. 1.02.2010. URL: <https://pravo.ru/interpravo/news/view/23816/> (дата обращения: 13.11.2021).

### **Источники на английском языке**

#### *Нормативные источники*

214. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (дата обращения: 3.06.2020).
215. Government Code of California // California Legislative Information. URL: [https://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and](https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and) (дата обращения: 18.04.2020).
216. Hours of Work and Rest Law of Israel, 5711-1951. Article 9C(b) // International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=36146&p\\_country=ISR&p\\_count=167](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36146&p_country=ISR&p_count=167) (дата обращения: 13.08.2021).

217. Employment Equity Act (Act 58 of 1997). Republic of South Africa // National laws on labour, social security and related human rights (NatLex). URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51169/65139/E98ZAF01.htm> (дата обращения: 19.08.2020).
218. Employment Equity Act (S.C. 1995, с. 44). Consolidated Acts of Canada // Justice Laws Website. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/> (дата обращения: 3.08.2020).
219. Equality Act 2010. UK Public General Acts // The National Archives. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата обращения: 1.03.2020).
220. Labour Relations Act 1995 (Act No. 66 of 1995) // International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/newsouthafricallra1996.pdf> (дата обращения: 19.08.2020).
221. Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (Act 52 of 2002) // South African Government. URL: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-004.pdf> (дата обращения: 15.08.2020).
222. Standard Interpretation on December 2, 1998 «Employee declination of medical evaluation; religious exemptions for respirator use» // U.S. Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/1998-12-02> (дата обращения: 17.09.2021).
223. The Belgian Constitution // De Kamerleden. July 2020. URL: [https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf\\_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf](https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf) (дата обращения: 23.08.2020).
224. US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1605.1 «Religious nature of a practice or belief» // U.S. Government Publishing Office. 1.07.2012. URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/granule/CFR-2012-title29-vol4/CFR-2012-title29-vol4-sec1605-1> (дата обращения: 15.06.2020).
225. US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1910.134 «Personal Protective Equipment» // U.S. Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910/1910.134> (дата обращения: 17.09.2021).

#### *Правоприменительная практика*

226. Abramson v. William Patterson College 260 F.3d 265 (3rd Cir. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/abramson-v-william-paterson-college-of-nj> (дата обращения: 13.07.2021).
227. Ahmad v. United Kingdom (1982) 4 EHRR 126 ECHR // XperthR. URL: <https://www.xperthr.co.uk/law-reports/ahmad-v-uk/49126/> (дата обращения: 23.06.2020).
228. Anderson v. U.S.F. Logistics, Inc. No. 01-1486. December 14, 2001 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1004888.html> (дата обращения: 13.05.2020).

229. *Arrowsmith v. United Kingdom*, application no. 7050/75, judgement 19.12.1978 // British and Irish Legal Information Institute. URL: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/1978/7.html> (дата обращения: 17.05.2020).
230. *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council* UKEAT/0009/07/ММА // Practical Law. URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (дата обращения: 8.09.2020).
231. *Banks v. Service America Corp.*, 952 F. Supp. 703 (D. Kan. 1996) // Justia. US Law. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/952/703/1432254/> (дата обращения: 13.05.2020).
232. *Brown v. Polk County* 61 F.3d 650 (8 Cir. 1995) // Casetext. 31.07.1995. URL: <https://casetext.com/case/brown-v-polk-county-iowa-2> (дата обращения: 2.10.2021).
233. *Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v G4S Secure Solutions* // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (дата обращения: 3.04.2020).
234. *Case C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de Défense des Droits de l'Homme (ADDH) v Micropole Univers SA* // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15> (дата обращения: 3.04.2020).
235. *Case C-193/17, Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi*, judgement of 22 January 2019 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2129564> (дата обращения: 3.08.2020).
236. *Case C-414/16, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, judgement of 17 April 2018 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&lgreg=en&jge=&td=%3BALL&jur=C%2C%2CF&num=C-414%252F16&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=en&avg=&cid=15174405> (дата обращения: 29.05.2020).
237. *Chaare Shalom Ve Tsedek v France*, application no. 27417/95, judgement 27.06.2000 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-58738&filename=001-58738.pdf> (дата обращения: 8.12.2021).



238. *Chalmers v. Tulon Company of Richmond*, application no. 95-2594, judgement 4.12.1996 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-4th-circuit/1379845.html> (дата обращения: 13.05.2020).
239. *Chappell v. United Kingdom*, application no. 12587/86, judgement 14.07.1987 // European Court of Human Rights. URL: <http://echr.ketse.com/doc/12587.86-en-19870714/view/> (дата обращения: 18.05.2020).
240. *Church of X. v. United Kingdom*, application no. 7552/09, judgement 4.03.2014 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-141369&filename=001-141369.pdf&TID=radwvbozbc> (дата обращения: 17.05.2020).
241. *Cloutier v. Costco Wholesale* 390 F.3d 126 (1 st Cir. 2004) // FindLaw. <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (дата обращения: 12.10.2021).
242. *Dahlab v. Switzerland*, application no. 42393/98, judgement 15.02.2001 // UCL Library Services. URL: <https://ucl.rl.talis.com/items/F7550778-63C8-3574-0412-AE97F7C223B3.html> (дата обращения: 17.03.2020).
243. *Department of Correctional Services v POPCRU 2013 ZASCA 40* (28.03.2013) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZASCA/2013/40.pdf> (дата обращения: 14.08.2020).
244. *Dlamini and others v Green Four Security* // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2006/4.html> (дата обращения: 18.08.2020).
245. *Dyagilev v. Russia*, application no. 49972/16, judgement 10.03.2020 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-201649%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-201649%22]}) (дата обращения: 12.04.2020).
246. *Ebrahimian v. France*, application no. 64846/11, judgment 26.11.2015 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878> (дата обращения: 10.03.2020).
247. *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 798 F. Supp. 2d 1272 // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/2143965/eec-v-abercrombie-fitch-stores-inc/> (дата обращения: 19.06.2020).
248. *EEOC v. Geo Group, Inc.*, 616 F.3d 265, 273 (3rd Cir. 2009) // LexisNexis. URL: <https://www.lexisnexis.com/community/case-opinion/b/case/posts/eec-v-geo-group-inc> (дата обращения: 3.10.2021).
249. *Eweida and Others v. the United Kingdom*, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2020).
250. *Finnie v. Mississippi* 2012 U.S. Dist. LEXIS 6679 (N.D. Miss., 17.01.2012) // Casetext. 17.01.2012. URL: <https://casetext.com/case/finnie-v-lee-cnty> (дата обращения: 3.10.2021).

251. Francesco Sessa v Italy, application no. 28790/08, judgement 3.06.2008 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-139373> (дата обращения: 8.11.2020).
252. Freshwater v. Mount Vernon City Sch. Dist. Bd. of Educ. // Casetext. 19.11.2013. URL: <https://casetext.com/case/freshwater-v-mount-vernon-city-sch-dist-bd-of-educ-3> (дата обращения: 3.11.2020).
253. Hasan and Chaush v. Bulgaria, application no. 30985/96, judgement 26.10.2006 // Minority Rights National Group. URL: <https://minorityrights.org/wp-content/uploads/old-site-downloads/download-382-Hasan-and-Chaush-v-Bulgaria.pdf> (дата обращения: 19.05.2020).
254. Kievits Kroon Country Estate (Pty) Ltd v Mmoledi and Others (JA 78/10) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALAC/2012/22.html> (дата обращения: 15.08.2020).
255. Konttinen v. Finland, application no. 24949/94, judgement 3.12.1996 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%2224949/94%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-3379%22%5D%7D> (дата обращения: 2.05.2020).
256. Kostas v. the former Yugoslav Republic of Macedonia, application no. 55170/00, judgement 13.07.2006 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-73342%22%5D%7D> (дата обращения: 12.04.2020).
257. Leyla Sahin v. Turkey, application no. 44774/98, judgment 10.11.2005 // European Court of Human Rights. URL: [https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA\\_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#) (дата обращения: 8.12.2021).
258. Mba v Merton London Borough Council [2013] EWCA Civ. 1562 // Employment Cases Update. 5.12.2013. URL: <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed19265> (дата обращения: 3.04.2020).
259. MEC for Education: KwaZulu Natal v Pillay 2008 (2) BCLR 99 (CC), 2008 (1) SA 474 (CC) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2007/21.html> (дата обращения: 19.08.2020).
260. Noyes v. Kelly Servs. Inc., 488 F.3d 1163 (9th Cir. 2007) // Casetext. 29.05.2007. URL: <https://casetext.com/case/noyes-v-kelly-services-4> (дата обращения: 2.10.2021).
261. Ollis v. HeartStone Homes, Inc. 495 F.3d 570 (8 Cir. 2007) // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/1394718/ollis-v-heartstone-homes-inc/> (дата обращения: 2.10.2021).

262. Ontario (Human Rights Comm.) and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd. (1985), C.H.R.R. D/3102 (S.C.C.) // Judgments of the Supreme Court of Canada. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/101/index.do> (дата обращения: 23.07.2020).
263. Opuku-Boateng v. California, 95 F.3d 1461 // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/opuku-boateng-v-state-of-cal> (дата обращения: 13.07.2021).
264. Prince v. President of the Law Society of the Cape of Good Hope (CCT36/00) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2002/1.html> (дата обращения: 25.08.2020).
265. Rivera v. Choice Courier Systems, Inc. (S.D.N.Y. Jun. 24, 2004) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/rivera-v-choice-courier-systems> (дата обращения: 9.07.2021).
266. Peterson v. Hewlett-Packard Co., 358 F.3d 599, 604 (9th Cir. 2004) // Casetext. 6.01.2004. URL: <https://casetext.com/case/peterson-v-hewlett-packard-co> (дата обращения: 7.08.2021).
267. SACTWU and Others v Berg River Textiles, A division of Seardel Group Trading (4 November 2011) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2011/27.html> (дата обращения: 13.08.2020).
268. Sheikh v. Independent School District 535 2001 (D. Minn. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/sheikh-v-independent-school-district-535> (дата обращения: 3.11.2021).
269. Siebenhaar v. Germany, application no. 18136/02, judgment 3.02.2011 // European Court of Human Rights. 3.02.2011. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-3424207-3846503> (дата обращения: 7.10.2021).
270. Stedman v. United Kingdom, application no. 29107/95, judgement 9.04.1997 // European Court of Human Rights. 9.04.1997. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22001-3620%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22001-3620%22]}) (дата обращения: 23.06.2021).
271. Thlimmenos v Greece, application no. 34369/97, judgement 6.04.2000 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22appno%22:\[%2234369/97%22\],%22itemid%22:\[%22001-58561%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22appno%22:[%2234369/97%22],%22itemid%22:[%22001-58561%22]}) (дата обращения: 7.06.2020).
272. Thompson v Luke Delaney George Stobbart Ltd Luke Delaney George Stobbart Ltd (15 December 2011) // British and Irish Legal Information Institute. URL: [http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007\\_11FET.html](http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007_11FET.html) (дата обращения: 2.04.2020).
273. Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/> (дата обращения: 16.06.2020).
274. US Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/535/391/case.html> (дата обращения: 17.06.2020).

275. Welsh v. United States, 398 U.S. 333 (1970) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/398/333/case.html> (дата обращения: 12.05.2020).

276. Wilson v. U.S. West Communications. No. 94-2752. July 10, 1995 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-8th-circuit/1054976.html> (дата обращения: 13.05.2021).

#### *Научные статьи*

277. Alidadi K. Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? // European Law Review Issue 6, 2012. P. 693-715. URL: [http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013\\_Alidadi.pdf](http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013_Alidadi.pdf) (дата обращения: 8.09.2021).

278. Banks K., Chaykowski R.P., Slotsve G.A. The Disability Accommodation Gap in Canadian Workplaces: What Does It Mean for Law, Policy, and an Aging Population? // SSRN. 23.10.2013. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3035555](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3035555) (дата обращения: 13.07.2020).

279. Channar Z.A., Abbassi Z., Ujan I.A. Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees // URL: <http://www.jespk.net/publications/53.pdf> (дата обращения: 14.01.2020).

280. Coertzen P. A perspective on marriages and civil unions in South Africa. Part 2. Civil unions // Stellenbosch Theological Journal. 2015. Vol. 1. No. 2. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2413-94672015000200020](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-94672015000200020) (дата обращения: 9.04.2021).

281. Dupper O. Proving Indirect Discrimination in Employment: A South African Perspective // Industrial Law Journal. Issue 21. 2000. P. 747-759.

282. Fregosi F., Kosulu D. Religion and religious discrimination in the French workplace. Increasing tensions, heated debates, perceptions of labour unionists and pragmatic best practices // SAGE journals. 31.07.2013. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1358229113493693> (дата обращения: 13.08.2020).

283. Gibson M. The God «Dilution»? Religion, Discrimination and the Case for Reasonable Accommodation // The Cambridge Law Journal. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-law-journal/article/god-dilution-religion-discrimination-and-the-case-for-reasonable-accommodation/9690E668C5CD6F5AA32DEF91F061C0E5> (дата обращения: 19.07.2020).

284. Hutton R., Pascover K.W., Nespoli E., Chavialle J.-B., Heys T. Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace // Ius Laboris. Global HR Lawyers. 8.04.2015. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace> (дата обращения: 17.03.2020).

285. Issues unique to creed accommodation // Ontario Human Rights Commission. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/v-creed-accommodation-and-inclusive-design/3-issues-unique-creed-accommodation> (дата обращения: 15.08.2020).
286. Jolly-Ryan J. Have a Job to Get a Job: Disparate Treatment and Disparate Impact of the Currently Employed Requirement // Michigan Journal of Race and Law, 2012, vol.18. URL: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=mjrl> (дата обращения: 5.08.2020).
287. Mallick N. The Right to Pray and Work // No5 Barristers Chambers. 14.10.2013. URL: <http://www.no5.com/news-and-publications/publications/246-the-right-to-pray-and-work/> (дата обращения: 12.02.2020).
288. Plessis L. Religious freedom and equality as celebration of difference: a significant development in recent South African Constitutional case-law // SciELO South Africa. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-37812009000400003](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-37812009000400003) (дата обращения: 19.08.2020).
289. Schwab S. J., Willborn S. L. Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities. Ithaka: Cornell Law Faculty Publications, 2003 // URL: <http://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/7> (дата обращения: 3.08.2020).
290. Vickers L. Religion and the Workplace // The Equal Rights Review. № 8-16. 2015. P. 106-118.
291. Vrieling J. Law and Religion in the Workplace in Belgium // Proceedings of the XXVIIth Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015. URL: [http://www.churchstate.eu/pdf/Law\\_and\\_Religion\\_in\\_the\\_Workplace\\_book.pdf](http://www.churchstate.eu/pdf/Law_and_Religion_in_the_Workplace_book.pdf) (дата обращения: 25.03.2020).

*Монографии и другие книги*

292. Anagnostou D., Psychogiopoulou E. The European Court of Human Rights and the rights of marginalised individuals and minorities in national context. Leiden, Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2010. – 221 p.
293. Allen Q. R., Beale. A., Crasnow R. Employment law and human rights. Oxford: Oxford University Press, 2007. – 514 p.
294. Becker G.S. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press, Chicago, 1994. – 392 p.
295. Brems E. Conflicts Between Fundamental Rights. Antwerp, Oxford: Intersentia, 2008. – 690 p.
296. Durham W.C., Ferrari S., Cianitto C., Thayer D. Law, Religion, Constitution: Freedom of Religion, Equal Treatment, and the Law. New York: Routledge, 2013. – 253 p.

297. Equality in employment and occupation: International labour conference, 83-rd session 1996. Geneva: International labour office, 1996. – 133 p.
298. Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (дата обращения: 13.03.2020).
299. Foblets M.-C., Alidadi K. A Test of Faith?: Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace. London, New York: Routledge, 2012. – 382 p.
300. Gregory L. D. Labor and the Constitution: Labor and Property, Privacy, Discrimination and International Relations. New York: Routledge, 2014. – 385 p.
301. Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation / Edited by C. Fenwick, T. Novitz. London: Hart Publishing, 2010. – 636 p.
302. Kuru A.T. Secularism and State Policies toward Religion: The United States, France, and Turkey. New York: Cambridge University Press, 2009. – 334 p.
303. Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVII-th Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015 / Ed. by M.R. Blanco. – Granada, 2016. – 424 p.
304. Managing Diversity and Inclusion. An International Perspective / By J. Syed, M. Ozbilgin. – London: SAGE Publications Ltd, 2015. – 376 p.
305. Mitchell M., Beninger K., Donald A., Howard E. Religion or belief in the workplace and service delivery. Equality and Human Rights Commission Call for Evidence Report. // Equality and Human Rights Commission, NatCen Social Research. URL:[https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/rob\\_call\\_for\\_evidence\\_report.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/rob_call_for_evidence_report.pdf) (дата обращения: 12.06.2016).
306. Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. – London: Wolters Kluwer, 2016. – 213 p.
307. Reasonable Accommodation. Managing Religious Diversity / Edited by Lori G. Beaman. – Vancouver: UBC Press, 2012. – 248 p.
308. Religious Diversity and Secular Models in Europe – Innovative Approaches to Law and Policy // RELIGARE. 25.05.2017. URL: [http://cordis.europa.eu/project/rcn/94078\\_en.html](http://cordis.europa.eu/project/rcn/94078_en.html) (дата обращения: 5.01.2021).
309. Sandberg R. Law and Religion. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. – 216 p.
310. The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004 / Edited by B. Hepple and B. Veneziani. Oxford and Portland: Hart Publishing, 2009. – 412 p.
311. White R. H. Employment Law and Employment Discrimination: Essential Terms and Concepts. New York: Aspen Law and Business, 1998. – 221 p.

312. Work-Life Balance in the Modern Workplace (Bulletin of Comparative Labour Relations) / By R. Blanpain, F. Hendrickx, S. De Groof. – London: Kluwer Law, 2017. – 424 p.

*Материалы СМИ и интернет-ресурсов*

313. CAIR Files Federal Lawsuit Against Ariens Company on Behalf of Somali Muslim Workers // Council on American-Islamic Relations. America Muslim News Briefs. 5.12.2017. URL: <http://myemail.constantcontact.com/CAIR-Files-Federal-Lawsuit-Against-Ariens-on-Behalf-of-Somali-Muslim-Workers---Video--CAIR-Joins-Coalition-News-Conference-on-Je.html?soid=1103010792410&aid=TzLOquvPHZM> (дата обращения: 3.02.2021).

314. Chaplain's Prayer // United States Senate. URL: [https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains\\_Prayer.htm](https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains_Prayer.htm) (дата обращения: 12.10.2021).

315. Deputy Prefect's transfer from the capital to a provincial posting was unjustified // European Court of Human Rights. 2.02.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-5288803-6578047&filename=Judgment%20Sodan%20v.%20Turkey%20-%20deputy%20prefect%27s%20transfer.pdf> (дата обращения: 27.02.2020).

316. Employment Tribunal finds that dismissal of a Christian nursery assistant was discriminatory // Lexology. 13.07.2015. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bc822618-03b8-48af-8cf8-b7d6940560db> (дата обращения: 13.07.2021).

317. Federal Labor Court rules on religious affiliation and employment // DW. 25.10.2018. URL: <https://www.dw.com/en/federal-labor-court-rules-on-religious-affiliation-and-employment/a-46049117> (дата обращения: 29.05.2020).

318. France: Employees' Freedom Of Religion And Ban On Wearing A Beard // Mondaq. 7.08.2020. URL: <https://www.mondaq.com/france/health-safety/974048/employees39-freedom-of-religion-and-ban-on-wearing-a-beard> (дата обращения: 3.09.2020).

319. Freedom of religion under threat across Europe after EU court rules employers can ban headscarves // The Conversation. URL: <http://theconversation.com/freedom-of-religion-under-threat-across-europe-after-eu-court-rules-employers-can-ban-headscarves-74583> (дата обращения: 6.04.2020).

320. French veil ban upheld in controversial court case // France24. URL: <https://www.france24.com/en/20131127-islamic-veil-baby-loup-european-court-human-rights-france-secular-muslim-burqa-niqab> (дата обращения: 29.01.2020).

321. How Parliament works. Prayers // UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/how/business/prayers/> (дата обращения: 15.10.2021).
322. Iceland parliament not to open with Hindu prayers // IceNews. 4.09.2008. URL: <https://www.icenews.is/2008/09/04/iceland-parliament-not-to-open-with-hindu-prayers/> (дата обращения: 15.10.2021).
323. International Religious Freedom Report for 2016. Belgium // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (дата обращения: 17.02.2020).
324. Ismat J. Court of Justice of the European Union takes on Muslim headscarf employment discrimination cases // IntLawGrrls. URL: <https://ilg2.org/2017/07/10/court-of-justice-of-the-european-union-takes-on-muslim-headscarf-employment-discrimination-cases/> (дата обращения: 5.08.2020).
325. Issues unique to creed accommodation // Ontario Human Rights Commission. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/v-creed-accommodation-and-inclusive-design/3-issues-unique-creed-accommodation> (дата обращения: 15.08.2020).
326. NCOP of the 6th Parliament has been established // Parliament of the Republic of South Africa. 23.05.2019. URL: <https://www.parliament.gov.za/news/ncop-6th-parliament-has-been-established> (дата обращения: 12.10.2021).
327. Niksova D. Religious minorities lose Good Friday as a public holiday in Austria // Oxford Human Rights Hub. 27.06.2019. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/religious-minorities-lose-good-friday-as-a-public-holiday-in-austria> (дата обращения: 3.08.2021).
328. On the effectiveness of a dismissal based on an employee's refusal to work for religious reasons // GOERG. Business Law Firm. 2.05.2011. URL: <https://www.goerg.de/en/insights/publications/02-05-2011/on-the-effectiveness-of-a-dismissal-based-on-an-employee-s-refusal-to-work-for-religious-reasons> (дата обращения: 12.04.2020).
329. Quebec Court decision: Mayor is allowed to pray // LifeSite. 13.06.2013. URL: <https://www.lifesitenews.com/news/quebec-court-decision-mayor-is-allowed-to-pray> (дата обращения: 12.10.2021).
330. Questions and Answers: Religious Discrimination in the Workplace // Equal Employment Opportunity Commission. 22.07.2008. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-religious-discrimination-workplace> (дата обращения: 3.11.2020).
331. Religion or belief discrimination: key points for the workplace. Guidance. P. 19-20 // The Advisory, Conciliation and Arbitration Service. August 2018. URL: <https://archive.acas.org.uk/media/5876/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace/pdf/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf> (дата обращения: 3.07.2020).



332. Religion or belief: food and dietary requirements // Equality and Human Rights Commission. 27.03.2017. URL: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-food-and-dietary-requirements> (дата обращения: 3.07.2020).
333. Scottish Parliament Fact sheet // The Scottish Parliament. 29.03.2016. URL: [http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors\\_to\\_Time\\_for\\_Reflection\\_Session\\_4\(1\).pdf](http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors_to_Time_for_Reflection_Session_4(1).pdf) (дата обращения: 15.10.2021).
334. The protection of freedom of religion or belief in the workplace // Committee on Legal Affairs and Human Rights. Council of Europe. URL: <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/JUR/Pdf/TextesProvisoires/2019/20211210-ReligiousFreedomWorkplace-EN.pdf> (дата обращения: 18.01.2020).
335. United Nations International Migration Report 2017 // United Nations. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf) (дата обращения: 3.03.2020).
336. Vander Giessen-Reitsma K. Christianity and Labour: Obstacles and Contributions in the Earle Stages // URL: <https://www.cardus.ca/comment/article/christianity-and-labour-obstacles-and-contributions-in-the-early-stages/> (дата обращения: 19.02.2021).
337. Vickers L. Direct Discrimination and Indirect Discrimination: Headscarves and the CJEU // Oxford Human Rights Hub. 15.03.2017. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/direct-discrimination-and-indirect-discrimination-headscarves-and-the-cjeu/> (дата обращения: 6.04.2020).
338. Views adopted by the U.N. Human Rights Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2662/2015 // United Nations. 24.09.2018. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPpRiCAqhKb7yhsjvfIjqiI84ZFd1DNP1S9EL3306EY%2BxPu%2BNzlTLMSo8wPCz%2BK7DjJyF445dShmRAbqzqfJzg4ARLrMC369ufo%2B%2B0crvPdOHzwe6x00BFKh4PTEENul62zd4nnPGpjUvJ4w%3D%3D> (дата обращения: 1.10.2021).

Публикации автора исследования по теме диссертации:

339. Ногайлиева Ф.К. Содержание трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы // Юридическая наука. 2018. № 5. С. 44-48.
340. Ногайлиева Ф.К. Религиозные нормы как регулятор трудовых отношений // Право и политика. 2018. № 8. С. 68-80.
341. Ногайлиева Ф.К. Равенство непохожих: защита свободы вероисповедания работников в США // Юридические исследования. 2019. № 3. С. 39-45.

342. Ногайлиева Ф.К. Концепции правового регулирования труда работника, соблюдающего религиозные нормы // *International law journal*. 2020. Т. 3. № 1. С. 12-24.
343. Ногайлиева Ф.К. Реализация свободы совести и вероисповедания в трудовых правоотношениях: судебная практика // *Теология. Философия. Право*. 2020. № 1 (13). С. 20-33.

ST.PETERSBURG STATE UNIVERSITY

*As a manuscript*

**Nogaylieva Fatima Kurmanovna**

**Features of labor relations with the employee,  
observing religious norms**

Scientific specialty: 5.1.2. Public law  
(state-legal) sciences

Thesis for a degree of candidate of legal sciences

Translation from Russian

Scientific supervisor:  
**Khokhlov Evgeniy Borisovich**  
Doctor of Sciences in Law,  
Professor

Saint Petersburg  
2023

## CONTENTS

<b>INTRODUCTION</b> .....	4
<b>CHAPTER 1. SPECIAL ASPECTS IN MECHANISM OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF AN EMPLOYEE OBSERVING RELIGIOUS NORMS</b> .....	9
§ 1.1. Religious norms in the regulation of social labor.....	9
§ 1.2. Observance by the employee of religious norms and freedom of conscience, freedom of religion.....	19
§ 1.3. Discrimination and differentiation in the field of social work .....	32
§ 1.4. The system of sources of Russian labor law in the regulation of labor of an employee observing religious norms .....	39
<b>CHAPTER 2. CONCEPTS OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF AN EMPLOYEE OBSERVING RELIGIOUS NORMS</b> .....	55
§ 2.1. Political and legal justification for the allocation of concepts.....	55
§ 2.2. The concept of the reasonable accommodation of workplace.....	59
§ 2.3. The concept of protection from indirect discrimination.....	68
<b>CHAPTER 3. STATICS AND DYNAMICS OF LABOR RELATIONS WITH AN EMPLOYEE OBSERVING RELIGIOUS NORMS</b> .....	80
§ 3.1. Features of the subject of labor relations with the participation of an employee observing religious norms .....	80
§ 3.2. Influence of the specifics of the employer's activity on the labor legal relationship with an employee observing religious norms .....	86
§ 3.3. The content of the employment relationship with an employee observing religious norms..	104
§ 3.4. Features of the emergence, change and termination of an employment relationship with an employee observing religious norms .....	125
<b>CONCLUSION</b> .....	143
<b>Appendix A. Ethics of work in the Abrahamic religions</b> .....	145
<b>Appendix B. Dynamics of the Russian state regulatory policy regarding religious freedoms before 1917</b> .....	155
<b>LIST OF SOURCES</b> .....	162
Sources in Russian.....	162
<i>Statutory regulation</i> .....	162
<i>Law enforcement practice</i> .....	163
<i>Peer-reviewed articles</i> .....	164
<i>Monographies and other books</i> .....	167
<i>Thesis researches</i> .....	172
<i>Materials of mass media and Internet resources</i> .....	173
Sources in English .....	174

<i>Statutory regulation</i> .....	174
<i>Law enforcement practice</i> .....	176
<i>Peer-reviewed articles</i> .....	180
<i>Monographies and other books</i> .....	181
<i>Materials of mass media and Internet resources</i> .....	183
Author's publications on the topic of the thesis: .....	185

## INTRODUCTION

**Rationale of the thesis.** Among the scientific and practical problems currently on the agenda of discussion in Russian and foreign science are the issues of guarantees for the observance and protection of the personal rights and freedoms of an employee. Moreover, this issue is part of the modern view of the social purpose and function of labor law.<sup>1</sup>

Freedom of conscience and freedom of religion are among the personal rights and freedoms of a person, the protection of which is increasingly being sought by workers or job seekers. On a global and Russian scale, a stable increase in the religiosity of the population is recorded; for the labor relationship, this trend means that its subjects (in the context of the problem under study - the worker) subordinate their behavior simultaneously to at least two normative and regulatory systems (law and religious norms). If we talk about the figure of the worker, then the desire to observe, along with the rules of law, also the prescriptions of religious norms causes the emergence of specific religious needs in him (detailed in § 1.1). Observance by an employee of religious norms as a kind of social norms can be objectified, for example, in appearance (wearing religious symbols, clothes, beards, etc.) and behavior (prayers, fasting, religious rhetoric and proselytism, etc.), and in some cases may require the establishment or change of various conditions for the use of his labor.

An employer can show different attitudes towards the forms of objectification of an employee's observance of religious norms: be neutral, welcome and encourage (while benefiting, as will be repeatedly shown in the thesis) or prohibit. At the same time, the parties to labor relations need clear legal guidelines for their behavior in the event of any subjective reactions and objective possibilities of the employer.

The strengthening of individual contractual principles in labor law provides ample opportunities for the harmonization of labor relations with the participation of an employee who observes religious norms. But the desire of the employee to satisfy their religious needs can also provoke disputes with the employer. The fact is that the employer can build his objections or prohibitions both on objective and fair grounds, and on discriminatory (often state-regulatory) grounds; the line between justice and discrimination depends on the level of development of social relations and state-confessional policy.

Thus, disputes arise as a result of the employee's desire to externally express their religious views and other worldview beliefs and opposition to this desire on the part of the employer and (or) the state. Some states have managed to accumulate some experience, going from denying the problem to legislative attempts to solve it; other states have been compelled to attempt settlement in the past two

---

<sup>1</sup> Kiselev I.Ya. The new look of labor law in Western countries: a breakthrough into a post-industrial society. M., 2003. P. 49-53.

decades under the pressure of migration processes and the globalization of the labor market. But in both cases, the level of public consciousness crosses the line beyond which state policy is called upon to assess the problem of satisfying religious needs by the worker more than his inner need, which should be left outside the scope of labor relations.

In the practice of international organizations and supranational judicial bodies, the problem of mutual reconciliation of freedom of conscience and freedom of labor posed in the thesis is also given great social importance, its positive solution is considered as a tool to counter the radicalization of religion and the precarization of labor.

In Russia, employees are increasingly having disagreements with employers about the fundamental admissibility of employees observing religious norms and imposing obligations on employers to create the necessary conditions for the use of labor. Law enforcement practice, in the absence of clear guidelines in the legislation, “disguises” such disagreements as disputes about dismissal for violation of labor laws, ignoring their true discriminatory nature.

**The purpose of the thesis** is a comprehensive analysis of the theoretical legal problems of observance of religious norms by an employee and the development of a mechanism for taking into account the observance of religious norms by an employee when determining the content and dynamics of labor relations.

To achieve this goal, several main tasks have been set:

- to distinguish between the concepts of spiritual (religious) needs of the individual, religion, religiosity, observance of religious norms;
- to determine the meaning and varieties of religious norms as social norms in labor law;
- to establish the signs and types of discrimination in labor law, including comparing it with the concept of differentiation of the legal regulation of labor;
- explore foreign concepts of legal regulation of labor of workers who observe religious norms;
- to determine how the specifics of the employer's activities affect the degree of freedom of the employee in observing religious norms;
- to investigate the influence of various types of religious needs of the worker on the establishment of the conditions for the application of his labor;
- to identify the features of the dynamics of labor relations with an employee who observes religious norms, determining:
  - a) the range of issues to be clarified by the employer when negotiating the individualization of the conditions for the use of labor;
  - b) circumstances limiting the individualization of the conditions of employment;
  - c) legal means of protection by an employee who observes religious norms from direct and indirect discrimination on the basis of religion (presence of other beliefs).

**Object of the thesis** is social relations on the use of hired labor, one of the parties in which is an employee who observes religious norms.

**Subject matter of the thesis** is the norms of Russian and foreign labor law on discrimination and differentiation of the legal regulation of labor, the practice of applying these norms by national courts, judicial decisions of supranational courts.

**Methodological framework of the thesis.** General scientific and special methods of analysis and synthesis, induction and deduction, analogy and theoretical modeling, the formal legal method, the method of comparative law, the historical method, and others were used to process and systematize the empirical material.

**Theoretical framework of the thesis** due to the interdisciplinary nature of the issues is presented by the works of scientists in various fields of knowledge, in particular, the scientific works of legal scholars in the field of labor law, general theory and other branches: S.S. Alekseev, N.V. Vitruk, V.D. Zorkin, S.Yu. Golovina, K.N. Gusov, E.S. Gerasimova, N.I. Diveeva, S.A. Ivanov, I.Ya. Kiselev, A.M. Kurennoy, R.Z. Livshits, A.M. Lushnikov, M.V. Lushnikova, N.L. Lyutov, S.P. Mavrin, Yu.P. Orlovsky, A.S. Pashkov, G.S. Skachkova, E.B. Khokhlov, B.S. Ebzeev, L.S. Yavitch and other well-known scientists in the field of law;

- pre-revolutionary Russian jurists, economic philosophers, historians and theologians: N.A. Berdyaev, L.S. Belogrity-Kotlyarevsky, S. N. Bulgakov, A. Ya. Gurevich, D.I. Meyer, S.V. Poznyshev, A.V. Popov, M.A. Reisner, L.S. Tal;

- religious scholars and theologians: A. Agadzhanian, D.Yu. Arapov, Yu.A. Babinov, T.A. Bazhan, A.V. Zhuravsky, I.A. Ilyin, A.V. Mironov, K. Rousselet, O.V. Starkov, L.R. Sukiyainen, D.M. Ugrinovich, N.N. Fioletov, M.M. Shakhnovich, N.N. Yablokov;

- foreign scientists in the field of labor law and human rights protection: K. Alidadi, R. Blancpain, K. Banks, B. Veneziani, L. Vickers, K. Kalitz, R. Sandberg, K. White, S. Wilborn, F. Hendrix, B. Hepple.

**Statutory framework of the thesis** is presented by the Constitution of the Russian Federation, international law, labor legislation of foreign countries, Russian labor legislation and regulatory legal acts containing labor law norms. The empirical part of the study was an analysis of court decisions of the European Court of Human Rights, the Court of Justice of the European Union, Russian and foreign law enforcement practice; statistics data of official departments and public organizations; published media materials.

**Scientific novelty of the research.** In the thesis research, for the first time in Russian law, a definition of the concept of observance of religious norms is proposed as a personal characteristic of an employee; varieties of religious norms that affect labor relations are identified; the features of



establishing (changing) the conditions for the employment of an employee to meet his religious needs are determined.

**The following provisions are made** in accordance with the goal and objectives of the research:

1. The needs of an employee as an individual include various spiritual needs, including compliance with religious norms or prescriptions of other spiritual beliefs.

Compliance with religious norms is a person's behavior, motivated by religious faith (other beliefs), aimed at the value-semantic filling of his life; its difference from religion (the presence of other beliefs) is the ability to external objectification.

Depending on the nature of the impact on labor relations, the religious norms observed by the employee are divided into:

1.1. Religious norms of direct labor regulation (canonical labor law) are obligatory for both parties of labor relations.

1.2. Religious norms of indirect regulation of labor are obligatory only for the employee and can become the basis for the individualization of the legal regulation of labor relations.

1.3. Religious norms-principles about labor are ethical attitudes that form the employee's inner conviction about the value of human labor.

2. In Russian labor law, the observance of religious norms by an employee is subject to protection by the combined use of various labor legal means (mainly individualization of the legal regulation of labor relations and collective agreement regulation), as well as by rationalizing the norms of labor legislation on the prohibition of direct discrimination and the introduction of a ban on indirect discrimination.

Compliance with religious norms by an employee does not have the necessary properties sufficient to act as a basis for subjective differentiation of labor legislation and local regulations.

3. The religious needs of an employee, arising as a result of his observance of religious norms, must be distinguished from the individual conditions of employment of the employee, the establishment of which allows them to be satisfied. One religious need may involve the establishment or change of several conditions for the use of labor.

The types of religious needs of an employee observing religious norms are revealed: 1) refraining from performing work prohibited by religious norms; 2) performing daily individual prayers; 3) participation in regular collective prayers, observance of sacred days; 4) making religious pilgrimages; 5) observance of posts; 6) celebration of religious holidays; 7) wearing clothes corresponding to religious norms, religious attributes, symbols; 8) verbal expression of religious affiliation, religious views; 9) refraining from observing certain norms of business etiquette adopted by the employer and (or) participation in corporate events (ceremonies) organized by the employer; 10) observance of the dietary prescriptions of religion (belief).

4. The terms of an employment contract on the individualization of the conditions for the employment of an employee observing religious norms will always be random essential conditions belonging to three varieties:

4.1. Other, in comparison with the usual, conditions for the use of labor, which the parties considered necessary to establish.

4.2. Conditions not related to the category of ordinary conditions, but mediating the use of the worker's labor.

4.3. Conditions that are not directly related to the use of the employee's labor.

5. The right of an employee observing religious norms to establish individual working conditions to meet religious needs is subject to restriction in order to:

5.1. Ensuring public order, security, legality.

5.2. Ensuring the rights and legitimate interests of third parties.

5.3. Ensuring the rights and legitimate interests of the employer (avoiding the risk of such negative consequences as the loss of professional reputation, the image of the employer and the decrease in the profitability of its activities; the employer's financial costs and the need to create additional staff units; deterioration of discipline and conflicts in the labor collective; contradiction of the observance of religious norms by the employee to professional requirements and a decrease in the quality of the services provided by the employer).

In other cases, the employer's refusal to establish individual working conditions constitutes an offense - direct or indirect discrimination of an employee on the basis of religion or other beliefs.

**Scientific and practical significance of the research.** In the provisions set out in the thesis, solutions are proposed for a number of scientific problems of labor law related to the observance of religious norms by an employee, and the features of the statics and dynamics of labor relations with their participation are revealed. Taken together, these proposals can be taken as the basis for improving legal regulation, developing fair law enforcement practice, harmonizing labor relations and resolving conflicts between employees and employers.

**Approbation of the research results.** The thesis was prepared at the Department of Labor and Social Law of St. Petersburg State University, where it was discussed. The main provisions of the study are presented in published scientific articles, speeches at Russian and foreign scientific and practical conferences.

**The thesis structure.** The thesis consists of an introduction, three chapters, eleven paragraphs, a conclusion, two appendices, and a list of sources.

## CHAPTER 1. SPECIAL ASPECTS IN MECHANISM OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF AN EMPLOYEE OBSERVING RELIGIOUS NORMS

### § 1.1. Religious norms in the regulation of social labor

The problem raised in the thesis involves the disclosure of several concepts from other branches of knowledge in relation to the personality of an employee (such as religious norms, observance of religious norms, religious needs), as well as the justification of its social significance. The solution of these problems is the content of this section.<sup>2</sup>

The personality of an employee (like any human being) combines material and spiritual-ideal principles. Every human being has certain physiological and other material needs; the spiritual world of a person (knowledge, worldview, feelings, abilities, aspirations, goals) creates the corresponding non-material needs.<sup>3</sup> In numerous definitions of the concept of human needs, such characteristics are distinguished as: 1) an internal feeling of insufficiency, need for something; 2) the goal is to maintain the vital activity of the organism, personality; 3) internal stimulus of activity (motivation).

In all classifications of human needs, depending on the classification criterion and the terminology used, *spiritual needs* are distinguished.<sup>4</sup> Unlike material needs, spiritual needs are inherent in the relative nature of the need, and the level of freedom in choosing the means and ways to satisfy them is greater; the process of satisfying spiritual needs is unlimited, they are characterized by their *insatiability*: the more they are satisfied, the more stable and intense they become.<sup>5</sup>

Spiritual needs are most often defined through their subject - spirituality and its values. Spiritual needs - the desire to acquire and enrich one's spirituality, joining knowledge about the world, society and man, art, literature, philosophy, music, art, religion.<sup>6</sup> Spiritual needs are the needs of people and society in the creation and development of spiritual values, which determine various types of activities in order to satisfy them.<sup>7</sup>

A spiritual value of a special kind is the worldview of a person - a set of ideas and concepts about the world, human beings and their relations; depending on the criterion of a person's place in the world

---

<sup>2</sup> Nogaliev F.K. Religious norms as a regulator of labor relations // Law and Politics. 2018. № 8. P. 68-80.

<sup>3</sup> The question of how the socially significant needs of the employee and the employer are embodied in the functions of labor law is the subject of a study by Yulia Ivanchina. Socially significant needs «outline the circle of social relations, the need for legal regulation of which is ripe and the implementation of the functions of labor law is aimed at meeting them»// Ivanchina Yu.V. Functions of labor law as a reflection of socially significant needs: dis. ... doc. legal sciences: 12.00.05. Yekaterinburg, 2019. P. 17.

<sup>4</sup> See, for example, Maslow A. Motivation and personality. SPb., 2008. P. 61-63.

<sup>5</sup> Kogan L.N. Spiritual needs and personality activity // Philosophical sciences. 1976. № 1. P. 13-14.

<sup>6</sup> Berezhnoy N.M. Man and his needs. M., 2000. P. 70-71.

<sup>7</sup> Krapivensky S.E. Social philosophy. Volgograd, 1996. P. 188.

(i.e. how a person positions himself in relation to the surrounding world, on the basis of which the corresponding relations between a person and the world are established), theistic (religious), atheistic, agnostic types of worldview are distinguished.<sup>8</sup>

A person who shares a theistic (religious) worldview believes in the existence of higher transcendental levels of reality, interacts with them, and, being part of the whole world, carries a part of this transcendence in the form of a soul (spirit).

The religious worldview (religiosity) is manifested through the qualitative, semantic content of a person's daily life: the implementation of routine and non-routine practices, the implementation of social interaction, the interpretation of the sociocultural context.<sup>9</sup>

The religiosity of a person<sup>10</sup> in the classical concept of the religious scholar I.N. Yablokov is the quality of an individual or group, combining the following features:

1) religious faith as a set of ideas, ideas, images; acceptance of these ideas as true and belief in the objectivity of their existence;

2) religious motives - an internal incentive for behavior (religious and non-religious), which can be a religious need, faith, idea, feeling;

3) acts of cult (attending divine services, celebrating religious holidays, participating in religious rites) and non-cult (composing religious works, religious education in the family, etc.) religious behavior;

4) the status of the individual in the system of cult and non-cult religious relations (membership in a religious community, composition of an informal contact group, of which the individual is a member). At the same time, the intensity of the manifestation of certain signs of religiosity determines the degree of religiosity.<sup>11</sup>

Thus, *the religious need* of the individual appears as a kind of spiritual need of a person who shares a religious worldview. Religious need is defined in a narrow sense as the need to perform cult actions, through which the illusory interaction of the individual with the other world is carried out.<sup>12</sup> However, *its broader definition* seems more justified as a state of need of an individual, group, institution in the movement and reproduction of religious consciousness, activity, behavior, relationships, communication, organizations; they are satisfied in the process of performing the corresponding functions.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Chebunin A.V. Worldview foundations of material, social and spiritual values // Bulletin of the Buryat State University. 2018. № 3. P. 31.

<sup>9</sup> Ilyin I.A. The path to clarity. M., 1993. P. 398.

<sup>10</sup> In religious studies, the quality of religiosity is assigned, in addition to a person, also to human communities: a family, a religious group, residents of a certain area, a nation.

<sup>11</sup> Yablokov I.N. Sociology of Religion. M., 1979. P. 125-127.

<sup>12</sup> Ugrinovich D. M. Introduction to Religious Studies. M., 1985. P. 130; Pozdnyakova R.Ya. Religious need: thesis cand. philosophy sciences. M., 1993. P. 6.

<sup>13</sup> Religious Studies: Encyclopedic Dictionary / Ed. A.P. Zabiako, A.N. Krasnikova, E.S. Elbakyan. M., 2008. P. 790.

In this thesis, we will adhere to a broad definition, since, as will be shown below, the demands of employees often go beyond allowing them to perform only cult religious activities, covering any aspect of the social interaction of an employee in the workplace. For example, an employee, due to religious prohibitions, does not want to observe certain norms of corporate ethics, for example, to shake hands with male colleagues or clients of the employer; this wish of the employee is not related to cult activities, but fully embodies the religious need to observe prohibitive religious regulations in communicating with other people.

A religious need, like any other, induces, motivates its owner to strive for its satisfaction. When meeting religious needs, an employee can be guided, a) on the one hand, by the property of the normativity of religion; b) on the other hand, differences in the degree of obligatory nature of its prescriptions, having a wide margin of appreciation.

a) Religious normativity reflects such a property of religion as the regulation of human behavior and thinking through transcendental norms. “Man, entering into union and being in communion with the Divine, makes the will of God his norm and devotes his strength to its implementation, i.e. perceives the will of God in the form of rules of conduct, and God as the establisher of these commandments.”<sup>14</sup>

The prescriptions of the norms of religion have the quality of normativity (setting appropriate models, samples, «standards» of behavior) and regulate a wide range of relations, both directly religious and those in the sphere of interests of a particular religion.<sup>15</sup>

b) Differences in the degree of binding prescriptions. Revealed texts (the starting point of the normativity of religion) and their interpretations are multi-layered, saturated with meanings, which entails the possibility of discrepancies, and, as a result, fundamentally different conclusions.<sup>16</sup>

Religious faith covers a wide range of manifestations of the human spirit, and religious beliefs themselves are characterized by an infinite variety of forms, including various concepts of the permissible degree of religious freedom. It is practically impossible to create predictable and unambiguous rules in this area, subordinating religious behavior to them.<sup>17</sup>

We will turn to this circumstance in the future, discussing whether the employer or the law enforcement body considering the labor dispute has the right to motivate their decisions by the fact that this or that religious need of the employee is dictated by supposedly non-binding norms of religion or can be satisfied in an alternative way (compared to what the employee claims and requires the employer to take into account in legal regulation). Here we note that from the point of view of spirituality, the property of the infinity of its manifestations predetermines the fact that a person independently decides

---

<sup>14</sup> Ilyin I.A. General doctrine of law and the state // Ilyin I.A. Collected works in 10 volumes. V. 4. M., 1994. P. 68.

<sup>15</sup> Osavelyuk A.M. Church and State. M., 2019. P. 200.

<sup>16</sup> Morozov A.A. Man in religion: methodology for the study of religious normativity // Scientific Bulletin of the Omsk Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. № 3. 2017. P. 67.

<sup>17</sup> Dvorkin R. Religious freedom // News of universities. Jurisprudence. 2015. № 6. P. 113-115.

how he understands religious institutions; how obligatory they are for him in this or that situation; what circumstances may exempt him from following them; what theological interpretation, current he adheres to.

Thus, ordering, normalizing their life and behavior in accordance with religious institutions, a person in some cases, at his own discretion, determines the degree of their obligation for himself, the form and depth in the observance of certain prescriptions. One way or another, taking into account the properties of religious normativity and differences in the degree of obligatory prescriptions when satisfying one's religious needs, a person initially focuses on certain theoretical establishments, rules, and norms of religion.

In the science of religious studies, an idea has been formed about the structure of religion as a unity of religious consciousness, religious activity (cult) and religious organizations. Religious consciousness as participation in certain religious ideas and values, in turn, includes religious faith (ordinary consciousness) and dogma (theoretical consciousness).<sup>18</sup>

Doctrine is a system of dogmas that substantiate the structure of the universe and the principles of the existence of the supernatural, natural and human worlds; within the framework of the dogma, a religious picture of the world is formed, giving ideas about God and the place of man in this world.<sup>19</sup> It is exactly this structural part of religion that contains the necessary knowledge, rules, and norms that guide a religious person.

An analysis of religious doctrinal approaches allows us to conclude that religious norms are understood as a kind of social norms that determine the moral values and rules of behavior of a believing individual and regulate relations in the sphere of interests of a given religion.<sup>20</sup> In the religious norms contained in the dogma of a particular religion, the regulatory psychological function of religion is embodied.

It is necessary to further define what is meant by observance of religious norms and what characteristics make it possible to define a person as observing religious norms (including by delimiting this concept from commonly used expressions – «churched», «believer», «ethnic Muslim», etc.).

Earlier, when discussing spiritual values and needs, we mentioned the category of a person's religiosity, which is also productive for the purposes of explaining the concept of observance of religious norms.

---

<sup>18</sup> Fundamentals of Religious Studies / Ed. I.N. Yablokov. M., 1998. P. 62-63; Bazhan T.A., Starkov O.V. Religious Studies for Lawyers. SPb., 2007. P. 51; Mironov A.V., Babinov Yu.A. Fundamentals of Religious Studies. M., 1998. P. 12; Fink R.A. Religious studies. Omsk, 2009. P. 14.

<sup>19</sup> Bazhan T.A., Starkov O.V. Religious Studies for Lawyers. P. 52.

<sup>20</sup> Osavelyuk A.M. Church and State. M., 2019. P. 220; Shakhnovich M.M. Essays on the history of religious studies. SPb., 2006. P. 9; Shakhnovich M.M. Religious studies. SPb., 2012. P. 409.

According to the concept of religiosity by I. A. Ilyin, religiosity is “not a “point of view”, “world outlook” or “dogmatically obedient thinking and knowledge”, but an integral life itself. Religiosity is characterized by: spiritual experience of personal contact with God; the desire for spiritual life, manifested in a person's readiness to pray; increased human responsibility; omnipresence and concretization in the meanings and meanings of human life; the obligatoriness and integrity of the manifestation of internal religious experiences and relations in the external appearance, behavior of a person, as well as in all spheres of human life.<sup>21</sup>

The last two characteristics seem to be especially significant in the context of the thesis research, since they allow us to highlight the external, behavioral aspect of religiosity (while the observance of any social norms is always behavior).

Based on the above characteristics, we define the observance of religious norms as the behavior (action) of a person, motivated by religious faith and aimed at the semantic filling of everyday life.

Religiosity lends itself to a qualitative and quantitative description, for which numerous typologies of religiosity have been developed. A generalization of these typologies has shown that the main criteria in them are the intensity of religious faith, the intensity of religious behavior and its place in the general system of human activity. Based on these criteria, the main types of religious people are distinguished:

1) Believers with a religious orientation as their defining life orientation. They are characterized by regular and frequent performance of religious acts, the main motive of which is religious. Religious consciousness determines the motivation of their social activities.

2) Believers with a non-defining religious orientation. Cult activities are relegated to the background, the religious motive for participation may turn out to be secondary. Religious consciousness can only partially influence the motivation of social activity.

3) Believers with religious motivation, subordinate to non-religious motives. They perform religious acts rarely and irregularly. The sphere of social activity motivation is free from religious stimuli.

4) Those who waver between faith and unbelief. They are not firmly convinced of the existence of God, cult acts are performed rarely and irregularly. Social activities are not motivated by religious stimuli.<sup>22</sup>

*Observance of religious norms* is characteristic of the first two types of a religious person, and therefore is not identical with the simple presence of a person's religious faith and is a narrower concept.

---

<sup>21</sup> Ilyin I.A. The path to clarity. P. 399-401.

<sup>22</sup> Ilyasov FN Religious consciousness and behavior // Sociological research. 1987. № 3. P. 52-53; Teplyakov M.K. Problems of atheistic education in the practice of party work. Voronezh 1972. P. 118-121; Ugrinovich D. M. Introduction to Religious Studies. P. 143-144; Yablokov I.N. Sociology of Religion. P. 129-131.

This means that the concepts of «believing employee», «religious employee» are close in meaning to the concept of «employee observing religious norms», but do not fully reflect the significant characteristics of his personality in terms of observing religious norms.

Religious needs, like any other needs of the individual, may encounter external, wholly or partly insurmountable obstacles to their satisfaction. A person, in view of these external obstacles, may be faced with a choice - to refuse to satisfy these needs or to seek their satisfaction.

With regard to the problem posed in the thesis, this means that an employee may encounter obstacles to his observance of religious norms by the employer, colleagues, consumers of goods and services of the employer, the state.

The most balanced system of social regulation is not free from contradictions between legal and other social, including religious, norms. Contradictions between legal and religious norms have arisen and will always arise where these social regulators act together; at the same time, due to the continuous development of social relations, some contradictions always replace others.<sup>23</sup>

Illumination of the reasons for the emergence of such contradictions is not included in the subject of this study, however, it is important from the philosophical standpoint of assessing the problem. A number of scientists point out the different dynamics of their development among the reasons for the contradictions: while legal regulation develops spasmodically, being designed to take into account the objective needs of social development, religious regulation is more conservative, and any development here is gradual.<sup>24</sup> Other scientists see the reason for the contradictions in the peculiarities of the operation of law: the formal certainty of the rules of law does not allow them to be used in situations not provided for by hypotheses, but requiring the use of such from the point of view of religion; or formal certainty requires the application of a legal rule in a situation in which the religion considers such application unfair.<sup>25</sup> Religious norms use duties and prohibitions to a greater extent, and permissions to a lesser extent; the democratization of society testifies to the expansion of the scope of what is permitted in the legal regulation of social relations.<sup>26</sup>

In the general context of the atheistic orientations of post-socialist Eastern Europe, anti-religious sentiments of the West formed a negative assessment of the appeal of law to religious texts. This led to a lack of religious vision, understanding of basic human rights and led to the belief that human dignity is a variable.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Malko A. V., Lipinsky D. A. Legal and religious regulation: interaction, contradictions and responsibility of subjects of public relations // Bulletin of the Perm University. Legal Sciences. 2018. Issue 39. P. 24.

<sup>24</sup> Nizhechek V.I. Soviet law in the system of normative regulation of social public relations. Irkutsk, 1973. P. 339.

<sup>25</sup> Klochkov V.V. Religion and law M., 1978. P. 102.

<sup>26</sup> Malko A. V., Lipinsky D. A. Legal and religious regulation: interaction, contradictions and responsibility of subjects of public relations. P. 26-27.

<sup>27</sup> Osavelyuk A.M. Church and State. M., 2019. P. 203; Papayan R.A. Christian roots of modern law. M., 2002. P. 158.



It has become customary to treat faith and religion as personal needs, and law, on the contrary, as a social and political phenomenon, which is indirectly connected with moral values and ideals. According to G.J. Berman, this opposition leads to the fact that law without faith degenerates into legalism, and faith without law degenerates into pseudo-religiousness.<sup>28</sup>

Thus, in the view of the thinkers who discussed this topic, there should not be significant contradictions between religion and law, but, on the contrary, these social regulators should act harmoniously. The secular nature of most states does not preclude, but presupposes active interaction between the norms of law and religion.<sup>29</sup>

The authors see the ways and means of eliminating the contradictions between law and religion in the revival of lost moral norms, in their rooting in the public consciousness, as well as in improving the law, bringing it into line with the requirements of religious norms established in society. "Law is only one of the regulators of the life of human society. In order for this regulator to function normally, it is necessary that along with it ... there is a set of other regulators of life."<sup>30</sup>

Further, a number of practical questions arise about how (and whether at all) contradictions between legal and religious norms should be eliminated; what will be the consequences of the preservation or aggravation of contradictions for the individual, his legal relations, social development and state integrity. Note that the answers to these practical questions will depend mainly on the subject and method of each branch of law. For example, for relations between the state and the church (in the broad sense), where the imperative method of legal regulation prevails, a compromise smoothing out of the contradictions that arise by both sides ensures social stability.

As for labor relations, given the strong influence of the personal factor on them in the interests of both state policy and local labor management, it is important to study the influence of religious attitudes on employees, their labor discipline and personal efficiency.<sup>31</sup> At the same time, we are not talking exclusively about employees who observe religious norms: each of the considered types of religiosity of the employee's personality in its own way is influenced by religious norms and ethical attitudes about work (in addition, the religiosity of an individual person is dynamic, mobile throughout life). In order to determine how religious norms affect social relations in the realization of a person's

---

<sup>28</sup> Berman G.J. Faith and Law: Reconciling Law and Religion. M., 1999. P. 33.

<sup>29</sup> Malyshkin A. V. Some aspects of the integration of religious and legal norms in a secular state // State and Law. 2019. № 5. P. 133.

<sup>30</sup> Zorkin V.D. There is no morality in chaos // Rossiyskaya Gazeta. № 5958 (285). December 11, 2012. P. 9.

<sup>31</sup> In the science of labor law, the influence of the theory of personality and personal rights on labor relations has been proven. In particular, the trends of change in the conditions and content of labor provide for the activation of the human resource, in which the natural inequality of employees, their personal qualities begin to significantly affect the quality and dynamics of the labor relationship itself, the mechanism of its legal regulation. Diveeva N.I. Theoretical problems of individual legal regulation of labor relations: author. dis. ... doc. legal sciences. SPb., 2008. P. 8-10.

ability to work and what legal significance the concept of an employee's observance of religious norms for labor relations acquires, religious and theological sources were analyzed in the thesis.<sup>32</sup>

The thesis examines the norms of Abrahamic religions (Judaism, Christianity, Islam), firstly, because of their prevalence in Russia (according to polls, 74% of Russians profess Orthodoxy; 7% - Islam; 1% each - Judaism, Protestantism, Catholicism; less than 1% - Buddhism, Hinduism; 5% identify themselves as atheists),<sup>33</sup> secondly, in view of their common origin from the monotheistic tradition of faith.

In the array of all religious norms, one way or another related to labor (independent and non-independent), depending on the degree of impact on labor relations, three types of norms were distinguished: norms of direct labor regulation (canonical labor law), norms of indirect labor regulation, norms-principles about labor.

1. The first kind of religious norms - the norms of direct regulation of labor establish the rules of conduct, the rights and obligations of the employer and employee; these are a kind of examples of labor rationing, which is in religious sources in a small amount, but still present, establishing the fundamental foundations of labor relations in the understanding of believers.

This kind of norms for people in secular legal systems represents moral guidelines, and not mandatory rules (especially since some of the above norms, having lost touch with modern reality, are apparently difficult to implement, and the other part is overly abstract for literally following them). The legal meaning of these norms is relevant in religious legal systems: legal norms are made dependent on these religious guidelines and are observed insofar as they express the requirements of religion.<sup>34</sup>

The greatest attention in religious sources is paid to the issues of timely and fair remuneration of labor: “Pay to a hired hand should not remain with you until the morning” (Leviticus 19:13); “Woe to him ... who makes his neighbor work for nothing and does not give him his wages” (Book of the Prophet Jeremiah 22:13); “...the wages you withhold from the laborers who reaped your fields are crying out, and the cries of the reapers have reached the ears of the Lord” (James 5:4). The collection of hadiths narrates the words of the Prophet Muhammad: “Allah Almighty says: “On the Day of Judgment I will be an adversary ... of a person who hired a employee, demanded that he do the work in full, but did not

---

<sup>32</sup>Labor is understood as labor activity as a social and legal category: reasonable, expedient socialized human activity, focused on achieving some benefit, which, depending on the type of legal connection of the subject with the material factors of production, is of an independent or non-independent economic nature (Khokhlov E.B. History of Labor and Labor Law, Vol. I. History of Labor in the Context of Economic, Political, and Mental Systems, P. 33-39) to independent and non-independent labour.

<sup>33</sup> There are 74% Orthodox and 7% Muslim in Russia // Analytical Center of Yuri Levada. URL: <http://www.levada.ru/2012/12/17/v-rossii-74-pravoslavnyh-i-7-musulman/> (accessed on: 13.06.2021). Let us pay attention to the abundance of regular similar surveys conducted by various organizations, and the slight fluctuations in their results.

<sup>34</sup> Sukiyanen L.R. Law, religion, traditions, politics: conflict or interaction? // Right. 2010. № 4. P. 25.

pay him” (hadith 1587).<sup>35</sup> In addition, failure to fulfill the obligation to pay for the work of an employee is a sin, which is directly stated in the lines of the Old Testament: “Do not offend the hireling ... on the same day pay his wages ...; lest he cry out to the Lord against you, and there be no sin on you” (Deuteronomy 24:14-15).

Of particular importance in the holy books is the allocation of time for the restoration of the strength of those who work (rest time). “Remember the Sabbath day to keep it holy; six days you shall work and do all your work, but the seventh day is the Sabbath of the Lord your God: in it you shall do no work” (Exodus 20:8-10); “Six days work, and rest on the seventh day; rest at the time of sowing and reaping” (Exodus 34:21); “He (the Creator) is the one who made the night for you a garment, and sleep a rest, and made the day a resurrection” (Quran 25:47).<sup>36</sup>

Finally, the sacred texts instruct believers to be conscientious in fulfilling their obligations: “O you who believe! Be faithful in agreements” (5:1);<sup>37</sup> “...do not burden them with overwork. If you give them a difficult (difficult) task, then help them yourself.”<sup>38</sup>

2. The second type of religious norms - the norms of indirect regulation of labor have an indirect, indirect regulatory impact on human labor. In general, these norms contain fundamental provisions by which a person is guided in his daily life; the degree of their concreteness and practicality is maximum.

In the sphere of labor, adherence to these standards has consequences that affect the employee when he chooses, in particular, the direction of vocational training, the scope of professional activity, as well as in determining the forms of realization of his ability to work and in the process of this realization (including in the implementation labor activity).

As an example, let's cite the lines from the Old Testament: “And the pig ... it is unclean for you; You shall not eat their flesh, and touch their corpses” (Deuteronomy 14:8)<sup>39</sup> and the Qur'an: “Forbidden to you are carrion, and blood, and the meat of swine...”(5:3).<sup>40</sup> For the religious employee, these norms mean not only a strict ban on the use of the listed products for food addressed to him, but also a ban on his own actions with these products, which will lead to the fact that any other person will use the prohibited products (resale, donation, processing and preparation, etc.)<sup>41</sup>

<sup>35</sup> Az-Zabidi Ahmad ibn Abd al-Latif. A clear statement of the hadiths of the “Authentic code”: “Sahih” of Imam al-Bukhari (brief summary). M., 2017. P. 835-836.

<sup>36</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. Rostov-on-Don, 2008. P. 306.

<sup>37</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. P. 87.

<sup>38</sup> Quoted from: Az-Zuhayli V. At-tafsir al-munir. In 17 vols. V. 3. P. 71, 72 // Hadiths about rulers, leaders and judges. URL: <https://umma.ru/hadisy-o-pravitelyah-rukovoditelyah-i-sudyah/> (accessed on: 31.07.2020).

<sup>39</sup> Bible. Books of the Holy Scriptures of the Old and New Testaments. Canonical. M., 2009. P. 188.

<sup>40</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. P. 87.

<sup>41</sup> Such norms include both the Ten Commandments of the Old Testament (Book of Exodus 20:2-17; Book of Deuteronomy 5:6-21) and any other prohibitions. For example, from the lines of the Qur'an, a prohibition is derived on changing a person's appearance if this is not dictated by medical considerations or the presence of obvious congenital or acquired defects: “Allah cursed him (Satan), and he said: “I will certainly take the appointed part of Your slaves. I will certainly lead them astray... and order them to change the creation of Allah.” (4:118-119). Despite the fact that a person has the right to master these

Among the norms of this type, a special place is occupied by the norms on the administration of religious worship. For example, the norms prescribing the threefold Jewish prayer and its order are contained in the Torah and the volumes of the Talmud: “Take prayer words with you and turn to the Lord; say to Him: take away all iniquity and accept it for good, and we will offer the sacrifice of our mouths”(Book of the Prophet Hosea, 14:3);<sup>42</sup> the norm on the obligation of Muslims to pray five times daily is prescribed in the Qur'an: “... glorify your Lord with the praise of your Lord before sunrise and before sunset, glorify him during the night, as well as at the beginning and end of the day” (20:130).<sup>43</sup> Similar norms provide for the obligation to observe fasts, perform pilgrimages, requirements for appearance and other obligatory or desirable actions.

The employee, in particular, is guided by the religious norms of indirect regulation of labor relations, declaring to the employer about his religious need and the need to satisfy it.

3. The third variety of religious norms is norms-maxims, which are the basic principles of religious work ethics; they form in the mind of the employee a certain ethical image of labor, establish the value of labor, create a psychological background for relationships in the labor process. Revealing various facets of the value of labor for a believing person, these norms are able to shape his attitudes in labor activity.<sup>44</sup> The course and conclusions of this part of the study for ease of perception are presented in appendix A to the thesis. Here we give a remark about the peculiarities of labor from the point of view of a religious, believing employee, formulated by the American economist, philosopher Ludwig von Mises: “The reason why a person overcomes the negative usefulness of labor (refuses to enjoy free time) may be the desire to serve God. He sacrifices leisure in order to please God and be rewarded in the afterlife with eternal bliss, and throughout the earthly path with the highest pleasure bestowed by the realization of the fulfillment of all religious duties. Such labor (among other types identified by L. Mises) is spent because satisfaction is brought by the negative utility of labor itself, and not by its products: “This hard work is not with the aim of achieving some goal at the end of the path, but for the sake of

---

skills, he, under pain of punishment from the Almighty, should not associate his professional activity with changing the appearance of people who do not have medical problems or obvious shortcomings.

<sup>42</sup> Bible. Books of the Holy Scriptures of the Old and New Testaments. Canonical. P. 826.

<sup>43</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. P. 269.

<sup>44</sup> Understanding the motivation of employees “involved in economic action” (in the terminology of M. Weber), the employer “managing economic action” acquires extensive opportunities for making more effective decisions. Arguing that an employee who professes one religion or another can conscientiously perform labor duties and be managed in the interests of the employer, and not in conflict with them, we share the idea of the adherents of the economic concept of the historical school (G. Schmoller, W. Sombart, M. Weber etc.) about the irrational type of economic behavior. In these concepts, a “man of business” (as opposed to an “economic man” in classical economic concepts) is characterized by far more than one desire for material gain (reducing costs, increasing profits), since the goal of such irrational behavior may be to maintain a traditional way of life, to observe moral, national, religious, cultural attitudes, altruism, etc. This conclusion equally applies to employees who are guided by the first type of religious norms and prioritize the observance of a religious way of life, perhaps even to the detriment of, for example, the amount of earnings or promotion. In this regard, it may be valuable for the employer to understand the religious beliefs shared by the employee and make an easy effort on their part to allow the employee to combine work and religion.

way. This work is called introverted, and in some cases it can produce results as a by-product, for the achievement of which other people would submit to negative utility of work.<sup>45</sup>

Summing up the intermediate result, we note that religious norms are one of the social regulators of labor relations. The systematization of religious norms makes it possible to single out those that directly regulate labor relations between an employee and an employer (in religious legal systems, these are the norms of the so-called canonical labor law); norms that influence the content of labor relations, becoming the basis for the individualization of various working conditions in accordance with the religious needs of the employee; norms-principles about work that form the work ethics characteristic of a given religious belief. The impact of religious norms on labor relations is most pronounced if one of the parties is an employee observing religious norms. At the same time, the observance of religious norms is the behavior (acts) of a person, motivated by religious faith and aimed at the semantic filling of everyday life; thus, the concept of a «religious employee» is more specific, narrower than similar concepts of a «religious» or «believing» employee.

### **§ 1.2. Observance by the employee of religious norms and freedom of conscience, freedom of religion**

An employee observing religious norms realizes simultaneously, mainly, two constitutional freedoms - freedom to fully dispose of his ability to work (Article 37 of the Constitution of the Russian Federation) and freedom of conscience and freedom of religion (Article 28).

Let us consider in more detail the content of Art. 28 of the Constitution of the Russian Federation in its systemic relationship with other constitutional provisions and the historical development of the freedoms enshrined by it in Russia. It guarantees everyone freedom of conscience, freedom of religion, including the right to profess, individually or jointly with others, any religion or none, to freely choose, have and disseminate religious and other beliefs, and to act in accordance with it. Freedom of conscience and freedom of religion are protected by a number of other provisions of the Constitution of the Russian Federation, firstly, being interconnected with the principle of secularism of the state (Article 14) and the principle of ideological diversity (Article 13). In addition, Art. 19 equality is guaranteed regardless of attitude to religion, beliefs, membership in public associations; in Art. 29 - the right to freedom of thought and speech and the inadmissibility of being forced to express one's opinions and beliefs and to renounce them; in Art. 30 - the right to association and the inadmissibility of coercion to join or stay in any association. One of the guarantees of freedom of conscience and religion is the right to replace

---

<sup>45</sup> Mises L. Human activity: A treatise on economic theory. Chelyabinsk, 2005. P. 548.

military service for a citizen of the Russian Federation with alternative civilian service in the event that military service is contrary to his beliefs or religion (part 3 of article 59 of the Constitution).

An appeal to the history of state policy in relation to religious (ideological) freedoms (the analysis is carried out in appendix B to the thesis) allows us to formulate several conclusions that are relevant for assessing the current state and prospects for legal regulation.

Liberal legal developments in the field of religious human rights in the late imperial period in Russia outstripped contemporary state policy and rule-making practice. This policy, despite some concessions and indulgences towards the recognition of freedom of conscience, was carried out by the Russian Empire as a confessional state, striving to preserve the dominant religion. Nevertheless, even those reforms that were carried out before 1917 owe their appearance largely to the works of lawyers, historians, theologians, whose research remains relevant today. Separately, we note that throughout Russian politics until 1917, there was an understanding of the special relationship between labor and religion, namely the influence of the employer's religion on the personality of the employee (and the need for the state authorities to introduce certain restrictions for the «inter-confessional» hiring of Orthodox employees).

An analysis of the history of Russian legal policy in relation to freedom of conscience and freedom of religion allows us to state the lack of continuity (mainly for the simple reason of impossibility) of modern norms with previous legal regulation. Therefore, it is fair to say that the system of religious freedoms that exists today in the Constitution of the Russian Federation received its consolidation involuntarily (due to the inadmissibility of ignoring universally recognized human rights by the country's fundamental law) and does not have as its sources the material conditions of life of society, legal consciousness and legal culture. Some researchers express a position about the fictitiousness of the Constitution of the Russian Federation: since the adoption of its provisions do not correspond to reality, this gap only increases over time, which, in particular, is reflected in the inconsistency of the practice of implementing the fundamental rights and freedoms of citizens enshrined in it.<sup>46</sup>

It is likely that the forced consolidation indicated above explains the lack of conceptual unity in modern legislation, deep scientific elaboration, and, as a result, the need to develop a strategy for state policy in the field of religion, noted by experts.<sup>47</sup>

On the way to the search for conceptual unity, two main considerations should be taken into account. The first of them is the practical impossibility of making changes to chapters 1, 2, 9 of the

---

<sup>46</sup> Lukyanova E.A. Some problems of the Constitution of the Russian Federation // Constitutional and municipal law. 2007. № 15. P. 6-7.

<sup>47</sup> Sudakova S. V. To the question of the merits and demerits of the current Federal Law "On Freedom of Conscience and Religious Associations" // Constitutionalism and State Studies. 2020. № 1 (17). P. 20.

Constitution of the Russian Federation, characterized as one of the most stringent in the world in terms of the procedure for making changes to it.<sup>48</sup> From this it follows that the current wording of the articles is a given, which is subject to scientific understanding and political and legal development in the norms of federal laws. The relationship between the concepts of freedom of conscience and freedom of religion, as well as the content of the principle of a secular state, needs scientific understanding.

The second consideration is the categorization of constitutional rights and freedoms in terms of how their constituent powers are formulated, what are the ways of their implementation and the sources of filling them with real content. The choice of means to overcome shortcomings will depend on the assignment of freedom of conscience and freedom of religion to one category or another.

*Correlation between the concepts of freedom of conscience and freedom of religion*

This problem became the subject of a dispute in the doctrine that accompanied the reform of legislation in the Russian Empire at the beginning of the 20th century: some scholars spoke in favor of a theological interpretation of terms, while others favored describing concepts in legal language.<sup>49</sup>

In the modern Constitution of the Russian Federation, a juridical-legal approach to the definition of these concepts was supported, but this did not clarify their relationship.<sup>50</sup> The Federal Law “On Freedom of Conscience and Religious Associations” does not add clarity either. In Art. 3 we are talking about the right to freedom of conscience and freedom of religion, including the right to profess individually or jointly with others any religion or not to profess any, to perform divine services, other religious rites and ceremonies, to carry out religious education and religious education, to freely choose and change, have and disseminate religious and other beliefs and act in accordance with them.<sup>51</sup>

Some lawyers believe that the wording of Art. 28 of the Constitution of the Russian Federation confirms the identity of two freedoms (conscience and religion), which are a single legal institution.<sup>52</sup> “Freedom of conscience and religion is a human right how to be an atheist, i.e. not to believe in God, and to believe in God in accordance with the teachings of one or another freely chosen religion

---

<sup>48</sup> Belkin A.A. Revision of the constitution (theoretical aspects) // Jurisprudence. 1995. № 1. P. 73-94; Mironov O.O. The Constitution cannot be unchanged // State and Law. 1998. № 4. P. 5-9; Mukhachev I. Is the increased rigidity of the Constitution a guarantee of its stability? // Law and Life. 1998. № 3. P. 3-7.

<sup>49</sup> Mikhailov A.Yu. The concept of «freedom of conscience» in the religious and social thought of Russia in the second half of the 19th - 20th centuries: theological and legal interpretation // Orthodox Interlocutor: Almanac of the Kazan Theological Seminary. 2006. № 1 (11). Part II. Church history. P. 172.

<sup>50</sup> SZ. 1997. № 39. Art. 4465.

<sup>51</sup> Differences in the use of terms are explained by editorial errors, and not by conceptual considerations: the previous Law of the RSFSR of December 25, 1990 “On Freedom of Religion”, although the Constitution of the RSFSR of 1978, as amended on December 15, 1990, already guaranteed freedom of conscience and religion (as well as the Constitution of the Russian Federation).

<sup>52</sup> Commentary on the Constitution of the Russian Federation / Gen. ed. L.A. Okunkov. M., 1996. P. 110-111; Osin I.V. Freedom of conscience as a subjective right // Constitutional and municipal law. 2008. № 23. P. 26-28.

(religion)”.<sup>53</sup> “The ability to form... their own moral judgments independently, act in accordance with their convictions (of a secular or religious nature)”.<sup>54</sup>

The opposite point of view is that freedom of conscience correlates with freedom of religion as a kind and a kind, as a whole and a part.<sup>55</sup> Freedom of conscience has two aspects: 1) freedom of moral and ethical views of a person (what is considered good and evil, etc.); 2) the inner (spiritual) ability of a person to choose an ideal corresponding to these views and worship it. Freedom of religion is the ability to believe in the existence of such an ideal not in the form of someone around, but in the form of an unusual (divine) being. Freedom of religion is an element of freedom of conscience, since freedom of religion includes freedom of choice of religion and worship.<sup>56</sup>

Article 28 of the Constitution of the Russian Federation, indeed, considers the two freedoms as a whole, filled with one content. However, in favor of the fact that the concept of «freedom of conscience» is wider than the concept of «freedom of religion» is evidenced by the provision according to which freedom of conscience and religion includes not only religious, but also «other beliefs».

“Other beliefs” that make up the content of freedom of conscience, with which a person conforms, can have not only religious grounds, but also others, including atheism.<sup>57</sup> Under them should be understood not any, but only worldview beliefs, not limited exclusively to confessional or atheistic ideology, but certainly associated with religion, its defense, denial or ignoring.<sup>58</sup> Any political, scientific and other beliefs should be separated from religious (atheistic): while the former are protected by the provisions of Art. 29 (on freedom of thought and speech and freedom of expression and belief), the second - the provisions of Art. 28.

However, further difficulties arise with the establishment of what is considered religion and other beliefs to be protected by the provisions of Art. 28. In the context of the problem studied in the thesis, the answer to this question depends on whether the employee’s claims to create conditions for observing

---

<sup>53</sup> Baglai M.V., Tumanov V.A. Small encyclopedia of constitutional law. M., 1998. P. 414.

<sup>54</sup> Constitutional rights of Russia: cases and decisions / Gen. ed. A. Chaio. M., 2002. P. 9494.

<sup>55</sup> In international legal acts, the concepts of freedom of conscience and freedom of religion are not mixed and are used as self-sufficient: Art. 18 of the Universal Declaration of Human Rights of 1948; Art. 18 of the International Covenant on Civil and Political Rights of 1966; Art. 9 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of November 9, 1950.

<sup>56</sup> Avakyan S.A. Freedom of religion as a constitutional and legal institution // Bulletin of Moscow University. Vol. 11: Right. 1999. № 1. P. 9; Vishnyakova I.N. Constitutional and legal regulation of freedom of religion: author. dis. ... cand. legal sciences. M., 2000. P. 5; Pridvorov N.A., Tikhonova E.V. Institute of freedom of conscience and freedom of religion in the law of modern Russia. M., 2007. P. 24-25.

<sup>57</sup> «Freedom of conscience is not associated with either faith or disbelief, it does not set itself the task, like faith, of the otherworldly salvation of man and does not pursue, following the example of free thought, scientific truth ... Its duty is to create and maintain in society such a state of affairs, so that each individual may aspire to the two ultimate ideals mentioned above, without meeting the fact that other people, each individually, or united in groups, or, finally, impersonal in a higher collective called the State, could put him, the individual, the slightest obstacle or cause the slightest damage» // Ruffini F. Religious freedom: the history of an idea. P. 23.

<sup>58</sup> Commentary on the Constitution of the Russian Federation / Ed. by V.D. Zorkin, L.V. Lazarev. M., 2010. P. 305.



religious norms are subject to satisfaction and what law enforcement officers should be guided by when assessing the validity of claims.

To do this, it is necessary to establish whether the provision of protection for religion and other beliefs depends: 1) on their institutionalization, i.e. is it possible to recognize as a religion and other belief that which is professed by one person; 2) from the degree of prevalence, fame, from universal recognition or «officiality» - if we are talking about the religion of a group of people.

1) The Federal Law “On Freedom of Conscience and Religious Associations”, following the Constitution of the Russian Federation, provides for the right to confess (or not to confess) religion individually or jointly, providing for the second case certain organizational and legal forms (religious organizations, religious groups). On the one hand, this means that a person has the right to choose and profess a religion without being “attached” to any organization or group, but, on the other hand, there is no indication in the legislation that a religion professed individually must have any distribution and fame. This means that the first question will have to be answered in the negative: the granting of protection under Art. 28 of the Constitution of the Russian Federation does not depend on the institutionalization of religion and other beliefs, which means that even what is confessed by one person should be recognized as such. The history of the emergence of world religions does not allow us to answer this question in a different way.

Public interests and morality in this case will be protected by the entire set of prohibitions contained in the Criminal Code of the Russian Federation, the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation. The fact is that the Federal Law “On Freedom of Conscience and on Religious Associations” connects the concept of the spread of faith only with its joint, collective confession, which is subject to the requirement of association and the same general legal prohibition to carry out activities that contradict the law.

2) Answering the second question, let's analyze the procedure for creating religious associations. In Art. 7, 9 of the Federal Law «On Freedom of Conscience and Religious Associations» provides for the association of persons:

- to a religious group that does not acquire the legal capacity of a legal entity and is registered in a notification procedure.

The notice of the beginning of the activities of a religious group contains information about the basics of religion, places of worship, and some organizational information. At the same time, religious groups were granted the right to perform divine services, other religious rites and ceremonies, as well as to teach religion and religious education of their adherents;

- to a religious organization that acquires the legal capacity of a legal entity and is registered in a permissive manner.

Acceptance of notifications from religious groups and registration of religious organizations are within the powers of the Ministry of Justice of the Russian Federation, in accordance with Decree of the President of the Russian Federation of October 13, 2004 № 1313 “Issues of the Ministry of Justice of the Russian Federation”.<sup>59</sup>

The following circumstance attracts special attention. When deciding on the registration of religious organizations, the Ministry of Justice of the Russian Federation, in established cases, has the right to initiate a religious examination of the information on the fundamentals of dogma and practice provided in the application for registration; the tasks of the examination include determining the religious nature of the organization, verifying and evaluating the reliability of information.<sup>60</sup>

When religious groups are included in the register, the department of the Ministry of Justice of the Russian Federation only accepts a notice of the beginning of the group's activities (containing information about the fundamentals of the religious doctrine), sending a response notice of inclusion in the departmental register, i.e. assessment of the foundations of dogma, their religious nature is not made.<sup>61</sup> In practice, this has already led to the existence in Russia of religious groups of «non-traditional» denominations. The religious group «Russian Pastafarian Church of the Macaroni Patriarchy» was registered on December 23, 2016 at the Main Directorate of the Ministry of Justice of the Russian Federation for the city of Moscow.<sup>62</sup> On April 14, 2017, the Main Directorate of the Ministry of Justice of the Russian Federation for the Nizhny Novgorod Region entered the religious group «Church of the Flying Spaghetti Monster» into the departmental register of the Main Directorate.<sup>63</sup>

It should be noted that such a broad approach to what is recognized as a religious belief and other beliefs fully fits into the concept formed by the practice of the European Court of Human Rights. The ECtHR did not establish in its numerous decisions a closed list of religions, relying on the need to ensure genuine religious and ideological pluralism; freedom of conscience and freedom exclude any discretion on the part of the State in determining whether a religious belief, belief and means of expression are lawful.<sup>64</sup> This means that under the protection of Art. 9 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, any manifested religions and beliefs fall under (for example, from

---

<sup>59</sup> SZ. 2004. № 42. Art. 4108.

<sup>60</sup> Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation of February 18, 2009 № 53 “On the State Religious Expertise” // RG. 13.03.2009. № 43.

<sup>61</sup> Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation dated October 5, 2015 № 234 “On Approval of the Form for Notifying the Beginning of the Activities of a Religious Group” // Bulletin of Normative Acts of Federal Executive Authorities. 30.11.2015. № 48.

<sup>62</sup> Russian Pastafarian Church of the Macaroni Patriarchy. Official site // URL: <https://www.rpcmp.ru/> (accessed on: 12.07.2020).

<sup>63</sup> The Ministry of Justice included the Nizhny Novgorod Church of the Flying Spaghetti Monster into the register // URL: <https://m.polit.ru/news/2017/04/27/pastafarian/> (accessed on: 12.07.2020).

<sup>64</sup> Anagnostou D., Psychogiopoulou E. The European Court of Human Rights and the rights of marginalised individual ls and minorities in national context. Leiden, Boston, 2010. P. 200-201.

the positions of the ECHR - druidism, pacifism, veganism, Krishnaism, Scientology and others).<sup>65</sup> On the other hand, such a broad understanding of religion and beliefs is connected with the peculiarities of the legal technique used in the Convention: Art. 9 is devoted to the right to freedom of thought, conscience and religion, however, in relation to value systems (druidism, pacifism, etc.), it protects only the forum internum, the internal aspect (human faith); situations of unlawful interference in the forum externum, a person's public disclosure of his thoughts or expression of opinion must be assessed in terms of other articles of the Convention - respect for freedom of expression (art. 10) or the right to freedom of assembly and association (art. 11).<sup>66</sup>

The European Commission for Democracy through Law (Venice Commission) noted that there is a broad consensus in the OSCE region on the limits of the right to freedom of religion or belief as articulated in relevant human rights instruments... the terms “religion or belief” do not necessarily refer to the practice of a religion or belief that exists only within formal spiritual institutions.”<sup>67</sup>

Such a position causes some bewilderment, since it does not take into account, at least, that fraudulent sects, organizations of political and religious extremism can (and do) operate under the guise of «non-traditional» religious organizations. Control over their activities (preliminary and subsequent up to a ban on activities) cannot be a contradiction to the principle of a secular state and illegal interference of the state in the affairs of religious organizations, since in such cases it will be about protecting the rights and freedoms of citizens, national sovereignty and security.

Individual European states are not inclined to take the same broad approach. The explanatory note to the UK Equality Act 2010 makes reasonable demands on protected religions and beliefs: the religion must have a clear structure and belief system, and the philosophical belief must be genuine; they should form a person's ideas about the important and essential aspects of human life and behavior, and not be based on his personal opinion; religion or belief must have a certain degree of seriousness, integrity, importance, deserve respect in society, be compatible with human dignity and not conflict with the fundamental rights of others. Among such religions and beliefs, the explanatory note indicates Bahaim, Buddhism, Christianity, Hinduism, Islam, Jainism, Judaism, Rastafarianism, Sikhism, Zoroastrianism.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> Chappell v. United Kingdom, application № 12587/86, judgement 14.07.1987 // European Court of Human Rights. URL: <http://echr.ketse.com/doc/12587.86-en-19870714/view/> (accessed on: 17.08.2021); Arrowsmith v. United Kingdom, application № 7050/75, judgement 19.12.1978 // British and Irish Legal Information Institute. URL: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/1978/7.html> (accessed on: 17.08.2020); Church of X. v. United Kingdom. App. № 7552/09 // URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-141369&filename=001-141369.pdf&TID=radwvbozbc> (accessed on: 17.08.2021) и другие.

<sup>66</sup> Murdoch J. Protection of the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention for the Protection of Human Rights. Council of Europe Handbook Series. Voronezh, 2014. P. 26.

<sup>67</sup> A Guide to European Anti-Discrimination Law // European Union Agency for Fundamental Rights. July 2010. URL: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_ru.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ru.pdf) (accessed on: 3.07.2021).

<sup>68</sup> Equality Act 2010. UK Public General Acts // The National Archives. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (accessed on: 1.03.2021).

So, the provisions of Art. 28 of the Constitution of the Russian Federation, which have been developed in the current legislation, provide protection to any religious and non-religious beliefs and other beliefs, including those professed by a single follower, regardless of their prevalence and universal recognition at any level.

The legal and moral assessment of this statement is beyond the scope of this study,<sup>69</sup> and for its further development it means that when the employer provides opportunities for the employee to meet religious needs, the right to initiate a change in working conditions must be provided to any employee who claims to have any religious or other belief.

#### *The content of the principle of a secular state*

According to Art. 14 of the Constitution of the Russian Federation, the Russian Federation is a secular state. No religion can be established as a state or obligatory one. Religious associations are separated from the state and are equal before the law.

Article 4 of the Federal Law «On Freedom of Conscience and Religious Associations» develops these provisions, establishing, for example, that the state does not interfere in a citizen's determination of his attitude to religion; the state ensures the secular nature of education in state and municipal educational institutions.

Activities of state authorities and local self-government bodies are not accompanied by public religious rites and ceremonies. Officials of state authorities, other state bodies and local self-government bodies, as well as military personnel are not entitled to use their official position to form one or another attitude towards religion. According to part 3 of Art. 6 of the Law, the creation of religious associations in state authorities, other state bodies, state institutions and local self-government bodies, military units, state and municipal organizations is prohibited.

As can be seen, the principle of secularism of the state to a greater extent mediates the relationship of public authorities with religious institutions, and not with individual citizens. However, public power is always exercised by people who are not simultaneously deprived of freedom of conscience and freedom of religion.

In the context of this study, we are interested in the question of whether the principle of secularism means the obligation of the state to ensure the religious and ideological neutrality of everything that comes from it through its agents (state and municipal employees or employees of state and municipal institutions).

---

<sup>69</sup> The author of the thesis adheres to a point of view similar to that expressed by A.M. Osavelyuk: «Such equality is immoral.» Osavelyuk A.M. Reflections on a secular state (in the light of the 2020 changes in the Constitution of Russia) // Actual problems of Russian law. 2020. № 8. P. 32-42.

Let us suppose that we exclude situations that are expressly prohibited by law, accompanying the activities of public authorities and local self-government bodies with public religious rites and ceremonies and the use by officials of their official position to form one or another attitude towards religion. But this exception, nevertheless, does not allow an unambiguous answer to the question of what to do with the phenomena remaining outside of it (for example, is an official entitled to demonstrate his adherence to any religion, belief, or is a teacher of an educational institution (doctor of a state polyclinic, educational municipal kindergarten, employee of a state employment center, etc.) in his appearance at the workplace use religious symbols or clothing).

To begin with, let's establish possible approaches to the very concept of secularity (or, in other words, secularity).

Modern philosopher A.V. Shchipkov gives several theses about it that deserve to be taken into account in the legal understanding of the principle of secularism of the state:<sup>70</sup>

1. Secularism is not monolithic; in fact, there are many varieties of it (for example, counter-religious, non-religious, are-religious, etc.)<sup>71</sup>

2. Secularism is not anti-religious: The principle of secularism does not and should not mean the separation of religion from the state any more than the separation of atheism or agnosticism. The secular state is not directed against religion, it only deprives it of a state character, creates conditions for the unhindered exercise of freedom of conscience.<sup>72</sup>

3. Secularism and religiosity cannot be criteria of social or cultural «fullness» and be included in the classical dichotomy «modern-traditional».<sup>73</sup>

4. Secularism is ideological. As an example of an idea expressed and carried out at the highest state level, let us cite the words of the President of the Russian Federation: “To preserve the secular nature of our state, not allowing the nationalization of church life; we must get away from the vulgar primitive understanding of secularism ... Orthodoxy and other confessions must be given the opportunity to fully serve in such important areas as supporting the family and motherhood, raising and educating children, youth policy, solving social problems, ... strengthening the patriotic spirit of the armed forces.”<sup>74</sup>

---

<sup>70</sup> Shchipkov A.V. Questions of ideology. P. 104-106.

<sup>71</sup> Yakhyaev M.Ya., Kamyshova E.G. Secular and Religious in Modern Society // Islamic Studies. 2011. № 2. P. 92-93.

<sup>72</sup> Martyshin O. V. To the discussion about the secular state in the Russian Federation // State and Law. 2019. № 3. P. 84.

<sup>73</sup> An example is the position of the Armed Forces of the Russian Federation, which opposes religion and personality development, formulated in the case of schoolgirls in Mordovia: “The legislation, fixing the principle of secular education, does not provide for the possibility of citizens to exercise their right to profess religion and act in accordance with their religion in state and municipal institutions that carry out general educational activities, the purpose of which is to develop the individual, acquire knowledge, skills and abilities in the process of mastering general educational programs. formation of competencies necessary for a person’s life in society, a conscious choice of profession and obtaining professional education (Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of February 11, 2015 № 15-APG14-11 // Consultant-PLUS)

<sup>74</sup> Vladimir Putin: «We must get away from the vulgar primitive understanding of secularism» // «Kommersant» 1.02.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2119200> (accessed on: 2.05.2020).

In the light of the amendments to the Constitution of the Russian Federation, which came into force in 2020, a discussion has begun with renewed vigor about whether Russia is returning to confessional traditions, seeking to revive the ideology of Orthodoxy (and religion in general) as a support for making political decisions and shaping public attitudes towards him.

Part 2 of Art. 67.1, according to which the Russian Federation, united by a thousand-year history, preserving the memory of the ancestors who passed on to us ideals and faith in God, as well as continuity in the development of the Russian state, recognizes the historically established state unity.

One part of jurists ascertains the imbalance between the constitutional values of a secular state and freedom of religion and freedom of conscience. The mention of God in the Basic Law and the attribution of all citizens to the number of believers violates Art. 14, 19 and 28 of the Constitution of the Russian Federation: the wording creates a presumption that every citizen of Russia believes (or should believe) in God, and, in turn, is able to put citizens in an unequal position depending on the presence of this faith.<sup>75</sup>

Opinions in the second position are that the amendment in Part 2 of Art. 67.1 only testified to the post-secular society that has developed in Russia, which continues to be secular, but strives to take into account the social functions of religion and recognizes the importance of religious institutions;<sup>76</sup> the amendment is capable of serving as a more effective legal regulation of religious rights and freedoms and streamlining state-confessional relations.<sup>77</sup> A number of researchers evaluated the wording about faith in God as a restoration of historical justice: thanks to it, a basic worldview landmark was established, which was once lost and which the country lacked;<sup>78</sup> thanks to it, the preserved in Art. 28 of the Constitution of the Russian Federation, the atheism of the Soviet past and the distorted idea of a secular state through signs of law without any connection with morality will be corrected.<sup>79</sup>

We tend to share the second position, guided by the rules of linguistic interpretation.<sup>80</sup> If, with a literal interpretation of the norm, Part 2 of Art. 67.1 to exclude from it participial and participle turnovers,

---

<sup>75</sup> Noskova K. Amendment to the Constitution on the indication of faith in God as an indirect rejection of the secular state // Scientific research of young scientists. Collection of articles IV International scientific-practical conference. Penza. 2020. P. 108.

<sup>76</sup> Astapov S.N. God - in the Constitution: on the specifics of the post-secular society in Russia // Religion and Society. Collection of scientific articles of the XIV International Scientific and Practical Conference. Under the general editorship of V.V. Starostenko, O.V. Dyachenko. Mogilev: Mogilev State University named after A.A. Kuleshova, 2020. P. 34.

<sup>77</sup> Ovchinnikov A.I., Nefedovsky G.V. Relations between the Church and the State in the Light of the Constitutional Amendment with the Mention of "Faith in God" // Administrative and municipal law. 2020. № 5. P. 23.

<sup>78</sup> Pryakhin V.F. About God, about the soul, coronavirus and the Constitution. Philosophical notes of a political scientist // Eurasian Union: issues of international relations. 2020. V. 9. № 1. P. 13-21.

<sup>79</sup> Osavelyuk A.M. Reflections on a secular state (in the light of the 2020 changes in the Constitution of Russia) // Actual problems of Russian law. 2020. № 8. P. 36.

<sup>80</sup> Nogaliev F.K. Faith in God: amendments to the Constitution of the Russian Federation // In the book: Spiritual and moral aspects of the formation of citizenship. collective monograph (based on the materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference). Under the general editorship of A.A. Lisenkova, M.G. Pismanika, P.F. Sirotkina, A.A. Subbotina. Perm, 2021. P. 260-269; Nogaliev F.K. Interpretation of Part 2 of Art. 67.1 of the Constitution of the Russian

then the phrase «The Russian Federation recognizes the historically established state unity» remains. The goals of such a recognition, made precisely in the Basic Law, are to strengthen national self-consciousness, and through it, sovereignty and federalism; introduction of the idea of unity as a constant of state policy for many years to come; obstruction of the development of any centrifugal forces in an integral state.

Summarizing the above, we conclude that the content of Part 2 of Art. 67.1 does not establish new foundations for the secularity or religiosity of the state, does not force citizens to believe in God, and, moreover, does not prioritize between religions, but forms the concept of a certain state policy (goal), while defining some of its reference points, including religion.

The Constitutional Court of the Russian Federation came to similar conclusions in its Opinion “On the Compliance with the Provisions of Chapters 1, 2 and 9 of the Constitution of the Russian Federation of the Provisions of the Law of the Russian Federation on the Amendment to the Constitution of the Russian Federation that have not entered into force “On improving the regulation of certain issues of the organization and functioning of public authorities”, as well as on the compliance with the Constitution of the Russian Federation of the procedure for the entry into force of Article 1 of this Law in connection with the request of the President of the Russian Federation” dated March 16, 2020:

“The inclusion in the text of the Constitution of the Russian Federation of an indication of faith in God is not associated with confessional affiliation, does not declare the presence of certain religious beliefs mandatory in the Russian Federation, does not put citizens in an unequal position depending on the presence of such faith and its specific orientation, and is intended only to emphasize the need taking into account in the implementation of state policy the historically significant socio-cultural role that the religious component played in the formation and development of Russian statehood.”

The above judgments suggest that the role assigned by the modern Russian state to religion and morality in state policy allows its employees and other functionaries to make public their religious affiliation, including observing religious norms. This assumption is supported by the realities of the socio-political life of state bodies and individual officials.<sup>81</sup> A detailed analysis of the possibilities and

---

Federation in the context of legal regulation of labor relations // In the collection: Interpretation of legal acts (theoretical-legal, constitutional-legal, civil-legal and labor-legal aspects). Materials of the IV Russian Scientific and Practical Conference. Simferopol, 2021. P. 35-42.

<sup>81</sup> Wearing religious symbols by officials:

Does Minister Kotyukov help to develop science and education with his decoration on his hand // Online812. URL: <https://online812.ru/2019/08/21/112772/> (accessed on: 21.08.2021).

Presence in state bodies and institutions of religious objects (house churches), spiritual patrons:

The Accounts Chamber enlisted the support of the Russian Orthodox Church in the fight against corruption // Pravo.RU. 24.07.2015. URL: <https://pravo.ru/news/view/120559/> (accessed on: 13.08.2021); Patriarch Kirill, at the request of Bastrykin, determined the spiritual patron of the SKR // Pravo.RU. 16.08.2016. URL: <https://pravo.ru/news/view/132582/> (accessed on: 13.08.2021); About the residence of the Constitutional Court of the Russian Federation // Constitutional Court of the Russian Federation. URL: <http://ksrf.ru/ru/Info/History/Pages/resience.aspx> (accessed on: 13.08.2021); Temples // First Moscow State Medical University named after I.M. Sechenov of the Ministry of Health of the Russian Federation. URL:

limitations of the observance of religious norms by civil servants and employees of public institutions is made in § 3.1 in the section on the specifics of labor relations with various employers of an employee observing religious norms.

*Powers constituting the content of freedom of conscience and freedom of religion*

The trend of the last two decades is a more detailed and complete disclosure of the powers of religious freedoms in international legal acts, as well as the expansion of the boundaries of religious freedom. Let us turn, for example, to Art. 6 of the Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and Discrimination Based on Religion or Belief, 1981, which emphasizes the independent right to observe days of rest and celebrate holidays and perform rituals in accordance with the prescriptions of religion and belief.<sup>82</sup>

As patterns and trends in the development of the legal status of the individual, the expansion of the social content of rights, freedoms and legitimate interests, filling them with deeper material content, accompanied by the expansion and addition of rights, freedoms with new powers, is noted.<sup>83</sup>

At the same time, the basic rights and freedoms of the individual can be determined by the constitution of the state in various ways:

1) the content is revealed through the formally defined powers of the individual, while the implementation of one power is supplemented by the consistent implementation of other powers (for example, freedom of conscience, freedom of religion);

2) the content is determined through the establishment of goals and other additional criteria for their use and which do not contain formally defined powers (for example, freedom of thought, freedom of speech);

3) constitutional rights to personal benefits - life, personal dignity, freedom and personal integrity, privacy, personal and family secrets, protection of one's honor and good name, nationality. The person directly enjoys the good, which is inseparable from it. The main thing in the implementation

---

<https://www.sechenov.ru/univers/church/> (accessed on: 13.08.2021); University Temple. Schedule of services // St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions. URL: <https://www.gup.ru/studlife/hram/> (accessed on: 13.08.2021). Participation of officials in religious rites (worship services):

Putin took part in the consecration of the foundation stone of the main military temple // RIA Novosti.19.09.2018. URL: <https://ria.ru/20180919/1528909461.html> (accessed on: 19.09.2021); Putin and Medvedev attended the Easter service in the Cathedral of Christ the Savior // Kommersant. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3959932> (accessed on: 28.04.2021); The Rector of St Petersburg University and the Speaker of the City Parliament led a religious procession of many thousands // ZNAK. 12.09.2019. URL: [https://www.znak.com/2019-09-12/rektor\\_spbgu\\_i\\_spiker\\_gorodskogo\\_parlamenta\\_vozglavili\\_mnogotysyachnyy\\_krestnyy\\_hod](https://www.znak.com/2019-09-12/rektor_spbgu_i_spiker_gorodskogo_parlamenta_vozglavili_mnogotysyachnyy_krestnyy_hod) (accessed on: 12.09.2021).

<sup>82</sup> Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and Discrimination Based on Religion or Belief. Adopted by resolution 36/55 of the UN General Assembly on November 25, 1981 // United Nations Organization. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/relintol.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/relintol.shtml)

<sup>83</sup> Vitruk N.V. General theory of the legal status of the individual. M., 2008. P. 38.



of this type of constitutional rights and freedoms is the protection of personal benefits from encroachment by others.<sup>84</sup>

The content of freedom of conscience and freedom of religion consists of the right to profess individually or jointly with others any religion or not to profess any, freely choose, have and disseminate religious and other beliefs and act in accordance with them. That is, the decision of a citizen to exercise his freedom of religion gives rise to the exercise of the powers to choose the form of confession (individually or jointly with others), choose and change religion, and act in accordance with its canons.

There is another division of the powers of freedom of religion in the doctrine: 1) an absolute right (“internal aspect”) - the freedom to believe, confess, think (freedom of faith, according to M.A. Reisner, which cannot be violated by definition); 2) qualified right («external aspect») - the right to demonstrate, to show adherence to religious norms and the right to profess religion together with someone; 3) freedom from discriminatory actions based on religion.<sup>85</sup>

One way or another, the greatest freedom of choice and discretion for the subject is given by the right to act in accordance with religious beliefs, and along with this, the greatest number of questions about what these actions can be, what are the limits and restrictions on their implementation.

Freedom of conscience, freedom of religion were specified in the legislation, mainly in the Federal Law «On Freedom of Conscience and on Religious Associations». The name of the law and its content reflect, to a greater extent, the implementation of the collective component of the exercise of the powers of freedom of conscience, freedom of religion, as well as procedural issues of the activities of religious associations.

There are almost no provisions in this law specifying the individual powers of freedom of conscience, freedom of religion. Such a situation can be assessed as justified, since the regulatory intervention of the state and the norms created by the state in the affairs of human conscience and spiritual life is unacceptable.<sup>86</sup> The lack of specification in the sectoral legislation of the content of constitutional rights and freedoms of the individual cannot become a basis for refusing to protect actions aimed at their implementation; at the same time, the boundaries of individual freedom are determined by the rights and freedoms of other persons and, in turn, by the objective laws of the development of society and the specifics of legal relations in which the individual seeks to exercise his powers.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Id. P. 268-269.

<sup>85</sup> Allen Q. R., Beale. A., Crasnow R. Employment law and human rights. Oxford, 2007. P. 220.

<sup>86</sup> Vovk D.A., Pogrebnyak S.P., Uvarova E.A. Rule of Law and Religious Freedom: Problems of Equality // *Izvestiya vuzov. Jurisprudence*. 2015. № 6. P. 110; Markova E.N. On the (im)possibility of limiting the internal freedom of religion (forum internum) // *Constitutional and municipal law*. 2017. № 10. P. 29, 32.

<sup>87</sup> Vovk D.A., Pogrebnyak S.P., Uvarova E.A. Rule of Law and Religious Freedom: Problems of Equality // *Izvestiya vuzov. Jurisprudence*. 2015. № 6. P. 112; The Review of the Court Practice of the ECtHR notes that Art. Article 9 of the European Convention on Human Rights protects the inner world of the individual, and not any public behavior that is dictated by religious and philosophical convictions: that is why such behavior must be in accordance with the basic law (Pichon and

As for the specifics of labor relations in the context of the implementation of the powers of freedom of conscience and freedom of religion, then in § 3.1 of the thesis, arguments are given about the relationship between the subject of an employment contract and the spirituality of an employee. Here we briefly note that the mere fact that a person has the legal status of an employee or job seeker cannot indicate the impossibility or limit the possibility of exercising freedom of conscience, freedom of religion. These constitutional freedoms are not antagonistic; there is no competition between them. Moreover, allowing employers to have and satisfy their spiritual needs, to observe religious norms, is increasingly becoming one of the concepts of personnel management and many business strategies. Studies have repeatedly revealed the beneficial effects of the spiritual practice of employees (of various categories) for different aspects of the employer's activities.<sup>88</sup> A similar idea that the satisfaction of spiritual needs by an employee (including their practice at the workplace, during working hours) brings indirect benefits to the employer is substantiated in the concept of work-life balance.

### **§ 1.3. Discrimination and differentiation in the field of social work**

The study of the general legal concept of discrimination and the concept of discrimination in labor law is beyond the scope of this thesis. But the problem posed in it determines the need to characterize these concepts and distinguish them from the adjacent concept of differentiation of the legal regulation of labor.

Let us first note that the phenomenon of distinguishing people depending on certain characteristics, the establishment of restrictive or prohibitive regimes for different social groups, has accompanied human civilization, perhaps, throughout its history. The idea of equality in rights, which

---

Sajous v. France (judgment), № 49853 /99, ECtHR 2001 - X // Overview of the jurisprudence of the ECtHR on the issue of freedom of religion // Council of Europe. 2013. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/51f112ce0.pdf> (accessed on: 20.07.2021).

<sup>88</sup> Why should employees achieve personal goals while working? McKinsey Research // Reminder. 4.09.2020. URL: <https://reminder.media/post/lichnaya-tsel-pomozhet-vam-i-vashim-rabotnikam-byt-effektivnee-vot-kak-ee-nayti> (accessed on: 4.09.2021); Rhodes K. Six Components of a Model for Workplace Spirituality // Graziadio Business Review. 2006. Volume 9. Issue 2. URL: <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/six-components-of-a-model-for-workplace-spirituality/> (accessed on: 8.10.2021); Troostwijk C.D. Religious activism in the global economy. Promoting, reforming, or resisting neoliberal globalization? // Journal of Management Spirituality and Religion. 2017. Volume 14. Issue 4. URL: [https://www.researchgate.net/publication/320380630\\_Religious\\_activism\\_in\\_the\\_global\\_economy\\_Promoting\\_reforming\\_or\\_resisting\\_neoliberal\\_globalization](https://www.researchgate.net/publication/320380630_Religious_activism_in_the_global_economy_Promoting_reforming_or_resisting_neoliberal_globalization) (accessed on: 3.03.2021); McGhee P., Grant P. The transcendent influence of spirituality on ethical action in organizations // Journal of Management Spirituality and Religion. 2016. Volume 14. Issue 2. URL: [https://www.researchgate.net/publication/311914380\\_The\\_transcendent\\_influence\\_of\\_spirituality\\_on\\_ethical\\_action\\_in\\_organizations](https://www.researchgate.net/publication/311914380_The_transcendent_influence_of_spirituality_on_ethical_action_in_organizations) (accessed on: 8.10.2020); Religious freedom linked to economic growth, finds global study // Religious Freedom and Business Foundation. URL: <https://religiousfreedomandbusiness.org/religious-freedom-business> (accessed on: 5.01.2021); Grim B.J. Is Religious Freedom Good for Business? A Conceptual and Empirical Analysis // Interdisciplinary Journal of Research on Religion. 2014. Volume 10. URL: <http://www.religjournal.com/pdf/ijrr10004.pdf> (accessed on: 5.01.2021).

opposes this phenomenon, originated in ancient democracies in relation to citizens of policies, was continued in the anthropocentric ideology of the Renaissance and then in the liberal ideology of the 18th century. Today, the idea of equal empowerment of every person with rights and freedoms, having absorbed the centuries-old experience of mankind, is the foundation of the legal systems of civilized states.

With regard to reinforcing the idea of non-discrimination<sup>89</sup> in the acts of international law, it should be sought in the preamble of the UN Charter, based on the principle of equality and dignity of all people, and in the Universal Declaration of Human Rights (1948), which enshrines equality in dignity and rights «without distinction of any kind» . As a synonym for the word «distinction», the term «discrimination» is mentioned in the International Covenant on Civil and Political Rights (1966), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), and is also specified in ILO Convention № 111 «On Discrimination in the Field of Labor and Occupation (1958)

Appearing in the listed legal acts as a synonym for the word «distinction», the concept of discrimination, however, does not acquire a specific legal content in them.

As for doctrinal definitions, discrimination is mainly associated with violation of the principle of equality or equality of subjects of legal relations;<sup>90</sup> restriction or deprivation of rights, establishment of biased advantages or differences;<sup>91</sup> or, more broadly, discrimination is interpreted as a violation of rights, freedoms, legitimate interests, associated with the simultaneous provision of unreasonable privileges.<sup>92</sup>

In the proposed approaches to discrimination in law (and in labor law, in particular), significant legal signs of this phenomenon are noted, which, however, are not always sufficient to unambiguously qualify certain acts as discrimination.<sup>93</sup>

We build our own reasoning about the essence of discrimination on the clarification of the circle of subjects of discrimination and those properties that enable them to carry out acts of discrimination.

After analyzing the range of actions in which it is possible to see the presence of signs of discrimination on the part of the employee, we come to the conclusion that they are fundamentally different legal phenomena that are not identical with discrimination:

---

<sup>89</sup> Translated from the Latin language *discriminatio* - “I distinguish”.

<sup>90</sup> Lyutov N.L., Gerasimova E.S. Discrimination in the sphere of work: issues of the effectiveness of norms and law enforcement practice // Actual problems of Russian law. 2016. № 3. P. 100; Mitina N.M. Prohibition of discrimination in the sphere of labor as one of the basic principles of labor law: author. dis. ... cand. legal sciences. M., 2006. P. 9; Suprunova M.S. Discrimination as an object of general legal analysis: dis. ... cand. legal sciences: Nizhny Novgorod, 2007. P. 12.

<sup>91</sup> Golovina S. Yu. Conceptual apparatus of labor law: author. dis. ... doc. legal sciences. Yekaterinburg, 1998. P. 44; Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. In 2 vol. V. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the system of human rights. A common part. M., 2009. P. Soldatkin D.V. Protection against discrimination in labor relations: dis. ... cand. legal sciences. M., 2006. P. 6.

<sup>92</sup> Babayan N.N. Implementation of the principle of equality before the law in Russian criminal law: author. dis. ... cand. legal sciences. Rostov-on-Don, 2010. P. 8.

<sup>93</sup> Translated from Latin, *differentia* means “difference”, “difference”, which, apparently, does not add clarity to how to distinguish discrimination and differentiation from each other at the semantic level.

1) at the stage of concluding an employment contract, choosing one or another employer, the employee exercises his right to freely dispose of his abilities to work; At the same time, there is no discrimination of the employer, no matter what considerations the employee is guided by. The same arguments apply to the termination of the employment contract at the initiative of the employee: the employee's justification of his desire to terminate the employment relationship by the employer's belonging to any group, his engagement in some specific types of activity (which the employee finds reprehensible) will not have legal significance when the employee realizes his abilities to work;

2) in current, existing labor relations, it is also practically impossible to simulate situations of discriminatory actions on the part of an employee. By themselves, bias, the negative attitude of the employee towards the employer due to the latter's belonging to any group or engaging in any activity cannot be assessed as discrimination.

In the event that this biased, negative attitude of the employee is accompanied by a public statement of his position or active actions to discredit the reputation or cause damage to the employer, then we should talk about any other offenses on the part of the employee, but not about discrimination by him employer.

Considering the employer as a subject of discrimination reveals the largest number of examples of discriminatory actions on his part: both examples of discrimination in itself (for example, refusal to hire people of a certain religion), and “ideal combinations” of discrimination with other offenses (for example, a long delay in wages for employees belonging to a certain group). We also note that discrimination is possible at the disposal of the regulatory, administrative, dispositive and disciplinary power of the employer.

Going beyond the limits of labor relations, we find that in the sphere of wage labor, the state may be the subject of discrimination in the implementation of lawmaking or law enforcement.

To illustrate discrimination in the implementation of lawmaking, let us turn to the textbook dispute between G. Hart and L. Fuller, which unfolded in the late 50s. 20th century in the pages of the Harvard Law Review. Recall that the reason for the discussion was the appeal decision of the West German court, which found the wife of a German soldier guilty of denouncing her husband and illegally depriving him of his freedom. Despite the fact that the husband was imprisoned for violating Nazi law, the court considered that this law «contradicted the sound conscience and sense of justice of all decent people.»

G. Hart criticized the decision made by the court, being convinced that the problem of the justice or injustice of a positive law is outside the sphere of jurisprudence. Recognizing the relationship and genetic relationship of law and morality, he believed that they should not be mixed. Law is a system of

norms within which any legally significant decision can be derived through logical operations without resorting to social, political and moral justifications.<sup>94</sup>

L. Fuller objected to this, stating that the legal duty to obey cannot be derived merely from the formal features of the law; law must have an «internal morality» that gives it authority. In addition, according to Fuller, the justice of law is related to how law is created, in what forms it is expressed, how it is interpreted and how it is applied (“external morality”).<sup>95</sup> As can be seen, both lawyers, assessing Nazi legislation, recognized the possibility of the existence of unjust, unlawful laws, but differed in assessing the legal significance of such laws and the need to comply with them.

Among the criteria of the legal law today is its fairness; the embodiment in it of the principle of formal equality; taking into account and protecting by law the interests of those who are outside of legal equality; expression and consolidation in the law of an objectified measure of freedom; exclusion of arbitrariness and subjective discretion of the legislator (state).<sup>96</sup> It must be assumed that the violation of the principle of formal equality, for example, in conjunction with the arbitrariness or discretion on the part of the legislator (a state body authorized to issue regulatory legal acts) constitutes a fact of discrimination by the state of its citizens (on the basis of which an unfair deviation from the principle of formal equality is allowed).

The doctrine of labor law confirms the thesis that there are norms of direct discrimination in the Labor Code of the Russian Federation (obvious and hidden discriminatory principles that contradict the basic principles of legal regulation of labor).<sup>97</sup> Historical examples of non-legal, discriminatory provisions of Russian legislation are given in appendix B to the thesis.

Further, the subject of discrimination may be a trade union. In Art. 23 of the Federal Law of January 12, 1996 № 10-FZ “On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity” states that in cases of violation of labor legislation, trade unions have the right to apply in defense of labor rights to the bodies considering labor disputes.<sup>98</sup> If the trade union did not apply to such bodies at the request of the employee, for example, because of his religion, then signs of direct discrimination are seen in his actions. At the same time, neither the presence or absence of an employee's membership in this or another trade union, nor the connection of his request for the protection of labor rights with the observance of religious norms at work, will affect the legal qualification.

---

<sup>94</sup> Hart G. L. Positivism and the delimitation of law and morality (translated by V.V. Arkhipov) // Jurisprudence. 2005. № 5. P. 102-136; Fuller L. Positivism and fidelity to law - an answer to Professor Hart (translated by V.V. Arkhipov) // Jurisprudence. 2005. № 6. P. 124-159.

<sup>95</sup> Kozlikhin I.Yu. Positivism and Natural Law // State and Law. 2000. № 3. P. 10.

<sup>96</sup> Gribakin A.V. Philosophy of law and law. M., 2018. P. 240; Nersesyants V.S. Law and law. From the history of political doctrines. M., 1983. P. 352-355.

<sup>97</sup> Golovina S. Yu. Discriminatory norms of the Russian Labor Code // Ezh-Lawyer. 2003. № 24; Лушников А.М., Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. V. 1. P. 282.

<sup>98</sup> SZ. № 3. Art. 148.

The employer and the state are power subjects, it is the presence of a certain power that gives them the ability to be subjects of discrimination. In legal relations with a discriminated person, state bodies and officials, exercising public authority on behalf of the state, exercise certain powers. The employer, exercising the master's power in labor relations with the discriminated employee, exercises his rights and fulfills his duties.

But, apparently, the fact that the subject of discrimination has a certain power is not an exhaustive, universal sign. The objection that the trade union does not have any power (unless it is an employer itself) will be justified, just as the employer, at the stage of concluding an employment contract, interacts with the job seeker as a private person. It is obvious that in both cases two subjects of law, equal in rights and independent of each other, legally interact.

Consider an example not related to labor law: a person is denied the sale of goods in a retail store, citing the wrong skin color or eye shape as the reason for the refusal. This discriminatory episode occurred between formally equal subjects of law, the store also does not have any power over customers.

These cases are united by the fact that the subject of discrimination, not having power in legal relations with the discriminated person, improperly exercises his rights or performs duties, violating specific legal prohibitions. The rights and obligations are exercised by the subject of discrimination in such a way that they put the discriminated subject in a disadvantageous, unfavorable position in comparison with the same subjects of law in similar legal relations, rank or separate a person or group of persons from the rest.

We'll give the preliminary definition to discrimination as the unlawful exercise by a person of power or the exercise of rights and obligations that single out (rank) one or more persons in legal relations with him on a certain basis and worsen their position in comparison with other subjects in similar legal relations.

However, not all ranking (highlighting) is discrimination. At its core, differentiation is also the differentiation of legal regulation, enshrined in regulatory legal acts. At the same time, both discrimination and differentiation can be positive and negative. In order to establish the differences between discrimination and differentiation, as well as to distinguish between their varieties, we will try to classify the general concept of selection according to two criteria - the content of the intention of the subject of selection and the goals pursued by the subject of selection.

In a generalized form, the classification according to these criteria is presented in table 1, below we explain the content of each of the resulting species.

**Table 1. Types of selection by the nature of the disposal of power**

		1. Criterion: whether the selection was covered by the intent of the subject	
		<b>was covered</b> <i>(the subject deliberately singles out persons according to a certain attribute)</i>	<b>wasn't covered</b> <i>(the influence of the subject is carried out on an unlimited circle of people, but has the side effect of highlighting people on a certain basis)</i>
2. Criterion: goals pursued by the subject in the selection	<b>leveling selection</b> <i>(the purpose is to equalize (relative to most others) the legal status of some, as a rule, more vulnerable groups of people identified on a certain basis)</i>	Positive differentiation («positive» discrimination) <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">A</span>	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">B</span>
	<b>restrictive selection</b> <i>(the purpose is restriction of the rights of certain groups of persons or the creation of additional requirements, conditions for their implementation; or highlighting neutral in terms of purposes, but only for most)</i>	1. Negative differentiation <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">C</span> 2. Direct negative discrimination	Indirect negative discrimination <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">D</span> <i>(restriction of rights is not an immediate goal, but occurs as a side effect of a decision pursuing other goals)</i>

With regard to positive differentiation (field A in table 1), it represents a reasonable and socially fair derogation from the principle of equality<sup>99</sup> in the interests of less protected categories of employees (pregnant, persons with family responsibilities, persons under eighteen years of age)<sup>100</sup> or employees engaged in certain types of work (teachers), under certain conditions (persons working in the regions of the Far North and equivalent areas).<sup>101</sup>

Negative differentiation (field B in table 1) in labor law is aimed at a proportional restriction of the rights, freedoms, legitimate interests of certain groups of persons or the creation of additional requirements, conditions for their implementation.

<sup>99</sup> «There can and should be deviations from the principle of legal equality for the sake of another principle - the principle of social justice» // Bondar N.S. Constitutional dimension of equality of citizens in the Russian Federation. Rostov-on-Don, 2002. P. 6-8.

<sup>100</sup> Differentiation aimed at protecting certain, less protected groups of people is also called positive discrimination or positive, favorable actions (positive / affirmative action).

<sup>101</sup> It should be noted that in a number of cases, benefits and guarantees are provided as compensation and as a result of negative differentiation (for example, additional annual paid leave for the special nature of work). In addition, there is a significant array of legal norms that are difficult to attribute to positive or negative norms of differentiation due to the fact that they establish different from the general, but at the same time neutral rules (most often caused by the need of the employer to organize the production process, for example, working hours and rest time for employees whose work is directly related to the movement of vehicles).

Thus, legitimate intentional allocation, enshrined in legal norms, constitutes the concept of differentiation. Deliberate allocation, restricting the rights, freedoms and legitimate interests in the absence of legitimate goals and grounds, constitutes the concept of direct discrimination. In the science of labor law, the point of view is expressed that discrimination is an illegal, negative differentiation, while differentiation involves the establishment of legitimate differences.<sup>102</sup> However, if we recall that the state can also be the subject of discrimination, including when it adopts laws, then this statement needs to be clarified. When distinguishing between discrimination and differentiation, as a criterion, it is necessary to establish the legal (fair) or non-legal nature of the allocation made by the power entity.

Further, if the intentions of the subject (the power entity) included the adoption of a normative or managerial decision in relation to an unlimited circle of persons, then it cannot be simultaneously equalizing or restricting in relation to a certain group of persons (in field B of the table 1 this is indicated by a dash). But a generally neutral decision can have a negative impact on a certain group of people, i.e. indirectly restrict the rights, freedoms and legitimate interests of persons from this group, identified on a certain basis. Making such neutral decisions that disadvantage individuals should be defined as indirect discrimination (field D in the table 1).

The European Court of Human Rights has defined indirect discrimination as follows, comparing it with direct discrimination by the state: “The Court has so far held that the right not to be discriminated against is violated when states treat people differently in similar situations without objective and convincing justification . However, this is not the only aspect of the prohibition of discrimination... The right, which should not be discriminated against in the exercise of the rights guaranteed by the Convention, is violated when states, without objective and convincing justification, treat people whose situations differ significantly in the same way.”<sup>103</sup>

In Russian law, there is no definition of indirect discrimination and any legal remedies against it in legal relations on the use of hired labor. Professor N.L. Lyutov noted the need to formulate in the law the concept of indirect discrimination in the sphere of labor, as well as to introduce a system of high “penalty compensations” against employers who allow discrimination.<sup>104</sup>

Manifestations of indirect discrimination can (with certain reservations on the national, traditional nature of the institutions) be considered the announcement of Sunday as a general day off and Christmas as a non-working holiday. These examples demonstrate the compulsion and compromise in

---

<sup>102</sup> Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. V. 1. P. 300; Actual problems of labor law / Ed. N.L. Lyutov. M., 2017. P. 99.

<sup>103</sup> Thlimmenos v Greece, application № 34369/97, judgement 6.04.2000 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22%3A%5B%2234369%2F97%22%5D%2C%22itemid%22%3A%5B%22001-58561%22%5D%7D> (accessed on: 7.06.2020).

<sup>104</sup> Lyutov N.L. The effectiveness of international labor law: author. dis. ... doc. legal Sciences. M., 2013. P. 43.



establishing certain average general norms;<sup>105</sup> just as average and typical for a given period of time in a given society are established ideas and expectations in relation to such categories as business style, corporate ethics.

So, observance by an employee of religious norms can become the basis for his direct or indirect discrimination on the basis of religion and beliefs. Direct discrimination may consist in depriving such an employee of any benefits, opportunities, rights, for example, the employer's refusal to transfer to a vacant higher position due to the employee's religious preferences.

Indirectly, the employee will be discriminated against, firstly, by the state, which has established a certain, universal rhythm of work for all with a day off on Sunday (and not on Saturday or Friday, for example, as prescribed by the norms of Judaism and Islam, respectively, and would meet the needs of the employee in compliance with holiday regulations). Secondly, an employee observing religious norms will be indirectly discriminated against by any local regulation, collective agreement, corporate custom adopted by this employer, if they establish a general rule for all that does not allow the employee to satisfy his religious needs.

At the same time, indirectly discriminating power entities may not have “malicious intent” to create such legal consequences for an employee observing religious norms. Moreover, for the power entities such as employer, the adoption of general rules and norms is a necessity that ensures the stability of legal relations.

Further, we will evaluate the possibilities of the system of sources of Russian labor law in order to solve the problem posed, and also consider the principles and tools for solving the problem in foreign law.

#### **§ 1.4. The system of sources of Russian labor law in the regulation of labor of an employee observing religious norms**

The characterization of the features of the legal regulation of the labor of employees who observe religious norms requires a characterization of the system of sources of labor law. This study supports the position that pluralism of law is formed in a pluralistic society, and from the point of view of material sources, one of the components of such law is the law created by the state (statutory) and the law that

---

<sup>105</sup> Since indirect discrimination is a natural state of legal regulation of a particular area of legal relations, in the absence of direct intent it is quite difficult to impute it as an offense, in contrast to direct discrimination, which, as was established earlier, is always targeted, aimed at limiting the type of power selection. In addition, in the relevant further sections of the thesis, we support the position that the state, due to historical national traditions, “has the right” to enshrine such compromises in law.

has a different source (the law formed by other social subjects, others than the state).<sup>106</sup> In accordance with this logic, we consider the sources of labor law in the following sequence: labor legislation as sources formed by the state; local regulations, collective agreements and agreements, legal custom and precedent as sources formed by other subjects.

### *Normative (statutory) act*

Further we are going to analyze the provisions of the normative acts that are relevant for the disclosure of the problems set in the thesis.

### *Labour legislation*

The Russian labor legislation does not contain provisions on the obligations of the employer to create conditions for employees to observe spiritual (religious) practices. There are also no norms that would prohibit an employee from coordinating with the employer the features of working conditions that allow employees to satisfy their religious needs.<sup>107</sup>

However, labor legislation cannot but take into account the peculiarities of the work of certain categories of employees, in this case we are talking about differentiation as a way of legal regulation. In the system of grounds on which differentiation is carried out, taking into account the subjective characteristics of the employee, the following are distinguished: 1) physiological characteristics of the female body; 2) the social function of a woman's motherhood; 3) the state of the employee's ability to work; 4) the age of the employee; 5) marital status of the employee; 6) combination of work by an employee with training; 7) discipleship.<sup>108</sup> A characteristic feature of this type of differentiation is its focus on maximum consideration of the characteristics of the personality of the employee as a subject of labor law.<sup>109</sup>

The scientific literature notes the incompleteness of the work on determining the criteria for differentiation, the scattered norms defining it, and the lack of a system in building differentiation as a whole;<sup>110</sup> the norms, the appearance of which is due to subjective differentiation, for example, the disabled, are not fully reflected, which determines the need for a new analysis of the problems of

---

<sup>106</sup> Gurvich G.D. The idea of social law // Gurvich G.D. Philosophy and Sociology of Law: Selected Works / transl. M.V. Antonova, L.V. Voronina. SPb., 2004.

<sup>107</sup> Nogaliev F.K. Interpretation of the Labor Code of the Russian Federation in disputes with religious workers: is there a way out of the impasse? // In the collection: Interpretation of legal acts (theoretical-legal, constitutional-legal, civil-legal and labor-legal aspects). Materials of the V Russian Scientific and Practical Conference. Simferopol, 2022. P. 68-74.

<sup>108</sup> Skachkova G. S. Expansion of the scope of labor law and differentiation of its norms: author. dis. ... doc. legal sciences. M., 2003. P. 18.

<sup>109</sup> Ivanov S.A., Livshits R.Z., Orlovsky Yu.P. Soviet labor law: questions of theory. M., 1978. P. 346.

<sup>110</sup> Skachkova G. S. Expansion of the scope of labor law and differentiation of its norms: author. dis. ... doc. legal sciences. M., 2003. P. 58.

differentiation.<sup>111</sup> The solution of these problems is of particular importance due to the fact that increased flexibility (differentiation and individualization) in the legal regulation of labor relations is one of the main trends in the development of labor rights and labor legislation.<sup>112</sup> One of the directions of the new analysis of the problems of differentiation is to take into account a wider range of factors that influence the process of labor activity.<sup>113</sup>

The question arises as to whether it is possible to attribute the employee's religion to the number of such factors that determine the introduction of a new basis for differentiation. Let us analyze the arguments for and against referring religion (other beliefs) to the number of grounds (criteria) for subjective differentiation.

*Arguments for referring the employee's religion (other beliefs) to the number of grounds for subjective differentiation.* The dynamics of the development of the branch of labor legislation indicates the need for a reasonable expansion of the range of differentiated norms and grounds for differentiation. It is noted in the literature that the legal regulation of labor relations in Russia initially had a segmental character due to the professional and regional “fragmentation” of the first legal acts on labor; It is precisely because of this fragmentation that the branches of labor law and legislation were formed as a response to the inefficiency of disparate regulations that regulated various types of work.<sup>114</sup>

Domestic and foreign scientists associate the further development of labor law and legislation with differentiation and the identification of its new factors.<sup>115</sup>

When looking at the foundations of subjective differentiation that exist today in Russian legislation, their almost exclusively physiological nature attracts attention, while the mental characteristics of the employee's personality are not taken into account among the criteria. Earlier, we noted the beneficial effect of spiritual practice on the personality of the employee himself and, as a result, on the efficiency of the employing company, and therefore differentiation on such grounds as the employee's need to observe religious norms, can be legislated.

*Arguments against referring the employee's religion (other beliefs) to the number of grounds for subjective differentiation.* The idea of introducing differentiation in the law on such grounds as an employee's religion and other beliefs can be countered by the assertion that differentiation of legal regulation on any, arbitrarily chosen grounds that an employee wishes, devalues it and leads to the causality of legal regulation.

---

<sup>111</sup> Golovina S.Yu. Legal regulation of labor of certain categories of employees. M., 2003. P. 9.

<sup>112</sup> Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. V. 1. P. 226, 247-248.

<sup>113</sup> Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Differentiation of the regulation of labor relations as a regularity in the development of labor law // Journal of Russian law. 2015. № 6. P. 547.

<sup>114</sup> Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. V. 1. P. 526-527.

<sup>115</sup> Ivanov S.A., Livshits R.Z., Orlovsky Yu.P. Soviet labor law: questions of theory. P. 321-322; Davidov G., Mundlak G. Accommodating All? (or: Ask Not What You Can Do for the Labour Market; Ask What the Labour Market Can Do for You) // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 195, 204.

It is impossible to establish in the law a complete list of the religious needs of an employee due to their diversity and an unlimited number of manifestations.

In addition, the satisfaction of the religious needs of an employee does not have the degree of social significance that, for example, the protection of motherhood and childhood has.

Discussions about the possibility and admissibility of legislative differentiation of the legal regulation of the labor of employees who observe religious norms should begin with what requirements the protected characteristic of the employee must meet (in order to move into the category of grounds for subjective differentiation).

The doctrine of labor law notes that the grounds for differentiation must meet the criteria of objectivity (1), the presence of a connection with the subject of labor law (2), clarity and unambiguity (3).

(1) Only such criteria can be recognized as objective, which necessitate the establishment of a special legal status for a particular category of employees, i.e. they significantly distinguish specific conditions for the use of labor from standard conditions, turning the labor relation that has arisen into an “atypical” one.<sup>116</sup> The conditions for using the labor of an employee observing religious norms do not differ from the conditions for using the labor of any other employee (who does not have special characteristics fixed by law). A different approach is fraught with discrimination of the employees themselves, who observe religious norms: differentiation, being not justified from an objective point of view, can be discriminatory.<sup>117</sup>

(2) With regard to the connection with the subject of labor law, the characteristic of the employee’s religion, determining for him the meaning of his work (as shown in § 1.1) and affecting the process and result of labor (more on this in § 3.1), at the same time is personal characteristics of the employee. Religion reveals the same connection with the subject of labor law as any other personal characteristic. For example, the honesty and goodwill of an employee are important for his labor relations, but in themselves they do not determine the need for special legal regulation of the labor of this honest and benevolent employee. Similarly, the chronotype of an “owl” employee may negatively affect his compliance with the start time set by the employer (from 8 am, for example), may force the employer to tighten control over labor discipline, begin to apply disciplinary sanctions to latecomer, but he cannot to become the basis for changing the working hours for the “owls” employees. Of course, an employer who has the organizational and technical capabilities to introduce shift work is free to make such changes in the working hours, guided by considerations of increasing the personal and labor

---

<sup>116</sup> Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Differentiation of the regulation of labor relations as a regularity in the development of labor law // *Journal of Russian law*. 2015. № 6. P. 72.

<sup>117</sup> Skachkova G. S. Differentiation in labor law and the Labor Code of the Russian Federation // *Civilist*. 2012. № 2. P. 90-91.

efficiency of this category. But such a decision, based on the appropriate economic and managerial justification, will not be a differentiation of legal regulation. On the contrary, the employer will not find legal arguments to refuse to extend the working conditions of employees-owls and employees-larks who wished to choose them for themselves for some other reasons than the chronotype; this means that the division introduced by the employer, the distinction will be discriminatory towards early employees. Similar reasoning is applicable to religion and observance of religious norms by an employee, which, like other personal characteristics of an employee, does not create obligations for the state or the employer to introduce differentiation of legal regulation of the labor of employees with these characteristics.

(3) The introduction of such a differentiation by law will not meet the requirements of clarity and certainty. Earlier in § 1.1 we noted that religious norms are characterized by a variety of forms, ways of their observance; it is impossible to limit the religious behavior of a person to unambiguously defined limits, therefore, a person at his own discretion determines exactly how and what religious norms he will observe. If we also take into account the diversity of religious beliefs themselves and other worldviews, it becomes difficult to formulate norms of differentiation, which should take into account the diversity of the religious (spiritual) needs of the employee.

From the point of view of legal technique in labor legislation, two types of norms of subjective differentiation are revealed:

1) norms prescribing certain rights and obligations of the parties (for example, Chapter 41 of the Labor Code of the Russian Federation on the peculiarities of regulating the labor of women, persons with family responsibilities) - norms with a direct disposition;

2) norms indicating the admissibility of establishing the features of legal regulation in a different order (for example, according to Article 348.1 of the Labor Code of the Russian Federation, the features of the working hours of athletes, coaches can be established by collective agreements, agreements, local regulations; according to Art. 343 of the Labor Code of the Russian Federation, the rights and obligations of the parties to labor relations with a religious organization are determined in an employment contract, taking into account the specifics established by the internal regulations of a religious organization) - norms with a blanket disposition.

It should be recognized that the norms with a blanket disposition, which refer to the peculiarities of legal regulation established by collective agreements (agreements) or local regulations, are somewhat banal: they only confirm what is already laid down in labor legislation. Article 8 of the Labor Code of the Russian Federation allows employers, with the exception of individual employers who are not individual entrepreneurs, to adopt local regulations containing labor law norms, within their competence in accordance with labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms, collective contracts, agreements. In accordance with labor legislation, the regulation of labor relations

and other relations directly related to them can be carried out by concluding, amending, supplementing collective agreements and agreements by employees and employers (Article 9 of the Labor Code of the Russian Federation).

This means that this kind of legal norms of differentiation for the employee observing religious norms does not create new (compared to the existing regulation) guarantees that the employer will take into account their religious needs.

Further, according to the nature and degree of certainty of the disposition of the norms of differentiation, the following are distinguished:

1) norms with an absolutely definite disposition -

a) restricting or prohibiting the application of general rules in relation to certain categories of employees (for example, Article 268 of the Labor Code of the Russian Federation on the prohibition of sending on business trips, engaging in overtime work, work at night, on weekends and non-working holidays of employees under the age of 18),

b) norms establishing additional rights of an employee. Their implementation depends on the will of the employee; if he decides to exercise his right, then the employer will not have the opportunity to discuss the content and scope of his corresponding duty: for example, women working in rural areas may be provided, upon their written application, one additional day off per month without pay (Article 262 LC RF). As a rule, such norms cover situations that, due to their repetition and standardization, the legislator is able to predict and provide the “response measure” provided for in the differentiated norm;

2) norms with a relatively specific disposition - norms that establish the general obligation of the employer, the specific content of which depends on the individual characteristics and needs of the employee. The peculiarity of the life situations of an employee to whom such norms apply is the impossibility of pre-establishing in the disposition of the norm the specific volume and content of the employer's corresponding duties. For example, art. 23 of the Federal Law “On the Social Protection of Disabled Persons in the Russian Federation” provides for the creation of the necessary conditions for the use of labor in accordance with an individual program for the rehabilitation or habilitation of a disabled person. The regulations do not contain a description of the working conditions to be created in order to meet the needs of a disabled employee.<sup>118</sup>

Another example: part 2 of Art. 93 of the Labor Code of the Russian Federation obliges the employer to establish part-time work at the request of a pregnant woman, one of the parents (guardian, trustee) who has a child under the age of 14 (a disabled child under the age of eighteen), as well as a person caring for a sick member families. At the same time, part-time work is set for a period convenient

---

<sup>118</sup> SZ. 1995. № 48. Art. 4563.

for the employee, and the regime of working time and rest time is set in accordance with the wishes of the employee, taking into account the conditions of production (work) at the given employer.

Differentiation in relation to employees observing religious norms can be built according to the type of norms with a relatively certain disposition. However, in this case, the requirement for the grounds of subjective differentiation, which must be associated with the state-recognized social status of the person entering into an employment relationship, will be violated. We are talking about the conditionality of the grounds for differentiation by the special concern of the state for persons in need of increased social and legal protection (according to art. 3 of the LC RF). Such differentiation is carried out as a manifestation of the social state, which is consistent with the social purpose of labor law, its social function.<sup>119</sup>

If we allow the possibility of establishing subjective differentiation on the basis of the employee's religion (observance of religious norms), then we will have to admit that this category of employees is socially disadvantaged, not protected. But such recognition will not correspond to reality, because, first of all, the employees themselves, who observe religious norms, as a rule and in general, taking an active life position, are unlikely to agree with the assessment of themselves as socially unprotected, disadvantaged persons.

The above reasoning allows us to assert that with regard to the labor of employees who observe religious norms, differentiation of labor legislation is impossible.

The establishment of features (differences) of the legal regulation of labor relations is carried out not only with the help of differentiation. The same legal effect (the greatest adaptation to the characteristics and individual interests of the subjects) is achievable through the individualization of legal regulation. Professor Diveeva notes an important circumstance: while differentiation is due to objectively stable factors, individualization takes into account the circumstances and contributes to the solution of issues that are not always appropriate or impossible to foresee in the rules of law (the interests of the employee and the employer, their personal characteristics, the variety of actual social relations and other circumstances, including illegal).<sup>120</sup>

The use of individualization as a legal means to take into account the characteristics and interests of an employee observing religious norms depends on the discretion of the employer: he can both agree with the changes in working conditions proposed by the employee, and prohibit the employee from displaying his religiosity in the workplace. In the second case, as was established in § 1.2, an employee who is unable to observe religious norms (due to the operation of norms and rules common to all) is indirectly discriminated against on the basis of religion.

---

<sup>119</sup> Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. V. 1. P. 294.

<sup>120</sup> Diveeva N.I. Theoretical problems of individual legal regulation of labor relations: author. dis. ... doc. legal sciences., SPb, 2008. P. 35-36.

The effectiveness of individual legal regulation depends on the availability of the necessary legal capacity at all levels of legal regulation of labor relations (and not only on individual legal means - contracts, law enforcement acts, etc.) This potential should, in turn, be formed through greater use of enlarged legislative forms of regulation public relations, their abstract presentation in the form of general prohibitions and permissions, norms-principles, evaluative concepts, etc.<sup>121</sup> In other words, at the level of labor legislation, the most favorable conditions should be created for the individualization of working conditions, including employees observing religious norms.

In the context of the problem posed in the thesis, the prohibition of indirect discrimination should be recognized as such a legislative form that has the legal potential to force the employer to negotiate with the employee (individualize the conditions for the use of labor). This prohibition should be enshrined in labor and procedural legislation, in particular, the possibility of proving discrimination in the sphere of labor should be facilitated and liability for discrimination should be strengthened.<sup>122</sup>

In conclusion of this section, let us consider the legal regulation at the level of subjects of the Russian Federation. At the moment, in terms of the problem posed in the thesis, this regulation is limited by the authority of the relevant state authorities of the constituent entity of the Russian Federation to declare religious holidays as non-working (holiday) days in the territories of the constituent entities of the Russian Federation at the request of religious organizations (art. 4 of the Federal Law “On Freedom of Conscience and on Religious associations»). Today, this power is exercised mainly in the constituent entities of the Russian Federation with a significant part of the population professing religions other than Orthodoxy (the Republic of Tatarstan, the republics of the North Caucasus, the Republic of Kalmykia and others).

At the same time, there are subjects in Russia where the number of adherents of different beliefs is the same, but declaring non-working days on the occasion of holidays of all religions and confessions is unrealistic.<sup>123</sup> Therefore, it is difficult to recognize the current situation as fully fair. In detail, possible ways to solve the problem of providing days off for employees to celebrate religious holidays are set out in § 3.3 of the thesis.

Further, we are going to find what legal means of legal regulation existing in Russian labor law can be chosen to exercise these freedoms (freedom of conscience, freedom of religion) by an employee observing religious norms, as well as what legal means can equalize his position.

---

<sup>121</sup> Id. P. 11.

<sup>122</sup> Lyutov N.L., Gerasimova E.S. Discrimination in the sphere of work: issues of the effectiveness of norms and law enforcement practice // Actual problems of Russian law. 2016. № 3. P. 107.

<sup>123</sup> It is reasonable to assume that an increase in the number of non-working days should be accompanied by an increase in the intensity of labor on working days, and this dependence can be traced in Russian history: her from European countries. The number of non-working days (almost all of them were Orthodox holidays) reached 110, and for peasants up to 140 days a year // Nikitina S.K. History of Russian entrepreneurship. M., 2001. P. 285-287.



*Local regulations of the employer*

Earlier it was noted that the differentiation of the legal regulation of the labor of employees who observe religious norms can be made by the employer at the local level (art. 8 of the LC). However, let us assume a situation where the establishment of various working conditions will not meet the interests of the employer and will not be implemented by him voluntarily. On the contrary, in anticipating the requests of employees based on religious considerations, the employer will wish to declare a policy of religious neutrality universal for all employees. The essence of this policy will be to prohibit employees from demonstrating in any form their adherence to any religion (from wearing religious symbols to using verbal phrases mentioning God); the main manifested task that employers can seek to solve by introducing a policy of neutrality is to prevent the consumer from associating about the product, service of the employer with those religions, adherence to which employees show.<sup>124</sup>

To answer the question of whether such an order by the employer is fair with its regulatory power, it is necessary on the basis of several premises:

1) Religion is a value protected by law. Legal norms, being the result of the coordination of wills and reflecting various social values (including religious, ethical, economic ones), are themselves neutral to a certain extent.<sup>125</sup> The right protects a person from discrimination based on religion equally and along with other grounds (gender, age, place of residence, and others). Assuming it is possible to declare a similar policy of neutrality with respect to any of these characteristics and seeking to protect the interests, it is unlikely that the employer will be able to justify the legality of the ban. If a consumer of an employer's goods or services expresses a desire to be served exclusively by females or whites, will the employer adopt a gender or color neutrality policy for employees? For employees observing religious norms, religion is the same integral characteristic of a person as gender and skin color. Therefore, a reasonable alternative that will allow the employer to meet the expectations of consumers is not to establish policies of neutrality, but to establish legal and reasonable requirements for hired employees, appropriate to the nature of the work.

In addition, it is fair and protecting the freedom of conscience and religion of other employees and clients of the employer is the prohibition of religious propaganda by the employee. At the same time, the boundaries of the concept of «religious propaganda», taking into account the specifics of relations that are developing in the work collective, can be defined widely - from congratulations on religious

---

<sup>124</sup> It is this “legitimate aim” that the European Court of Justice upheld, arguing that it is in principle possible for employers to establish a policy of religious neutrality (the court decision is analyzed in detail later in the thesis) // Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, EU:C:2017:203 // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (accessed on: 3.04.2021).

<sup>125</sup> Yavich L.S. General theory of law. Leningrad, 1976. P. 23.

holidays and the use of references to God in speech to personal instructive conversations, public sermons and the distribution of religious appeals, putting pressure on subordinates.

2) The validity of the criteria for determining neutrality. It raises doubts about the achievability of religious or other ideological neutrality of the legal order, whether it be general, established by public authorities, or private, established by the employer.<sup>126</sup>

An appeal to the history of state religious policy and the current legal regulation showed that the law is always influenced by the dominant religious worldview, and therefore, the policy of neutrality announced by the employer, suffering from many errors, will in any case be a convention, and therefore will be ineffective in to one degree or another.

First, the neutrality of the employer itself should be considered conditional. The question arises whether it is lawful for an employer to forbid his employees to display what he possesses or what he himself manifests to one degree or another. After all, there are no employers who are neutral from the position of sharing any worldview (if we are talking about an individual) or from the point of view of the manifestation of a worldview in corporate relations or in a team (if we mean an employer-legal entity). Any employer has a certain ideological attitude, even if it is not recognized by him: either the employer unconsciously shares the religious (or other) attitude dominant in society, defining his own internal order, or he purposefully accepts some kind of religious (or other) ethics as a guideline for its activities.<sup>127</sup>

Secondly, compliance with the policy of neutrality by employees will be a conditionality. Compliance with the norms of the policy of neutrality cannot be ensured if the employee motivates his behavior or appearance not by observance of religious norms, but by some other attitudes, personal preferences (for example, wearing a beard, clothing, symbols, which is assessed by the employer as a manifestation of religiosity, is explained by the employee as an individual style). The US Commission on Equal Opportunity at Work drew attention to the fact that the same practice can be performed by one person for religious reasons, and by another for other reasons not related to religion, worldview (for example, food restrictions, clothing style, tattooing).<sup>128</sup> Therefore, the legitimate interests of the employer (if any) can be protected if local regulations use provisions based on the formula “the employee

---

<sup>126</sup>“Secularity (like religiosity) is mythological. ...there are far fewer cardinal, deep-seated differences between the secular and the religious than it seemed before. ... If some variant of secularism is allowed to turn into a complete ideological system, it will be easy to find quasi-religious foundations in it, as in any ideology. For example, modern positivism and evolutionism have their own “sacred history”: this is the concept of social Progress, understood as liberation from dogmatism and inertia” // Shchipkov A.V. How do we understand the secular state // Interfax. Religion. URL: <http://www.interfax-religion.ru/?act=analysis&div=223> (accessed on: 17.12.2021).

<sup>127</sup> Machados J.E.M. Religious freedom and accommodation of conflicting worldviews in the workplace // Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVII-th Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015 / Ed. by M.R. Blanco. Granada, 2016. P. 29.

<sup>128</sup> Questions and Answers: Religious Discrimination in the Workplace // Equal Employment Opportunity Commission. 22.07.2008. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-religious-discrimination-workplace> (accessed on: 3.11.2021).

is obliged (to comply with the dress code established by the employer) ..." instead of "the employee is prohibited (to be religious) ..."

3) Does the employer have a valid and legitimate interest that can be protected by the establishment of religious neutrality, and what is the required scope of this protection. If an employer introduces a policy of religious neutrality, guided by their personal convictions, then such actions are discriminatory and aimed at humiliating the dignity of a person, a group of persons on the basis of their attitude to religion.

An employer may have operational reasons that exclude the possibility of employees observing religious norms, and labor legislation reflects this logic. The Labor Code of the Russian Federation specifically stipulates cases when, under the conditions of production (work), it is impossible to provide a break for rest and food (p. 3 art. 108); when the suspension of work on weekends is impossible due to production, technical and organizational conditions (part 3 of article 111); when on non-working holidays it is allowed to perform work, the suspension of which is impossible due to production and technical conditions (continuously operating organizations), work caused by the need to serve the population, as well as urgent repair and loading and unloading work (part 6 of article 113). There are a number of other restrictions on the observance of religious norms by employees, discussed in § 3.4 of the thesis.

In all these cases, the policy of religious neutrality actually transforms into internal labor regulations established by the employer (according to the formula «the employee is obliged to ...»). These rules may prohibit or restrict the observance of religious norms only to the appropriate, necessary extent and only by those employees who are involved in the relevant production processes.

As a general rule for the coexistence of employees within the team, their interaction with the employer and third parties, instead of a policy of neutrality, it would be appropriate for the employer to establish policies of tolerance and multiculturalism. Examples of such internal policies of the employer (expressed in a local regulatory act or actually formed) are known to the Russian practice of labor and management relations. In addition, compliance with such policies is assessed by the courts as part of the work obligations of employees. In particular, the obligation of employees to take into account the religious characteristics of the employer's clients in their work activities may be established by a local regulatory act. The courts upheld the employers' arguments in cases challenging disciplinary sanctions. When serving a client, employees may be required to equally positively treat each client regardless of social, age group, appearance, religion or gender, and taking into account the cultural characteristics and

religion of clients in the work may be part of the methodology for assessing the implementation of indicators and employee performance criteria.<sup>129</sup>

### *Internal regulations of religious organizations*

The thesis distinguishes categories of employees depending on their observance of religious norms, which is equally fair for all employees of religious organizations. If we take into account the division of the latter into clergymen (servants), religious personnel (these two categories are mentioned in the Federal Law «On Freedom of Conscience and Religious Associations») and «secular» employees, whose labor functions are not associated with direct the implementation of spiritual and ritual activities, we get the following consequences:

1) for clergy and religious personnel, the concept of observance of religious norms is included in, is a species category in relation to the broader, generic concept of the performance of labor duties (more precisely, spiritual service, the exercise of pastoral duty);

2) «secular» employees of a religious organization can either observe religious norms (and, possibly, of other religions than the one preached by the employer-religious organization), and not observe any religious norms or be unbelievers.

The issue of the possibility of extending the effect of the internal regulations of a religious organization to the work of secular employees who do not observe religious norms, and secular employees who observe the norms of another religion (other than that preached by the employer-religious organization) requires clarification.

Internal regulations cannot be considered local normative acts, since they do not have their inherent features: 1) regulations can operate within the framework of not one, but all religious organizations of a certain confession (spatial limits of action); 2) as a rule, it is impossible to determine the subject of rule-making, the date of adoption (there are clear exceptions when it comes to doctrinal sources of internal regulations or decisions of religious institutions); 3) the establishments are immutable and independent of any external factors.<sup>130</sup> Therefore, a religious organization, at first glance, is deprived of the opportunity to require secular employees to comply with internal regulations as local regulations.

Earlier in § 1.1 we established the structure of religion as the unity of religious consciousness (faith and dogma), religious cult and religious organizations; this allows us to assert that the sources of dogma are the internal institutions of a religious organization. Internal regulations fully have regulatory

---

<sup>129</sup> Decision of the Neman City Court of July 26, 2017 in case № 2-57 / 2017 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021); decision of the Privolzhsky District Court of the Astrakhan Region dated September 15, 2017 in case № 2-863/2017 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 5.04.2021)

<sup>130</sup>This thesis is presented by us as a starting point for reasoning in the context of the thesis problem, it is not indisputable and needs a deep scientific understanding, which is beyond the scope of this study.

properties in labor relations with clergy (relations with them, by the way, on certain issues can also be regulated by local regulations of a religious organization).

As for secular employees, when hiring them and aiming to regulate their labor activity with separate provisions of their internal regulations, a religious organization has the right to include the provisions of internal regulations in local regulations, job descriptions, and the employee's employment contract. At the same time, the employees retain complete freedom to accept or not accept the conditions proposed by the employer, however, as well as any other conditions that are in no way connected with the internal institutions of a religious organization.

We believe that the legislator proceeded from similar considerations, pointing out in Art. 343 of the Labor Code of the Russian Federation that the rights and obligations of the parties to the employment contract are determined in the employment contract, taking into account the specifics established by the internal regulations of the religious organization, i.e. in a legal act and a document that presupposes an agreement between the parties, and not in a service contract, which only allows joining unilaterally worked out conditions.

#### *Collective agreements*

The question of the possibilities of collective-contractual regulation of labor relations with employees who observe religious norms is part of a broader problem of representation in social partnership legal relations of employees, depending on their attitude to religion. It goes beyond the scope of a thesis, but needs a few general remarks.

Religious employees (in terms of the limits and possibilities for regulating their work by collective agreements) are divided into several categories. The first category is employees of religious organizations. The association of this category of employees in a trade union is not formally prohibited, however, there are areas in the regulation of their labor that are closed to the legislator (due to the principle of separation of religious associations from the state enshrined in the Constitution of the Russian Federation) and, as a result, turn into “blind zones”. The justification of the church ban on the association of ministers and laity in trade unions is based on the concept of service, known from the example of the public service, and not the implementation of labor activity by a person; according to the researchers, an attempt to extend the effect of labor legislation to service-hierarchical relations in religious organizations will entail significant obstacles to the activities of religious organizations.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> Ryabykh (Philip) hegumen, Ponkin I.V., Ponkina A.I. On the recognition of the exclusive competence of religious organizations to establish their internal structure and internal norms of relations as one of the guarantees of freedom of religion in a democratic state // *Moral imperatives in law*. 2012. № 3. P. 16.

It is difficult to agree with these arguments: only clergymen enter into moral and religious relations to provide appropriate services to parishioners<sup>132</sup> – for the laity, the argument of serving by vocation has no legal significance, which means that their labor activity can be regulated by collective agreement norms without restrictions, with the exception of those included in the labor contract in accordance with the internal regulations of the religious organization. In addition, with similar restrictions, one should accept the admissibility of collective bargaining principles in regulating the activities of clergy. Finally, it is impossible to ignore the fact that there is an objective need to protect clergy and religious personnel from the arbitrariness of the church hierarchy; At the same time, this is not about state regulation, which was recognized as interference in the internal affairs of a religious organization by the decision of the ECtHR,<sup>133</sup> but about corporate canonical norms, which, taking into account the peculiarities, could establish collective-contractual principles for regulating the labor of employees of religious organizations. In this case, the trade union of a religious organization could represent the interests of all persons engaged in labor activities in this religious organization.

The second and third categories are employees who observe religious norms and believers. It seems that if these categories of employees have specific needs related to religion and requiring consideration when establishing working conditions, any trade union is authorized to include this requirement in the subject of collective bargaining.

As for the specifics of the activities of the so-called confessional trade unions, an appeal to the history of their emergence and an analysis of the statutory goals and objectives of activity indicates that they do not have any specific functions to uphold the exclusively religious interests of its members (and in Russia - not only members of trade unions, but also other employees of this employer). Christian professional associations arose in Europe and the USA with the active support of the church hierarchy from the end of the 19th century.<sup>134</sup> The social doctrine of the Christian Church was the basis of Pope Leo XIII's appeal in the first social encyclical, *Rerum novarum* (On new things), which rejected the socialist solution of the «labor question» and recognized the fundamental role of trade unions in protecting the rights of employees.<sup>135</sup>

In the future, the church deviated more and more from the development of a specific social model (and any active support for Christian trade unions), only offering its social teaching as a necessary guide

---

<sup>132</sup> «...the priest provides moral and religious services according to his rank and is not entitled to enter into any agreements regarding them. ... Moral-religious relations are alien to the field of law « // Meyer D. I. Russian civil law. In two parts. Part 2 / According to the 8th ed., 1902. M., 2003. P. 503.

<sup>133</sup> *Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania* [GC] - 2330/09 Article. Information Note // HUDOC. July 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-59&filename=002-59.pdf&TID=ihgdqbxnfi> (accessed on: 12.07.2020).

<sup>134</sup> Vander Giessen-Reitsma K. Christianity and Labour: Obstacles and Contributions in the Earle Stages // URL: <https://www.cardus.ca/comment/article/christianity-and-labour-obstacles-and-contributions-in-the-early-stages/> (accessed on: 19.02.2021).

<sup>135</sup> Elbakyan E.S. Christian trade unions in the past and present // *Labor and social relations*. 2015. № 2. P. 88, 92.

and leaving the development of a program of action for people in a certain historical period and responsibly perceiving problems in all their social, economic, political and cultural aspects.<sup>136</sup> Therefore, it is characteristic that many Christian trade unions have gone through the transformation of them into «secular» (ie not committed to any religious social doctrine).

Christian trade unions and their national confederations (e.g. the German Federation of Christian Trade Unions (CGB), the National Federation of Christian Trade Unions of the Netherlands (CNV)) that are active today continue to proclaim and adhere to the basic principles of the policy of Christian social order in their activities, but any employee regardless of their membership can be from their attitude to religion, and the subject of their activity includes the protection of any social and labor rights of employees.<sup>137</sup>

The fourth category is employees who do not profess any religion (atheists, agnostics), or adhere to other worldview beliefs. It seems that the trade unions' protection of their freedom of conscience and the possibility of collective contractual regulation are subject to the logic of reasoning applied to employees of the second and third categories.

#### *Legal custom*

There is a large number of technological and organizational connections arise between employees in the course of common labor; these connections are subject to regulation both by formally defined norms, and by norms that are not fixed or formalized in any way, but are known to all and are steadily implemented.<sup>138</sup>

The two characteristics of legal custom are of special interest. Firstly, its local nature makes it possible to most effectively take into account the religious needs of the employees of the labor collective of the enterprise, choosing for this purpose methods that do not conflict with the interests of the collective and the employer (for example, the enterprise has developed a procedure according to which Muslim employees pray in a common office during the lunch break when the rest of the employees have left, or Christian employees choose to work shifts on Fridays instead of Sundays to allow Muslim employees to perform their weekly Friday prayers at the mosque).

Secondly, the labor legislation did not legalize a legal custom as a source of law, which does not exclude its legitimation by the adoption of a law enforcement decision by a government body or a court. This means that the customs that have developed at the enterprise, related to the satisfaction of the religious needs of the employee, cannot be prohibited by the employer only on the grounds that they are

---

<sup>136</sup> Golubev K. Issues of the development of socio-economic relations in socio-philosophical encyclicals from the end of the 19th century to the present day // Christian Reading. 2010. № 1. P. 193.

<sup>137</sup> General information and documents are available: <https://www.cgb.info/aktuell/aktuelles.html>; <https://www.cnv.nl/english/>

<sup>138</sup> Labor law of Russia: textbook / Ed. S.P. Mavrina, E.B. Khokhlova, V.A. Safonova. M., 2021. P. 158.

not formally fixed somewhere. If such legal customs do not contradict the interests of the employer, do not violate the rights and freedoms of other employees and clients of the employer, they must continue to operate and be subject to state protection. Moreover, a legal custom can form the basis of the relevant legal norms in local regulations and collective agreements in order to formally consolidate the result of reconciling the interests of the employer and the team of employees.

### *Legal precedent*

A precedent is usually understood as the decision of an authority on a specific issue, which later acquires a normative character. We agree with the point of view that two types of precedent are relevant for labor law - administrative and judicial; at the same time, an administrative precedent arises in the process of labor management and becomes a guideline when making other managerial decisions, and judicial precedents in Russian law may include generalizations of judicial practice, decisions of the Supreme Court of the Russian Federation on specific cases and decisions of lower courts on specific cases published in the Bulletin as a kind of «role model».<sup>139</sup>

The administrative acts of the employer are aimed at labor management; the example is the adoption of an order approving the schedule of annual paid holidays in 2022. The goal of labor management continues to exist even if, when making an order, the employer takes into account the requests of individual employees for vacations on the days of annual religious fasts or holidays. If the employer, when making managerial decisions, regularly collects and takes into account the requests of employees due to their religious needs, the first of this kind acquires the properties of an administrative precedent. Therefore, there are grounds to assert that administrative precedent can serve as a source of legal regulation of the labor of employees observing religious norms.

In various sections of the thesis, decisions of the courts that considered labor disputes with these employees are given, but none of them can be attributed to the judicial precedents listed above. Meanwhile, the judiciary has the opportunity to compensate for the lack of regulatory regulation, to specify the existing general norms on discrimination in relation to labor relations with employees observing religious norms. We hope that the growth in the number of religiously practicing citizens, combined with an increase in the level of legal literacy and more frequent appeals of citizens for the protection of labor rights, will further increase the number of litigation on discrimination and on the direct issues of the thesis.

---

<sup>139</sup> Id. P. 160.



## CHAPTER 2. CONCEPTS OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF AN EMPLOYEE OBSERVING RELIGIOUS NORMS

### § 2.1. Political and legal justification for the allocation of concepts

In foreign legal systems that have by now managed to form a targeted, differentiated legal policy regarding the regulation of the labor of employees who observe religious norms, the problem posed in the thesis is solved along with other problems of ensuring legal equality and protection from discrimination.

The achieved level of guarantees for the equality of employees and their protection from discrimination on various grounds has become one of the results of the activities of local and global human rights movements (feminist movements; resistance to apartheid and violation of the rights of blacks; active protection of the rights of people with disabilities; movements in support of the equality of homosexuals and others), which originated mainly after the Second World War and have their followers today.

ILO Convention № 100 on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value, 1951; ILO Convention № 111 on Discrimination in Employment and Occupation, 1958; are essentially the result of the replication in the sphere of labor and employment of those principles that are laid down in the Universal Declaration of Human Rights of 1948. Nevertheless, the universal concepts developed by the world community were subsequently transferred to the soil of national labor law, bringing a new understanding of certain of its concepts, taking into account the mentality of society and the values professed by it. At the same time, identical problems are identified in different legal systems, which makes it possible to outline the range of questions that any state will have to answer when faced with the need to develop a policy regarding the exercise of religious rights by employees.

As for the reasons, prerequisites, due to which the state is forced or purposefully forms a concept for solving the problem of implementing freedom of conscience and religion in the workplace, these include social tension caused by labor conflicts and the need to ensure the stability of labor and migration processes. The origins of these conflicts, in turn, lie in the unequal position of different religions professed in one state or region, the presence of unresolved ethno-political problems and the lack of systemic legal regulation in the issue of the exercise of religious freedom by employees.<sup>140</sup>

M.A. Budanov notes that two political and legal models of state-church relations and, accordingly, two traditions of building an inter-confessional space have developed almost separately in

---

<sup>140</sup> Equality in employment and occupation: International labour conference, 83-rd session 1996. Geneva, 1996. P. 16.

the United States and European countries. The first model (in USA) prohibits state intervention in interfaith relations; in the second (the European) model, the state usually recognizes the special status of one (rarely two) religious traditions (for example, by enshrining in the constitutions the provisions on the official (state) religion - Denmark, Norway, or on supporting the special relationship of cooperation of any church with the state - Andorra).<sup>141</sup>

Developing this logic in the context of the thesis, we conditionally divided states into three groups depending on the ratio and position of various religious beliefs in them.<sup>142</sup>

1) Multi-confessional states are secular in the nature of the relationship between the state and the church. They equally recognize all existing religions; numerous and multinational religious communities of citizens have traditionally developed relatively separately from each other within the same state.

2) Intra-confessional states - states in which any religion is officially declared state (clerical and theocratic states), as well as secular states in which religion, formally not having the status of a state, has had a significant historical, state-forming significance and has specific manifestations in the legal system. At the same time, the spread of other religions in the state, which is the result of changes in domestic and foreign policy, causes cultural and legal challenges, one of which is considered in this paper.

3) Atheistic states - states with a pronounced anti-religious ideology, when religious organizations, the church can only act apart from society or are banned; the state excludes religion from all spheres of society, fights against it.<sup>143</sup>

Denoting any state in the modern world as atheistic, we take into account that the state is not identical to society, which means that it is potentially possible for an atheistic society to exist in a state that, in our classification, is one of multi- or intra-confessional states. As for atheistic states (for example, the USSR, other socialist states), the anti-religious propaganda carried out by them excludes both the general protection of religious rights and freedoms and the possibility of recognizing employees' rights to special treatment by the employer. For this reason, the experience of the relevant legal regulation of atheistic states will not be considered further. Next, we consider the experience of legal regulation in the

---

<sup>141</sup> Budanov M.A. The religiosity of society and the level of social capital // Public Administration in the 21st Century: Traditions and Innovations. Materials of the 5th Annual International Conference of the Faculty of Public Administration of Moscow State University. M.V. Lomonosov. Part 1 / Ed. M.A. Budanova, E.S. Golionko, L.I. Semennikova. M., 2007. P. 578.

<sup>142</sup> Note that in the thesis we analyze states with a predominantly European type of culture. Asian states (Japan, China, India) have their own peculiarities of work ethics, including those based to a very significant extent on religious canons. The experience of legal regulation in these states is not considered in the thesis. See also: Nogaliev F.K. Concepts of legal regulation of labor of an employee who observes religious norms // International law journal. 2020. V. 3. №. 1. P. 12-24.

<sup>143</sup> Baynova M.S., Medvedeva N.V., Ryazantseva Yu.S. Fundamentals of state and municipal management. M., 2016. P. 88-89; Korobova E.G. Relations between the state and the church in Russia: problems of typology and periodization in the aspect of the embodiment of the idea of theocracy: author. dis. ... cand. legal sciences. Tambov, 2010. P. 9; Pivovarov D.V. Philosophy of religion. M.; Ekaterinburg, 2006. P. 221.

first two groups of states, which are of the greatest value in the light of the problematic topics of the thesis.

*Multiconfessional states*<sup>144</sup>

One of the tasks that public authorities had to solve in these states in order to preserve their integrity was the creation of guarantees of equality between various national and religious communities, none of which, in the process of gaining statehood, was in the full sense of the title or dominant. For this reason, in the legal systems of these states, for a long time, prerequisites or directly mechanisms for differentiated treatment, ensuring respect and protection of the identity of the individual (respecting diversity), were deliberately created. At the same time, the characteristics of religion, as will be shown below on the example of individual states of this group, turned out to be among the first protected characteristics of an employee in labor conflicts.

At the present stage of cultural and political development, the United States, Canada, South Africa, Australia can be generally characterized as multi-confessional states, in whose legal systems the concept of reasonable adaptation of working conditions was born and developed.<sup>145</sup> We believe that further study of foreign experience will allow to add other states to this list, but the legal regulation and law enforcement practice in the selected countries are quite clear and accessible.

*Intraconfessional states*<sup>146</sup>

This type of states includes, in particular, the Western European states, the legal regulation here is the subject of analysis in the thesis (to a greater extent due to the proximity to the Russian legal system and the availability of regulatory legal and law enforcement acts). Some of these states have formally proclaimed the separation of the state from the church (France, Spain, Belgium, Finland, Poland), while others, on the contrary, have officially recognized the church as a state institution (Great Britain, Germany, Sweden, Norway, Greece). But in both cases, we are talking about the dominant position of the only religion, the manifestations of which in the sphere of work inevitably create ground for contradictions with the religious views of employees of other, non-titular religions. The actual relations between religious, state and civil institutions in these states differ significantly: in some states, the position of religion is very strong (for example, Spain, Poland, Italy, Great Britain, Scandinavian countries), in others, states seek to limit the influence of any religious institutions, including the

---

<sup>144</sup> Translated from the Latin *multum* means «many»; the initial part of compound words, indicating the plurality of objects or the repetition of any homogeneous actions, functions, etc.

<sup>145</sup> The multi-confessional nature of these states does not exclude migration, including the bearers of religions that are not traditional for a given state, but this circumstance does not play such a significant role in the development and implementation of a legal concept for solving the problem under consideration.

<sup>146</sup> In Latin, the prefix *intra-* means «being inside, within something.»

dominant one. majority religion. Regardless of these contributory factors, the legal systems of this group of Western European states apply the concept of protection against indirect discrimination (based on religion). The same group may include states with religious legal systems, in which religious norms are the main source of law; the regulation of all the main spheres of life by the norms of the prevailing dogma, therefore, a priori cannot create conflicts between work and the employee's religion. Up to a point Russia can also be classified as an intra-confessional state.

The features of the application of the mentioned concepts in national legal systems will be explored in the following paragraphs, but here for now we will give a generalized description of these concepts with criteria for differences.

**Table 2. Comparative characteristics of the concepts of legal regulation of labor of an employee observing religious norms**

	<i>The concept of reasonable accommodation of workplace</i>	<i>The concept of indirect discrimination</i>
<i>Religious freedom entitlement on which the employee's request is based</i>	Qualified right - the right to follow religious norms	Freedom from discriminatory actions
<i>The subject of proof by the employee</i>	The existing procedure of the employer worsens the position of the employee	The existing order of the employer worsens the position of both the employee and the group of employees professing this religion
<i>Obligation of the employer in the event of an employee's request</i>	Changing individual conditions of employment (duty to make adjustments)	Modification/removal of discriminatory conditions, criteria or practices applicable to all employees
<i>Subjects affected by the new labor conditions</i>	A certain employee	All employees of the employer and future employees
<i>Legal engineering technique</i>	Personalization (taking into account the personal, purely individual needs of the employee)	Generalization (use of generalized characteristics «standard employee», «Christians», «Muslims», «Jews», etc.), leading to the recognition of the employee's request as an idiosyncratic desire that cannot be satisfied
<i>Interference with the employer's local regulation</i>	Local regulations do not change; legal regulation is carried out on an individual contract basis	Local regulations (conditions, criteria or practices) are subject to change or repeal
<i>Probability of the employer's expenses if the employee's request is satisfied</i>	Can serve as a basis for exempting the employer from the obligation	Is not taken into account when deciding on the release of the employer from the obligation

The proposed characterization of states is conditional due to the mobility of the boundaries between their types. Nevertheless, such a division into types has a certain scientific practical value, since for the purposes of the thesis, the selected groups can be considered as stages in the recognition by states of the rights of employee observing religious norms to special treatment by the employer.<sup>147</sup> From this perspective, the stages of development are as follows:

- atheistic states that conduct organized anti-religious propaganda do not recognize the right of employees to special treatment by the employer;

- intra-confessional - follow the path of recognizing the right to special treatment due to reasons external to them that gave rise to diversity, while using a legal remedy against indirect discrimination; legislative consolidation of the relevant subjective right of the employee and the obligation of the employer is not carried out;

- multi-confessional - legally recognized the right of an employee to special treatment (reasonable accommodation of workplace) in connection with his religious needs; such recognition is a natural consequence and manifestation of the pre-existing national and religious diversity and the views that have developed in society.

Further in the thesis, the most typical examples of legal regulation of the labor of employees who observe religious norms will be considered in the legal systems of six states belonging to the selected groups: the USA, Canada, South Africa and Great Britain, France, Belgium, respectively.<sup>148</sup>

## **§ 2.2. The concept of the reasonable accommodation of workplace**

### *The United States of America*

In the US legal system, the problem of meeting the special religious needs of employees considered exclusively in the context of discrimination, and is solved within the concept of reasonable accommodation;<sup>149</sup> It is noteworthy that the term «reasonable accommodation» was rarely used in American case law (from 1790 to 1964, it was mentioned in 53 different judgements), now it has become widespread precisely in connection with the protection from religious discrimination guaranteed by the

---

<sup>147</sup> The term «special treatment» in this case has a more collective meaning and includes a range of different actions on the part of the employer, responding to the request of employees.

<sup>148</sup> See also: Nogaliev F.K. Equality of Dissimilars: Protecting Workers' Religious Freedom in the USA // Legal Studies. 2019. №. 3. P. 39-45.

<sup>149</sup> In the official text in Russian of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities of 2006 (ratified by the Russian Federation), it is translated as «reasonable accommodation» and is a legal term in Russian law. See: Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Adopted by General Assembly resolution 61/106 of December 13, 2006 // United Nations. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml) (accessed on: 12.05.2021).

Bill on civil rights 1964 (in 2014, the term was mentioned in 1,478 judgements related to discrimination).<sup>150</sup>

Section VII of the Bill prohibits the denial of employment, dismissal, or discrimination against any person on the basis of his race, color, religion, sex, or national origin, and also prohibits the restriction or separation of employees for the purpose of depriving them of opportunities in labor relations or other infringement of the status of the employee.<sup>151</sup>

The Bill provided the establishment of the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) and duty of the employer to provide reasonable accommodation of religious needs for employees and job seekers in cases where such accommodation can be made without creating unreasonable difficulties (undue hardship) in the economic activities of the employer.

However, the EEOC has not established which accommodation measures should be considered «reasonable» and which hardships are «unreasonable, undue». Thus, this ambiguity caused a fundamental divergence in the positions of the judges of the US Supreme Court in the 1971 case, in which the lower court, based on the explanation of the EEOC, considered the actions of the employer, who fired the employee in response to his refusal to work on Sundays due to religious reasons, to be lawful.<sup>152</sup> As an attempt to remedy the difficulty in using the concept of reasonable accommodation, in 1972 the US Congress amended Title VII of the Bill to include these concepts in statutory law for the first time, but again without disclosing their meaning.<sup>153</sup>

The courts independently filled the new conceptual apparatus with content, while at the same time forming a general structure for filing and considering employees' claims for reasonable accommodation to meet their religious needs.<sup>154</sup>

Firstly, the employee must submit to the court (to another authority) evidence that the parties have held mandatory preliminary negotiations on the possibilities of adapting the working conditions. At the same time, none of the parties should escape from active interaction and discussion.

Secondly, the employee must justify his right to reasonable accommodation to meet his religious needs, describing exactly what they are. In fact, we are talking, firstly, about an employee indicating his religious (ideological) affiliation, and secondly, about justifying the presence of a conflict between a religious need and working conditions for a given employer. The US Supreme Court in cases of citizens refusing to perform military service for religious reasons formally approved the obligation to prove

---

<sup>150</sup> Schwab S. J., Willborn S. L. Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities. Ithaca: Cornell Law Faculty Publications, 2003 // URL: <http://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/7> (accessed on: 3.08.2020).

<sup>151</sup> Friedman L. Introduction to American law. M., 1992. P. 249.

<sup>152</sup> Gregory L. D. Labor and the Constitution: Labor and Property, Privacy, Discrimination and International Relations. New York, 2014. P. 161-162.

<sup>153</sup> Id. P. 163.

<sup>154</sup> Willborn S. Reasonable Accommodation in the United States // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 12.

adherence to religion, but at the same time broadly defined the very concept of religious faith as a system of attitudes that includes any moral and ethical beliefs, except for those based on political, pragmatic or other rational considerations.<sup>155</sup> The EEOC further expanded the the definition of religion: the absence of an appropriate religious community that preaches the same beliefs that the employee adheres to, or the fact that the religious community to which the employee considers himself does not adhere to certain beliefs that the employee himself has chosen for himself, do not deprive employee's right to protection.<sup>156</sup> Thus, the fulfillment of this requirement for the employee is more of a formality.

3. Proof by the employee of the reasonableness and validity of the requested changes (adaptation) of the conditions of employment. To prove the reasonableness of the requested changes, the employee needs to declare that these changes “at first glance” are feasible and feasible for both this and any other employer.<sup>157</sup>

4. Proving by the employer that the fulfillment of his obligation to reasonably adapt the conditions for the use of labor will create unreasonable difficulties in the conduct of his activities. The science notes that the obligation of the employer to implement accommodation is formulated inefficiently; A case in point is a case in which a employee requested a change in shift schedules and that he be given a day off on Saturdays to keep Shabbat.<sup>158</sup> The U.S. Supreme Court held that an employer was not required to comply with the duty of reasonable accommodation if doing so would cause additional costs or create hardship for other employees; in a controversial situation, only colleagues who did not express such a desire could replace an employee on Saturday shifts, and unilateral coercion by the employer to do this would deprive them of the opportunity to rest on their shifts only on the basis that they do not adhere to this religion.<sup>159</sup> Subsequently, lower courts, guided by the positions of the US Supreme Court, refused to satisfy the claims of employees, in fact interpreting undue hardship as (1) the inevitability of the employer's financial costs, (2) causing inconvenience to other employees, (3) contradicting the employer's collective agreements and (4) non-compliance the employer's neutrality policy.

The restrictive approach of the U.S. Supreme Court, which tends to consider almost any accommodation to meet the religious needs of an employee as requiring effort from the employer and

---

<sup>155</sup> *Welsh v. United States*, 398 U.S. 333 (1970) // JUSTIA. US Supreme Court.

URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/398/333/case.html> (accessed on: 12.05.2020).

<sup>156</sup> US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1605.1 «Religious nature of a practice or belief» // U.S. Government Publishing Office. 1.07.2012. URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/granule/CFR-2012-title29-vol4/CFR-2012-title29-vol4-sec1605-1> (accessed on: 15.06.2020).

<sup>157</sup> *US Airways, Inc. v. Barnett*, 535 U.S. 391 (2002) // JUSTIA. US Supreme Court.

URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/535/391/case.html> (accessed on: 17.06.2020).

<sup>158</sup> Willborn S. *Reasonable Accommodation in the United States // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law* / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 17.

<sup>159</sup> *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/> (accessed on: 16.06.2020).

classifying the requested changes as unreasonable hardships, persisted until the late 2000s. Moreover, the employer was not obliged to offer the most convenient accommodation option or the one that the employee himself insisted on: on the contrary, the employer was obliged to offer only the option that was acceptable to him, often even the one that the employee did not request (for example, provision by the employer of three days of vacation instead of the break requested by the employee to attend Sunday worship).<sup>160</sup>

With regard to recent changes, disputes are won by employees mainly due to references to changes in working conditions made by the employer at the request of other employees in similar situations not related to religious needs. For example, in one of the most recent high-profile cases, the court upheld the position of an employee, who proved that the refusal of the employer to hire her because of the wearing of a headscarf for religious reasons conflicted with exceptions to the policy of prohibiting the wearing of hats in the workplace, made for other employees for reasons unrelated to religion.<sup>161</sup>

The concept of reasonable accommodation, which emerged as a tool to protect employees from discrimination, is also applied to such protected characteristics as incapacity for work (disability), age, medical use of marijuana, an employee's injury at work, recognition of an employee as a victim of domestic or sexual violence.<sup>162</sup>

Other protected characteristics that have the potential to be grounds for discrimination follow similar but different concepts. For example, the concept of disparate treatment allows direct discrimination of the employee in cases where the actions of the employer are dependent from bona fide occupational qualification.<sup>163</sup> Or another - the concept of disparate impact, it is used in situations of indirect discrimination, in which formally neutral restrictions or requirements have an unequal effect on employees of different groups.<sup>164</sup> In addition, granting parental leave and temporary disability leave to

---

<sup>160</sup> White R. H. *Employment Law and Employment Discrimination: Essential Terms and Concepts*. New York, 1998. P. 99.

<sup>161</sup> *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 798 F. Supp. 2d 1272 (N.D. Okla. 2011) // Court Listener.

URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/2143965/eoc-v-abcrombie-fitch-stores-inc/> (accessed on: 19.06.2020).

Ariens management has allowed a group of Muslim employees to pray five times a day during two breaks per shift, which are provided to all other employees of the company for non-religious purposes, including the use of the rest room, smoking, personal phone calls, food intake. Subsequently, this adaptation was canceled by the employer unilaterally // CAIR Files Federal Lawsuit Against Ariens Company on Behalf of Somali Muslim Workers // Council on American-Islamic Relations. *America Muslim News Briefs*. 5.12.2017.

URL: <http://myemail.constantcontact.com/CAIR-Files-Federal-Lawsuit-Against-Ariens-on-Behalf-of-Somali-Muslim-Workers---Video--CAIR-Joins-Coalition-News-Conference-on-Je.html?soid=1103010792410&aid=TzLOquvPHZM> (accessed on: 3.02.2020).

<sup>162</sup> Schwab S. J., Willborn S. L. *Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities*. Ithaka: Cornell Law Faculty Publications, 2003 // URL: <http://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/7> (accessed on: 3.08.2020).

<sup>163</sup> Jolly-Ryan J. *Have a Job to Get a Job: Disparate Treatment and Disparate Impact of the Currently Employed Requirement* // *Michigan Journal of Race and Law*, 2012, vol.18, issue 1.

URL: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=mjrl> (accessed on: 5.08.2020).

<sup>164</sup> *Employment Tests and Selection Procedures* // The U.S. Equal Employment Opportunity Commission. 23.09.2010.

URL: [https://www.eeoc.gov/policy/docs/factemployment\\_procedures.html](https://www.eeoc.gov/policy/docs/factemployment_procedures.html) (accessed on: 5.08.2020).



an employee does not apply to reasonable accommodation, being an imperatively established obligation of the employer, independent of his discretion.<sup>165</sup>

### *Canada*

Legal regulation in this area was formed under the influence of Canadian courts and quasi-judicial bodies, which sought to determine the boundaries of the employer's responsibility in the employment of women and representatives of minorities (ethnic, religious).<sup>166</sup>

Judicial practice has gradually revealed that formally equal treatment of all employees does not mean actual equality of their opportunities, which means that it is necessary to determine the scope of the employer's obligation to equalize the position of those categories of employees who experience the negative consequences of the standards and practices adopted by the employer, reflecting the needs and characteristics of most employees. The first attempt to determine the scope of such obligations was made by the Supreme Court of Canada in 1985. The subject of the litigation was whether the company had the right to fire an Adventist employee who asked to be released from work on Sabbaths for religious reasons. In deciding in favor of the employee, the court concluded that the employer had made no attempt to satisfy her request and change her work schedule. The judgment applied the adverse impact doctrine, according to which, firstly, the requirement of the law on protection against discrimination involves consideration of various working conditions, including those established by the employer solely for economic reasons. Secondly, the duty of the employer to accommodate follows from his special position in relation to the employee, as well as from the need to maintain social harmony and integrity; in addition, the rights of the employer cannot be absolute, and therefore, inevitably conflicting with the individual rights of the employee, they must be subject to certain restrictions. In turn, the adoption by the employer of active measures to provide the employee with virtually equal opportunities and remove barriers (and, therefore, to self-limit the employer's own rights) should not lead to a collision, conflict with the conduct of the employer's activities and should not require significant material costs from him.<sup>167</sup>

The process of developing the concept of reasonable accommodation to the special needs of a employee or job seeker culminated in the passage of the Equal Employment Act of Canada in 1986,

---

<sup>165</sup> H.R. 1 (103rd): Family and Medical Leave Act of 1993 // Tracking the US legislation. URL: <https://www.govtrack.us/congress/bills/103/hr1/text> (accessed on: 3.08.2020).

<sup>166</sup> Banks K. Reasonable accommodation as Equal Opportunity in Canadian Employment Law // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 29-33. As in the United States, this period of Canadian history saw the rise of human rights movements; the laws of the Canadian provinces, adopted during this period, finally approved the state in the status of a developed multicultural society.

<sup>167</sup> Ontario (Human Rights Comm.) and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd. (1985), C.H.R.R. D/3102 (S.C.C.) // Judgments of the Supreme Court of Canada. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/101/index.do> (accessed on: 23.07.2020).

which declared as its goal “the achievement of equality in the workplace so that no person is denied employment opportunities or in obtaining advantages for reasons other than ability, as well as correcting unfair employment conditions ... through the application of special measures to eliminate differences.”<sup>168</sup>

In order to apply for judicial protection from discrimination, an employee must declare that he has any of the characteristics protected by law, as well as the adverse impact on him of the rules and policies adopted by the employer (essentially, indirect discrimination) and the protected characteristic as a factor in this impact. In turn, the employer must prove that the rules and policies adopted by him in the field of work constitute bona fide occupational requirement:

- 1) adopted for the purpose of carrying out labor activities by employees,
- 2) when accepting them, the employer proceeded on the basis of a good-faith assumption that the legitimate aims of the activity would be achieved in this way,
- 3) they are objectively necessary for the implementation of activities.

The law provides for various cases of releasing the employer from the burden of ensuring equality in labor (including through reasonable accommodation). So, the employer is not obliged: 1) to take measures leading to unreasonable difficulties (undue hardship); 2) hire or promote a person who is unable to perform basic professional duties, 3) create new jobs.

The concept of unreasonable hardship in Canadian law includes cases such as (1) excessive costs to the employer, (2) endangering the life and health of employees, customers and others, (3) violation of regulatory requirements, (4) contravention of collective agreements and violation of the rights of other employees, enshrined in individual contracts.<sup>169</sup>

The concept of reasonable accommodation, in addition to religion, applies to characteristics of disability, incapacity for work, age, pregnancy, and the need to care for family members. Unlike the United States, in Canadian labor law, the task of adaptation (accommodation), individualization of the conditions for the use of labor to meet the special needs of employees is carried out by legal means that are outside of anti-discrimination legislation (establishing minimum standards for unpaid leave, compensation for cases of illness or injury related to production, obligations to create an accessible environment for people with disabilities and others).<sup>170</sup>

---

<sup>168</sup> Employment Equity Act (S.C. 1995, c. 44) // Justice Laws Website. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/> (accessed on: 3.08.2020).

<sup>169</sup> Banks K., Chaykowski R.P., Slotsve G.A. The Disability Accommodation Gap in Canadian Workplaces: What Does It Mean for Law, Policy, and an Aging Population? // SSRN. 23.10.2013. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3035555](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3035555) (accessed on: 13.07.2020).

<sup>170</sup> Banks K. Reasonable accommodation as Equal Opportunity in Canadian Employment Law // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 41-43.

*Republic of South Africa*

In South Africa, the aggravation of the problem of the religious needs of employees, on the one hand, had reasons that are characteristic of all developed (technologically) countries of the world. The depersonalizing effect of advanced technologies and predominantly material motivation to work, globalization, blurring the boundaries between work and personal time have collectively led to the fact that employees have become inclined to consider their cultural and religious affiliation not as an exclusively private matter that remains outside of work, but, on the contrary, as an integral part of one's own personality, manifesting itself, including, first of all, in labor activity. On the other hand, the peculiarities of the historical evolution of South Africa have further strengthened this problem, leading to extremes in legal regulation from the standpoint of common legal sense. Therefore, the imposition of global patterns on the consequences of socio-political reality after apartheid was reflected in the peculiarities of the interpretation of the concept of reasonable accommodation by the Constitutional Court of South Africa. This interpretation is sharply criticized for unreasonably large concessions in favor of employees and, accordingly, an unreasonable burden for employers.<sup>171</sup>

South African law obliges an employer to make reasonable accommodations only for designated groups of employees (black, women and disabled), meaning any change and adaptation of job duties or conditions of employment that will allow a person from these groups to gain access to work.<sup>172</sup> With regard to the religion of employees, religion is recognized as a ground of protection against discrimination under the South African Constitution,<sup>173</sup> and the South African Labor Relations Act prohibits the dismissal of an employee on the basis of a particular religion, unless religion is a mandatory requirement for the content of the work.<sup>174</sup> In addition, the Promotion of Equality and Prevention of

---

<sup>171</sup> Dupper O. Proving Indirect Discrimination in Employment: A South African Perspective // *Industrial Law Journal*. Issue 21, 2000. P. 750. The importance placed on generally reasonable accommodation in the interests of religious freedom can be gauged by looking at the distribution of votes of the judges of the South African Constitutional Court in the landmark case *Prince v. President of the Cape of Good Hope Lawyers' Association*. All nine judges were unanimous in their opinion that the ban on the use of marijuana, established by the Bar Association, restricts the rights of rastamans (followers of the Rastafarian religious movement) to follow the rules of their religion, and therefore this ban should be assessed in terms of the criteria for the validity of restrictions on rights under Art. . 36 of the South African Constitution. In evaluating the opinions of the judges, five votes were in favor of recognizing the ban on marijuana use as legal and justified, four votes recognized the established ban as discriminatory and supported the need for the Bar Association to make an exception for the use of marijuana by its Rastafarian members.

Here is the opinion of one of the judges: "Given our recent dictatorial past, in which those in power dictated behavior, beliefs and tastes to the whole society, the right to differ in one way or another from others did not arise by chance, but was the most important achievement of the new constitutional order ... Religious tolerance, therefore, is not only important for people now freed from the painful choice between faith and law, but also has a profound meaning as an indicator of the openness of society // *Prince v. President of the Law Society of the Cape of Good Hope* (CCT36/00) [2002] ZACC 1; 2002 (2) SA 794; 2002 (3) BCLR 231 (25 January 2002) // Southern African Legal Information Institute.

URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2002/1.html> (accessed on: 25.08.2020).

<sup>172</sup> Employment Equity Act (Act 58 of 1997) // NATLEX.

URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51169/65139/E98ZAF01.htm> (accessed on: 19.08.2020).

<sup>173</sup> The Constitution of the Republic of South Africa, 1996 (Act № 108 of 1996) // South African Government. URL: <https://www.gov.za/DOCUMENTS/CONSTITUTION/constitution-republic-south-africa-1996-1> (accessed on: 19.08.2020).

<sup>174</sup> Labour Relations Act 1995 (Act № 66 of 1995) // International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/newsouthafricallra1996.pdf> (accessed on: 19.08.2020).

Discrimination Act, which goes beyond ensuring equality in employment, provides that, under certain circumstances, the failure to provide reasonable accommodation to a person's religious needs is treated as discrimination.<sup>175</sup>

Interpreting the norms of this particular law, the Constitutional Court of South Africa on the request of a member of the South African Executive Council for Education, formulated a number of principles regarding reasonable accommodation, including in labor relations: 1) the one must be accommodated regardless the practice is obligatory - only the circumstance of what importance the believer himself attaches to the prescription can be evaluated; 2) refraining from discriminatory actions is not sufficient, and taking active measures for reasonable accommodation is required not only from the state, but also from the leadership of any community; 3) when determining the limits of the duty of reasonable accommodation, the court must assess its proportionality (exercise in proportionality), which in each case will depend on the circumstances of the case (using the concept of unreasonable hardship for the employer (undue hardship) following the example of the United States and Canada is assessed as impractical and extremely depending on the «court formulas» rather than on the content of the dispute).<sup>176</sup>

At the same time, the concept of reasonable accommodation received its interpretation in relation to labor relations in the decisions of other higher judicial instances. In the Dlamini case on the dismissal of employees who refused to shave off their beards for religious reasons, the Labor Court of South Africa defined an inherent job requirement as a permanent essential feature or an indispensable attribute of an employee, without which the performance of work is impossible; based on the employer's arguments about the need to follow a dress code to maintain the image, brand of the company, the Court recognized shaving the beard as an inherent job requirement.<sup>177</sup> The Supreme Court of Appeal of South Africa, in the case of the Correctional Services Authority v Union for the Protection of the Rights of Police and Correctional Services, concluded that in dealing with disputes with employees, it is necessary to establish an objective relationship between the restriction imposed by the employer and its purpose: if the restriction (1) is not qualitatively related to the performance of the employee's labor duties, (2) does not

---

<sup>175</sup> Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (Act 52 of 2002) // South African Government. URL: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-004.pdf> (accessed on: 15.08.2020).

<sup>176</sup> MEC for Education: KwaZulu Natal v Pillay 2008 (2) BCLR 99 (CC), 2008 (1) SA 474 (CC) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2007/21.html> (accessed on: 19.08.2020). The court case that led to the South African Constitutional Court dealt with a dispute between a student at a Hindu school who wished to wear a nose ornament and the leadership of the provincial education department, who argued that allowing jewelry contrary to the established rules of appearance would adversely affect discipline, in while its observance is the key to the effectiveness of the educational activities of the school. Based on these principles, the Constitutional Court of South Africa found meritorious arguments in defense of the student school and recognized the failure of the school to introduce exceptions to the rules of indirect discrimination on the basis of religion.

<sup>177</sup> Dlamini and others v Green Four Security (LD671/03, D671/2003) [2006] ZALC 4; [2006] 11 BLLR 1074 (LC) (25 April 2006) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2006/4.html> (accessed on: 18.08.2020).

pursue the goal of ensuring public safety, and (3) the employee's observance of religious norms does not entail unreasonable difficulties for the employer, then such a restriction cannot be justified; guided by this legal position, the Court granted the requirements for the reinstatement of correctional officers dismissed for wearing dreadlocks as part of a religious ritual they performed, since the institution's management did not prove that: long hair for males can negatively affect the performance of their official duties (for female the ban was not provided); wearing dreadlocks as a hallmark of rastamans creates the basis for corruption on the part of prisoners (adherents of rastafarianism, according to the logic of the employer, could be inclined to organize marijuana trafficking in the institution); wearing dreadlocks by employees creates certain difficulties for the employer.<sup>178</sup>

Resolving a dispute about the employer's obligation to satisfy the employee's request to change the conditions of employment, the number of employees employed by this employer should be taken into account: the larger the number of employees, the more opportunities the employer has to transfer an employee to another job, change shift schedules.<sup>179</sup>

It should be noted that the duty of reasonable accommodation is derived by the South African courts not only from anti-discrimination legislation. In one case, the South African Labor Court of Appeal upheld decisions of lower courts holding the dismissal of an employee unlawful. The employee asked for five weeks of unpaid leave to complete her training as a healer, citing psychic visions and advice from her spirit guide; the employer, who had previously given her the opportunity to study and be absent from work in the afternoon, citing a large number of orders, agreed only to a week's vacation. The employer terminated the employment for the unauthorized absence of the employee for five weeks. Recognizing the dismissal as unlawful, the Court declared that “the achievement of harmony and cohesion in society is possible only if its members are ready to adapt to the needs of each other. Subjective is the argument that the employer does not believe in the authenticity of the teachings of the healers and in the likelihood of the employee becoming ill if she does not complete her training. A paradigm shift is needed so that everyone understands what the society in which we live is like. Accommodating one another is part of Ubuntu's teaching of humanity, which is our common heritage.»<sup>180</sup>

The doctrinal comments on this legal position confirm the importance in South African jurisprudence of the Ubuntu doctrine of mutual support and respect for the mutual interests of members

---

<sup>178</sup> Department of Correctional Services v POPCRU 2013 ZASCA 40 (28 March 2013) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZASCA/2013/40.pdf> (accessed on: 14.08.2020).

<sup>179</sup> SACTWU and Others v Berg River Textiles, A division of Seardel Group Trading (Pty) Ltd (C 63/2011) [2011] ZALCCT 27; (2012) 33 ILJ 972 (LC) (4 November 2011) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2011/27.html> (accessed on: 13.08.2020).

<sup>180</sup> Kievits Kroon Country Estate (Pty) Ltd v Mmoledi and Others (JA78/10) [2012] ZALAC 22; [2012] 11 BLLR 1099 (LAC); (2012) 33 ILJ 2812 (LAC) (24 July 2012) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALAC/2012/22.html> (accessed on: 15.08.2020).

of society; however, the court too categorically linked the legal concept of reasonable accommodation with the cultural and religious context of legal relations, not taking into account the objective interests of the other party - the employer, aimed at making a profit from his activities, as well as satisfying the earlier requests of the employee for reasonable accommodation.<sup>181</sup>

The high level of pressure exerted by the courts on employers in South Africa is the extreme pole of applying the concept of reasonable accommodation to ensure the exercise of the employee's freedom of religion. However, in the light of the past history of South Africa, such a radical view of the goals of «transformative justice» is justified and based on the fact that the task is not only to proclaim and recognize cultural and religious differences, which are demonstrated, including in the workplace, but also in their actual triumph in society.<sup>182</sup>

Using the example of considering the legal regulation in individual states, which we previously designated as multi-confessional, it is possible to establish the presence in them of a uniform model of special treatment and taking into account the needs of employees observing religious norms, as a positive obligation of the employer to take certain measures of reasonable accommodation. At the same time, the concept of reasonable accommodation used in this model has a specific content as an independent legal category. If we draw parallels with Russian law, then the legal category closest to the concept of reasonable accommodation is the differentiation of the legal regulation of labor. The main difference is that a strictly legally reasonable adaptation is a result, namely, an actual change in the conditions of employment initiated by an employee, while the differentiation of legal regulation is a means of legal technique that can be embodied in the form of a norm that establishes, among other things, the possibility of changing the conditions of employment.

### **§ 2.3. The concept of protection from indirect discrimination**

Earlier in § 2.1, we pointed out that in the legal systems of a group of states that we conditionally defined as intra-confessional use the concept of protection against indirect discrimination (on the basis of religion). We find it necessary to preface the argumentation of the choice of these jurisdictions. Choosing states for study, we proceeded to a large extent from the ability to find a sufficient amount of information to form a reliable picture and from the proximity of foreign legal systems to Russia.

---

<sup>181</sup> Calitz K. Reasonable Accommodation of Religion and Culture in South African Workplaces: Taken a Notch Too Far // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 171-173.

<sup>182</sup> Durham W.C., Ferrari S., Cianitto C., Thayer D. Law, Religion, Constitution: Freedom of Religion, Equal Treatment, and the Law. New York, 2013. P. 119-122; Plessis L. Religious freedom and equality as celebration of difference: a significant development in recent South African Constitutional case-law // SciELO South Africa. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-37812009000400003](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-37812009000400003) (accessed on: 19.08.2020).

Therefore, European states were considered in the first place, especially given the presence of a common supranational level of EU legal regulation. During the preparation of the thesis, the crisis that manifested itself in the EU in many ways led to the UK leaving the EU. Nevertheless, the acts adopted at the EU level on the problem of the thesis were taken into account by the UK, so consideration of its experience remains relevant.

In addition, there is a process of active separation of Russia from Western Europe (whether on its own or on an external initiative), but this does not mean at all that *что* domestic science is thereby freed from the need to study and generalize the European experience, carrying out its own, national, identification. On the problem posed in the thesis, both positive and negative experience of European states can be taken into account by Russia when creating and harmonizing its system of social regulation.

So, the main document on combating discrimination in the EU is Council Directive № 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.<sup>183</sup> Its provisions are designed to ensure equal treatment and access of persons employed in the public and private sectors to work, employment, profession, and fair working conditions.

Directive 2000/78/EC states that direct discrimination occurs when one person is treated worse than others in a comparable situation based on their religion, age, sexual orientation, disability. Indirect discrimination occurs if a neutral condition, criterion or practice would put a person (depending on the same characteristics) in a worse position than other persons, unless the condition, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, but the means to achieve this goals are not adequate and necessary.

According to Directive 2000/78/EC, Member States may provide that differences in these characteristics are permissible if they constitute a defining occupational requirement, their purpose is legitimate and the requirement is proportionate. However, only in relation to the disabled art. 5 prescribes mandatory reasonable accommodation rules: employers “should take measures to ensure, where appropriate in a particular case, that persons with disabilities be given the opportunity to work, be promoted or receive training, unless these measures involve a disproportionate burden on the employer.”

With regard to discrimination on the basis of all other characteristics of employees, including religion, in respect of them, the Member State either retains its rules if they improve the situation of employees, or adopt new rules to ensure that employees' rights are protected and disputes are dealt with fairly. Thus, at the supranational level of the EU, the satisfaction of the requests of employees to change the conditions of employment to meet their religious needs is mainly left to the discretion of employers,

---

<sup>183</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-Lex. URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (accessed on: 3.06.2020).

and the issue of granting this category of employees rights similar to the rights of employees with disabilities remains controversial.

Separately, it is necessary to note here the very revealing use of the term “reasonable accommodation” in Directive 2000/78/EC. Selection of conditional types of states was carried out according to the degree of recognition and protection of the employee's right to satisfaction of his religious freedoms - in multi-confessional states, this degree is maximum, since reasonable accommodation is formulated as a subjective duty of the employer. The use of the term “reasonable accommodation” in Directive 2000/78/EC and the mandatory obligation to make it in relation to persons with disabilities formally lays down a desirable model for the legal regulation of the labor of certain “unprotected” categories of employees, indicating for the EU Member States the possibilities of its incorporation into national legislation. Thus, at the supranational level of the EU, the thesis about the gradation of the degree of protection of a religious employee is confirmed.

Until recently, limited protection for religious rights in the workplace was provided by the EU courts. The pre-existing European Commission on Human Rights has not taken a position on the extent to which the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms applies to labor rights. For this reason, it has been argued in a number of cases that the right of an employee to quit or change his profession is a sufficient means of protecting his religious freedom. In addition, it was concluded that the right to practice a religion could be limited by an employment contract.<sup>184</sup> For a long time, the doctrine of labor law was dominated by the point of view that the workplace is not an area in which religion plays any role, which means that the only remedy should be the right of the employee to be dismissed without adverse consequences for him.<sup>185</sup>

Only within the last few years the European human rights policy has focused on the protection of employees from religious discrimination. Two episodes can illustrate this.

1. The ECtHR in the case of *Eweida v. United Kingdom* examined the complaints of several applicants about the violation of their rights under Art. 9 and 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.<sup>186</sup> A separate position that defended the employee was formulated by the ECHR on the basis of a complaint by British Airways employee Nadia Eweida. The court recognized the employer's ban on the employee wearing a crucifix over the established uniform

---

<sup>184</sup> *Konttinen v. Finland*, application № 24949/94, judgement 3.12.1996 // European Court of Human Rights. 3.12.1996. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22001-3379%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22001-3379%22]) (accessed on: 3.08.2020); *Stedman v United Kingdom*, application № 29107/95, judgement 9.04.1997 // European Court of Human Rights. 9.04.1997. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22001-3620%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22001-3620%22]) (accessed on: 23.06.2020).

<sup>185</sup> Vickers L. Religion and the Workplace // *The Equal Rights Review*. № 8-16. 2015. P. 108.

<sup>186</sup> *Eweida and Others v. the United Kingdom*, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (accessed on: 2.05.2020).



disproportionate, since the wearing of other forms of religious clothing (turbans, hijabs) by the employer was allowed in local acts.

The decision in favor of the employee was made due to the local regulation of the employer on the issue, but nevertheless turned out to be significant. In the same decision on nurse Chaplin's complaint, guided by patient safety considerations, the ECtHR considered the employer's ban on nurse Chaplin wearing a crucifix around her neck justified, recognizing the employer's arguments as more important than the employee's religious interests. The proportionality of the employer's refusal to change the conditions of employment to meet the religious interests of the employee was assessed by the complaint of the civil registrar Ladel, who refused to conduct civil partnership registration ceremonies (same-sex marriages). The ECtHR considered that the selection from the total number of registrars of those who are exempted from registering same-sex marriages for religious reasons, is contrary to the "goal of social cohesion (the program of the municipality "Dignity for All"). Violation of the principles of ensuring equal and dignified treatment leads to discrimination against persons on the basis of their sexual orientation, which is unacceptable. The reverse situation, i.e. discrimination against Ladel on the basis of her religion, the ECtHR implicitly assessed as permissible due to the special nature of the registrar's activities as an employee of a state institution. So, the appeal of the ECtHR to the norms of the Convention, while allowing to form positions on the balance between freedom of religion and other rights and freedoms, at the same time cannot become a solid basis for obliging the employer to perform any actions in the interests of an employee observing religious norms.

2. The second episode is related to the consideration of cases of discrimination against employees on the basis of religion for the first time in the European Court of Justice (the highest instance of the Court of Justice of the European Union), which issued in March 2017 controversial decisions in two similar cases.<sup>187</sup> The European Court's consideration was preceded by challenges in the national courts of France and Belgium by Muslim employees of their dismissal due to their refusal to remove their headscarves at the workplace at the request of their employers. Employers justified their demands in one case by the company's policy of neutrality (according to which employees are prohibited from wearing any visible symbols of their political, philosophical, religious beliefs, as well as otherwise demonstrating their adherence to these beliefs), and in another case by the unwillingness of the buyer to purchase goods from the seller in Muslim scarf.

Thus, the European Court (on the basis of requests from the French and Belgian Courts of Cassation to interpret the provisions of Directive 2000/78/EC) had to decide whether the employer's

---

<sup>187</sup> Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, EU:C:2017:203 // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (дата обращения: 3.04.2020); Case C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de Défense des Droits de l'Homme (ADDH) v Micropole Univers SA, EU:C:2017:204 // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15> (accessed on: 3.04.2020).

prohibitions on wearing religious clothing and symbols were discriminatory. The court found that the policy of neutrality adopted by the employer applies equally to all its employees; no evidence is presented that the policy was applied to the applicant in a different way, which means that there is no direct discrimination of the employee. However, a ban on wearing religious symbols and clothing may indirectly discriminate against employees by placing them, as adherents of certain religions, at a particularly disadvantageous position compared to other employees. In such a case, the national court must establish the existence of a legitimate aim of the prohibition imposed by the employer, the proportionality and reasonableness of the means chosen. In the present case, the legitimate aim was the desire of the employer to provide services that would not create in the consumer associations about the company's adherence to any religion.

The difference in the decision in the second case was that here the employer did not introduce a policy of neutrality, but followed the demand of the buyer, which the European Court of Justice did not recognize as a defining professional requirement (in fact, pointing to the adoption by employers of policies of neutrality as a means of justifying their claims to ban wearing religious clothing).

The decisions caused mixed assessments in the scientific and human rights environment. For example, employers have been given virtually unlimited scope to impose bans on religious employees. In addition, the court did not take into account how the legal position will affect labor relations in those EU states that, unlike France and Belgium, do not pursue a targeted policy of state secularization. The decision did not reflect the ideals of respect for human rights, equal treatment in the workplace, proclaimed in EU regulations.<sup>188</sup>

But it would be fair to note other consequences of the decisions made. First, if the European Court of Justice has authorized a ban on the wearing of religious symbols and clothing for employees serving consumers of goods and services, it must be assumed that such a ban is not permissible for employees who do not have contact with consumers. Secondly, the European Court indicated that, in applying the ban to a religious employee, the employer must attempt to find another job for him that is not related to consumer service. This part of the legal position of the court imposes on the employer the obligation to adapt (obligation to accommodate) the existing conditions of employment to the religious needs of the employee.

---

<sup>188</sup> Vickers L. Direct Discrimination and Indirect Discrimination: Headscarves and the CJEU // Oxford Human Rights Hub. 15.03.2017. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/direct-discrimination-and-indirect-discrimination-headscarves-and-the-cjeu/> (accessed on: 6.04.2020); Matok K. Hijab ban at work: neutrality at any cost // Amnesty International. URL: <https://amnesty.org.ru/ru/2017-04-13-hijab/> (accessed on: 15.04.2020); Ismat J. Court of Justice of the European Union takes on Muslim headscarf employment discrimination cases // IntLawGrrls. URL: <https://ilg2.org/2017/07/10/court-of-justice-of-the-european-union-takes-on-muslim-headscarf-employment-discrimination-cases/> (accessed on: 5.08.2020); Freedom of religion under threat across Europe after EU court rules employers can ban headscarves // The Conversation. URL: <http://theconversation.com/freedom-of-religion-under-threat-across-europe-after-eu-court-rules-employers-can-ban-headscarves-74583> (accessed on: 6.04.2020).

As you can see, the concept of solving the problem is only being formed, and law enforcement practice has not settled down, therefore, when assessing the situation in European states, it is important to take into account the trends in the development of labor law in the region. One of the ideas that has been developed in the last decade in European human rights law is the idea of transformative justice. It consists in recognizing the need for measures to overcome systemic disproportions in the possession of social benefits and to eliminate unfavorable conditions for the development of the individual. Transformative equality is designed to ensure equality of opportunity, providing all those in need with those benefits-resources (assistance in mastering new skills, creating special external conditions) that will allow them to take the position of full-fledged members of society, to be involved in vigorous activity.<sup>189</sup> The idea, in essence, is the realization of actual equality in the plane of the socio-economic rights of the individual by removing barriers and endowing them with greater basic opportunities.

In the field of labor law, the logical continuation of the idea was the concept of the integrating function of labor law; The content of this function fully fits into the growth in the number of norms on ensuring equality in labor legislation, which contribute to broad involvement in labor relations and social inclusion.<sup>190</sup> The integrative function is far from the original ideals of labor law, in particular, the principles of equal treatment of all employees and giving them the same amount of rights. The authors note that until the adoption of the first labor standards, the labor force seemed to be homogeneous in its characteristics: the “typical” employee<sup>191</sup> was a white male, employed full-time, who worked throughout his life at one, more often industrial, enterprise and provided for all other members of his families.<sup>192</sup> Meanwhile, over the past fifty years, there have been changes in the structure of the labor force, which, after themselves, entail the provision of equal opportunities for various categories of employees (women, minorities, migrants).<sup>193</sup> Until 2000, only eight EU states adopted rules on protection against

---

<sup>189</sup> *Managing Diversity and Inclusion. An International Perspective* / By J. Syed, M. Ozbilgin. London, 2015.

<sup>190</sup> *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004* / Edite by B. Hepple and B. Veneziani. Oxford and Portland: Hart Publishing, 2009. P. 154-163.

<sup>191</sup> In the Russian doctrine of labor law, there is no concept of a typical employee, however, the use of the differentiation tool is based on the idea of the existence of typical (in terms of significance for society, conditions of existence and development, subjects, other characteristics) labor relations. The deviation of these characteristics from the typical ones leads to the impossibility of implementing adequate legal regulation by general legal norms designed for typical social relations / Glazyrin VV Development of regional differentiation in the legal regulation of labor (based on the materials of the northern regions of Russia) // *Legal regulation of labor in the transition to a market economy. Proceedings of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation*. № 60. M., 1995. P. 102-104.

Professors A.M. Lushnikov and M.V. Lushnikova, discussing patterns in the development of flexibility in the regulation of labor relations, connect the outdated idea of labor rights with the right to work of a deindividualized employee under standard conditions (work under an indefinite employment contract, full-time at the place of work under the control of the employer) // Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Labor law course*. V. 1. P. 249.

<sup>192</sup> Brunelle C. *The Growing Impact of Human Rights on Canadian Labour Law* // *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Hart, 2010. P. 134.

<sup>193</sup> Channar Z.A., Abbassi Z., Ujan I.A. *Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees* // URL: <http://www.jespk.net/publications/53.pdf> (accessed on: 14.01.2020).

According to the UN Report, by 2017, 78 million migrants lived in Europe (for comparison: in Asia - 80 million, in North America - 58 million), while more than 22 million migrants arrived in the period from 2000 to 2017 // 2017 United Nations

discrimination based on health, seven on religious grounds, and only two states provided protection against discrimination on the basis of age.<sup>194</sup> Below is a brief analysis of legal norms and law enforcement practice in three European countries: Great Britain is chosen as the country closest to adopting the concept of reasonable accommodation (probably due to certain US influence and belonging to the same legal family); France and Belgium - as the countries least loyal to the religious needs of citizens in general, and employees in particular.

### *The United Kingdom*

Labor relations here are the sphere of relations in which conflicts about discrimination based on religion arise most often.<sup>195</sup> The legislation does not provide for the obligation of the employer to satisfy the requests of employees to change the conditions for the use of their labor in order to comply with religious norms.

Therefore, the main remedy for employees not employed in the public sphere is filing complaints of indirect discrimination on the basis of religion (when the employee is unable to comply with religious norms and the employer refuses to negotiate).

The prohibition of direct and indirect discrimination against employees and job seekers is enshrined in the Equality Act 2010.<sup>196</sup> Indirect discrimination under the Law occurs when entity A applies a discriminatory provision, criterion or practice against entity B on the basis of religion or belief. A provision, criterion or practice is discriminatory if: 1) they apply equally to everyone who does not profess a religion and does not share the beliefs of subject B; 2) put those who profess a religion or share the beliefs of subject B in a particularly disadvantageous position compared to other persons; 3) put subject B himself at a disadvantage; 4) subject A cannot prove that the provision, criterion or practice is a proportionate means of achieving a legitimate aim.

When considering an employee's complaint, the courts establish, firstly, whether the employer's actions/inaction contain signs of restricting the employee's rights and worsening his position in comparison with other employees, and secondly, whether the employer's actions/inaction are proportionate to the goals that he pursues, limiting employee rights; It is argued that appealing to the

---

International Migration Report // United Nations. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf) (accessed on: 3.03.2020).

<sup>194</sup> The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004. P. 155.

<sup>195</sup> Gibson M. The God «Dilution»? Religion, Discrimination and the Case for Reasonable Accommodation // The Cambridge Law Journal. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-law-journal/article/god-dilution-religion-discrimination-and-the-case-for-reasonable-accommodation/9690E668C5CD6F5AA32DEF91F061C0E5> (accessed on: 19.07.2020).

<sup>196</sup> Equality Act 2010 // The National Archives. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (accessed on: 1.03.2020).

category of proportionality allows taking into account all the actual circumstances and the context of each case and analyzing the various factors that influenced the decision of the employer.<sup>197</sup>

In one court case, an employer introduced a new work schedule that prevented an employee from attending Sunday church services. The Employment tribunal granted her request to release her from her Sunday shift because it was shown that the situation of all Christian employees was deteriorating, while the employer did not justify the change in schedule to be proportionate to their organizational goals.<sup>198</sup>

In another case, the claims of the employee were also satisfied, since the employer had the opportunity to replace him with other employees.<sup>199</sup> But in another similar situation, the court found the employer's refusal to release the employee from work on Sundays proportionate: earlier, for two years, the employer had satisfied the employee's requests and released her from the Sunday shift, replacing her with other employees, but was forced to stop this practice due to a shortage of employees and the absence of alternatives.<sup>200</sup>

Judicial decisions confirm the right of an employee to confess religion without restrictions, holding positions in state bodies and institutions. The exception is cases in which the institution is charged with ensuring the quality and safety of the services it provides: a school teacher was denied the requirement to wear a niqab covering the entire face, except for the eye area. The court found that satisfaction of the employee's demand would not allow to control the quality of performance of labor duties and guarantee the safety of students, but did not recognize the ban on wearing a niqab as an absolute basis for terminating employment.<sup>201</sup>

### *France*

According to experts, France is among the states of «radical» secularism, in which the policy is aimed at ousting religion from the public sphere and moving all religion-related issues into the private life of a person.<sup>202</sup> As such, the mandatory obligations of the employer are not enshrined in national legislation; although it is known that many employers, guided by considerations of the stability of labor relations, and in order to avoid the appeal of employees for the protection of their rights, voluntarily

---

<sup>197</sup> Hutton R., Pascover K.W., Nespole E., Chavialle J.-B., Heys T. Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace // *Ius Laboris*. Global HR Lawyers. 8.04.2015. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace> (accessed on: 17.03.2020).

<sup>198</sup> Mallick N. The Right to Pray and Work // No5 Barristers Chambers. 14.10.2013. URL: <http://www.no5.com/news-and-publications/publications/246-the-right-to-pray-and-work/> (accessed on: 12.02.2020).

<sup>199</sup> *Thompson v Luke Delaney George Stobbart Ltd Luke Delaney George Stobbart Ltd* [2011] NIFET 00007\_11FET (15 December 2011) // British and Irish Legal Information Institute. URL: [http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007\\_11FET.html](http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007_11FET.html) (accessed on: 2.04.2020).

<sup>200</sup> *Mba v Merton London Borough Council* [2013] EWCA Civ. 1562 // Employment Cases Update. 5.12.2013. URL: <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed19265> (accessed on: 3.04.2020).

<sup>201</sup> Sandberg R. *Law and Religion*. Cambridge, 2011. C. 111.

<sup>202</sup> Kuru A.T. *Secularism and State Policies toward Religion: The United States, France, and Turkey*. New York: Cambridge University Press, 2009. P. 19.

assume obligations in collective agreements to exempt employees who observe religious norms from work on their religious holidays.<sup>203</sup>

However, the need for special protection of the personal rights of employees (including freedom of religion) was recognized by the legislator in 1992, when Art. 1121-1 of the French Labor Code were amended to prohibit restrictions on the individual and collective rights and freedoms of employees, except when such restrictions are: 1) justified by the nature of the work, 2) proportionate and 3) pursue a legitimate aim; at the same time, the refusal of the employer to adapt working conditions must be motivated by all of the listed circumstances.<sup>204</sup> But in cases where the labor conflict is caused by the religious beliefs of the employee, the effectiveness of this rule is not high, since the political context of the problem leads to the fact that the courts tend to support the termination of labor relations, rather than their adaptation to the religious needs of employees.<sup>205</sup>

The French Court of Cassation formulated an additional criterion for restricting the rights of religious employees to change working conditions - reaching an agreement between the employee and the employer on the specifics of work. In one of the legal disputes, an employee of the butcher shop of a supermarket announced a religious ban on working with pork meat two years after employment and asked in this regard to transfer him to another shop or to release him from processing pork meat in the butcher shop. The court found that the employer had the right to rely on him to perform the work that the parties agreed upon when concluding the employment contract. Recognizing the employer's refusal to satisfy the employee's request as justified, the court, relying on Art. 1 of the Constitution on the prohibition of discrimination and on the norms of the French Civil Code on the legal force of contractual obligations, came to the conclusion that the obligation of the employer to respect the religion of employees is not equivalent to his obligation to adapt the conditions of employment to meet their special needs, unless such a possibility is agreed in advance by the parties and stipulated in the contract.<sup>206</sup>

Researchers of the problem note that in a number of cases, the courts, as in the UK, still turn to the rules on the prohibition of direct and indirect discrimination against an employee (Article 1132-1 of the French Labor Code) when considering similar disputes. In a situation of alleged indirect discrimination (when an employer introduces a general rule that negatively affects a certain group of

---

<sup>203</sup> Hutton R., Pascover K.W., Nespoli E., Chavialle J.-B., Heys T. Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace // *IusLaboris. Global HR Lawyers*. 8.04.2015. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace> (accessed on: 17.03.2020).

<sup>204</sup> International Religious Freedom Report for 2016. France // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (accessed on: 15.02.2020).

<sup>205</sup> Robin-Olivier S. Reasonable Accommodation for Religion and Other Motives in French Labour Law: Testing the Possibility of a Legal Transplant // *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law* / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 146-147.

<sup>206</sup> Alidadi K. Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? // *European Law Review* Issue 6, 2012. P. 705. URL: [http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013\\_Alidadi.pdf](http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013_Alidadi.pdf) (accessed on: 8.09.2020).

employees), the courts determine whether the employer had justified reasons for introducing a particular rule and whether it is legal. In the event that the court does not find a legitimate reason for the employer to adopt the rules, they are canceled.<sup>207</sup>

The vast majority of legal disputes with religious employees in France are related to bans on the wearing of religious symbols and attributes, which the courts tend to justify, unless the employer proves that wearing does not correspond to the characteristics of the work or violates the interests of clients, consumers.<sup>208</sup> The most illustrative examples of this discrepancy arise in the field of public education, built in France on secular principles. The Supreme Court in the case of a teacher against a kindergarten formulated a position on the legality of restrictions on the wearing of religious symbols and attributes for employees of public education organizations. Initially, in the case of dismissal for wearing a hijab, the court of first instance supported the teacher on the grounds that the kindergarten is open to children of all religions and beliefs, and the possibility of influencing children is not a sufficient reason for the ban. However, later the Supreme Court considered the prohibition to be in accordance with the nature of the activities carried out by the kindergarten and the essence of the duties of an educator who cannot demonstrate his adherence to any religion and convert children to it.<sup>209</sup>

### *Belgium*

According to statistics from the Center for Equal Opportunities (an independent human rights organization in Belgium), the number of employees' complaints of discrimination on the basis of religion increased from 46 in 2015 to 88 in 2016 and continues to grow.<sup>210</sup> The federal anti-discrimination laws of 2003 and 2007 prohibit employment discrimination on the basis of religion and the inducement and enforcement of discrimination. The legislation does not use the construction of a reasonable accommodation of working conditions; the political attitude towards the establishment of this obligation

---

<sup>207</sup> Fregosi F., Kosulu D. Religion and religious discrimination in the French workplace. Increasing tensions, heated debates, perceptions of labour unionists and pragmatic best practices // SAGE journals. 31.07.2013. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1358229113493693> (accessed on: 13.08.2020).

<sup>208</sup> International Religious Freedom Report for 2016. France // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (accessed on: 15.02.2020).

<sup>209</sup> Beckford J.A. Public Responses to Religious Diversity in Britain and France // Reasonable Accommodation. Managing Religious Diversity / Edited by Lori G. Beaman. Vancouver, 2012. P. 125; French veil ban upheld in controversial court case // France24. URL: <https://www.france24.com/en/20131127-islamic-veil-baby-loup-european-court-human-rights-france-secular-muslim-burqa-niqab> (accessed on: 29.01.2020).

<sup>210</sup> The 2016 International Religious Freedom Report by the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor of the US Department of State reports that acts of discrimination against Muslims are on the rise, including in the workplace, while anti-Semitic manifestations over the period 2014 -2015, on the contrary, decreased. The following figures from the Interfederal Center for Equal Opportunities are cited in support of this: 330 allegations of discrimination based on religion in 2015, 91% of allegations concerned Muslims // International Religious Freedom Report for 2016. Belgium // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (accessed on: 17.02.2020).

of the employer is ambiguous, since such an establishment gives religions and their adherents unreasonable privileges.<sup>211</sup>

The legitimacy of different treatment in any legal relationship, including labor relations, can be justified by objective and reasonable circumstances. In the context of labor relations, the unequal position of certain categories of employees compared to the majority is justified by referring to the category of “valid and defining professional requirement”, which, as in France, must meet the criteria of having a legitimate aim for its presentation and proportionality in relation to this aim. Judicial practice mainly concerns the wearing of headscarves by Muslim women employees and is unstable in order to be able to form an unambiguous understanding of the categories listed; some court decisions have completely denied the creation of an unequal position for religious employees (that is, the possibility of indirect discrimination) if the employer's policy is applied equally to all employees, and stated the legitimacy of employers firing employees who refused to comply with the company's neutral guidelines regarding appearance.<sup>212</sup> As can be seen, the first criterion for establishing indirect discrimination, applied in the UK, can be recognized in Belgium as an absolute basis for refusing to satisfy a employee's complaint.

In addition, in 2013, the employer's commitment to a policy of neutrality was approved as another such ground. In a case against the Dutch retailer HEMA, a cashier at a supermarket chain was fired for wearing a headscarf at work due to complaints from customers who did not want to see the seller in a headscarf (before the dismissal, the employee was allowed to wear a headscarf, moreover, she was given a branded headscarf in the company's colors); immediately after the dismissal, HEMA adopted an internal act establishing a policy of religious neutrality in the interests of buyers and in order to adapt employees to Belgian culture.<sup>213</sup> The court, recognizing the actions of the employer as direct discrimination, motivated the decision solely by the fact that at the time of dismissal the employer did not have any policy regarding the appearance of employees, and for the future, the adoption by the employer of a policy of neutrality automatically excludes any requirements related to the wearing of religious symbols and attributes on work.<sup>214</sup> The Court demonstrated an approach to the policy of religious neutrality as a means of state policy of opposition to foreign culture, which, as was shown in § 2.2, has nothing to do with law and labor relations.

---

<sup>211</sup> Vrieling J. Law and Religion in the Workplace in Belgium // Proceedings of the XXVIIth Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015. URL: [http://www.churchstate.eu/pdf/Law\\_and\\_Religion\\_in\\_the\\_Workplace\\_book.pdf](http://www.churchstate.eu/pdf/Law_and_Religion_in_the_Workplace_book.pdf) (accessed on: 25.03.2020).

<sup>212</sup> Vrieling J. Law and Religion in the Workplace in Belgium // Proceedings of the XXVIIth Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015.

<sup>213</sup> Dutch retailer in headscarf sacking case // RNW Media. URL: <https://www.rnw.org/archive/dutch-retailer-headscarf-sacking-case> (accessed on: 23.03.2020).

<sup>214</sup> Alidadi K. The Integrative Function of Labour Law in Ebb? Reasonable Accommodation for Religion or Belief and Company Neutrality Policies in Belgium // Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. London, 2016. P. 134-135.



A comparative study of the legal regulation of the labor of employees who observe religious norms in two groups of states, designated as multi-confessional and intra-confessional, made it possible to identify in them two independent concepts of the legal regulation of the labor of employee observing religious norms - the concept of reasonable adaptation of working conditions and the concept of protection from indirect discrimination. The origins of the identified differences are to a greater extent in the political and legal models of the state's attitude to religion and the protection of freedom of conscience and religion chosen by the states. The multi-confessional state prioritizes the protection and promotion of diversity and constitutes the duty of the employer to take into account, among many others, the religious needs of the employee: in case of failure to fulfill this duty, in the judicial consideration of a labor dispute, the formula "the employer could not accommodate the conditions" will act as a starting point of proof. An intra-confessional state introduces and encourages the use of only compromise means (rather than strictly formal subjective duties), aiming to restrain the manifestations of cultures external to it, to prevent the radicalization of religion and national movements. When considering the relevant labor dispute in such a state, if the employee manages to prove the deterioration of his position compared to other employees, the judicial authority will apply the formula «the employer discriminated against the employee on the basis of religion.»

On the international agenda today is the question of whether it is possible to absolutize the obligation of the employer to reasonable accommodation and equally extend it to relations with religious employees (as it is formulated in relation to the obligation to provide reasonable accommodation in the interests of employees with disabilities). For European states, the introduction of such a duty would mean the rejection of the current concept of protection against indirect discrimination and the emergence of new problems that are also present in the concept of reasonable accommodation.

The study of the practice of applying both concepts reveals their similarity and sometimes indistinguishability in law enforcement. The experience of many states has shown that the reasonable accommodation model can be implemented in practice using other legal means without a formal reference to the term itself.<sup>215</sup>

---

<sup>215</sup> The protection of freedom of religion or belief in the workplace. Committee on Legal Affairs and Human Rights. Council of Europe. URL: <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/JUR/Pdf/TextesProvisoires/2019/20191210-ReligiousFreedomWorkplace-EN.pdf> (accessed on: 18.01.2020).

### **CHAPTER 3. STATICS AND DYNAMICS OF LABOR RELATIONS WITH AN EMPLOYEE OBSERVING RELIGIOUS NORMS**

#### **§ 3.1. Features of the subject of labor relations with the participation of an employee observing religious norms**

The regulatory function of labor law has two subfunctions: static - implemented by fixing, i.e. legal fixation (in the law, by-laws, contracts, etc.), certain models of positive behavior of participants in the relevant social relations, and dynamic - is implemented by the impact of law on social relations through legal regulation of various phases of their movement or dynamics.<sup>216</sup>

In labor relations with employees who observe religious norms, the following are examined separately:

- static models of behavior of the parties (features of the subject of labor relations with an employee observing religious norms, § 3.1; the impact of the specifics of the employer's activities on the labor relationship with an employee observing religious norms, § 3.2; the content of legal relations, § 3.3);

- different phases of the dynamics of legal relations (emergence, change and termination, § 3.4).

In this paragraph, we will talk about the fact that the labor force as the subject of an employment contract includes the ability not only to perform specific labor (to perform certain technological operations), but also a number of other abilities and personality traits that can be collectively designated by the concept of «human capital». In legal relations with an employee observing religious norms, an important component of his human capital is spiritual abilities and religious motivation of work.

In order to prove these theses, we turn first to the discussion about the subject of the employment contract. In science, there are two points of view on the object of the labor market and the subject of an employment contract as a result of the actions of subjects in the labor market. The first, prevailing point of view is that the subject of an employment contract is wage labor circulating in the labor market as a commodity; labor as a specific labor activity. The idea of labor as a commodity is usually associated with the market gains of industrialization. However, F. Braudel convincingly proves that such an idea was formed long before the industrial era, citing examples of the «sale» of labor in Europe starting from the 12th century, close to the modern understanding. and relying on the views of prominent thinkers (it is noteworthy that if T. Hobbes argued that the power (strength) of any individual is a commodity, then

---

<sup>216</sup> The course of Russian labor law. In 3 vols. V. 1: General part / Ed. E. B. Khokhlov. SPb., 1996. P. 214-215.

D. Ricardo directly calls a thing that can be bought or sold, namely labor).<sup>217</sup> In this regard, it would be more correct to say that the idea of «labor as a commodity» only received its completed conceptual form in the works of D. Ricardo and other representatives of classical political economy, continuing to develop in modern economic works.<sup>218</sup>

In modern legal science, the concept of labor as the subject of an employment contract is supported, for example, by Professor S.P. Mavrin: as a result of comparing the concepts of the labor market and the labor market, it is concluded that the labor force cannot be an object of personal property, the subject of a contract, and even more so a commodity on the market, since it is inseparable from the individual, being the same characteristic of it, such as visual acuity or hearing. The concept of labor as a market commodity, which first appeared in the writings of K. Marx, has not been known to classical jurisprudence since its origins in Roman law. Relating to the category of intangible goods, the labor force cannot act in property circulation, which means that the term «labor force market» is incorrect, which refers to the use of the term «labor market». It follows from this that it is labor, specific labor activity that can be a commodity on the market and the subject of a contract.<sup>219</sup>

An alternative point of view is the consideration of the labor force as the subject of an employment contract. Analyzing the economic mechanism for the emergence of the labor market in the chapter "Purchase and Sale of Labor Force", K. Marx gives two main conditions for this. The first condition is that the owner of labor power must be able to dispose of it, be the free owner of his ability to work, his personality. Warning against vulgar simplification and reduction of this special commodity to the level of a thing, K. Marx emphasizes that the owner always “allows the buyer to use his labor power or consume it only temporarily, only for a certain period, since he, alienating labor power, does not waive the right ownership of it.” Otherwise, it would mean that the owner could sell his entire labor power once and for all, turning from a free man into a slave.<sup>220</sup>

From a legal point of view, the characteristics of labor power as a commodity and an object of sale and purchase were rightly assessed by professor L.S. Tal as a metaphor: not every object, evaluated in the economic sense, is able to serve as an object of sale, but only things. “Labor power is not a thing, but an integral and inalienable part of the human personality ... Since this product is inseparable from

---

<sup>217</sup> Braudel F. Exchange Games. Material civilization, economy and capitalism in the XV-XVIII centuries. In 3 volumes. V. 2. M., 1988. P. 37. In a different ideological interpretation, we can also cite much earlier examples of views on a person as a working tool in the ancient Roman construction *locatio conductio operarum*.

<sup>218</sup> Rofe A.I. Labor Economics. M., 2010. P. 98-101.

<sup>219</sup> The course of Russian labor law. In 3 vols. V. 2. The labor market and employment (legal issues) / Ed. S. P. Mavrin, A. S. Pashkov, E. B. Khokhlov. M., 2001 P. 38-57.

<sup>220</sup> The concept of labor as a commodity K. Marx, following E. Buret quoted by him, calls the theory of disguised slavery: “the capitalist is always free to use labor, while the employee is always forced to sell it. The value of labor is completely destroyed if it is not sold every moment. Labor cannot be accumulated or even saved, unlike genuine goods. Labor is life, and life, if it is not exchanged daily for food, withers and soon perishes. In order for human life to be a commodity, slavery must therefore be allowed. Marx K. Economic and Philosophical Manuscripts of 1844 // Marx K., Engels F. Works. V. 42. M., 1974. P. 56-57.

the personality, it does not become the property of the buyer, but is transferred to him for temporary use. Therefore, from the point of view of the legal nature, an employment contract is an agreement on the hiring of labor, although its socio-economic essence consists in the purchase and sale of labor power".<sup>221</sup>

The second condition cited by K. Marx is that the owner of labor power must be deprived of the opportunity to sell the goods in which his labor is embodied, and, on the contrary, must be forced to sell labor power as a commodity («is ever spare and ever bare, is free from all items necessary for the exercise of their labor power».<sup>222</sup> Similarly, this second condition is described by F. Braudel, linking the emergence of the labor market with the Middle Ages: "The labor market appears as a market where a person deprived of traditional "means of production" can "offer only his hands, his hands, his "labor force".<sup>223</sup> If we consider labor as the subject of a contract of personal employment, then it makes no sense for the owner of labor and the buyer to create a new market for factors of production, but it is enough to carry out the usual commodity exchange; L.S.Tal draws attention to this lack of the idea of labor as the subject of an employment contract: "the assumption of labor as the subject of an employment contract embraces the economic result that the employer derives from the actions promised by the employee, the subject of these actions is the provision of his labor force."<sup>224</sup> Based on this view, it is possible to explain the emergence of the obligation of the employer to pay remuneration to the employee for downtime, which arose through the fault of the employer, or during the watch, duty, during which the employee did not have the opportunity to directly carry out work.<sup>225</sup>

Let us conclude that an employment contract as a market transaction entails the emergence of a binding legal relationship regarding the long-term use of labor force that does not become the property of the employer due to inseparability from the personality of the employee.

The special qualities of labor power as a commodity stem from its definition as the totality of a person's physical and spiritual abilities.<sup>226</sup> Numerous definitions of labor force in economic studies agree that it is a combination of physical and spiritual abilities; only other additional aspects differ, which are emphasized in the proposed definitions.<sup>227</sup> For the purposes of this study, it is this aspect that is important, because, speaking of the fact that the employee undertakes to transfer his labor force to the employer for long-term use, we mean that the physical and spiritual abilities of the employee's personality will be realized in the interests and in favor of the employer.

---

<sup>221</sup> Tal L.S. Essays on industrial labor law. M., 1918. P. 123.

<sup>222</sup> Marx K. Capital. In 3 volumes. V. 1. M., 1983. P. 179-180.

<sup>223</sup> Braudel F. Exchange Games. Material civilization, economy and capitalism in the XV-XVIII centuries. P. 38.

<sup>224</sup> Tal L.S. Essays on industrial labor law. P. 122.

<sup>225</sup> «Providing labor is not the same as doing work. The hired person ... is required to be ready for a certain activity and the manifestation of this readiness in the performance of the work required of him"; readiness alone constitutes the fulfillment of the contract» // Tal L.S. Employment contract. Civil research. Part 1. Yaroslavl, 1913. P. 80, 87.

<sup>226</sup> The course of Russian labor law. V. 3. P. 120.

<sup>227</sup> Zatepyakin O.A., Yasinsky D.Yu. The concept of labor force: classical and neoclassical approaches // Fundamental research.2017. № 6. P. 137-142.

In the psychology of business communication, a person's abilities are called individual psychological characteristics that are subjective conditions for successful implementation of a certain kind of activity; they are not reducible to the knowledge, abilities, skills, motives available to the individual (they act as conditions for the realization of abilities), they are found in speed, depth and strength of mastering the methods and techniques of activity.

Their varieties are distinguished; subject (in the subject activity) and socio-psychological (in communication with other people); common (for example, memory, speech, intelligence) and special (musical, mathematical, literary and others), reproductive (ability to assimilate knowledge, skills and abilities) and the creative (creation of objects of material and spiritual culture, production of new knowledge); innate and acquired.<sup>228</sup>

Spiritual abilities represent the unity and interconnection of the natural abilities of the individual, transformed in the process of life and activity, and acting in unity with the moral qualities of a human as a person. Spiritual abilities as the highest stage of development of abilities are the abilities of the spiritual state, which is formed on the basis of the spiritual values of the individual. The most important of these values is belief or faith in God. The spiritual state is characterized by the harmonization of the personality, the elimination of contradictions with the environment; focus on the problem to be learned, internal balance, a positive outlook on life, a high concentration of aspirations, increased will and its control by the individual.<sup>229</sup>

The involvement of spiritual abilities, personality traits of an employee observing religious norms in the process of labor activity has at least two important elements of the relationship between the subject of the employment contract and the spirituality, religion of the employee (including compliance with religious norms):

- 1) the interest of a person (employee) in determining his life role (and ways to realize the ability to work as its component);
- 2) the interest of the employer in stimulating the internal motives of the employee for the conscientious and creative performance of labor duties.

The comprehension of these theses can be carried out by referring to the well-known theory of human capital. The systemic, completed form of this theory was given by the American economist, Nobel Prize winner G. Becker. In the work "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis", they offer an economic approach to understanding human social behavior and the motives for investing in human capital. G. Becker defines human capital as a stock of knowledge of an employee, in the process of labor activity of which an increase in income is formed. The process of production

---

<sup>228</sup> Zankovsky A.N. Psychology of business relations. M., 2008. P. 56-62.

<sup>229</sup> Kulikov L.V. Psychology of personality in the works of domestic psychologists. SPb., 2009. P. 430-431.

consumption of human capital is inseparable from its owner, i.e. employee. At the same time, the value of human capital can be measured in monetary units and is determined by the amount of investment in it from various sources.<sup>230</sup>

Today, according to the World Bank experts, current expenditures of families on food, clothing, housing, education, health care, culture, as well as government expenditures for these purposes are among the investments that form and increase human capital. Accordingly, the sources of formation and development of this capital are parents, the state, the employer and the person himself, and its basis is innate data (health, intelligence, physical abilities, etc.) and acquired skills (education, qualifications, skills, etc.)<sup>231</sup>

G. Becker identified three main forms of manifestation of human capital - general knowledge, special knowledge and other types of knowledge with different investment support. General knowledge is formed as a result of the implementation of the educational function of the family and educational institutions; special knowledge is formed and accumulated in the process of labor (production) activity at a particular workplace (enterprise); other types of knowledge are formed as a result of the development of skills in working with information in order to find a more promising direction of work.<sup>232</sup>

1) With regard to the first element of the relationship between the subject of an employment contract and religion, the theory of G. Becker and his followers allows us to conclude that the spirituality of a person (conscience, religiosity, beliefs) is part of human capital. In this connection, if we are talking about a person observing religious norms, then the increase in his human capital (in terms of the accumulation of knowledge and constant labor) is part of his earthly mission for him. The need for a person to follow these imperatives is indicated to varying degrees by the religious norms of the third type that we singled out in § 1.1 - norms-maxims about work; the results of their detailed analysis in the Abrahamic religions are given in appendix A to the thesis.

Increasing human capital throughout life, a person, as a rule, is interested in maximizing his potential, mainly in work. Researchers of human capital conditionally divide the motives existing in the sphere of labor into three types: 1) material, when a person performs work based on motives that are not related either to the nature and content of labor or to the social environment, because work for him is a simple economic necessity, a means to earn money and ensure the independence of existence; 2) spiritual, when a person does his job because he likes his profession, the content of labor activity. At the same time, he feels the joy of creativity, emotional uplift, experiences aesthetic pleasure in the very

---

<sup>230</sup> Becker G.S. Theory of time distribution // Milestones of economic thought. V. 3. Markets for factors of production / Ed. V. M. Galperin. SPb., 2000. P. 87-90.

<sup>231</sup> Shlyakova O.A. The relevance of the theory of human capital in modern Russia // Bulletin of the Saratov University. Series: Economy. Control. Right. 2010. V. 10. № 2. P. 39-44.

<sup>232</sup> Becker G.S. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, 1994. P. 16-19.

process of labor; 3) social, when a person performs his work, guided not so much by its content, but by the fact that it provides him with a certain place in the social structure of the team, in society.<sup>233</sup>

Any person (including those who observe religious norms) can be guided simultaneously by all these motives in equal or different degrees. But it is understood that for a religious person, for a person observing religious norms, it is precisely spiritual motives (the work ethics of the professed religion) that are decisive. They determine, firstly, the way a person realizes his ability to work (independent or non-independent labor); secondly, the sphere of application of the ability to work (at least in terms of refusing to work in sectors of the economy that produce goods and services condemned by religion); thirdly, if dependent labor is chosen, then its conditions are wages, the regime of work and rest, and also, if necessary, conditions that allow the employee to comply with religious norms.

2) With regard to the second element of the relationship between the subject of an employment contract and religion: the use of the theory of human capital gives the employer an effective tool for managing labor, improving its quality and productivity. Formally, in labor relations, the employer is interested in the compliance of the employee's labor with certain production and qualification characteristics (labor of a certain type, qualification, quantity). However, in essence, it is no less important for the employer that labor duties are performed by the employee conscientiously, diligently, and creatively. The framework of legal obligations between the employee and the employer will not allow the employer to formalize these requirements to a greater extent than they can generally be expressed in the contract. Moreover, the Labor Code of the Russian Federation obliges the employee to fulfill his labor duties assigned to him by the employment contract in good faith (Article 21), and the employer gives the right to encourage employees for conscientious efficient work (Article 22, 191). However, even an appeal to the general legal principle of good faith will not allow the employer to demand from the employee in routine work activities more than stipulated in the employment contract, job description, technical requirements, internal labor regulations. In this case, the claims of the employer will always be limited by the production and qualification characteristics of labor, and the expressed personal-legal component of labor relations will have its beneficial effect only indirectly, in fact, through the good intentions of the employee himself (subject to their presence and desire to implement).

This contradiction is neutralized if we consider the employee's human capital as widely as possible, including in it that part of the general competencies (general knowledge, in the terminology of G. Becker), which was formed by the employee in the family, in communication, in his own spiritual quest and expressed in his commitment to certain beliefs, or religion. With this consideration, the employee's presumed spiritual abilities, qualities, religiosity are part of human capital, the development

---

<sup>233</sup> Human capital: content and types, evaluation and stimulation: monograph / Ed. V.T. Smirnova. M., Orel. P. 396

and use of which in the labor process can be stimulated by the employer in various ways. In relation to an employee observing religious norms, one of these ways will be for the employer to create conditions for meeting his religious needs.

Perhaps, for any type of labor activity it is impossible to unambiguously establish what kind of general competencies, what abilities the employee used when performing work duties, since, apparently, a significant part of spiritual abilities, spiritual values and motives is known only to the employee himself. Labor, therefore, is the process of realizing not only those abilities that are of direct interest to the employer in relation to the content of the employee's labor function (special knowledge, in the terminology of G. Becker), but also a large array of all those abilities, values, motives that are involved in realization of professional abilities. The employer cannot deny the employee's spiritual abilities, which have faith in God as their source of value, just as he does not deny his physical abilities (the ability to move in space) or other spiritual abilities (the ability to speak, think). The quality of the performance of labor duties and the final product that the employer will receive, thus, directly depend to a large extent on what spiritual (religious) values the employee shares and how satisfied he is with his own compliance with them.

Summing up, we note that if we recognize labor force as a set of physical and spiritual abilities as the subject of an employment contract, then the employer can stimulate labor productivity, allowing the employee to develop, among other things, spiritual capital.

### **§ 3.2. Influence of the specifics of the employer's activity on the labor legal relationship with an employee observing religious norms**

In the problematic topic of this thesis, the party that expresses the will to change the content of labor relations, apparently, is the employee: it is he who informs the employer that he has certain religious needs; initiates negotiations with the employer on changing working conditions; specifies what his needs are, and what proportionate changes in working conditions are necessary to satisfy them, etc.

Further, the result of an employee's initiation of a change in working conditions will depend on the employer. Therefore, the greatest scientific and practical interest for the disclosure of the problem posed is the consideration of the features of the labor legal personality of the employer and their impact on labor relations with an employee observing religious norms. According to Russian law, an employer can be: 1) an individual; 2) a legal entity (including state bodies and local self-government bodies).

Recall that for the emergence of the legal personality of the employer, material and formal conditions are necessary. A formal condition (an act of state registration of an employer-legal entity or



an employment contract with an employer-individual in the relevant local government), in the light of the problem posed in the thesis, does not form any features of the legal regulation of labor relations with an employee observing religious norms. Material conditions, on the other hand, need to be considered in more detail.

In the theory of labor law, the totality of the material conditions of the legal personality of the employer forms for him the presence of his own business sphere of activity, which, in turn, consists of the following elements: 1) the name of the employer; 2) the purposes for which the master's sphere of activity is created; 3) the presence of certain property; 4) the presence of an organization - a) for a legal entity - the possession of bodies through which its will is expressed; b) for a legal entity and an individual - the internal legal order, i.e. the order of relations between the participants in the proceedings, regulated by the relevant norms.<sup>234</sup>

To identify the features of labor relations with an employee observing religious norms, such material conditions of the legal personality of the employer as the goals of the activity and features of the internal legal order are of interest. Consider them in relation to each type of employer.

#### *Individual employers*

Article 20 of the Labor Code of the Russian Federation indicates three types of such employers: 1) individuals duly registered as individual entrepreneurs and carrying out entrepreneurial activities without forming a legal entity; 2) private notaries, lawyers who have established law offices, and other persons whose professional activities in accordance with federal laws are subject to state registration and (or) licensing, who have entered into labor relations with employees in order to carry out these activities; 3) natural persons entering into labor relations with employees for the purpose of personal service and household assistance. In the doctrine and in the Labor Code of the Russian Federation, the first two types are referred to as employers-individual entrepreneurs, the third type - employers-individuals who are not individual entrepreneurs. The convergence of the legal status of employers-individual entrepreneurs with the legal status as an employer with the rights and obligations of a legal entity allows us not to dwell here on the peculiarities of legal relations with them, having considered problematic issues in the next section on legal entities.

An approach to the problem of labor relations of an employee observing religious norms with natural persons, employees who use hired labor for personal service purposes properly expressed D.I. Meyer: "The character, the state of morality of the mercenary are of great importance for the employer, and it is not possible to determine all relations between them strictly legally."<sup>235</sup> An individual employer

---

<sup>234</sup> Russian Labour Law. SPb, 2005. P. 55-57.

<sup>235</sup> Meyer D. I. Russian civil law. Part 2. P. 503.

and members of his family allow an employee into a special area of their private life, which can be poorly regulated by law, and therefore needs additional protection from third parties. This circumstance should find its expression in giving them the opportunity to put forward additional requirements for employees. In the context of the problem posed in the thesis, such additional requirements may also apply to the religion of a potential employee.

Let us consider the cases when an individual makes claims about the religion of an employee hired for personal service and housekeeping, and how they can affect the satisfaction of the religious needs of the employee:

I. An employer may not have or impose any requirements on the employee's religion. The absence of such requirements in itself does not yet mean the complete freedom of an employee observing religious norms to satisfy religious needs. The employer, at his own discretion, has the right to show loyalty to the observance by the employee of religious norms during working hours and agree to the establishment of the necessary conditions for his work. But the employer's backlash (refusal to establish the conditions for the use of labor requested by the employee) should be recognized as legitimate if it is justified by the personal preferences of the individual employer or members of his family or is related to the peculiarities of the employee's labor duties (due to the peculiarities of the internal procedure established by the individual employer person).

II. The employer himself may be interested in observing religious canons when performing personal service and housekeeping work (for example, purchasing products of a certain quality - kashrut, halal; compliance with certain hygiene requirements). To do this, an individual employer has the right to stipulate in advance in the labor function of an employee the performance of certain actions that constitute the requirements of certain religious canons. In this case, for the employee, these requirements will be an algorithm for the performance of labor duties, and the performance itself will not have a religious connotation (for example, a Christian employee, when preparing food for an employer, will observe the rules of kashrut not because of his religious beliefs or coercion to change them, but due to the fact that these rules describe the features of the performance of his job duties). Conditions on such features of the performance of labor duties will be among the random conditions of an employment contract that mediate the use of labor.<sup>236</sup> An employee's statement about the need to change the conditions of employment in order to comply with religious norms in this case, as in case I, can be met with the consent or refusal of the employer on the same grounds.

III. The employer, focusing on the goals of his personal service, may be interested in a certain religion of the employee, adherence to a particular denomination, or, in general, in the presence of a

---

<sup>236</sup> Detailed discussions about the content of the employment contract and the varieties of its conditions are given in § 3.3 of the thesis.

religious belief. Recognizing that the employer has such a right to claim, we actually recognize the employee's religion as his business quality necessary to perform a certain job.<sup>237</sup>

There are at least two issues at stake here:

1) The employer has objective grounds for establishing religion as a business quality of an employee. Earlier, we formulated a judgment about the influence of an employee's worldview, religion on the result of his labor activity (about a kind of "imprint" of the employee's personality on the process and result of his work). The employer has the right to expect in personal service and housekeeping the manifestation of those personality traits of the employee that he assesses as positive from the point of view of the required religion and inherent in the employee as an adherent of this religion. At the same time, it is not at all necessary that the employer himself is a follower of the same religion or is a believer. The employer is interested in a certain ethics that guides the person doing the work - not specific actions, a ritual, as in the second case, but moral standards, focusing on which the employee carries out his labor activity.

2) Checking by the employer that the applicant for the job has a business quality in the form of a certain religion. Religion is one of the business qualities of an employee that do not have unambiguous external manifestations or ways to reliably verify their presence. The employer can only assume that the employee has the required religion based on the employee's own statement about his belonging to any religion, the presence of religious clothing, symbols, knowledge or the performance of religious practices; however, no one, except the employee himself, can truly know that the employee has such an element of religious freedom as faith.

In addition, the non-compliance of the employee with the requirements of the employer, revealed in the course of his labor activity, is not amenable to the usual "healing" in the form of a disciplinary sanction, up to and including dismissal. An employee can reasonably and justifiably appeal to what he considers to be the correct implementation of a certain religious prescription in one form or another, while the employer's claims about non-compliance are based on a false understanding of the essence of this religious prescription.

The complexity of the situation, for example, for the law enforcer, will be that both parties to the employment relationship are right. No one (including the employer and state bodies), except for the believer himself, can establish for him the obligatory/correctness of a religious prescription: this non-interference is partly the very freedom of religion. Therefore, perhaps the only realizable way for the

---

<sup>237</sup> Recall that the Supreme Court of the Russian Federation classifies among the business qualities of an employee, among other requirements, mandatory for concluding an employment contract due to the specifics of a particular job (Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 17, 2004 № 2 "On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation" // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2007. № 3).

employer to ensure its interest is to agree in the employment contract on the conditions for certain actual actions that reflect the content of individual religious canons in which the employer is interested.<sup>238</sup>

As for the interests of the employee himself, here, as in the case of the employee of a religious organization, we get a coincidence in terms of the scope of the concepts of observance of religious norms and performance of labor duties.

### *Legal entities as employers*

The Labor Code of the Russian Federation does not formally distinguish the types of employers-legal entities. From the point of view of labor law, the organizational and legal form of a legal entity does not matter, because any of them can be an employer, experiencing demand, hiring labor, owning property. For the problem posed in the thesis, the allocation of employers-legal entities by organizational and legal forms also has no scientific significance. For example, the specifics of an employment relationship with a religious employee is not affected by whether a kosher food store is owned by a limited liability company or is operated by a non-profit organization as part of its business activities.

From the point of view of the organizational and economic features of the employer, the main criterion for dividing employers-legal entities is the nature of the relationship between the purpose of the activity of a legal entity and religion. According to this criterion, religious, quasi-religious and secular organizations are distinguished.

Recall that the Federal Law “On Freedom of Conscience and Religious Associations” defines a religious organization as a voluntary association of persons formed for the purpose of joint confession and dissemination of faith and registered as a legal entity in the manner prescribed by law; the requirement for mandatory registration as a legal entity makes it possible to separate religious organizations from religious associations that do not have the labor legal personality of the employer. Thus, the characteristics of faith (religion), its confession determine the main goal of activity for religious organizations.

However, the same characteristic may also have legal significance for other organizations that are not religious in the sense of the law and do not define the confession and dissemination of faith as the goal of their activities. For such organizations, which in the study we propose to designate as quasi-religious organizations, religion can largely determine the mission, social responsibility, corporate ethics of the organization, and the religious affiliation of the founders and members. Often such commercial and non-profit organizations include in their names an indication of a certain religious (confessional)

---

<sup>238</sup> «...our legislation, like many others, does not put such a [personal] mercenary on the same level as any other counterparty and considers it insufficient to define the relationship between the mercenary and the employer solely from the point of view of law. Therefore, there are definitions that a mercenary must be obedient and respectful to the employer and his family» // Meyer D. I. Russian civil law. Part 2. P. 504.



employer are subject. The ability of this category of employees to comply with religious norms will depend on the restrictions that any employer may have (they are discussed in more detail in § 3.4).

As for the observance of religious norms by employees of quasi-religious organizations, the main purpose of their activities is not the practice and dissemination of religion. This means that the result of their production activities can be focused not only on adherents of a particular religion, but also on any other consumers of goods and services.

The need to organize the activities of the employer in accordance with its main goals and with a focus on consumers can lead to contradictions between the religious regulation to which observant employees are subject and the internal regulations of the employer. For example, a kosher food store sells products not only to Jews, but to any interested buyers; moreover, on Saturdays and Sundays there is a greater number of visitors and revenue. This gives the store, as an employer aimed at making a profit, the right to work, incl. and on Saturdays, replacing observant Jewish salesmen with other employees (on a permanent or temporary basis). In such cases, the quasi-religious employer organization is expected to be guided by the main objectives of its activities, responding to the requests of employees who observe religious norms, based on the aforementioned restrictions that the employer has. At the same time, it will not matter in principle about the observance of the norms of which religion is in question.

Earlier in the section “Internal Regulations of Religious Organizations”

§ 2.4, we pointed out that, based on the content of its internal regulations and the nature of work, a religious organization can form the requirements for an employee and the content of his labor duties (in relation to religious and secular employees). A quasi-religious organization formally does not have a legal instrument in the form of internal regulations, but this does not deprive the employer of including religious regulations in local regulatory and (or) individual contractual regulation, taking into account the nature of production activities and work assigned to the employee. In addition, the nature of work, labor duties, may imply a requirement for a specific religion as a business quality of an employee.

Thus, when hiring a job that involves the employee's total sharing of the values of a particular religion, religious and quasi-religious organizations are equal in their ability to claim a particular religion as a business quality. For example, it would be reasonable for an employer to demand that a Muslim woman who professes Islam and covers all parts of the body except the hands and face be hired as a consultant for a Muslim clothing store, or that a person professing Judaism be hired as a cook in a Jewish restaurant. These arguments are fully supported by the European national and supranational courts. The German Federal Labor Court has found that churches and their associated organizations cannot make a requirement for a potential employee to be committed to a church, unless such commitment is implied

by the nature of the work performed.<sup>242</sup> The Court of Justice of the European Union has held that a difference in treatment based on a person's religion or belief does not constitute discrimination when, in view of the nature of the activity or the context in which it is carried out, religion or belief constitutes an essential professional requirement that is legitimate and justified from the point of view of the ethics of the organization."<sup>243</sup> The ECHR was guided by a similar logic, recognizing the legal dismissal of an assistant in a kindergarten with a Protestant community, since she professed Christianity of a different direction, incompatible with the Protestant dogma.<sup>244</sup>

Along with religious and quasi-religious organizations, we identified employers that are secular organizations. There is no concept of a secular organization in Russian legislation, therefore, strictly formally, any employer that is not registered as a religious organization can be classified as a secular one. For the purposes of this study, a secular employer is defined as an organization whose purpose or ethics is not linked to religion or other beliefs.

Let us determine what features of secular employers-legal entities can affect labor relations with employees who observe religious norms. Consideration of the characteristics of employers, depending on the types of their economic activities, does not add anything to the scientific understanding of the problem posed in the thesis. Such attempts ultimately come down to establishing the existence of certain restrictions that the employer has, regardless of the type of economic activity.

To prove this statement, let us take as an example the labor relations of athletes with sports associations or federations as employers, and determine whether the activities of the employer in the field of sports influenced the outcome of disputes with employee athletes. In one of the legal disputes, the labor court in Israel, following national law, banned the holding of matches of the national football league on Saturdays. The court found that the league is not among the enterprises operating on Saturdays by virtue of special permission from the Minister of Economy, and therefore is not entitled to play games on Saturdays.<sup>245</sup> In Switzerland, the court, on the contrary, found justified the arguments of the International Basketball Federation, according to which athletes are prohibited from entering the court in a headscarf during any matches. Playing in a headscarf limits the athlete's ability to see and increases

---

<sup>242</sup> Federal Labor Court rules on religious affiliation and employment // DW. 25.10.2018. URL: <https://www.dw.com/en/federal-labor-court-rules-on-religious-affiliation-and-employment/a-46049117> (accessed on: 29.05.2020).

<sup>243</sup> Case C-414/16, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, judgement of 17 April 2018 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&lgrec=en&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-414%252F16&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=en&avg=&cid=15174405> (accessed on: 29.05.2020).

<sup>244</sup> Siebenhaar v. Germany. Application № 18136/02, judgment of 3 February 2011 // European Court of Human Rights. 3.02.2011. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-3424207-3846503> (accessed on: 7.10.2021).

<sup>245</sup> An Israeli court banned football matches on Saturdays // TASS. URL: <https://tass.ru/sport/2206030> (accessed on: 17.09.2021).

the risk of injury.<sup>246</sup> In both court disputes, a sports organization participated on the side of the employer, however, the results of the decisions did not reveal a direct connection with the type of activity of the employer, based in each case on other reasons.

In addition, the demonstration of religiosity may be prohibited by the employer for other reasons, which are only indirectly determined by the nature of his activities. If the athlete in this case was forbidden to wear a headscarf for security reasons, then the legitimacy of the dismissal of the host of a TV channel in Norway for wearing a Christian cross while on air on the channel was justified not by the nature of the employer's activity (state television company), but by the need to prevent riots and crimes on ethno-religious grounds.<sup>247</sup>

In addition to the type of economic activity, employers-legal entities may differ depending on the organization of work they have. For some ways of organizing work (for example, domestic work or remote work), the problem of employee compliance with religious norms, as a rule, does not arise, since the employee is independently able to organize a work and rest regime suitable for meeting religious needs, the managerial functions of the employer and contact with him most often minimized. If, however, certain forms of observance of religious norms by an employee in the performance of labor duties violate the freedoms of clients, third parties, then the possibility of further satisfaction of religious needs will be determined not by the peculiarity of the organization of labor, but by the essence of the conflict itself, i.e. ultimately the presence of restrictions in the satisfaction of religious needs.

In case if an employee observing religious norms is temporarily sent by the employer to other individuals or legal entities under an agreement on the provision of labor of employees (staff), then the conditions of his work are determined taking into account the interests of an individual or legal entity who are not employers of this employee (i.e. the host country to which the employees are temporarily sent).

Conditions of production (work) at the employer-legal entity (for example, those listed in the Labor Code of the Russian Federation: continuous production; work caused by the need to serve the population; various types of urgent work; work with harmful and (or) dangerous working conditions; work related to the provision of traffic vehicles) when characterizing legal relations with an employee observing religious norms, are also able to predetermine certain restrictions for changing individual working conditions.

Thus, all the criteria for differentiating secular employers-legal entities, discussed above, determine the limitations in the possibility of meeting the religious needs of an employee. Probably for

---

<sup>246</sup> The Swiss court forbade playing basketball in headscarves // Pravo.RU. URL: <https://pravo.ru/interpravo/news/view/23816/> (accessed on: 13.11.2021).

<sup>247</sup> In Norway, a TV presenter was fired for wearing a cross // Pravoslavie.RU. 13.11.2013. URL: <https://pravoslavie.ru/65742.html> (accessed on: 3.02.2021).



this reason, all these criteria, with varying degrees of detail in foreign doctrine and law enforcement practice, are considered in an enlarged differentiation, implying a difference in the ability to meet religious needs from private and public employers (private and public employers). At the same time, the concept of private employers is defined according to the residual principle (employers that are not public), and the category of public includes state bodies, organizations and institutions, incl. involved in the provision of public services to the population.

Thus, the content of the legal relationship of an employee observing religious norms with a secular private employer-legal entity will be determined, on the one hand, by the religious needs of the employee, and on the other hand, by the requirements of the employer and its restrictions on changing the working conditions of the employee. The content of the legal relationship with a secular public employer will be determined, on the one hand, also by the religious needs of the employee, and on the other hand, additionally by restrictions dictated by the nature of public authority.

Public authority (state and municipal) acts as an employer (in a broad sense), firstly, for people whose work is transformed into the functioning of the public entity itself (state, municipality) - state and municipal employees; secondly, for people engaged in the provision of public services on behalf of public education - employees of state and municipal bodies and organizations.

Let us consider separately the work of employees who observe religious norms at employers-public authorities as civil servants and at employers-state organizations providing public services.

#### *Public authorities as employers*

The possibility of observance by functionaries of public authority<sup>248</sup> of religious norms is limited by the provisions of Art. 4 of the Federal Law "On Freedom of Conscience and Religious Associations": the activities of public authorities and local governments are not accompanied by public religious rites and ceremonies (1), and officials of public authorities, other state authorities and local governments are not entitled to use their official position for the formation of one or another attitude towards religion (2).

---

<sup>248</sup> We are inclined to consider official activity as work, albeit highly dependent, since we do not find it satisfactory to define service as official activity; relations of duty, duty, fidelity; service-subordination relations; service to the state, and not to a separate state body // Atamanchuk G.V. The essence of public service: history, theory, law, practice. M., 2003. P. 162; Grishkovets A.A. Legal regulation of the state civil service in the Russian Federation. M., 2003. P. 32; Nozdrachev A.F. From the concept of reforming the civil service to new ideas of legal regulation of public service relations in the Russian Federation // Modernization of the Russian economy: results and prospects. M., 2003. P. 185; Starilov Yu.N. Public service and service law. M., 2016. P. 33-34; Channov S.E., Presnyakov M.V. Service law. M., 2019. P. 46, 48.

Without going into an assessment of the rationality and legal validity of attributing the legal regulation of relations between the state and the employee to the subject of administrative law, in our reasoning in the thesis, we adhere to the position that public service is a way and process of a person realizing his ability to work..

In fact, the emerging relations in government departments testify to the widespread public demand of employees for the creation of conditions for their full observance of religious norms and to radically different approaches to responding to this request.<sup>249</sup>

(1) With regard to the organization of religious rites by the head of a state body, such actions may be the subject of an internal verification of the suitability of his position. Thus, in one of the court disputes, the court confirmed that the materials of the internal audit reasonably established the inconsistency of the head of the employment center with his position in connection with the conduct of religious rites in the premises of the center and the celebration of the day the center was formed on a church holiday - the Day of Equal-to-the-Apostles Grand Duchess Olga, as well as coercion of employees center to participate in these events.<sup>250</sup>

At the same time, the provisions on the prohibition of accompanying activities with religious rites and ceremonies should have a reservation about certain traditions that have been preserved in many states: the legal assessment of this phenomenon, called “ceremonial deism”, is set out in the section «Requirements for the appearance of employees and the rules of corporate (business etiquette)» § 3.3.

(2) The wording “does not have the right to use one's official position to form one or another attitude towards religion” seems to be more ambiguous and requires clarification.

Let us turn to the special norms of the Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ “On the State Civil Service of the Russian Federation”.<sup>251</sup>

Article 17 of the Law establishes prohibitions related to civil service (directly or indirectly associated with religion):

not to use official powers in the interests of religious associations and not to publicly express their attitude towards them as a civil servant, if this is not included in the official duties;

not to create structures of religious associations in state bodies or to promote the creation of these structures;

do not accept awards, honorary and special titles of religious associations without the written permission of the representative of the employer, if his official duties include interaction with these organizations and associations.

Article 18 of the Law lists the requirements for official conduct:

ensure equal, impartial treatment of all individuals and legal entities, not give preference to any public or religious associations;

---

<sup>249</sup> A prayer room appeared at the Tula policemen // Rossiyskaya Gazeta. 19.12.2013. URL: <https://rg.ru/2013/12/19/reg-cfo/poliz-anons.html> (accessed on: 13.01.2021).

<sup>250</sup> Decision of the Kirovsky District Court of Khabarovsk dated June 21, 2011 in case № 2-373/2011 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 4.04.2021).

<sup>251</sup> SZ. 2004. № 31. Art. 3215.

observe neutrality, excluding the possibility of influencing their professional service activities by the decisions of religious associations;

a civil servant in the position of head is obliged to prevent cases of coercion of civil servants to participate in the activities of religious associations.

As can be seen, the listed norms a) contain general legal prohibitions of discrimination by employees (as persons endowed with authority) and violations of the rights and freedoms of others on such grounds as religion - without reference to the content of official activities; b) are designed to exclude situations that give rise to doubts about the impartiality and objectivity of an employee on the basis of his attitude to religion - if his official activity is connected with religious associations.

A norm without a specific legal content is the requirement to observe neutrality, which excludes the possibility of influencing one's professional activity by the decisions of religious associations. Suppose that neutrality implies the absence of external manifestations of the religious commitment of a civil servant whose professional activity is connected with religious associations. We can talk about the appearance or actions, statements of an employee, in which his religious commitment is clearly traced. In this case, the representative of the employer has the right to refuse to satisfy the employee's religious needs, which involve external manifestations of observance of religious norms (wearing religious clothes, symbols, religious greetings, etc.).

The ECHR, considering the controversial situation on this issue, came to the conclusion that the mere fact that an official may belong to a religious association is not sufficient grounds for taking disciplinary measures against him in the absence of clear evidence of bias in his work or receiving instructions from a religious association.<sup>252</sup> Extending this position, it can be argued that the legal status of a civil servant does not in itself preclude the possibility of having religious beliefs and practicing them subject to reasonable restrictions.

The Federal Law “On the State Civil Service” does not indicate other restrictions on meeting the religious needs of employees, which are implied by the public law nature of the relationship itself: ensuring the safety of a civil servant; ensuring the stability of the activities of a state body and the absence of the need for additional costs of administrative and (or) financial resources (for example, to be able to replace a periodically absent employee) or other situations that presuppose the preponderance of the private interest of a civil servant over the public interests of the authorities and society.

Similar rules on prohibitions and requirements are contained in the Federal Law of March 2, 2007 No. 25-FZ “On Municipal Service in the Russian Federation” (Articles 14, 14.2), therefore, the

---

<sup>252</sup> Deputy Prefect’s transfer from the capital to a provincial posting was unjustified // European Court of Human Rights. 2.02.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-5288803-6578047&filename=Judgment%20Sodan%20v.%20Turkey%20-%20deputy%20prefect%27s%20transfer.pdf> (accessed on: 27.02.2020).

above reasoning is also true with respect to the features of the service of municipal employees who observe religious norms.<sup>253</sup>

We tend to refute the possibility of a complete ban on the observance of religious norms by civil servants (if there are no mentioned restrictions). Firstly, the secular nature of the state, as follows from § 2.1, does not exclude the manifestations of their religious affiliation and participation in religious rites for senior officials. Secondly, the Federal Law of May 27, 1998 No. 76-FZ “On the Status of Military Personnel” (Article 8) provides for the possibility of individual use by military personnel of religious symbols, religious literature, religious objects, as well as the conduct of religious rites on the territory of a military unit according to at the request of military personnel at their own expense with the permission of the commander.<sup>254</sup> At the same time, the guarantee of protection of public interests are the provisions that the state is not responsible for meeting the needs of military personnel related to their religious beliefs and the need to perform religious rites; a ban was established to refuse to perform military service duties on the grounds of attitude to religion and to use official powers to promote one or another attitude to religion.

*State and municipal organizations providing public services as employers.*

If in the previous section, as a factor affecting relations with an employee observing religious norms, the goal of ensuring the functioning of the state (through the official activities of its functionaries) was defined, then in this case, restrictions and prohibitions for observing religious norms should be made dependent on the function for the provision of public services: the need to ensure the availability and quality of public services.

In Russian law enforcement practice, there are examples of assessing the balance between the interests of an employee and the need to ensure the availability and quality of public services. In one of the court cases, the court recognized the legitimacy of disciplinary action against a medical employee for refusing to perform certain types of medical intervention for religious reasons. The court found that there was no individual agreement between the employee and the hospital employer to exempt the employee from performing abortion procedures without medical indications. From the public nature of state medical care, the court deduced the unconditional obligation of a doctor to provide medical services regardless of religion, beliefs and personal assessment of the patient's choice.<sup>255</sup>

In another dispute, an employee of the state employment center did not refuse to perform her job duties, but insisted on maintaining a certain method, form of their implementation, namely, she refused

---

<sup>253</sup> SZ. 2007. № 10. Art. 1152.

<sup>254</sup> SZ. 1998. № 22. Art. 2331.

<sup>255</sup> Decision of the Central District Court of Chelyabinsk dated February 16, 2016 in case № 2-11529/2015 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 04.05.2021).

to use a new software package in her work, because the ultimate goals of its use (electronic collection and storage of information about citizens) were contrary to her religious beliefs and conscience. In the claims of the employee, it was stated that she performed her labor duties in full manually, while at the computer with the software package installed on it, the required work was performed by another employee. The court supported the employer's arguments that the provision of high-quality public services in the field of employment promotion without the use of a software and hardware complex is impossible, which was reflected in the relevant Administrative Regulations and job descriptions of employees. The employee is obliged to use the equipment and software provided by the employer, if this is required by his labor function. Refusal to use is tantamount to non-fulfillment of labor duties, and therefore the dismissal was recognized as legal.<sup>256</sup>

In foreign and supranational practices, approaches differ. For example, in Albania, the court recognized the requirement of the employer to the orderly of the state hospital to remove the headscarf at work as direct discrimination. The court concluded that the religious neutrality of public health, which the employer motivated his decisions, is not violated by the employee simply wearing religious attributes.<sup>257</sup>

The ECHR took a contrary position in a similar case, finding that the employment contract with the social employee of the state hospital was not legally extended due to her refusal to stop wearing the Muslim headscarf at work. The ECHR considered that the French authorities had the right, at their own discretion, to give priority to protecting the principle of a secular state and religious neutrality in the exercise of public functions (education, health care, social protection). Any employee of a state institution, as well as a civil servant, is a representative of the state, which cannot demonstrate adherence to a particular religion or other belief.<sup>258</sup> This legal position can be fully expressed those criticisms that were previously stated in relation to local policies of religious neutrality established by private employers (section "Local regulations of the employer" § 2.2 of the thesis).

More consistent is the position of the ECHR and other courts, based on the need to ensure the priority of public interest over the personal interests of employees engaged in the provision of public services. Such a position was formulated, in particular, when resolving the previously mentioned (in the section "Great Britain" § 2.5) the dispute of the state registrar Ladel in the case of *Eweida v. Great Britain*. Recall that, according to Ladel, the performance of her labor duties in relation to same-sex couples could condone sinful unions, conflicting with religious prohibitions, and therefore she believed

---

<sup>256</sup> Decision of the Seversky City Court of September 27, 2012 in case № 2-939/2012 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).

<sup>257</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (accessed on: 13.03.2021).

<sup>258</sup> *Ebrahimian v. France*, application № 64846/11, judgment 26.11.2015 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878> (accessed on: 10.03.2021).

that in order to protect her freedom of conscience, the employer was obliged to exempt her from registering same-sex marriages. Assessing the feasibility of Ladel's requirement by her employer, the ECHR based, in particular, on the idea of the need to restrict the rights of employees employed in the public sector in favor of protecting the rights and interests of an unlimited number of persons (recipients of services).<sup>259</sup> This idea is also carried out in other cases considered by the ECHR and not related to labor disputes: for example, the case of the refusal of a judge to postpone, at the request of a lawyer (professing Judaism), a court session scheduled for a Jewish holiday was considered; The ECHR ruled that the interference with a lawyer's freedom of religion was justified by considerations of protecting the rights and freedoms of others, in particular the right of society to a proper administration of justice.<sup>260</sup>

It is noteworthy that the thesis about the priority of protecting the rights and freedoms of an unlimited number of persons in such situations, being at first glance natural, axiomatic, is such with a certain reservation. Society, represented by the legislator, can voluntarily limit in certain situations its claims to the unconditional availability of public services. Thus, the Law of South Africa on civil unions contains permission for civil servants who carry out registration of acts of civil status to refuse to register civil unions if this is contrary to their conscience, religion, faith.<sup>261</sup>

Among state and municipal organizations, it is necessary to separately consider those for which the secular nature of public services is imperatively prescribed by law. In Russia, these organizations include state and municipal educational institutions.

Article 4 of the Federal Law "On Freedom of Conscience and Religious Associations" and Art. 3 of the Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ "On Education in the Russian Federation"<sup>47</sup> provide for the secular nature of education. Let us reveal the scope and content of this concept in the context of what requirements may be imposed on which employees, in other words, how the secular nature of education can limit the ability of employees to comply with religious norms.

First, in Art. 48 of the Federal Law "On Education in the Russian Federation" provides for a ban on the use of educational activities to force students to accept or reject political, religious or other beliefs. This is a general legal guarantee of freedom of conscience, arising from the secular nature of the state, which for all employees without exception means a ban on religious and anti-religious propaganda, which must be qualified from at least two sides.

---

<sup>259</sup> Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2021).

<sup>260</sup> Francesco Sessa v Italy, application № 28790/08, judgement 3.06.2008 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-139373> (accessed on: 8.11.2020).

<sup>261</sup> Coertzen P. A perspective on marriages and civil unions in South Africa. Part 2. Civil unions // Stellenbosch Theological Journal. 2015. V. 1. № 2. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2413-94672015000200020](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-94672015000200020) (accessed on: 9.04.2021).

1. One side concerns situations where religion and other beliefs are not part of the professional competencies of employees of an educational organization. The fact is that the educational process is often not limited to the formally defined framework of the discipline being studied, assuming consideration of issues from related fields of knowledge, including philosophy, religious studies, theology. In such situations, the actions of the teacher must be assessed based on the context of the situation: is there categoricalness in his judgments, inclination to accept the position proposed by the students; whether the discussion of issues of religion and belief occurs regularly; whether the educational process on the part of the teacher is accompanied by any external religious attributes, rituals.

In the United States, the court found signs of propaganda in the actions of a teacher who used religious attributes in the classroom that were not related to professional activities. For example, in response to a remark from the school authorities, he refused to remove the Bible from his desk in the classroom as a foreign object and to remove the poster from the wall, which depicted the praying former US President George W. Bush. The court rightly considered that these items were not directly related to the teacher's work duties, and therefore should be removed at the direction of the school management.<sup>262</sup>

A separate problem in this part of the issue of ensuring the secular nature of education is the wearing of religious symbols and clothing by teachers. The greatest number of disputes arises in connection with the wearing of Muslim headscarves by teachers. There is no judicial practice in Russia on this issue; the media report on recurring conflicts between school teachers and management, on instructions from law enforcement agencies to amend school charters that prohibit the wearing of “religious clothing” in schools; in addition, examples of consensus are given in which teachers agree to a more neutral way of wearing headscarves or to remove them only for the duration of classes with students.<sup>263</sup>

With regard to foreign practice, the ECHR has previously taken a categorical position: prohibitions on any manifestation of religious commitment by teachers in the performance of their duties are permissible in order to achieve the legitimate goal of maintaining neutrality in schools and protecting the rights of children to non-interference with their beliefs.<sup>264</sup>

Subsequently, the position softened both at the supranational level and in the practices of national courts. In Germany, a court held that an employer's ban on the wearing of a headscarf by a public

---

<sup>262</sup> Freshwater v. Mount Vernon City Sch. Dist. Bd. of Educ. // Casetext. 19.11.2013. URL: <https://casetext.com/case/freshwater-v-mount-vernon-city-sch-dist-bd-of-educ-3> (accessed on: 3.11.2021).

<sup>263</sup> Prosecutors removed hijabs from Altai teachers // Kommersant. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2321670> (accessed on: 30.10.2021); About the ban on wearing religious clothing in educational institutions of the Russian Federation. Dossier // TASS. URL: <https://tass.ru/info/1759836> (accessed on: 30.10.2021); Dress code for the teacher // Russian newspaper. URL: <https://rg.ru/2017/02/14/reg-pfo/kak-soedinit-v-shkole-zakonoposlushnost-i-tolerantnost.html> (accessed on: 30.10.2021). See also: Nogaliev F.K. Implementation of freedom of conscience and religion in labor relations: judicial practice // Theology. Philosophy. Right. 2020. № 1 (13). P. 20-33.

<sup>264</sup> Dahlab v. Switzerland, application № 42393/98, judgement 15.02.2001 // UCL Library Services. URL: <https://ucl.rl.talis.com/items/F7550778-63C8-3574-0412-AE97F7C223B3.html> (accessed on: 17.03.2021).

kindergarten teacher was excessive, inconsistent with the goal of secular education. The atheistic or differing religious beliefs of the parents of children attending kindergarten, as well as their arguments about the secular nature of the services provided, are not sufficient to establish such a ban. Any outward expression of religious beliefs by an employee should pose a fairly clear threat to the values that are shared by the employer (and in practice should be documented), while the wearing of a headscarf by the teacher in itself does not pose such a threat to the secular environment of the kindergarten.<sup>265</sup>

The UN Human Rights Committee, considering a similar situation of the applicant from France, came to the following conclusions. Firstly, the non-discrimination requirement applies equally to private and public sector employers (whether this means the nature of the services provided or the form of ownership) regardless of their field of activity. Secondly, without fundamentally denying the possibility of establishing a policy of religious neutrality (by analogy with the principle of a secular state), the Committee considered that France had not proved how wearing a hijab could interfere with the performance by the employee of her professional duties; the legality and proportionality of the dismissal for the purpose of ensuring neutrality has not been proven, since the very fact that a woman wears a headscarf is not demonstrative evidence of adherence to a particular religion, and, moreover, an act of proselytism.<sup>266</sup>

The purpose of establishing the secular nature of education is to ensure the freedom of the formation of beliefs by each student based on his own assessment of what is perceived from the outside, and not as a result of imposition. However, in order to form their own assessment, a person must master the assessment tools (1) and have around the material to which these tools can be applied (2).

(1) In the environment of an educational organization, the first task should be solved by students obtaining knowledge about the fundamentals of the spiritual and moral culture of the peoples of the Russian Federation, about moral principles, about the historical and cultural traditions of the world religion (world religions).

(2) The second task is to a greater extent solved outside the environment of the educational organization (in the family, in other groups), but it can and will inevitably contain the experience of the student's interaction with the social practices of different people (teachers, other students), who differ in very different ways. Of course, the environment of an educational organization can be carefully and comprehensively "sterilized" in order to exclude any religious, ideological manifestations by all

---

<sup>265</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (accessed on: 13.03.2021).

<sup>266</sup> Views adopted by the U.N. Human Rights Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication № 2662/2015 // United Nations. 24.09.2018. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsjvfIjqiI84ZFd1DNP1S9EL3306EY%2BxPu%2BNziTLMSo8wPCz%2BK7DjJyF445dShmRAbqzqfJzg4ARLrMC369ufo%2B%2B0crvPdOHzwe6x00BFKh4PTEENul62zd4nnPGpjUvJ4w%3D%3D> (accessed on: 1.10.2020).



participants in the educational process. However, the question arises of how just such prohibitions are, if it is impossible to ensure the ideological (including religious) "sterility" of public life, which means that certain manifestations of religiosity will always accompany a person in society. How ethical will it be to build a one-dimensional space in an educational organization if the experience gained outside its walls refutes it, demonstrating multidimensionality? Getting acquainted, including with cultures and diversity, a person learns tolerance, respect and understanding; Prohibitions in a multi-confessional and multi-ethnic country, on the contrary, are fraught with strife and conflicts.

2. The second side in the issue of ensuring the secular nature of education affects situations where work with religious, worldview knowledge is one way or another included in the professional duties of an employee of an educational organization.

First of all, we are talking about the implementation of the provisions of Art. 87 of the Federal Law "On Education in the Russian Federation", providing that in order to form and develop the personality in accordance with family and public spiritual, moral and sociocultural values, basic educational programs can be included, including on the basis of the requirements of the relevant federal state educational standards, academic subjects, courses, disciplines (modules) aimed at obtaining knowledge by students about the fundamentals of the spiritual and moral culture of the peoples of the Russian Federation, about moral principles, about the historical and cultural traditions of the world religion (world religions), or alternative academic subjects, courses, disciplines (modules). Here, as before, it is necessary to comprehensively assess the performance of the teacher's labor duties, excluding pressure on students, persuasion and imposing one's own point of view on the content of such a subject, course, discipline.

One of the Russian legal disputes revealed the falsity of the employer following the path of prohibiting employees of educational organizations from any acts associated with conscience and religion. A library employee was brought to disciplinary responsibility in the form of a reprimand for issuing religious literature to students that did not correspond to their age and development. According to the employee, the actions of the employer discriminated against her on the basis of religion. Orders to announce reprimands were canceled based on the results of an audit by the State Labor Inspectorate, which found no violations on the part of the employee, since the selection and issuance of literature at the request of students is part of her labor duties. The court further recognized the cancellation of the reprimand as justified, additionally satisfying the claim for non-pecuniary damage.<sup>267</sup>

---

<sup>267</sup> Decision of the Partizansky city court of February 13, 2013 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).

### § 3.3. The content of the employment relationship with an employee observing religious norms

In this part of the study, we relied on a number of key theoretical provisions, which we consider necessary to state at the beginning of the paragraph. The content of any labor relationship is wider than the content of the contract, since it follows not only from the contract (as a legal fact), but also from other sources. The legal content of the contract consists of non-contractual and contractual parts. The non-contractual part is the rights and obligations of the parties, primarily arising from the imperative norms of the law; contractual part - rights and obligations directly from the contract, as well as from dispositive norms (law) and the terms of the collective agreement, agreement (which are always dispositive for the employee).

The conditions that make up the content of an employment contract are divided into essential and ordinary. Essential conditions - such conditions that are named in the law or other legal acts as essential or necessary for contracts of this type, as well as all those conditions regarding which, at the request of one of the parties, an agreement must be reached. That is, the essential conditions are divided into three groups: 1) necessary (determine the nature of this type of contract); 2) legal (achieving agreement on these conditions is directly prescribed by law); 3) random (conditions that are not necessary and are not prescribed by law, but at least one party is interested in reaching agreement on them).

Ordinary conditions - such conditions that are typical for this type of contracts, but do not reflect its essence; they are assumed, and therefore not subject to special agreement by the parties. The rights and obligations of the parties to an employment relationship arising from the usual terms of an employment contract are formulated in other legal acts (dispositive norms of the law, a collective agreement (agreement), local regulations of the employer, etc.), therefore, the parties, by their agreement, only extend the effect of these legal acts to labor relationship. Accordingly, the parties formulate the usual conditions either in the form of default or by way of a general clause in the text of the contract.<sup>268</sup> In this case, the parties are free to either accept the conditions for the employment of the employee, determined by the legal acts on labor, or establish other, more favorable conditions for the employee. Thus, the contractual part of the content of the labor relationship is a set of rights and obligations of the parties arising from the conditions: a) expressly agreed by the parties and included in the employment contract (essential conditions), and b) arising from the dispositive norms of the law, the collective agreement (agreement), local regulations (normal conditions).

Let us determine which conditions include the terms of an employment contract with an employee observing religious norms. The need to take into account religious needs with a corresponding change in working conditions may be declared by an employee observing religious norms. The thesis

---

<sup>268</sup> The course of Russian labor law. V. 3 P. 202-204, 212-213, 256, 267.

gave examples of religious needs that exist among employers. In this connection, such conditions *de lege lata* and *de lege ferenda* will always be random essential conditions: 1) the first group of random conditions covers other, in comparison with the usual, conditions for the use of labor, which the parties considered it necessary to establish - these will be, for example, conditions on the regime model of work and rest; 2) the second group of random conditions is not related to the category of ordinary conditions, but mediates the use of the employee's labor (for example, the condition on wearing religious clothes in the corporate style adopted by the employer, company colors, etc.); 3) the third group of random conditions does not have a direct connection with the use of the employee's labor (for example, the condition on the employee's right to use separate premises for prayers).

As for the defects in the content of the employment contract, which would be associated with religion and would therefore be specific to an employee observing religious norms, they will consist in establishing such conditions that initially could not be the subject of agreement between the parties. For example, the parties have agreed to include in the employment contract a condition on the change of religion by the employee upon the expiration of the employment contract or within a certain period of time after its conclusion, or the parties have agreed that the employee will not apply for a change in the conditions in the future labor in connection with religious needs.

The restriction for establishing such conditions is the requirement that they comply with the law (in the broad sense): Art. 22 of the Civil Code of the Russian Federation provides that a citizen's full or partial waiver of legal capacity or capacity and other transactions aimed at limiting legal capacity or capacity are void. Therefore, such or similar terms of the employment contract will not have legal force as related to the restriction of the constitutional freedom of religion of the employee. In the next paragraph, the features of the negotiation of the parties on the inclusion of significant random conditions in the employment contract will be considered.

Turning to the consideration of individual terms of an employment contract with an employee observing religious norms, we consider it appropriate to dwell only on those that, due to the need to satisfy certain religious needs of the employee, most often become the subject of labor disputes.<sup>269</sup>

Religious needs must be distinguished from the conditions of employment, the transformation of which allows them to be satisfied. One religious need may involve the establishment (or change) of several conditions for the use of labor: for example, a religious need for weekly participation in collective prayers or observance of sacred days can be satisfied by providing an additional day off agreed by the parties and, as a result, changing the conditions for remuneration.

---

<sup>269</sup> See also: Nogaliev F.K. The content of the labor relationship with an employee who observes religious norms // Legal Science. 2018. №. 5. P. 44-48.

Below in table 3 is a comparison of the religious needs of employees, known from the materials of litigation, the media about the relevant labor disputes both in Russia and in other states, with the terms of the employment contract:

**Table 3. Comparison of the religious needs of employees with the terms of the employment contract**

	<b>Religious need</b>	<b>Conditions of the employment contract to be established (changed)</b>
1	Refraining from performing prohibited work	Labor function. Salary (optional).
2	Making daily individual prayers	Working hours and rest time. The condition for the employer to provide a place for prayer.
3	Participation in regular collective prayers, observance of sacred days	Working hours and rest time. Salary (optional).
4	Making religious pilgrimages	Working hours and rest time. Salary (optional).
5	Keeping fasts	Working hours and rest time. labor function. Salary (optional).
6	Celebration of religious holidays	Working hours and rest time. Salary (optional).
7	Wearing clothes that comply with religious norms (including religious attributes, symbols)	Requirements for the appearance of employees and the rules of corporate (business) etiquette.
8	Verbal expression of religious affiliation, religious views	Requirements for the appearance of employees and the rules of corporate (business) etiquette.
9	Refraining from observing certain norms of business etiquette adopted by the employer and (or) participation in corporate events (ceremonies) organized by the employer	Requirements for the appearance of employees and the rules of corporate (business) etiquette.
10	Compliance with the dietary prescriptions of the religion	1. Condition on the service food provided by the employer, compensation. 2. Working hours. Salary (optional). 3. Taking into account when compiling the menu of corporate events, gifts to employees.

Let us further consider the problems of harmonizing individual terms of an employment contract necessary for an employee to meet his religious needs.

*Labor function*

The agreement of this condition allows the employee to refrain from performing various types of work that is contrary to religious prohibitions (clause 1 of the list of religious needs). The legislator defines the labor function as work according to the position, profession, specialty and the specific type of work assigned to the employee (Articles 15, 57 of the Labor Code of the Russian Federation). The interpretation of the labor function in the dynamic aspect as work is associated with the incorrect identification of the labor function with labor operations (functions) that are performed by the employee in the course of labor activity.<sup>270</sup>

The separation between the concepts of labor function and labor operations (functions) is fundamental when it comes to the work of employees who observe religious norms. If an employee discovers that the work function is contrary to religious norms, then the only way for him to satisfy his religious need (i.e., comply with the ban and refrain from work) will be to refuse to conclude an employment contract or dismissal of his own free will (depending on the stage at which the negotiation). In these actions of the employee, among other things, lies the content of the freedom of labor and the disposal of a person by his abilities. In this case, it is fair to assume that a job seeker, at the stage of concluding an employment contract, as well as an employee in an employment relationship, does not have the right to demand a change in the labor function. It seems absurd that, when hired as a sommelier for a wine trading company, the applicant insists on changing the sommelier's job function and being hired as a taster responsible for the purchase of soft drinks.

The subjective right of claim in such a situation is granted, for example, to employees in the state of California. The California Government Code (the official codification of state laws) obliges an employer to use all possible measures to adapt working conditions, including the release of an employee from work duties that contradict his religious views or interfere with the implementation of religious prescriptions (including by transferring the performance of work duties to another time or instructions for their implementation to another person).<sup>271</sup> Let us assume that the real life of this norm is nevertheless formed based on the legal position of the highest law enforcement agencies in the United States, which are not inclined to require changes in the terms of an employment contract with an employee in accordance with his religious needs, if this involves excessive burdens for the employer, including .h. implies his release from the performance of basic work functions (this was mentioned earlier in § 2.4 of the thesis).

---

<sup>270</sup> The course of Russian labor law. In 3 vols. V. 3. Employment contract / Ed. E. B. Khokhlov. St. Petersburg, 2007. P. 307.

<sup>271</sup> Government Code of California. Chapter 6. Discrimination Prohibited // California Legislative Information. URL: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and) (accessed on: 18.04.2020).

Let us consider other situations in which religious norms are contradicted not by the labor function as a whole (for example, a cook), but by the individual conditions that make up its implementation (materials, raw materials, methods, technology). For example, the labor function of a cook in a restaurant involves the periodic processing and cooking of pork.

When solving this problem, it is possible to follow one of two approaches. On the one hand, the labor function of an employee in all its components is stipulated by the parties when concluding an employment contract, and if this was not done, then the employee's demands to release him from performing certain labor operations are groundless and cannot be satisfied. This interpretation in European literature is referred to as "extremely restrictive doctrine."<sup>272</sup> A similar approach is followed by the ECHR if the applicant complains of a violation of Art. 9 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (on the right to freedom of thought, conscience and religion): employees are required to comply with the rules of labor regulations, dismissal for absenteeism due to the performance of religious rites cannot violate Art. 9; the justification for this approach is the voluntary nature of the employment relationship and the need to fulfill the contractual obligations assumed by the parties.<sup>273</sup>

One of the Russian courts was guided by similar considerations. An employee who performed the labor function of an anesthesiologist applied for reinstatement, referring to the unlawful refusal of the employer to recognize his right not to participate in abortions for religious reasons. The court, refusing to satisfy the claims, indicated that, according to Art. 9 and 56 of the Labor Code of the Russian Federation, the parties to an employment contract have the right to independently establish working conditions by mutual agreement, incl. associated with religious beliefs. In order for an employee to refuse a particular job due to religious beliefs, the parties must fix such an agreement in writing in an employment contract or additional agreement.<sup>274</sup> The need to record such conditions in writing is indicated by the courts in France<sup>275</sup> and Germany.<sup>276</sup>

The second approach, equally practiced in particular by the German courts, is based on the recognition that an employee, entering into an employment relationship, does not renounce his

---

<sup>272</sup> «Highly restrictive doctrine» // Motilla A. Religion in the workplace in the European Court of Human Rights Case Law // Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVII-th Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015. P. 72.

<sup>273</sup> Murdoch J. Protection of the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention for the Protection of Human Rights. P. 53-54.

<sup>274</sup> Decision of the Sukhinichsky District Court of April 18, 2014 in case № 2-147/2014 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 5.04.2021).

<sup>275</sup> Foblets M.-C., Alidadi K. A Test of Faith?: Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace. London, New York, 2012. P. 303.

<sup>276</sup> On the effectiveness of a dismissal based on an employee's refusal to work for religious reasons // GOERG. Business Law Firm. 2.05.2011. URL: <https://www.goerg.de/en/insights/publications/02-05-2011/on-the-effectiveness-of-a-dismissal-based-on-an-employee-s-refusal-to-work-for-religious-reasons> (accessed on: 12.04.2020).

constitutional freedom of religion; therefore, an employee may be released from performing certain labor duties, if this does not lead to a violation of the rights and interests of the employer.<sup>277</sup>

In addition, the religious needs of a person do not remain unchanged over time: an employee can change his religion, move from atheism to faith in God, rethink his observance of religious norms, the intensity of his religious practice. The issue should be resolved based on the organizational capabilities and limitations of the employer. In order to prevent indirect discrimination, the employer is obliged to exempt the employee from performing certain labor operations that are contrary to religious norms, for example, if there are other employees in the state who are able to perform these activities at the same time as part of their job function or in combination professions (positions).

At the same time, the removal of certain labor operations from the labor function of a religious employee, understood as a reduction in the volume of work, should also reduce the amount of his remuneration in proportion (unless he was entrusted with performing other labor operations instead of those from which he was exempted).

#### *Working hours and rest time*

Working and rest time conditions are most often negotiated with employees who observe religious norms, making it possible to satisfy items 2-6 of the list of religious needs.

In order for the employee to perform individual prayers, the parties to labor relations can agree on the individual time for the employee to use breaks for rest and meals (in accordance with Article 108 of the Labor Code of the Russian Federation).

To observe fasts and perform religious pilgrimages, an employee has the right to use the annual basic paid leave or ask the employer for leave without pay for up to 14 days in accordance with Art. 128 of the Labor Code of the Russian Federation.

The employee has the right to count on taking into account the need for his participation in collective prayers, observance of sacred days on certain days of the week, absence on religious holidays when the employer provides a day off and (or) when drawing up shift schedules.

It is necessary to assess the objective possibilities of the employer in agreement with the employee on the conditions for working hours and (or) rest time based on several circumstances: a) the frequency (periodicity) of the absence of the employee (several minutes or hours daily or on Fridays, Sundays - for prayers; all Saturdays in the year as sacred days; several days a year for religious holidays; several weeks in a row for the duration of the pilgrimage) and the compatibility of such periodicity absence with the peculiarities of production from the employer; b) the nature of the work performed,

---

<sup>277</sup> Brems E. *Conflicts Between Fundamental Rights*. Antwerp, Oxford, 2008. P. 3.

which implies the impossibility of the employee to leave even for a short time; c) the number of staff units and the possibility of replacement by other employees.

Having assessed its capabilities, the employer can provide the time necessary for the employee to meet the listed religious needs by changing the working hours and (or) rest time of this employee. First of all, the actions of the employer will be limited by the peculiarities of the labor function, the working hours of the employee himself, the peculiarities of the production of the employer (these and other restrictions are discussed in § 3.4 of the thesis).

In addition, with a high probability, the employer will be faced with the need to replace the employee during his absence with other employees. This means that the satisfaction of the religious needs of the employee and the change in the regime of his working time depend on the actions of third parties (other employees) with whom this employee does not have legal relations, but whose rights and interests the employer must take into account. The reason for the employer's refusal to change the working hours may be the employer's reference to the fact that other employees do not agree to replacements or agree only to episodic (not regular) replacements of the absent employee. However, given the importance of the personal factor in labor relations and in interaction within the work team, the court may consider that in order to effectively resolve the issue, the employer must show great initiative and interest. In one of the rulings, the court held, among other things, that the employer should have drawn up a one-year schedule in advance, defined in it the days the religious employee, and then asked other employees to choose which days of his work they would agree to replace their shifts on Sundays or on holidays.<sup>278</sup> In addition, the employer may allow the employee to independently negotiate with other employees about his replacement on the days necessary for him, subject to prior notification of the employer about the replacement.

In the absence of any of the above possibilities to change the working hours and (or) rest time, the employer has the right to offer the employee observing religious norms another job with a suitable working regime (or more flexible conditions for changing the working and rest regime), including lower paid.

Finally, in jurisprudence, there is a legal position within the framework of the previously mentioned “restrictive” approach: when concluding an employment contract, employees did not notify the employer of the need to pray during the day, so the only way to satisfy their religious needs for prayers is to quit and find another job.<sup>279</sup>

---

<sup>278</sup> *Opuku-Boateng v. California*, 95 F.3d 1461 // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/opuku-boateng-v-state-of-cal> (accessed on: 13.07.2020).

<sup>279</sup> *Ahmad v United Kingdom* (1982) 4 EHRR 126 ECHR // XperthR. URL: <https://www.xperthr.co.uk/law-reports/ahmad-v-uk/49126/> (accessed on: 23.06.2020); *Church of X. v. United Kingdom*, application № 7552/09, judgement 4.03.2014 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-141369&filename=001-141369.pdf&TID=radwvbozbc> (accessed on: 17.05.2020); *Konttinen v. Finland*, application №



Over the past decade, in the practice of the highest European courts, there has been a tendency to democratize this approach in relation to the establishment of a working time regime to meet religious needs. In the Review of Religious Freedom Case Law, the ECHR stated that, given the importance of religious freedom in a democratic society, when considering the proportionality of restrictions on religious freedom in the workplace, it is more appropriate for the employer to take measures to find a balance of interests, and for states to facilitate this by creating or simplifying appropriate legal tools.<sup>280</sup>

As a legal justification for their demands to establish an additional day off for celebrating religious holidays, employees who observe religious norms choose a reference to the existence of a national holiday of the “titular” confession and the resulting discrimination based on religion (basically, these requirements are related to state holidays of Christmas, Easter).

In different states, this situation is qualified differently from the point of view of law, however, with any qualification, employees who observe religious norms are ultimately given the opportunity to exercise their right to a day off to celebrate a religious holiday.

The Supreme Court of Canada did not find direct discrimination in the establishment of legal holidays on Christmas and Christmas Eve, ruling that, despite the religious origin of these holidays, today they are largely secular.<sup>281</sup> At the same time, this situation creates adverse consequences for employees who profess non-Christian religions in celebrating their religious holidays, i.e. discriminates against them indirectly. Therefore, employers are obliged to provide such employees with unpaid days off, as well as the opportunity to compensate for lost income on other days, for example, the employer can take into account, at the request of employees, the days of their religious holidays when drawing up work schedules.<sup>282</sup>

In Austria, the EU Court of Justice, on the contrary, recognized the existence of direct discrimination against similar legal norms. Under Austrian law, Holy Week Friday was declared a day off for representatives of four Christian churches, while the other thirteen public holidays were extended to all employees, regardless of religion. After the entry into force of the decision, the discriminatory norm was excluded; instead, the legislator provided for the possibility of providing, upon request, an individual day off, which each employee has the right to use on any day in the calendar year to celebrate

---

24949/94, judgement 3.12.1996 // European Court of Human Rights. 3.12.1996. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-3379%22%5D%7D> (accessed on: 3.08.2020); *Stedman v United Kingdom*, application № 29107/95, judgement 9.04.1997 // European Court of Human Rights. 9.04.1997. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-3620%22%5D%7D> (accessed on: 23.06.2020)

<sup>280</sup> Overview of the jurisprudence of the ECtHR on the issue of freedom of religion // Council of Europe. 2013. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/51f112ce0.pdf> (accessed on: 20.07.2020).

<sup>281</sup> F. Ruffini mentioned that the modern state can and must partly yield to some of the requirements of the religion that is the religion of the majority of citizens, for example, by establishing the official celebration of certain days, but this does not mean that the state should treat everyone with less respect and sympathy. other minority beliefs // Ruffini F. Religious freedom: the history of an idea. P. 27-28.

<sup>282</sup> Issues unique to creed accommodation // Ontario Human Rights Commission. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/v-creed-accommodation-and-inclusive-design/3-issues-unique-creed-accommodation> (accessed on: 15.08.2020).

a religious holiday or for any other purpose.<sup>283</sup> A distinctive feature of this individual day off is its unconditional provision, which does not depend on the discretion or agreement with the employer (as opposed to days off provided in return for work on other public holidays).<sup>284</sup>

In Russia, the non-working holidays include January 7 - Christmas (Article 112 of the Labor Code of the Russian Federation). In part, the establishment of an Orthodox holiday as a non-working day is neutralized by the authority granted to state authorities of the constituent entities of the Russian Federation to declare religious holidays as non-working (holiday) days in the respective territories. However, this legislative decision, as noted earlier in the section "Labor legislation" § 2.2 of the thesis, does not completely eliminate the problem. Thus, the provisions of the Law of the Republic of Bashkortostan "On holidays and memorable days, professional holidays and other significant dates in the Republic of Bashkortostan" dated February 27, 1992 No. BC 10/21 were disputed in terms of establishing non-working days of Muslim holidays Eid al-Fitr, Eid al-Adha as violating, according to the applicant, the principle of a secular state and the principle of equality. The state, taking part in the religious (Islamic) worship in this way, violated the applicant's right to work on discriminatory grounds (discrimination against representatives of other, non-Muslim, religions and citizens who do not profess any religion).

One can agree with the applicant's arguments in the part that, living in the territory of this constituent entity of the Russian Federation and professing a different religion (compared to the one in accordance with the norms of which additional days off are announced), the employee is actually forcibly released from work on these days off. The Belgian Constitution, which is unique in this regard (art. 20), establishes that no one can be forced in any way to participate in religious acts and rites of any kind of cult and observe the days of rest established by it.<sup>285</sup>

The court did not agree with the applicant's arguments, pointing out that the secular nature of the state does not prevent it from promoting mutual understanding, tolerance and respect in matters of religious freedom, providing its citizens with rest on religious holidays.<sup>286</sup> The conclusions of the court in this part can be assessed as fair, but they did not find a solution to the essence of the real problem that the legislator gave rise to by empowering the bodies of the constituent entities of the Russian Federation

---

<sup>283</sup> Case C-193/17, Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi, judgement of 22 January 2019 // InfoCuria. Case-law. URL:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2129564> (accessed on: 3.08.2020).

<sup>284</sup> Niksova D. Religious minorities lose Good Friday as a public holiday in Austria // Oxford Human Rights Hub. 27.06.2019. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/religious-minorities-lose-good-friday-as-a-public-holiday-in-austria> (accessed on: 3.08.2020).

<sup>285</sup> The Belgian Constitution // De Kamerleden. July 2020. URL: [https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf\\_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf](https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf) (accessed on: 23.08.2020).

<sup>286</sup> Decision of the Supreme Court of the Republic of Bashkortostan dated June 27, 2011 № 3-43/11 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).

with the authority to declare days off on religious holidays in their territories. Pursuing the goal of balancing the rights and interests of believers of different faiths throughout the country (eliminating indirect discrimination), the norms create the ground for the same discrimination of believers within the subject of the Russian Federation, i.e. the problem of ensuring equality has been transferred from the federal level to the level of the constituent entities of the Russian Federation, without being resolved in essence.

We agree with the authors who argue that in Russia there is an objective need for a more unambiguous and transparent mechanism for exercising the right of adherents of other religions (besides Orthodoxy) to celebrate their religious holidays (with exemption from work on these days); the issue of non-working holidays provided for religious reasons should be resolved at the level of federal law.<sup>287</sup>

In addition, the Russian legal regulation is aware of the experience of establishing alternative days off for celebrating religious holidays that are not nationwide. In the Russian Empire (and then in the USSR) everywhere until the mid-1930s the so-called patronal, or temple, holidays were celebrated.<sup>288</sup> For a long time, the Soviet government was tolerant of patronal holidays; the collective farm leadership did not object to the announcement of two or three days off and released the members of the collective farm to celebrate patronal holidays in neighboring villages, but with the condition of working off the missed days at night or on Soviet holidays.<sup>289</sup>

A possible way out of this conflict situation would be to use the previously described experience of Austria or refer to the similar experience of some Eastern and Southern European states (Bulgaria, Macedonia, Serbia). In the latter, the main holidays of the dominant confession are made public, and non-believers have the right to take a free day on the dates set for them at their own expense or on account of their annual leave. The authorized state body, on the basis of applications from registered religious associations, annually issues a normative act listing the declared holidays of non-Orthodox beliefs (if possible, along with dates). Usually the right to their religious holidays is given to Muslims, Catholics, Jews, evangelicals, adherents of the Baha'i faith, the Armenian Apostolic Church, the Seventh-day Adventist Church, representatives of religious associations as the White Brotherhood, the Union of Evangelical Churches.<sup>290</sup>

---

<sup>287</sup> Commentary on the Labor Code of the Russian Federation / Ed. K.N. Gusov. M., 2008. P. 284.

<sup>288</sup> Festivities of the annual cycle, the tradition of celebrating which has taken root since the 13th century. A patronal feast is a feast dedicated to a miraculous icon or a saint whose name the church is named or to whom one of the church altars is dedicated // Chernykh A.V. Russian folk calendar in the Kama region: holidays and rituals of the late 19th - mid-20th centuries. Part 3: Dictionary of chrononyms. Perm, 2009, P. 178.

<sup>289</sup> Rural patronal holidays. Traditions and modernity // Grad Petrov. St. Petersburg Metropolis. URL: <http://www.grad-petrov.ru/broadcast/selskie-prestolnye-prazdniki-trad/> (accessed on: 24.02.2020).

<sup>290</sup> Markova E.N. Religious non-working holidays in a secular state // Constitutional and municipal law. 2012. № 3. P. 21.

*The condition for the provision by the employer of the place to commit prayer*

The condition for the provision of a place for a prayer by an employee who comply with religious norms is stipulated by the parties along with the condition of the time and frequency of interruptions of the employee for prayer. For this, taking into account the actual circumstances, the capabilities of the premises occupied by the employer, and the interests of production (for example, reducing the time of the break due to the close location of the agreed place for prayer), the employer may authorize the performance of the prayer directly at the employee's workplace, in the premises intended for the rest of the employees, etc. The employer must ensure that the employee committing prayer in this place will not create inconvenience for third parties, mainly for other employees when performing their labor duties. At the same time, the unreasonable complaints of employees about such inconvenience cannot serve as a sufficient basis for refusing the employee to commit prayers.

As you can see, when agreeing on the condition for the employee to provide a place to make a prayer, we should not certainly talk about the creation of special prayer rooms, as this would disproportionately limit or completely deprive the employer of the opportunity to use the occupied room for visiting for their production purposes. At the same time, if the employer has such prayer rooms (specially allocated premises), and they are granted to employees to make prayers, then access to them should be equally endowed with both employees who observe religious norms and other employees.

All employees- adherents of different religions can make prayers in the same prayer room. This is not prohibited by the norms of the main religions common in Russia, and is everywhere observed in the practice of using prayer rooms in public institutions (places of imprisonment, hospitals, airports, universities, shopping centers). In order to avoid causing inconvenience to each other, employees will be able to agree on the time of using the prayer room with each of them or groups.

As for employees who do not comply with religious norms, at first glance, access to these premises should not be provided for them, since they do not have a religious need. However, in fact, neither other employees nor the employer are entitled to prohibit them with access to the prayer room. Other employees do not have economic administrative powers in relation to the prayer room (premises allocated for prayers) to determine who is entitled to be in it. In addition, the ideology of almost any religion or other worldview conviction involves their distribution, the increment of the number of followers, while closing access to the prayer room will significantly limit one of the routes of distribution. The employer is not entitled to prohibit or limit any employees (regardless of religion, the presence of a religious need to pray, etc.) in choosing a place where they want to take their breaks for relaxation and food, as in the choice of a relaxation method, if this is not connected with the production needs of the premises or does not create obstacles for the targeted use of the room as a prayer room.

*Salary*

Compliance with religious norms cannot be attributed to the number of socio-risk situations; as noted earlier, in the characterization of the religious or other worldview affiliation of the employee there are no socially significant features that would have to use the socio-protective function of labor law (in particular, the differentiation of legal regulation). For this reason, it is fair to admit that the employer does not have the obligation to pay for the work from which the employee who complies with the religious norms was exempted to satisfy the religious needs listed in paragraph 1-6 of the list in the table 3 (for example, in the case of establishing the mode of incompletely working time, seizure of individual labor operations from his labor duties, providing leave without saving wages for the duration of pilgrimage, etc.).

When the parties to the labor relations are agreed by working conditions listed in clause 7-10 of the list and not associated with a decrease in labor, there should not be a decrease in wages. It will be otherwise equivalent to the employer to use repression measures against the employee for refusing subordination to general rules.

*Requirements for the appearance of employees and the rules of corporate (business) etiquette*

The requirements adopted by the employer for the appearance of employees and the rules of corporate (business) ethics become a subject for discussion with an employee observing religious norms if he experiences religious needs from paragraphs 7-9 of the list given earlier in the table.

Due to their heterogeneity, it becomes necessary to separately consider the employer's capabilities to meet each of the employee's needs.

*1. Wearing clothes that comply with religious norms (including religious attributes, symbols).*

Various beliefs set requirements for the appearance of their adherents, adult men and women: wearing religious symbols; covering by women of all parts of the body, except for the faces, hands and feet; men wearing beards, religious headdresses, growing long hair; wearing tattoos, piercings, etc. At the same time, compliance with some religious norms about appearance is strictly mandatory, and some are desirable; nevertheless, the employee himself determines whether he has a religious need, even if it is only about desirable actions.

Depending on the existence of one or another legal regulation that the employer has, it is necessary to consider different situations.

## 1.1. The employer has no established rules, requirements for the appearance of employees.

1.1.1. The employer has the right to satisfy the religious need of the employee in a certain appearance, if only the work itself, the conditions of production do not imply restrictions. Such restrictions must be provided for by mandatory legal norms (adopted at the industry and (or) state level)

or derived from them, and must also be directly related to the work function of the employee. The peculiarity of this case is that even if the employer wants to allow the employee to look in accordance with religious norms, he does not have the right to do this for reasons of safety of the employee himself, other citizens, and observance of public order. We can talk about overalls or its individual elements as personal protective equipment for employees, the provision of which is the responsibility of the employer, and therefore the possibilities of contractual settlement of this condition are limited.

In this regard, we recall the case of Nurse Chaplin, whose complaint about the prohibition of the employer to wear a chain with a crucifix when working with patients was rejected by the ECHR. While the employer had been flexible in allowing the nurse to wear the crucifix, fastened to a pin, or under high-collared clothing, the Court considered that the safety of the patients was disproportionately more important than freedom (para. 99).<sup>291</sup>

In the United States, the Occupational Safety and Health Standard provides for an employer's obligation to ensure that employees who wear a beard comply with safety rules at work: those who need to wear tight-fitting face masks, respirators must trim their beards so that they do not crowd out sealing surface of the respirator and do not interfere with the operation of the exhalation valve.<sup>292</sup> In one of the official clarifications to the Standard, the US Department of Labor indicated that its rules on wearing respirators do not preclude employees from receiving reasonable accommodation to meet religious needs; in case of disagreement, there are alternatives to respiratory protection, such as loose-fitting hoods or helmets that are tailored to facial hair.<sup>293</sup> The US Department of Labor has thus pointed out to employers and supervisors of employees with beards the need for flexibility in meeting their religious needs, even in the presence of state requirements for the appearance and equipment of employees.

The rules established by government departments regarding the appearance of law enforcement officers and correctional institutions are subject to strict observance (in particular, the prohibition of wearing loose headscarves by female guards<sup>294</sup> or skirts by female police officers).<sup>295</sup>

1.1.2. Separately, it is necessary to consider cases where the requirements for the appearance of an employee are not established by either the employer or an external authority in relation to him, but

---

<sup>291</sup> Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (accessed on: 2.05.2020).

<sup>292</sup> US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1910.134 «Personal Protective Equipment» // United States Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910/1910.134> (accessed on: 17.09.2020).

<sup>293</sup> Standard Interpretation on December 2, 1998 «Employee declination of medical evaluation; religious exemptions for respirator use» // U.S. Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/1998-12-02> (accessed on: 17.09.2020).

<sup>294</sup> EEOC v. Geo Group, Inc., 616 F.3d 265, 273 (3rd Cir. 2009) // LexisNexis. URL: <https://www.lexisnexis.com/community/case-opinion/b/case/posts/eoc-v-geo-group-inc> (accessed on: 3.10.2021).

<sup>295</sup> Finnie v. Mississippi 2012 U.S. Dist. LEXIS 6679 (N.D. Miss. January 17, 2012) // Casetext. 17.01.2012. URL: <https://casetext.com/case/finnie-v-lee-cnty> (accessed on: 3.10.2021).

are formed by the employer based on the characteristics of the employee's labor function and his ideas about how to perform work on it (on an ongoing basis or situationally). An employer may wish to justify its refusal to meet an employee's religious need by referring to a number of circumstances: security considerations; usually imposed professional requirements to the employee; preferences of the employer's clients.

The French Court of Cassation has ruled illegal the dismissal of an employee for disobeying the employer's demand to make the beard "more neutral". The employer motivated his demand with considerations of ensuring better and safer performance of labor duties by an employee temporarily sent to a foreign mission of a company in one of the Muslim countries. The court did not find a connection between the requirement either with working conditions or with the professional competencies of the position in which the dismissed consultant worked.<sup>296</sup>

Moreover, even if a direct connection is found, it is the responsibility of the employer to discuss alternative options with the employee. In the Netherlands, the Commission for Compliance with Equal Treatment in Labor Disputes ordered an employer to allow a call center employee to wear a headset under her headscarf in a way that does not impair the quality of telephone communications when talking with customers.<sup>297</sup>

1.2. The requirements of the employer are motivated by the policy of neutrality (including religious) established by him or by the secular nature of the services he provides. Arguments about the legality of restricting the rights of an employee on these grounds are considered in § 1.4 (section "Local regulations of the employer") and § 3.2 (section "Employers-legal entities").

1.3. The most difficult for legal assessment are situations in which the employer has established certain requirements for the corporate style of the employee's appearance.

Firstly, we can talk about uniforms, the purpose of which is to indicate that the employee belongs to a particular organization, to provide an opportunity to distinguish him from the employer's clients (for example, in a store, bank, beauty salon and other places where the employer's clients come) . The employer can modify the elements of the uniform (lengthen the sleeves, the length of the skirt), introduce additional items (recall the decision of the owners of the Belgian supermarket chain, who decided to issue a scarf for the cashier in corporate style). In this case, the purpose of uniforms - to ensure recognition of the employee of the employer - will be achieved. But the question arises whether the

---

<sup>296</sup> France: Employees' Freedom Of Religion And Ban On Wearing A Beard // Mondaq. 7.08.2020. URL: <https://www.mondaq.com/france/health-safety/974048/employees39-freedom-of-religion-and-ban-on-wearing-a-beard> (accessed on: 3.09.2020).

<sup>297</sup> Alidadi K. Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? // European Law Review Issue 6, 2012. P. 710. URL: [http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013\\_Alidadi.pdf](http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013_Alidadi.pdf) (accessed on: 8.09.2020).

employer has the right not to want and not to make such compromise decisions, choosing a different way to achieve the goal.

The employer is, first of all, an economic entity that has exclusive authority to determine what will be and how the product (goods, services) produced by it will look like. Provided that the activities of the employer are legal, no incidental factors can replace the decision made by the employer autonomously. Therefore, if the technological process of production at the employer assumes, for example, a clean-shaven face of the employee (for example, stubble or a beard prevents a tight fit of personal protective equipment), then he has the right to refuse to satisfy the religious needs of the employee. At the same time, the employer is obliged to rely on objective, externally assessable criteria and arguments: for example, maintaining the existing professional image, product recognition, excessive potential costs for rebranding, ensuring safety during work.<sup>298</sup>

Secondly, we can talk about the wishes of the company's management that employees look a certain way, which can be provided for in local acts ("white top, black bottom"). Taking into account the nature of these wishes of the employer and the variability in the possible appearance of the employee, the addition of the appearance of an employee observing religious norms with individual religious elements will not constitute a violation of the interests of the employer.

## *2. Verbal expression of religious affiliation, religious views.*

This need does not become an independent, separate subject of discussion between the employee and the employer, mainly due to the absence of specific norms established by the employer on the prohibition of employees from expressing their religious affiliation. The employer may have a policy of religious neutrality, the legal analysis of which is presented in the section "Local regulations of the employer" § 2.2 of the thesis.

Therefore, disputes related to this religious need arise, as a rule, in connection with complaints from other employees or clients of the employer. At the same time, the courts tend to recognize the right of employees to religious greetings towards each other or towards the employer's clients, if the employer could not prove the actual negative consequences of these actions for him: no data were provided on a drop in sales, a decrease in the volume and quality of work, justified complaints from other employees or claims from customers.<sup>299</sup>

In one US court case, a client's claims were the basis for a ban on the use of religious greetings. The plaintiff used the expression "Blessed day!" in their oral and written communications. One of the

---

<sup>298</sup> Cloutier v. Costco Wholesale 390 F.3d 126 (1 st Cir. 2004) // FindLaw. <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (accessed on: 12.10.2021).

<sup>299</sup> Banks v. Service America Corp., 952 F. Supp. 703 (D. Kan. 1996) // Justia. US Law. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/952/703/1432254/> (accessed on: 13.05.2020); Rivera v. Choice Courier Systems, Inc. (S.D.N.Y. Jun. 24, 2004) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/rivera-v-choice-courier-systems> (accessed on: 9.07.2020).



company's key clients expressed dissatisfaction, demanding to stop using this expression, after which the employer instructed the employee not to use it in communication with clients. The court found that reasonable accommodation had been granted to the plaintiff in that she was allowed to use a religious phrase in her dealings with colleagues and supervisors who did not object; the employer's ban was justified by the threat of losing a key company client.<sup>300</sup>

The employer has the right to prohibit the employee from the outward expression of his religious views, if it causes serious inconvenience to other employees, destabilizes the situation in the team. K. Wilson, an information service specialist, took a Catholic oath, which she pledged to wear an anti-abortion badge as long "until they stop or she is unable to fight." The badge, 5 cm in diameter, was engraved with a color photo of an 18-week-old human fetus and the words "Stop Abortions". Wearing this badge at work did not formally violate the employer's requirements for the appearance of employees, but actually led to a destabilization of the work schedule (employees spent time discussing what was happening; many complained to the employer that the appearance of the badge made them uncomfortable; some refused to attend meetings with the participation of K. Wilson). The court concluded that the dismissal of K. Wilson by the employer did not constitute discrimination on the basis of religion, since the employer offered reasonable accommodation measures, in particular, covering the badge while K. Wilson was in the team.<sup>301</sup>

The employer has the right to prohibit or restrict the verbal manifestation of the employee's religion in order to exclude proselytism on his part, which infringes on the freedoms of third parties. In one of the cases, the court found that the employee lacked any legitimate interest to be protected: the dismissed plaintiff sent letters to colleagues calling to come to God and criticizing their personal lives; the employer's demands to stop these activities were rightly justified by the fear of multiple workplace harassment claims and employer failure to take action.<sup>302</sup>

*3. Refraining from observing certain norms of business etiquette adopted by the employer and (or) participation in corporate events (ceremonies) organized by the employer.*

Exemption by the employer from the fulfillment of certain norms of business etiquette and participation in events is required for the employee to satisfy the religious need to comply with religious prohibitions and restrictions in interpersonal communication and the culture of behavior of followers of religion (for example, the inadmissibility of shaking hands or being alone with persons of the opposite sex; undesirability of being in the premises where alcoholic beverages are consumed, etc.)

---

<sup>300</sup> Anderson v. U.S.F. Logistics, Inc. № 01-1486. December 14, 2001 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1004888.html> (accessed on: 13.05.2020).

<sup>301</sup> Wilson v. U.S. West Communications. № 94-2752. July 10, 1995 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-8th-circuit/1054976.html> (accessed on: 13.05.2020).

<sup>302</sup> Chalmers v. Tulon Company of Richmond, application № 95-2594, judgement 4.12.1996 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-4th-circuit/1379845.html> (accessed on: 13.05.2020).

If such a need arises for an employee, this means that he can be either in a culture alien to him or in a multicultural environment: both situations require increased efforts on his part to maintain social ties. On the contrary, the refusal of an employee from certain types of corporate communication further increases the distance between the employee and the employer, the employee and the team. The passive expectation by such an employee of his acceptance by the team exacerbates disunity, creates an unfavorable working environment and grounds for corresponding claims against the employer: for example, the court did not recognize the existence of a hostile working environment against an employee who complained that his refusal to shake hands with female colleagues gender led to his ostracism and ignorance by the collective.<sup>303</sup>

The employer is obliged to release the employee from participation in activities that are not directly related to the performance of the employee's labor duties, if they contradict his beliefs or religion. In the US, an employer fired a employee who, on religious Christian grounds, refused to take part in "negative energy cleansing" sessions that were accompanied by a discussion of the teachings of Buddhism and Hinduism. The employer systematically paid and sent all employees to such sessions, arguing this as a positive impact on the work of the staff and not seeing in them the overtones of religious propaganda. However, the two courts agreed on the existence of discrimination against the employee on the basis of religion and the illegality of his dismissal.<sup>304</sup>

It should be noted that for all employees (including those who observe religious norms), protection against coercion by management to perform certain religious actions as corporate ones is relevant. In one of the cases, the court recognized the lawful dismissal of the head of a department in a private company, who abused his official powers and discriminated against subordinates. He required employees to systematically say prayers at the beginning of work meetings; regularly quoted portions of the scriptures on idleness and the work ethic during the general meeting of the collective.<sup>305</sup>

From coercion by the employer to participate in religious activities, it is necessary to distinguish ceremonial religious activities and verbal formulas used in the activities of public authorities, which have lost their religious character due to the antiquity of tradition. The so-called "ceremonial deism" is a manifestation of the civil religion in the state, a national feature.

Some states maintain the status quo of such traditions, not wanting to change or abolish them based on complaints from citizens of other faiths. In the United States, meetings of the legislative assemblies of the districts begin with Christian prayers, while those who wish can read their own prayers

---

<sup>303</sup> *Sheikh v. Independent School District 535* 2001 (D. Minn. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/sheikh-v-independent-school-district-535> (accessed on: 3.11.2020).

<sup>304</sup> *Ollis v. HeartStone Homes, Inc.* 495 F.3d 570 (8 Cir. 2007) // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/1394718/ollis-v-hearthstone-homes-inc/> (accessed on: 2.10.2020).

<sup>305</sup> *Brown v. Polk County* 61 F.3d 650 (8 Cir. 1995) // Casetext. 31.07.1995. URL: <https://casetext.com/case/brown-v-polk-county-iowa-2> (accessed on: 2.10.2020).

to themselves at this time or leave the meeting for the time of prayer.<sup>306</sup> In the UK, each meeting of both Houses of Parliament also begins with a traditional Anglican prayer.<sup>307</sup> Similar traditional prayers precede the work of legislatures in New Zealand, Australia, Canada, Latvia, Denmark, Iceland for decades; in the latter, parliamentarians refused to include a Hindu prayer in the opening ceremony of the session of the Althing, justifying the holding of Lutheran services as a long historical tradition and emphasizing the state status of the Lutheran church in Iceland.<sup>308</sup> In Quebec, the court upheld the mayor of the city of Saguenay, who began with a prayer every meeting of the city council (executive state authority). The Court, without denying the principle of a secular state, noted that religious neutrality at the same time does not mean that society should be freed from any religious realities, especially those that are part of the cultural, national history of the country.<sup>309</sup>

Other states, on the contrary, somehow took into account the complaints of citizens that the existing order infringes on their interests as representatives of other beliefs and confessions. In the Parliament of South African Republic Christian prayer was replaced by a moment of silence for prayer and meditation;<sup>310</sup> in the re-established Scottish Parliament, traditional British prayers were replaced by a time for reflection.<sup>311</sup>

The adoption by the state of a decision on such disputable situations entirely depends on public sentiments and political orientations of the authorities and cannot be based on a universal, for all, the only correct algorithm. However, whatever such solution may be, it should provide religiously observant employees with alternatives to not participating in these traditional practices.

#### *Conditions relating to the dietary prescriptions of the employee's religion*

Various beliefs set specific requirements for the food accepted by its followers: the prohibition of the consumption of certain types of products (for example, the prohibition of pork in Judaism and Islam); a ban on mixing certain types of foods when cooking (for example, in Judaism, the simultaneous consumption of meat and dairy products is prohibited); requirements for the order of food preparation (for example, rules for slaughtering livestock, the prohibition of eating meat with blood).

---

<sup>306</sup> Chaplain's Prayer // United States Senate. URL: [https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains\\_Prayer.htm](https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains_Prayer.htm) (accessed on: 12.10.2020).

<sup>307</sup> How Parliament works. Prayers // UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/how/business/prayers/> (accessed on: 15.10.2020).

<sup>308</sup> Iceland parliament not to open with Hindu prayers // IceNews. 4.09.2008. URL: <https://www.icenews.is/2008/09/04/iceland-parliament-not-to-open-with-hindu-prayers/> (accessed on: 15.10.2020).

<sup>309</sup> Quebec Court decision: Mayor is allowed to pray // LifeSite. 13.06.2013. URL: <https://www.lifesitenews.com/news/quebec-court-decision-mayor-is-allowed-to-pray> (accessed on: 12.10.2021).

<sup>310</sup> NCOP of the 6th Parliament has been established // Parliament of the Republic of South Africa. 23.05.2019. URL: <https://www.parliament.gov.za/news/ncop-6th-parliament-has-been-established> (accessed on: 12.10.2021).

<sup>311</sup> Scottish Parliament Fact sheet // The Scottish Parliament. 29.03.2016. URL: [http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors\\_to\\_Time\\_for\\_Reflection\\_Session\\_4\(1\).pdf](http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors_to_Time_for_Reflection_Session_4(1).pdf) (accessed on: 15.10.2021).

Taking into account the religious needs of the employee, arising from the dietary prescriptions of the religion, may be required:

when agreeing on the conditions for service meals provided by the employer (or compensation for it);

when agreeing on the conditions on working hours and wages for the period of religious fasting;

when compiling the menu of corporate events and gifts for employees.

Let's look at each of these conditions.

*1. Condition on the service food provided by the employer (or compensation for it).*

The result of the agreement between the parties to the labor relations of this condition is made dependent on the initial scope of the employer's obligations in the matter of providing employees with food and (or) the possibility of eating at the place of work.

1.1. An employer may, on its own initiative, organize public catering for employees at its location, for the convenience of employees and at their expense. At the same time, the employer may conclude contracts with third-party organizations for the provision of catering services or engage in this activity on its own.

A religious employee may ask an employer (or food service organization) to include certain foods on the menu. The employer, being interested in the satisfaction of employees with food, will wish to satisfy such a request. However, this is limited by the following circumstances:

a) additional monetary costs for the employer, for example, adding new items to the menu leads to an increase in the cost of catering services for the employer or the foodstuffs listed by the employee are rare and expensive;

b) organizational impossibility of changing the menu, for example, a small number of employees; limited working conditions of the employer allocated for catering (small premises, number of kitchen utensils, etc.)

The condition to supplement the menu may turn out to be easily feasible for one employer and unrealizable for another, so the refusal of the employer to satisfy the request must have an objective justification.<sup>312</sup>

If the employer refuses to satisfy the request, it is fair to offer the employee possible alternatives (for example, increasing the volume of vegetarian, fish dishes already on the menu; providing the

---

<sup>312</sup> Religion or belief discrimination: key points for the workplace. Guidance. P. 19 // The Advisory, Conciliation and Arbitration Service. August 2018. URL: <https://archive.acas.org.uk/media/5876/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace/pdf/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf> (accessed on: 3.07.2020); Religion or belief: food and dietary requirements // Equality and Human Rights Commission. 27.03.2017. URL: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-food-and-dietary-requirements> (accessed on: 3.07.2020).

employee with the opportunity to bring his own food and consume it in a public catering place organized by the employer using the kitchen equipment available in it).

The refusal of the employer cannot be considered justified (even if the above restrictions exist) if the employee, due to the remoteness of the place of work, has no other opportunities for food, except in a place organized by the employer (for example, with a rotational organization of labor or at objects or types of work, which do not allow the employee to go to another place for eating). For example, the US Supreme Court ordered an employer (a passenger transportation company) to make reasonable accommodations to meet the religious, dietary needs of its employees. The decision was justified mainly by the fact that the employer provides passengers with religiously compliant meals (kosher and halal food) on the way, and therefore has the opportunity to provide the same meals for employees.<sup>313</sup>

The issue of the obligation of the employer to supplement the menu at the request of the employee is debatable if it already contains dishes that comply with the prescriptions of any religion, but not the one professed by this employee. For example, is the employer obliged to introduce halal dishes into the menu if it already has dishes cooked according to the rules of kashrut. To answer this question, the employer needs to clarify how the dietary requirements of these religions relate to each other (in the example above, food prepared according to the rules of kashrut is allowed for consumption by Muslims, and the reverse recognition depends on the particular branch of Judaism). If the employee does not agree with such an alternative, the employer has the right to refuse to satisfy his request, based on the restrictions listed earlier in paragraphs a) and b).

1.2. The employer has assumed the obligation to provide employees with food at their own expense, thus, the employer's expenses for providing food to employees form part of the wage fund. If the employee's request to supplement the menu is refused due to the employer's restrictions listed earlier in paragraphs a) and b), the employee observing religious norms must be paid compensation in the amount of funds spent by the employer on providing food to one employee.

## *2. Conditions on working hours and wages for the period of religious fasting.*

Some religions require their followers to observe fasting, which involves certain restrictions on food intake or refusal to eat during the day time. The duration of fasting can be from several days to several weeks with an annual frequency. As for the first type of fasting, the employer, upon request of fasting employees, can take into account food restrictions on the conditions described above in paragraph 1. Any fasting is associated with an increased burden on the human body and may cause the employee to need more rest time and change the working hours. First of all, we note that employees engaged in certain types of work (hard or harmful working conditions, high-risk work, etc.) are required to notify

---

<sup>313</sup> Employer's Food Policies May Have Violated Employees' Religious Beliefs // URL: <https://libertylaw.com/blog/employers-food-policies-may-violated-employees-religious-beliefs/> (accessed on: 5.07.2020).

the employer (direct supervisor) that they are fasting, discussing the likelihood of a negative impact on quality of job performance. If the employer determines the risk of accidents, industrial accidents, then the parties must agree on the condition for granting the employee an annual paid leave or leave without pay. It seems that the employee's refusal to leave in such situations cannot be accepted by the employer due to a disproportionate threat to public danger, the life and health of other people, therefore the employee should be suspended from work without pay.

A request for granting one of the types of leave for the period of fasting may be addressed to the employer by an employee employed in any other type of work. If it is impossible to provide the employee with a vacation (or if the employee himself does not want to), the parties may agree on changes in the working hours and rest time (for example, a shorter working day; earlier start and end times of the working day, shifts; an increase in the duration of the break for rest and meals). Reducing the workload of an employee implies a commensurate reduction in his wages.

In addition, the employer can inform the team of employees about the beginning of the fasting period, that some employees are observing it, asking them to treat them with understanding and support from colleagues.<sup>314</sup>

### *3. Drawing up a menu of corporate events and gifts for employees*

The peculiarity of this action on the part of the employer is that corporate events and gifts for employees are not included in the obligations of the employer, but are carried out by him voluntarily at his own discretion. Nevertheless, the employer's interest in encouraging all employees of the team dictates the need to clarify the preferences, restrictions of employees (food, alcohol) when compiling the menu of corporate events and selecting gifts for the team.

Holding corporate events and gifts for the team may be provided as obligations of the employer in the collective agreement or local regulatory act. In this case, taking into account the restrictions of employees who observe religious norms becomes the responsibility of the employer. The fulfillment of this obligation is designed to ensure equal access of all employees to the receiving of certain benefits provided by the employer.

Speaking about the peculiarities of the working conditions of employees who observe religious norms, it is necessary to separately mention the peculiarities of exercising their right to privacy in the sphere of work. First, by initiating a negotiation process with the employer about changing certain conditions for the use of labor, an employee observing religious norms dedicates him to the details of his private life (discloses his religious affiliation, the degree of adherence to it, the features of religious

---

<sup>314</sup> Religion or belief discrimination: key points for the workplace. Guidance. P. 20 // The Advisory, Conciliation and Arbitration Service. August 2018. URL: <https://archive.acas.org.uk/media/5876/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace/pdf/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf> (accessed on: 3.07.2020).

practice). Secondly, other employees in most cases will be aware of the special, individual working conditions and the reasons for their establishment for this employee (if agreed with the employer).

At first glance, the dissemination by the employee of information about his religion (as one of the aspects of private life) excludes the possibility of violating his right to privacy. This statement is true only to the extent that it does not cover the use and further dissemination of information to the detriment of the employee. Legal regulation of labor relations is based on the need to protect the identity of the employee; in labor relations, the identity of the employee cannot be hidden behind the name of the position he occupies or the work function he performs, and it is the identity of the employee that is harmed when discussing his private life at work. In this regard, any value judgments, public statements on the part of the employer, his clients, members of the team regarding the religion of an employee observing religious norms should be assessed as violating Art. 23, 24 of the Constitution of the Russian Federation.

Let us give an example from judicial practice. A university professor in the United States, an Orthodox Jew, repeatedly applied to her employer for release from work on Saturdays and Jewish holidays. While periodically satisfying these requests at the same time openly criticized her for difficulties caused by her absence from work on Saturdays and possibility of contacting on urgent matters on that day; allowed unflattering remarks about the religion of the employee, about her professional qualities. The court concluded that all of the employer's actions listed above amounted to a public invasion of the employee's private life and created an unhealthy work environment.<sup>315</sup> Such prohibitions cannot be fixed in individual contracts, but at the local level, the employer has the right to introduce appropriate prohibitive corporate ethics standards that will protect the right to privacy, including employees who observe religious norms.

### **§ 3.4. Features of the emergence, change and termination of an employment relationship with an employee observing religious norms**

The dynamics of labor relations with an employee observing religious norms is subject to general rules, revealing a number of features.

These features are due, on the one hand, to the need for the employee to satisfy his religious needs, on the other hand, the employer's restrictions on establishing individual working conditions to meet the needs of the employee (the list and content of these restrictions are given in this paragraph below).

---

<sup>315</sup> Abramson v. William Patterson College 260 F.3d 265 (3rd Cir. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/abramson-v-william-paterson-college-of-nj> (accessed on: 13.07.2020).

*The emergence of an employment relationship*

Employees who observe religious norms and indicate this circumstance to the employer, have a high degree of risk of being subjected to direct discrimination on the basis of religion at any stage of the dynamics of labor relations.

1. During the job search phase, a religiously motivated job seeker may reasonably fear that disclosing information about his or her religious needs to an employer could result in denial of employment. Denial of employment may also follow if the job seeker asks for the establishment of different working conditions for him, without motivating his request with a religious need. For example, an applicant (observant Jew) being hired for a shift job, considered that it would be burdensome for the employer not to assign his shifts to Saturdays when drawing up shift schedules, chose not to voice his request, concluded an employment contract and started working.

If the applicant, at the stage of the job search and the activities accompanying it (submitting his resume, portfolio, interview, testing to a potential employer), decided to hide his religious needs, then the further dynamics of legal relations does not differ from that with the participation of an employee who does not observe religious norms. There are no differences until the moment when the employee decides to disclose to the employer information about his religious needs, about the need to establish the features of the conditions for the use of his labor. Consider two options for the dynamics of legal relations, depending on the capabilities of the employer.

1.1. In the first option, the employer has the ability to change the working conditions of the employee. Disclosing information about the presence of religious needs (about the need to change working conditions) in this case will only put the parties in front of the need to agree on new terms of the employment contract. Any negative consequences from the concealment of this information by the employee, as a rule, do not occur for the employer. It can even be argued that the information initially did not represent practical significance for the employer, and therefore, even if it were disclosed at the stage of concluding an employment contract, employment would still take place.

1.2. Let us consider the second situation, when the employer does not have the opportunity to change the working conditions, satisfying the request of the employee (motivated or not motivated by the presence of a religious need). It is typical for this situation that the employer, even at the stage of concluding an employment contract, could indicate working conditions and requirements for the employee, which exclude or limit the possibility of changing them to meet the religious needs of the employee.

The employer spent time and other resources on the selection of an employee, could manage to include the employee in any projects, teams, groups, take into account his workload when determining



his obligations to contractors, etc., i.e. spending and taking risks that would not exist if the employer knew in advance about the religious needs of the job seeker and the associated restrictions. Questions arise about whether it is fair to talk about dishonesty on the part of the employee and whether the employer has the right to terminate the employment contract with him, to demand compensation for misleading him.

In answering these questions, we note, first of all, that the employee's religion (and, therefore, his observance of religious norms) is, as a rule, not a business quality of the employee, and therefore, if the employee discloses information, refusal to hire on this basis will be discriminatory. As for the business qualities required for this job, their presence or absence in the applicant should be assessed by the employer based on the information and documents listed in Art. 65 of the Labor Code of the Russian Federation; as soon as the applicant acquired the status of an employee, it means that the business qualities were positively assessed by the employer, and there is no dishonest misleading of the employer. In addition, the concealment by an employee of information about religion and observance of religious norms is not among the grounds for termination of an employment contract due to violation of the rules for concluding an employment contract established by the Labor Code or other federal law (Article 84 of the Labor Code of the Russian Federation). Therefore, in the described situation, the concealment by the employee of information about the observance of religious norms cannot in itself be the basis for termination grounds the employment contract. The dynamics of labor relations in such a situation will depend on the results of negotiations between the parties.

2. If the applicant, at the stage of searching for a job and concluding an employment contract, voiced his request for the establishment of special working conditions and disclosed information about his religious needs, then the parties proceed to negotiations on the inclusion of significant random terms of the contract aimed at satisfying the religious needs of the employee. Negotiations involve the exchange of significant information by the parties that affects the outcome of these negotiations. The labor legislation establishes the rules for conducting only collective negotiations and negotiations in connection with the resolution of a collective labor dispute.

As for individual negotiations between employees and the employer, their conduct and results are mainly subject to the basic principles of legal regulation of labor relations (in particular, freedom of labor; the right of each employee to fair working conditions; equality of rights and opportunities for employees), the rules on the conclusion, change and termination of the employment contract. However, the listed norms do not contain obligations on the good faith of the parties during negotiations, in particular, on the provision of complete and reliable information. An imperative requirement to do so, to be applied by analogy, is contained in Art. 434.1. The Civil Code of the Russian Federation "Negotiations on the conclusion of a contract", which obliges the parties in the negotiations to act in good faith and refers to the manifestations of bad faith the provision of incomplete or inaccurate

information to the party, including silence about the circumstances that, due to the nature of the contract, must be brought to the attention of the other party.

In the negotiation process with an employee observing religious norms, his (the employee's) right to receive significant information is additionally provided by Art. 21 of the Labor Code of the Russian Federation: the employee has the right to complete reliable information about working conditions and labor protection requirements at the workplace. In addition, only an employee in the negotiation process regarding the conclusion of an employment contract and, moreover, in the current legal relationship, can evaluate certain working conditions at the employer and determine whether he needs to change them to meet his religious needs.

As for the employer, for him, information about the employee's religion, his observance of religious norms is significant only to the extent that it affects his interests (in the broad sense).<sup>316</sup> Let us consider what information the employer, in the process of negotiating about the possibilities of meeting the religious needs of the employee, may consider significant, and evaluate from the point of view of the right the possibilities of obtaining and using this information.

Note that the need for such negotiations may arise at any stage of the dynamics of labor relations, depending on when the employee had a religious need, or on when he decided to disclose information about it to the employer.

A. Information about the ideological (religious) nature of the employee's beliefs. The employer needs a guideline in what needs of the employee to recognize as a consequence of the implementation of the provisions of Art. 28 of the Constitution of the Russian Federation on freedom of conscience, freedom of religion, and therefore subject to satisfaction on this basis, and which ones are not. The answer to this question depends on what is meant by religion and other beliefs; reasoning on this subject is given in the section "The relationship between the concepts of freedom of conscience and freedom of religion" in § 2.1 of the thesis.

B. Information about the employee's true commitment to beliefs (about the sincerity of beliefs). The employer should be able to exclude precedents of employees' feigned appeal to a legal means of changing the conditions of employment, when in reality the employee has no religious need, as well as the confidence that the employer will implement the change in working conditions desired by the employee for real reasons (for example, the employee wants to come to work later, because he wants to sleep longer in the morning, but he motivates the need to shift the beginning of his working day with a religious need to perform some kind of religious practice).

---

<sup>316</sup> Here we mean a "secular" employer, which is not one of the religious and quasi-religious organizations or individuals who hire an employee for personal service (according to the division of employers proposed in § 3.2 of the thesis).

This means that the employer must have a means of verifying the sincerity of the employee's conviction. Russian law knows such a remedy. According to Part 3 of Art. 59 of the Constitution of the Russian Federation, a citizen of the Russian Federation, in the event that military service is contrary to his beliefs or religion, as well as in other cases established by federal law, has the right to replace it with alternative civilian service. In an application for the replacement of military service by conscription with an alternative civilian service, a citizen indicates the reasons and circumstances that prompted him to apply for this.<sup>317</sup> From these norms follows the obligation to substantiate the existence of beliefs and religion that impede military service.<sup>318</sup> At the same time, states are allowed to establish procedures for assessing the credibility of an individual's beliefs and to stop any attempts to abuse the possibility of release by persons who are able to perform military service. The State should ensure the effectiveness and accessibility of such procedures, mainly through the independence of those considering applications for replacement military service.<sup>319</sup>

In bilateral legal relations between an employee and a private employer, it is impossible to maintain the impartiality, objectivity of the employer as a person considering the application and arguments of the employee about his beliefs. However, other approaches are known to foreign practice of legal regulation: in Israel, any employer (public or private) has the right to request from an employee who has declared the need to give a day off on Friday, Saturday or Sunday for religious reasons, written confirmation of the grounds for his application. This may include, among other things, information confirming his religious beliefs and his observance of the commandments of his religion; Jews must provide evidence of their observance of dietary restrictions, of refraining from using transport on Saturdays.<sup>320</sup> The effectiveness of this norm in Israel can be explained by the special religious mentality of citizens, a peculiar combination of religious and secular norms in the legislation, however, in the Russian practice of labor relations, such a written confirmation is unlikely to serve as a guarantee of the sincerity of the employee's convictions in the eyes of the employer.

The obligation of an employee to prove the existence of a religious belief has become a subject of discussion in the practice of the ECHR.<sup>321</sup> The Constitutional Court of Macedonia considered the case

---

<sup>317</sup> Federal Law of July 25, 2002 № 113-FZ “On Alternative Civil Service” // SZ. 2002. № 30. Art. 3030.

<sup>318</sup> Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of October 17, 2006 № 447-O “According to the complaints of citizens Zhidkov Mikhail Aleksandrovich and Pilnikov Oleg Sergeevich about the violation of their constitutional rights by Article 11 of the Federal Law “On Alternative Civil Service” // Laws, Codes and Regulatory legal acts of the Russian Federation. URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17102006-n-447-op/> (accessed on: 04.11.2020).

<sup>319</sup> Dyagilev v. Russia, application № 49972/16 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-201649%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-201649%22]}) (accessed on: 12.04.2021).

<sup>320</sup> Hours of Work and Rest Law of Israel, 5711-1951. Article 9C(b) // International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=36146&p\\_country=ISR&p\\_count=167](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36146&p_country=ISR&p_count=167) (accessed on: 13.08.2020).

<sup>321</sup> Kostas v. the former Yugoslav Republic of Macedonia, application № 55170/00, judgement 13.07.2006 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-73342%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-73342%22]}) (accessed on: 12.04.2021).

on the complaint of an employee, previously known as an adherent of Orthodoxy, but who did not go to work twice on Muslim holidays, citing a change of religion. The employer requested, but did not receive from the employee evidence of a change of belief, which was the reason for going to court. The ECHR confirmed that the employer reasonably did not recognize the reasons for the absence of the employee as valid and refused to provide days off later, since the employee did not confirm his adherence to Islam. The special nature of obligations in labor relations gives the employer the right to demand information about the reasons for the absence of the employee, which should not be identified with interference with the exercise of freedom of conscience. We agree with the position that the employee should be subject to the presumption of sincerity of religion: he is considered sincere in his religious beliefs until it is proved that he fraudulently tried to obtain the benefits provided for this category of believers.<sup>322</sup>

*C. Information about the quantitative and qualitative characteristics of the religious needs of the employee.* Since the employer may need to evaluate and reallocate resources (mainly personnel), it is the right of the employer to require the employee to provide this information in full in negotiations. This may be information such as the duration of prayers, the duration or frequency of absence from the workplace on holy days or holidays, etc.<sup>323</sup>

The employer may have doubts that the characteristics presented by the employee actually represent his observance of religious norms, and not fiction. For example, the objections of the employer are based on the fact that the characteristics presented by the employee do not correspond to the generally accepted form of fulfilling one or another religious instruction (Muslim women do not have to cover their faces, and the employee insists on this particular religious need; prayer can be performed over a long period of time, and the employee insists on its commission at the beginning of the time of its occurrence; the employee takes oaths, vows that are not prescribed by religion).

Earlier, we noted such a feature of religious norms as the wide margin of discretion of the employee in their interpretation and observance; from this point of view, any doubts of the employer should be interpreted in favor of the employee. This circumstance is taken into account in the legal positions of the ECHR that freedom of religion is not limited to generally recognized or most widespread religious ones; in each disputed case, the existence of a close and immediate connection between the

---

<sup>322</sup> Markova E.N. Religious non-working holidays in a secular state // Constitutional and municipal law. 2012. № 3. P. 23.

<sup>323</sup> The US Supreme Court has formulated the legal position that an employee has a positive obligation to provide detailed information about his religious practice in the event that he applied to the employer with a request for reasonable accommodation of working conditions. See for example, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 798 F. Supp. 2d 1272 // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/2143965/eec-v-abercrombie-fitch-stores-inc/> (accessed on: 19.06.2020).

action and beliefs must be established on the basis of the facts must be established on the basis of the facts in each case.<sup>324</sup>

This means that, in response to the employer's request, the employee is not required to prove that the stated quantitative and qualitative characteristics of religious needs are common, generally recognized in religious practice.

For similar reasons, an employer may not request information about the availability of alternative means of meeting religious needs. The employer requires justification for the form of observance of religious norms requested by the employee, considering it optional or believing that it is possible to implement it without changing the working conditions on which the employee insists. For example, a religious fast is associated with eating habits, which usually do not require the employee to be released from work, however, the employee may ask for partial or full exemption during the fast, as he feels the need to devote more time to his spiritual life during this period. A feature of individual freedom of conscience, freedom of religion is that neither the state nor any other persons have the right to interfere in the issues of dogmatic doctrine, worship, as long as they do not contradict the law, the rights and legitimate interests of other persons.<sup>325</sup> In the practice of the ECHR, the legal position has been established that the religious practice of bona fide, i.e. assumed by a person in addition to mandatory norms (for example, including religious vows, religious oaths), Part 1 of Art. 9 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, therefore, in all cases, preference should be given to a person's subjective understanding of religious norms.<sup>326</sup>

Legal significance for the results of the negotiations between the employer and the employee will be objective restrictions to meet the religious needs of the employee. In various parts of the thesis, such restrictions have already been mentioned; Here we summarize them and consider them in more detail.

First of all, we note that from a formal legal point of view, the result of negotiations on changing the working conditions of an employee observing religious norms depends only on its participants - the employee (applicant) and the employer (however, like any bilateral negotiations).

---

<sup>324</sup> Chaare Shalom Ve Tsedek v France, application № 27417/95, judgement 27.06.2000 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-58738&filename=001-58738.pdf> (accessed on: 8.12.2020); п. 78, 105 решения по делу Leyla Sahin V Turkey, application № 44774/98, judgment 10.11.2005 // European Court of Human Rights. URL: [https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA\\_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#) (accessed on: 8.12.2021).

<sup>325</sup> Pollyeva D.R. Legal behavior of the individual and religious norms: author. dis. ... cand. legal sciences. M., 1986. P. 9.

<sup>326</sup> Hasan and Chaush v. Bulgaria, application. № 30985/96, judgement 26.10.2006 // Minority Rights National Group. URL: <https://minorityrights.org/wp-content/uploads/old-site-downloads/download-382-Hasan-and-Chaush-v-Bulgaria.pdf> (accessed on: 19.05.2020).

The employee in the negotiation process, for his part, is able and has the right to be guided solely by his own interests. The employer, on the one hand, being a powerful subject that creates the internal legal order, on the other hand, being endowed by the state with certain public obligations, in the negotiation process must take into account the interests of various levels and origins: 1) the employer's own, organizational and economic interests; 2) interests of other employees; 3) the interests of an unlimited circle of persons (consumers of goods and services produced by them; persons who may experience a negative impact from the economic activities of the employer); 4) the public interests of compliance with the law in the implementation of the activities of the employer. Non-observance by the employer of any of the interests listed in paragraphs 2-4 may lead to certain offenses, the responsibility for which will be assigned to the employer. This means that, while protecting the interests of paragraphs 2-4, the employer simultaneously ensures the protection of his own interests. In this regard, the need to take into account all the listed interests in the negotiations determines the nature of the restrictions on changing the working conditions of the employee as restrictions that the employer has. For example, if an employer refuses to change the working conditions of an employee, motivating the refusal by the imperative norms of the law, then, while ensuring the interest of observing the rule of law, he also ensures his own interest (not to be held liable for the offense). However, for the purposes of this study, restrictions on changing the working conditions of an employee observing religious norms are divided into the following groups:

- I. Ensuring public order, security, legality.
- II. Ensuring the rights and legitimate interests of third parties.
- III. Ensuring the rights and legitimate interests of the employer.

- I. Ensuring public order, security, legality.

The establishment of individual working conditions for an employee observing religious norms should not create a threat of violating public order, security, or legality.

In Norway, there was a legal dispute involving this restriction. According to the rules of the company that provides security at several airports in the country, the uniform of employees in the performance of duties should not be supplemented with hats and scarves. The court recognized that such a ban constitutes intersectional discrimination (simultaneously on several grounds) of an employee who wore a headscarf on the grounds of gender and religion, but noted that this rule is: a) reasonable, since it pursues the legitimate goal of ensuring order, stability at an object of increased danger, b) proportionate, since it minimizes the risk of conflicts and pressure on employees from passengers

undergoing personal inspection. In addition, the court considered that in areas such as security, the public interest should prevail over the personal rights of individuals.<sup>327</sup>

## II. Ensuring the rights and legitimate interests of third parties.

In various sections of the thesis, we have repeatedly mentioned that the establishment of individual working conditions for an employee observing religious norms may violate the rights, freedoms, and legitimate interests of third parties. Recall the litigation on the complaint of Nurse Chaplin in the case of *Eweida v. Great Britain*: the ECHR considered that the employer's requirement for the nurse to remove her pectoral cross for the duration of her medical manipulations, being an interference with the applicant's right to manifest her religious beliefs, is at the same time lawful, since it pursues the goal protecting the health of patients.<sup>328</sup>

The employer's appeal to this restriction must have sufficient objective grounds. According to some European courts, this criterion is not absolute and is applicable only to the extent that a compromise between the employee's interest and the protected interests of the employer's clients is not possible. If a compromise is possible, then the employer is obliged to discuss it with the employee and implement it. In Belgium, in two similar labor disputes, employers (a public nursing home and a social organization for nursing home care) insisted that the wearing of headscarves by a nurse and nurse, respectively, was contrary to hygiene rules and could cause patient dissatisfaction. The Belgian Center for the Defense of Equal Opportunities and Combating Discrimination has ruled that employers should review their internal regulations, supplementing the requirements for the appearance of staff with the possibility, if employees wish to wear headscarves in a form and / or in a way that will meet the requirements of hygiene and patient safety.<sup>329</sup>

Complaints of clients motivated by their displeasure, prejudice, clichés, as well as the employer's assumptions about possible complaints and discomfort of clients, cannot in themselves be sufficient grounds for refusing an employee to observe religious norms.

## III. Ensuring the stability of the employer's activities.

Refusals by employers to change the individual working conditions of an employee observing religious norms, with reference to the violation of the stability of his activity, cause the greatest difficulties in law enforcement practice. The arguments given by the employer to justify their refusal often cannot be verified for accuracy by either the employee or the law enforcement officer. In addition,

---

<sup>327</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (accessed on: 13.03.2021).

<sup>328</sup> *Eweida and Others v. the United Kingdom*, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (accessed on: 2.05.2020).

<sup>329</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (accessed on: 13.03.2020).

the same arguments given by different employers may affect the outcome of the dispute in different ways, depending on the specifics of their activities. In American case law, the validity of an employer's refusal to reasonably accommodate working conditions is always a matter of assessing the actual circumstances in each individual situation.<sup>330</sup>

Nevertheless, here, too, some generalized parameters can be identified that an employer can focus on when determining the availability of opportunities for an employee to meet his religious needs.

Individualization of the legal regulation of labor relations with an employee observing religious norms should not create risks of the following negative consequences: loss of professional reputation, the image of the employer and a decrease in the profitability of its activities; the employer's monetary costs and the need to create additional staff units; deterioration of discipline and conflicts in the labor collective; contradiction of observance of religious norms by the employee to professional requirements and a decrease in the quality of services provided by the employer.

Loss of professional reputation, the image of the employer and a decrease in the profitability of its activities. When considering the claim of a former employee about the illegality of dismissal and the ban on wearing facial piercings (as a religious attribute), a court in the United States found that the employer had the right to impose such a ban, since the specifics of his activity implied a neat appearance, while the piercing on the face of the employee did not meet this requirement. In addition, the employer offered the possibility of masking (hiding) the piercing, which the employee refused in principle. The court considered that relaxation of the employer's requirements for the appearance of employees could create undue hardship for a company that had a legitimate interest in maintaining a professional image; the loss of control over the professional image had objective reasons to lead to economic costs and a drop in profits.<sup>331</sup>

The employer's monetary costs and the need to create additional staff positions. As a rule, the purpose of the employer's activity is to achieve a certain economic effect in the form of an increase in profits. For this reason, the employer has the right to refuse to establish individual working conditions if this creates additional monetary costs for him, for example, in the form of creating additional staff units; revision of the internal regulations and redistribution of labor duties with an increase in the level of payment to substitute employees; increasing the cost of service meals for employees; re-equipment of workplaces or allocation, repair of premises for prayers, etc.<sup>332</sup>

---

<sup>330</sup> *Opuku-Boateng v. California*, 95 F.3d 1461 // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/opuku-boateng-v-state-of-cal> (accessed on: 13.07.2021).

<sup>331</sup> *Cloutier v. Costco Wholesale* 390 F.3d 126 (1 st Cir. 2004) // FindLaw. <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (accessed on: 12.10.2021).

<sup>332</sup> *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/> (accessed on: 16.06.2020).



Deterioration of discipline and conflicts in the labor collective. The court upheld an employer who fired an employee for posting religious quotes in support of homophobia in his office. These actions, according to the employer, brought suffering to homosexual employees, which was incompatible with a healthy work environment, discipline and productivity.<sup>333</sup> This situation can be qualified as causing inconvenience and instability in the work environment on the basis of such signs as demonstrative actions and the initial focus on causing unpleasant experiences to individual employees; duration and systematic impact; use of workspaces owned by the employer as a platform for the promotion of personal views. In the absence of a defensive response from the targeted employees, they amount to bullying in the workplace.

We observe a completely different situation in the case of an open dialogue, a dispute between employees who share different views. An employer fired an employee (a follower of an evangelical church) for her dialogue with a colleague (a homosexual in a civil union with a woman) about the sinfulness of her lifestyle. The court recognized the actions of the employer as discriminatory: by prohibiting any negative judgments about homosexuality, the employer deprived employees with other views of the opportunity to freely express them (unreasonable restriction of freedom of expression of religious beliefs). The employer did not provide evidence of the validity of such an appeal, moreover, he did not take into account that both employees were equally critical in the dialogue, but only one of them was held accountable.<sup>334</sup>

The contradiction of the observance of religious norms by the employee to professional requirements and the decrease in the quality of the services provided by the employer. A notary's assistant was fired for refusing to stop wearing the niqab (a scarf or bandage that covers the entire face, except for the eyes; ethno-religious tradition in certain countries of the Middle East) The Supreme Court of Austria did not find any discrimination in the actions of the employer, recognizing the open face of the employees of the notary's office as a prerequisite for the professional and high-quality implementation of the functions assigned to them.<sup>335</sup>

In a similar dispute, the British Employment Court of Appeal dismissed a complaint filed by a language teacher against a London City Council, finding no evidence of discrimination in the dispute. The employer (school) forbade the teacher from teaching lessons in the niqab, motivating the requirement, firstly, by the need to ensure security at the school (preventing illegal entry of dangerous

---

<sup>333</sup> Peterson v. Hewlett-Packard Co., 358 F.3d 599, 604 (9th Cir. 2004) // Casetext. 6.01.2004. URL: <https://casetext.com/case/peterson-v-hewlett-packard-co> (accessed on: 7.08.2021).

<sup>334</sup> Employment Tribunal finds that dismissal of a christian nursery assistant was discriminatory // Lexology. 13.07.2015. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bc822618-03b8-48af-8cf8-b7d6940560db> (accessed on: 13.07.2020).

<sup>335</sup> Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (accessed on: 13.03.2021).

persons into the school), and secondly, by the need to ensure the quality of educational services (preventing lessons from other persons).<sup>336</sup> In the decisions of European law enforcers in such cases, it is appropriate to refer to Part 1 of Art. 4 of EU Directive 2000/78 that Member States may provide for cases in which a difference in treatment based on any of the protected grounds (religion or belief, disability, age, sexual orientation) does not constitute discrimination if, in view of the nature of the professional activity or the conditions for its implementation, this feature is an essential and defining professional requirement, subject to the proportionality of such a requirement and the legitimacy of the purpose of its establishment.

Earlier in the thesis, the possibility of establishing a certain religion of an employee as a business quality necessary for the performance of work was noted. The practical implementation of establishing such a requirement at the stage of preliminary negotiations involves checking the employee's belonging to a given religion. But it is impossible to make sure that a person has faith as an inner conviction that he belongs to a particular religion. At the stage of preliminary negotiations with an employee, it is possible to assess his belonging to a religion only from the words of the employee himself and on indirect grounds (the presence of religious education - among applicants for work in religious organizations; external manifestations of religiosity - appearance, rhetoric). In order to additionally verify the existence of the necessary business quality, negotiations with a potential employee may be accompanied by an employer checking the applicant's knowledge of religion, answering some personal questions about religion, which should not be considered as a violation of the freedom of religion and privacy of the job seeker.

### *Changing the employment relationship*

In the science of labor law (based on the concept of separating the content of an employment contract as a transaction and as a document), it is customary to distinguish two types of changes in an employment contract: 1) changing the content of an employment contract (terms agreed by the parties) and 2) changing an employment contract without changing the content.

The second type of change in legal relations with an employee observing religious norms is possible, for example, in the event of a change of religion and, as a result, a change in the employee's name, surname.

As for the first type - changing the content of an employment contract with an employee observing religious norms, it will take place when the employee is entrusted with work that entails a

---

<sup>336</sup> Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council UKEAT/0009/07/MAA // Practical Law. URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (accessed on: 8.09.2020).

change in the subject composition or content of the employment contract, or if the employer refuses to provide work stipulated by the employment contract.

Ch. 12 of the Labor Code of the Russian Federation provides for three groups of cases of changing an employment contract: 1) transfers to another job (Articles 72-74); 2) change of the owner of the property of the organization, change of jurisdiction or its reorganization (Article 75); 3) suspension from work (Article 76).

Let's consider cases from each group in the context of the problem posed in the thesis.

#### 1. Transfers to another job.

Transfer to another job, according to Art. 72 of the Labor Code of the Russian Federation, is a special case of changing the terms of the employment contract determined by the parties. At the same time, not any change in the terms of the employment contract is a transfer to another job.

The terms of the employment contract can be changed only by agreement of the parties and in writing. As in any employment relationship, in relations with an employee observing religious norms, either the employee himself or the employer (who, for example, could have his own religious needs and, accordingly, new requirements for the employee that are not consistent with according to their religious norms).

The initiative for change thus belongs to each of the parties, but actual change is possible only as a result of discussion and agreement by them. The problems of such discussion and agreement of conditions represent a classic “vicious circle” in labor relations: the employer, as a stronger party, has leverage on the employee and more opportunities to achieve the necessary changes, while the employee does not always succeed in convincing the employer to proceed to the discussion (not to mention the actual change).

For the legal relations considered in the thesis, this initial, organic asymmetry of the legal possibilities of the employee and the employer is exacerbated by the following circumstances: 1) the beliefs and religion of the employee are formally protected by labor legislation only by the norms on the prohibition of direct discrimination; they are also not among the grounds for differentiation by virtue of law. As a result, the employer has the right to refuse any changes initiated by the employee to the terms of the employment contract, while he is not required to provide any reasons for refusal; 2) Russian labor law lacks legal remedies for indirect discrimination. This, in turn, means that the unmotivated refusal of the employer to discuss the possibility of changing the terms of the employment contract cannot be the basis for the employee (or other entities on his behalf) to apply for ways to protect labor rights and freedoms.

Earlier in the thesis, the need for legislative establishment of legal remedies for the protection of employees (and job seekers) from indirect discrimination was noted. As the analysis of foreign approaches combined into two main concepts has shown, at least two legal remedies are possible: the

establishment of rules on the prohibition of indirect discrimination and the establishment of a positive obligation of the employer to reasonably adapt working conditions. The second legal remedy has been implemented in Russian legislation due to the ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and, accordingly, applies only to persons with disabilities, while demonstrating a pronounced social security character. In addition, being a development of the American and Canadian legal systems, reasonable accommodation of working conditions as a legal means is almost impossible to fit into the system of Russian labor law.

The most natural solution within the framework of the current labor legislation is to enshrine in it the norms on the prohibition of indirect discrimination of employees and job seekers. The previous analysis of EU Council Directive No. 2000/78/EC and the experience of law-making and law enforcement of individual European states (which have implemented the rules on the prohibition of indirect discrimination) leave no illusions about the universality and impeccability of this legal remedy. Due to the variety of grounds for indirect discrimination and the abundance of factual circumstances that can affect the outcome of labor disputes in different ways, we assume that even the development of guiding legal positions by the highest courts will not be able to eliminate or mitigate the shortcomings of this remedy.

However, along with other labor law measures, protection against indirect discrimination can stimulate the willingness of the employer to discuss and search for compromise solutions that can meet the specific needs of the employee (i.e., make full use of the tool of individualization). In addition, the existence of norms on protection against indirect discrimination creates a legal basis for the differentiation of the legal regulation of labor at the local level and in collective agreements (agreements).

The limits of the protection of the employee from indirect discrimination should be the previously considered restrictions of the employer on changing the individual working conditions of the employee.

If the religious need of the employee that has arisen involves a change in his labor function and (or) structural unit, then the parties are faced with the need to discuss and agree on the transfer of the employee to another job in accordance with Art. 72.1 of the Labor Code of the Russian Federation. At the same time, the employer has the right to offer him any other available job, but is not obliged to do this. The fact is that an employee, refusing for religious reasons to fulfill obligations for an initially agreed labor function, actually initiates the termination of labor relations. Therefore, when the employer decides to fill the vacancies he has, it will be fair to give him the right to choose the most suitable candidate. In this regard, an employee who refuses to continue an employment relationship should be placed on an equal footing with other job applicants.

Depending on the underlying reasons, the change in the content of the employment contract may be permanent or temporary. If a change is initiated by a religious employee, its duration will be

determined by the nature of the religious need for which the change is being initiated (for example, if it is a need to observe a religious fast or make a pilgrimage, the change required by the employee will be temporary; if it is about the need to perform daily prayers, then the corresponding changes will be agreed by the parties as valid throughout the entire term of the employment relationship). Note that an employee observing religious norms is fully subject to the provisions of Art. 72.2 of the Labor Code of the Russian Federation on temporary transfer at the initiative of the employer. In addition, when the transfer of an employee is carried out without his consent for a period of up to one month, the grounds that served as the reason for such a transfer must be recognized as sufficient for the suspension by the employer of the individual working conditions of the employee, previously agreed with him to comply with religious norms.

The interests of the employer in the disposal of their resources are also ensured by Art. 74 of the Labor Code of the Russian Federation: in the case when, for reasons related to changes in organizational or technological working conditions (changes in equipment and production technology, structural reorganization of production, other reasons), the terms of the employment contract determined by the parties cannot be saved, they can be changed on the initiative employer. This provision fully applies to the individual working conditions of the employee, previously agreed with him to comply with religious norms. The cases listed in Art. 74 of the Labor Code of the Russian Federation are among the previously considered restrictions on changing the working conditions of an employee observing religious norms. These restrictions may be present at the employer initially, at the time of the conclusion of the employment contract, or may appear during the period of the employment relationship. In both cases, they are subject to accounting equally.

If the employee does not agree to work in the new conditions, the employer is obliged in writing to offer him another available job. In the absence of the specified work or the refusal of the employee from the proposed work, the employment contract is terminated in accordance with paragraph 7 of part 1 of Art. 77 of the Labor Code of the Russian Federation.

2. Change of the owner of the property of the organization, change of jurisdiction or its reorganization (Article 75 of the Labor Code of the Russian Federation).

The events listed in the article, as a general rule, are not grounds for terminating employment contracts with employees of the organization. However, these changes on the side of the employer may come into conflict with the religious and other beliefs of the employee, which will be his internal motive for terminating the employment contract on the initiative of the employee (Article 80 of the Labor Code of the Russian Federation).

3. Suspension from work (art. 76).

The employer is obliged to remove from work (not allow to work) the employee in cases provided for by the Labor Code of the Russian Federation, other federal laws and other regulatory legal acts of

the Russian Federation. Suspension, apparently, is not the right of the employer, since a different decision would create a threat to public safety, life and health of citizens. In this regard, any religious needs, the satisfaction of which creates grounds for suspension from work, cannot become a reason for negotiations between the parties to change the terms of the employment contract.

Concluding the consideration of the peculiarities of changing the employment relationship with an employee observing religious norms, let us pay attention to the fact that the observance of religious norms is a circumstance that creates a threat of being subjected to direct discrimination when changing the terms of an employment contract. Consider a case study in which a Buddhist employee, after graduating as an engineer, asked to be transferred to a management position at a research company where he had worked for ten years. The employer refused to satisfy his request, the choice was made in favor of a less qualified candidate for the position. The employee later learned that the vice president of the company who made the promotion decision shared with some colleagues that he had turned down the promotion request for religious reasons. He felt that a Christian manager was more likely to strengthen personal relationships with the company's clients, many of whom are Christians. The vice president's statement, witnessed by several people in court, coupled with the lack of legal justification for the choice of a less qualified candidate, was assessed by the court as direct discrimination on the basis of religion.<sup>337</sup>

### *Termination of an employment relationship*

Let us consider the grounds for termination of labor relations that are relevant for those with the participation of an employee observing religious norms.

1. Termination of labor relations may be initiated by an employee observing religious norms.

1.1. At their own request, in accordance with Art. 80 of the Labor Code of the Russian Federation.

When declaring the will to terminate the employment contract, the employee may be guided by various religious motives (one or more at once): a) does not find it possible for himself to work for this employer (as he does not meet the requirements for the activities carried out by the employer, his mission, the identity of the owner, etc.); b) considers it unacceptable to perform work on this labor function; c) work for remuneration no longer corresponds to the level and (or) needs of his spiritual (religious) development; d) the employee changed his religion (belief), while the former religion (belief) was the subject of the employer's demand, was the employee's business quality.

Voluntary dismissal is possible at any time and without specifying any grounds, however, the specifics of such grounds in relations with an employee observing religious norms may make it

---

<sup>337</sup> Noyes v. Kelly Servs. Inc., 488 F.3d 1163 (9th Cir. 2007) // Casetext. 29.05.2007. URL: <https://casetext.com/case/noyes-v-kelly-services-4> (accessed on: 2.10.2020).

impossible for him to continue working. This circumstance must be taken into account by the employer in favor of terminating the employment contract within the period requested by the employee.

1.2. In other cases, at the initiative of the employee.

Relevant for an employee observing religious norms may be such grounds for termination, as provided for in paragraph 6 of Art. 77 of the Labor Code, refusal to continue his work in connection with a change in the owner of the organization's property, with a change in the jurisdiction (subordination) of the organization or its reorganization, with a change in the type of state or municipal institution (Article 75 of the Labor Code); provided for in paragraph 7 of Art. 77 of the Labor Code, the employee's refusal to continue working due to a change in the terms of the employment contract determined by the parties (part 4 of article 74 of the Labor Code).

2. Termination of employment relations with an employee observing religious norms may be initiated by the employer, mainly as a result of the employee's guilty actions.

The guilty actions of an employee observing religious norms may not be associated with his religiosity, religion, his observance of religious norms, or any conflicts with the employer on religious grounds. Such a dismissal does not have any specifics.

On the contrary, the employee's actions committed for the purpose or as a result of his observance of religious norms can serve as the basis for dismissal. The guilt of the employee, and therefore the legality of such a dismissal, must be justified by the employer, taking into account certain features. An employee is recognized as having committed a disciplinary offense if the employer had grounds for refusing to establish individual working conditions (in the form of restrictions discussed earlier).

In the event that the employer did not have such restrictions, and he refused to discuss with the employee the possibilities of establishing individual working conditions, the legality of such dismissal may be questioned. The fact is that the observance of religious norms by an employee in the absence of an agreement on this with the employer can be considered as a special way of protecting the employee from indirect discrimination in the conditions of the employer's intentional refusal to equalize his legal status. Therefore, further repression by the employer in the form of guilty dismissal of such a defending employee can be considered as an abuse of his master's power, as a discriminatory dismissal.

Previously, we considered situations in which an employer has a certain religious need. When an employee's belonging to a particular religion is agreed by the parties as a business quality for the performance of this work, the employer has the right to require the employee to comply with certain religious prescriptions, even if they are "disguised" as a list of job duties and technical standards. The question arises as to what grounds are subject to termination of labor relations with an employee who has changed his faith and (or) ceased to observe religious norms, i.e. from a formal point of view, has lost the required business quality; whether the employment relationship is subject to termination in any case, or termination may depend on the specifics of the employer.

We mentioned the impossibility during the negotiation process to make sure that an employee belongs to a certain religion, so it was proposed to check the presence of this business quality by indirect methods of testing knowledge and personal questions about the employee. Accordingly, in the current labor relations, the presence of this business quality is objectified for the employer in the form of the employee's proper performance of his labor duties (in terms of their compliance with religious norms) and visible adherence to the provisions of this religion. But the employer can never be sure that the inner conviction of the employee is not lost.

The employee may declare to the employer himself about the loss of this inner conviction, about the rejection of religious faith in general or about the transition to another faith: the parties may terminate the employment relationship by agreement or at the initiative of the employee. If the employee refuses these methods, further actions will depend on which of the previously considered varieties the employer belongs to.

If the employer is a religious organization, then labor relations with an "apostate" employee can be terminated on the grounds stipulated in advance in the employment contract, for example, departure from the faith (Article 347 of the Labor Code). If the employer is a quasi-religious organization, then an affordable way to terminate employment relations with the head of the organization may be early termination of the employment contract on the grounds provided for in it (in particular, change of religion). For all other employees of a quasi-religious organization, employees of secular organizations and employees employed by individuals, termination of employment relations due to a change of religion or termination of observance of religious norms is impossible, even in cases where the parties have stipulated such a ground for termination in the employment contract.



## CONCLUSION

Let us sum up the results of the study, summarizing its main provisions. The reason for the formulation of the hypothesis about the influence of religious norms on labor relations was the revealed uncertainty in the question of whether the employer has the right to counteract the manifestations of the employee's religiosity during working hours at the workplace. To test the hypothesis, first of all, an array of religious norms of the three Abrahamic creeds (Judaism, Christianity, Islam) was studied and certain patterns were identified in their structure from the point of view of the possibilities of regulatory impact on labor relations. Among these norms, those were also identified, observing which the employee may feel the need for certain modifications of the conditions for the use of his labor. In order to designate the material reason for the claims of the employee to change the conditions for the use of labor, the study introduced the term of employee compliance with religious norms. It was found that the term is not equivalent in scope to such concepts as a religious worker or a religious worker.

The thesis analyzed freedom of conscience and freedom of religion, as well as the relevant norms of the Constitution, and established, in particular, the absence of competition between these freedoms and freedom of religion, the presence in the structure of freedom of religion of the right to act in accordance with one's convictions. At the same time, the limits of the personal actions of a person exercising freedom of religion may be determined by the specifics of the array of all those legal relations of which he is the subject.

Further, an attempt was made to define such important concepts for research as discrimination and differentiation of legal regulation, and to analyze the possibilities of the system of sources of labor law in solving the problem posed. Religious employees may be discriminated against on the basis of religion and belief, either directly or indirectly. At the same time, labor legislation does not contain any indication of the obligations of the employer to create conditions for employees to observe spiritual (religious) practices. As well as there are no norms that would prohibit the employee from coordinating with the employer the features of working conditions that make it possible to satisfy religious needs. Compliance with religious norms by an employee cannot serve as a basis for subjective differentiation of labor legislation. However, this personally and socially significant characteristic of the employee's personality should and can be protected by the combined use of various labor and legal means, including the individualization of the legal regulation of labor relations; differentiation of collective-contractual regulation of labor relations; rationalization of the norms of labor legislation on the prohibition of direct discrimination and the introduction of a ban on indirect discrimination.

An analysis of foreign experience made it possible to establish two conditional concepts for protecting an employee who observes religious norms: the concept of reasonable adaptation of working

conditions and the concept of protection against discrimination, which in general have something in common, but reveal differences depending on the types of correlation of religions in states.

The study of the statics and dynamics of labor relations with an employee who observes religious norms made it possible to establish a significant influence of the specifics of the employer's activities on the creation of conditions for the satisfaction of the employee's religious needs.

The religious needs of an employee, arising as a result of his observance of religious norms, must be distinguished from the individual conditions of employment of the employee, the establishment of which allows them to be satisfied. Varieties of the religious needs of an employee observing religious norms are identified, various conditions for the use of labor (work function, working hours and rest time, wages, requirements for appearance, and others) are considered.

It has been established that the terms of an employment contract on the individualization of the conditions for the use of labor by an employee who observes religious norms will always be random essential conditions. At the same time, the right of an employee who observes religious norms to establish individual working conditions to meet religious needs is subject to restriction in order to: ensure public order, security, and legality; ensuring the rights and legitimate interests of third parties; ensuring the rights and legitimate interests of the employer. In other cases, the employer's refusal to establish individual working conditions constitutes an offense - direct or indirect discrimination of an employee on the basis of religion or other beliefs.

## Appendix A. Ethics of work in the Abrahamic religions

### *Judaism*

According to Jewish thinkers, each person should have a “plan of life” given from above, which, in turn, implies a rationalistic approach of a person to being in this world, which has natural manifestations in matters of its development and life activity. An indicative example is a special attitude to enlightenment, education, the acquisition of knowledge and scholarship, reflecting a high level of work ethics. Assessing education as one of the blessings of the earthly world, a source of clear thinking and, in general, a purely moral occupation, Judaism considers the enrichment of knowledge as a religious duty.<sup>338</sup>

A peculiar view has been developed on the issue of the accumulation of goods and wealth, which in itself was not condemned, provided honest sources and sufficient donations.<sup>339</sup> Theologians recognize that Judaism and the Torah as the basis of the doctrine are disproportionately devoted to issues of material existence. We will not find in the teaching of asceticism, alienation from the world, because the Torah is intended for people living in the earthly world, and must take into account the urgent needs. The material world is not inferior, matter is not more primitive than spirit, on the contrary, it is the pinnacle of Creation, embodying the highest plan.<sup>340</sup>

Finally, labor, the labor of each as a fragment of the activity of all mankind, as a continuation of the realization of the Divine plan, is recognized as the primary instrument for the implementation of the planned life plan of each person. Work, according to the rabbi, the famous translator of the Talmud Adin Steinsaltz, is the main function of the soul, equally with other souls responsible for correcting the world.<sup>341</sup> Let us turn to the origins of labor, the motives for labor and the assessment of the significance of its consequences in the Jewish religious tradition.

The appearance of earthly labor is certainly associated with original sin: “... because you listened to the voice of your wife and ate from the tree about which I commanded you, saying: “do not eat from it,” the earth is cursed for you; in sorrow you will eat from it all the days of your life ... In the sweat of your face you will eat bread until you return to the ground ... ” (Book of Genesis, 3:17,19). It is a mistake

---

<sup>338</sup> Quoted after: Lazarus M. Ethics of Judaism. Odessa, 1903. P. 40-41 / Lapitsky M. «No bread - no Torah»: Judaism's work ethic // Questions of Economics. 1994. № 7. P. 138.

<sup>339</sup> Telushkin Joseph Rabbi. Jewish Wisdom. Rostov-on-Don, 2001. P. 30.

<sup>340</sup> Let us mention that the active transformation of the world is set as a goal for the entire Jewish community, and, probably, this special “spirit” should explain the role played by the Jewish people in the development of capitalism. We address the interested reader to the works of Werner Sombart “Bourgeois. Sketches on the history of the spiritual development of modern economic man «and» Jews and economic life », as well as their criticism by Fernand Braudel in the work «Material civilization, economy and capitalism, XV-XVIII centuries. Here we present the conclusion of Professor E.B. Khokhlova that it was Jews and Protestants who, due to a number of internal and external reasons, did a lot for the development of capitalism // Khokhlov E.B. History of labor and labor law: in 3 volumes. V. I. History of labor in the context of economic, political and mental systems. P. 423.

<sup>341</sup> Even-Israel (Steinsaltz) A. Rose about thirteen petals. M., 2016. P. 90.

to think that labor “overtook” man along with the expulsion from Paradise, since the commandment to cultivate the earth was received along with the creation of the first man (Book of Genesis, 2:15-16). Therefore, on the one hand, the result of the fall was the transformation of human labor, which firmly connected it with the need to receive rewards and spend the fruits on physical survival. But, on the other hand, labor has become the main «rule of the game», a function in earthly life and a way to make a contribution to the earthly world.

The Talmud says: «Man was created in order to work intensively,»<sup>342</sup> i.e. labor appeared together with man as his inseparable property. The perception of labor as a heavy burden, as a curse, is not developed in the theological writings of Judaism. On the contrary, guided by the goal of educating an active personality, theology focuses its efforts on instilling in believers a love of work, not only because of the reward, but also for the sake of work itself and the joy it brings.

The main motivating motive for work is the desire to participate in the active transformation of this world. “Having created a person who receives the greatest satisfaction from his own work, God gave him the most important of all abilities - the ability to become His equal partner in the creation and development of the world ... Labor is ... the very basis of our and our contribution to life,» sums up his thoughts the most prominent rabbi of the 20th century Menachem Mendel Schneerson.<sup>343</sup> Separately, we denote the desire of the believer to follow the commandment of God about diligence, which reflects obedience to the will of the one who appears in the Old Testament as “an eternal employee who creates the Universe”.<sup>344</sup>

As for the assessment of the significance of labor, then, first of all, this is the path to receiving a Divine blessing: “And Isaac sowed in that land, and in that year he received barley a hundredfold: thus the Lord blessed him” (Book of Genesis, 26:12). Jewish views on the issue of the success of labor activity reveal another similarity with the ideas of Protestantism. A comparison of the economic institutions of Protestantism and Catholicism led the sociologist M. Offenbacher (and after him M. Weber, who quoted him) to the conclusion that a Protestant would rather eat well, while a Catholic would choose to sleep peacefully.<sup>345</sup> Let us support the analogy of the historian M.I. Lapitsky, carried out on this issue between the views of Protestantism and Judaism, which considers economic viability and independence as a sign of closeness to God.<sup>346</sup> In addition, the Old Testament does not exclude the rewarding of believers for their good deeds, including labor, even in this life. In determining the future annual «allowance» based on the results of a year lived by a person, lies the applied significance of the New Year's holiday. This

---

<sup>342</sup> Quoted after: Towards a Life Full of Meaning: The Teachings of Rebbe Menachem-Mendl Schneerson / Comp. S. Jacobson. M., 1999. P. 182.

<sup>343</sup> Id. P. 160.

<sup>344</sup> Koval T.B. Religion and Economics. Labor, property, wealth. M., 2014. P. 87.

<sup>345</sup> Max Weber and the methodology of history (Protestant ethics). M.: INION AN SSSR, 1985. Issue. 1-2. P. 52-54.

<sup>346</sup> Lapitsky M. «No bread - no Torah»: Judaism's work ethic // Questions of Economics. 1994. № 7. P. 134-135.

means that through the fruitfulness of labor as a feedback with God, a person has the opportunity to be convinced of the correctness of the life plan, mission determined by him for himself.

Further, work is evaluated as an occupation that brings a person satisfaction from his own efforts, as well as the potential for new achievements.<sup>347</sup> The feeling of satisfaction from work, its results, in turn, is necessary for the development of the opportunities and abilities inherent in everyone from birth, and further disclosure of potential. The Talmud contains the following instruction: «If a person says:» I worked hard and found, «believe him.»<sup>348</sup> Engaging in fruitful, diligent work is capable of reproducing new forces in a person in such a way that full dedication to work allows you to get more than expected.

Finally, assessing the importance of work in Jewish ethics, let us formulate it in the form of an “eternal question”: for what does a person work? The answer to this question is in the lines of the Torah: “And God created man in his own image” (Genesis 1:27), from which it follows that God endowed man with something that is not characteristic of nature and is absent in other creations. At the same time, it will not be possible to find in religious sources unambiguous indications of what exactly a person is like God. Suppose that one of the manifestations of this similarity is the ability to create and systematic work. And since the creation, the creation of the world by God is unceasing, then for successive generations of people, the global metaphysical meaning of labor lies in “co-operation” with God.

In conclusion, let us note that the original intention of the Creator is creative activity, human labor. Original sin became a turning point only in determining the need for a person to earn a livelihood from now on by labor, but did not affect the value of labor as a special creative divine gift to the human race. Successful and fruitful work in Judaism is evidence of a blessing from above and encouragement in earthly life for the efforts made. In addition, in the understanding of the Jews, work is a self-reproducing resource that allows a person to realize the potential inherent in every human creator from birth.

### *Christianity*

It is almost impossible to form an idea of a single and universal Christian work ethic: a more detailed understanding of the essence of the dogma presupposes movement along the trajectories of at least three confessions of Christianity - Orthodoxy, Catholicism and Protestantism. In this regard, let us dwell on the allocation of common places in the views of Christianity on labor, and also consider the Orthodox interpretation in more detail.

---

<sup>347</sup> An illustrative parable is how a rich man wished to hire a peasant for idle walking around the house with a basket: the owner was attracted by the elegance of the peasant's movements. Having received the refusal of the peasant to continue this «work», the owner was perplexed. The farmer replied: “I cannot do something that does not bring results. I enjoy doing hard, useful work and getting less money than this.” The actions of a peasant fit the definition of what we agreed to designate as labor, however, in the mind of a Jew, only such an expenditure of effort that allows a person to fulfill himself can bring satisfaction // *Towards a Life Full of Meaning: The Teachings of Rebbe Menachem-Mendl Schneerson*. P. 162.

<sup>348</sup> *Id.* P. 161.

Among the characteristics of attitudes towards work common to all Christian denominations, let us single out the following. Firstly, «Christianity brought with it a radical revolution in the attitude towards work... On the basis of Christianity, contempt for work was ethically overcome.»<sup>349</sup> Medieval historian A.Ya. Gurevich: “Work for the ancients was not leisure, a kind of deviation from the normal way of life. Christianity ... has radically broken with these attitudes of antiquity. ... they began to see the normal state of a person in work.”<sup>350</sup>

We should agree with two fair remarks of Professor E.B. Khokhlova: 1) practical measures designed to legally oblige all citizens to work were taken in previous ancient eras; 2) not all types of labor in the era of antiquity were considered as humiliating. With the advent of Christianity, all labor became significant, and the duty of labor, instead of a legal obligation, became the duty of a Christian, a Christian commandment.<sup>351</sup>

Ehe «god-like» essence of man is manifested in his labour; the description of creation contained in the first chapter of Genesis is, in a sense, the first «Gospel of work», showing the dignity of work. Man must become like the Creator in work and rest, since God wished to present His creative activity in the form of Work and Rest. In addition, the dignity of labor must be sought not in the objective (technique and technology), but in the subjective aspect: the New Testament says that Christ devoted a significant part of his life on earth to the work of a carpenter.<sup>352</sup>

Secondly, the universal Christian social ideal is the sacrificial love of Christ, which means that an economy based on love should become the global goal of the economic component of life.<sup>353</sup> As in Judaism, man is the co-creator of the world in the sense that he is called to reveal the Divine plan as part of the whole, contributing to the common cause. However, a significant difference from Judaism lies in the fact that a Christian, regardless of the type of his activity, initially creates something in common, while a Jew follows his personal life plan, thereby already making a contribution to the common.

In practical terms, such an attitude of Christianity formed a certain attitude towards the issues of charity and donations. In the books of the Old Testament common to Judaism and Christianity, the Lord’s call to people to share their wealth sounds like an independent demand, independent of the labor a person uses to obtain it: “Open your hand to your brother, your poor and your needy in your land” (Book of Deuteronomy , 15:11); “He who is kind to the poor lends to the Lord...” (Proverbs of Solomon, 19:17); “Whoever despises his neighbor, he sins; but he who is merciful to the poor is blessed” (Proverbs

<sup>349</sup> Berdyaev N.A. About the appointment of a person. M., 1993. P. 188; Fioletov N.N. Essays on Christian Apologetics. Klin, 2000. P. 197-199.

<sup>350</sup> Gurevich A.Ya. Categories of medieval culture. M., 1984. P. 256.

<sup>351</sup> Khokhlov E.B. History of labor and labor law. V. I. History of labor in the context of economic, political and mental systems. P. 227.

<sup>352</sup> Golubev K. Issues of the development of socio-economic relations in socio-philosophical encyclicals from the end of the 19th century to the present day // Christian Reading. 2010. № 1. P. 176, 186-187.

<sup>353</sup> Razin A.S. Socio-philosophical analysis of the ethno-confessional foundations of economic activity: author. dis. ... cand. philosophical sciences. Volgograd, 2005. P. 18.

of Solomon, 14:21). In the books of the New Testament, the allocation of part of the earnings to charity becomes the responsibility of the working people, formulated as a goal that is firmly linked to labor: "... while working, one must support the weak and remember the words of the Lord ...: "it is more blessed to give than to receive"; "Work hard, doing what is useful with your own hands, so that there is something to give to the needy".<sup>354</sup>

Thirdly, following the sacrificial ideal of Christ and a person's awareness of his "giftedness" to this world is designed to set him up in a certain way to set priorities in everyday activities: earthly affairs and the arrangement of worldly life, including work, a person is forced to, but the true vocation for it is the spiritual life and prayer. But this dichotomy is not an unnatural, alien state for a person, because, according to the historian A.Ya. Gurevich to the statement of the early Christian thinker Origen, «God created man as a creature in need of labor in order to give him the opportunity to exercise his cognitive powers everywhere.»<sup>355</sup>

Finally, the idea of original sin as the cause of a person's doom to hard work and earning a livelihood is common to Christianity. It is in Christianity, to a greater extent, this event is given great importance, including the backbone in the economy and laying the foundations of relations between people. Let us give the interpretation of Professor S.V. Lukin: "A consequence of the fall of the first people was, among other things, the gap between the desired and the available amount of goods. People were forced to obtain food, clothing and everything necessary for life by labor, to spend the time of their lives on this, which became finite. Thus, an economy of limited goods arose, which became the basis for their exchange through purchase and sale. Economic exchange, based on the division of labor, has become a forced service to each other of people in a sinful state".<sup>356</sup>

Interpretations of the phenomenon of labor in Christian denominations are sometimes so significant that they bring them closer to the views of other religions. Here we will focus on the consideration of work ethics in Orthodoxy as a traditional Russian dogma.

There are also reservations here. First, Orthodoxy is historical in its judgments about the economy and forms of ownership,<sup>357</sup> and hence also about the purpose and essence of labor in this economy. Secondly, Russian Orthodoxy experienced a break in religious traditions during the Soviet period: post-Soviet society is a society with deep gaps in collective memory.<sup>358</sup>

In this regard, the interpretations of the Orthodox attitude to work, belonging to the religious philosophers of the turn of the 19th-20th centuries, are first given. (N.A. Berdyaeva, S.N. Bulgakova), and then evaluates the modern paradigm from the Fundamentals of the Social Concept of the Russian

---

<sup>354</sup> Bible. Books of the Holy Scriptures of the Old and New Testaments. Canonical. P. 237.

<sup>355</sup> Gurevich A.Ya. Categories of medieval culture. P. 289.

<sup>356</sup> Lukin S.V. Christian view on the value of material goods // Christian reading. 2015. № 1. P. 9.

<sup>357</sup> Bulgakov S.N. Orthodoxy. Essays on the teachings of the Orthodox Church. M., 2011. P. 121.

<sup>358</sup> Rousselet K., Agadzhanian A. Religious Practices in Modern Russia. M., 2006. P. 8.

Orthodox Church. The peculiarity of the Orthodox work ethic in the understanding of S.N. Bulgakov is a consequence of the peculiarities inherent in the interpretation of the economy as a whole, which he understands in religious ontological terms as a supra-world formation that is part of the general plan for creating the world, as opposed to the mechanistic-utilitarian understanding of the economy, focused on material consumption and purely economic results.<sup>359</sup>

The sign of the economy is «labor reproduction or the conquest of life's blessings, material or spiritual, as opposed to receiving them for free». Economic labor as an intense activity of human life in fulfillment of God's word produces not only material food, but also spiritual, as well as creating a culture.<sup>360</sup>

With the complete denial of the exhaustive definability of labor by S.N. Bulgakov (“labor in its internal, volitional basis, as a feeling of effort directed outward, defies any definition”) in his reasoning, one can find key points of support that allow one to get an idea of the ideal of labor. Firstly, it is an active exit of a person from himself, revealing for him the fullness of life, in other words, it is labor that allows a person to designate himself for this world.<sup>361</sup> Secondly, nature without the application of labor to it by a person cannot reveal all its natural forces, “get out of a half-drowsy existence” (a person does not create life, but recreates it as a son of God). Further, the philosopher notes the change in the nature of labor after the fall of man: in paradise, in conditions of “intact relations” to the world, a person who does not know hunger works disinterestedly, lovingly, infinitely knowing and revealing the Divine plan; after the fall, “a heavy cover of economic need falls on economic activity”, the goal of labor becomes the struggle for life. At the same time, labor is not a curse, it is an expression of the high destiny of a person, in this ability of his, creativity and freedom are mainly imprinted.<sup>362</sup>

N.A. Berdyaev, on the contrary, at first glance, is inclined to consider labor as a curse, painful, accompanied by pain and designed to create not a paradise, but a sinful economy: “everything is given to a sinful person with difficulty and effort, not only the economy necessary to maintain life, but also the Kingdom God's.» Nevertheless, N.A. Berdyaev shows solidarity with the reasoning of his contemporary, noting, firstly, the deep connection of labor with the origins of life, its sacredness and religious validity, and secondly, the meaning that lies outside the social everyday life (household) created

---

<sup>359</sup> Unlike, for example, the Protestant interpretation of the economy as a consequence of a special ethical program, consisting in the “logic of good deeds”: the more a person does them, the more successful he is, the more likely the atonement of his own sins and the sins of all mankind // Eloyan M.R. S.N. Bulgakov: Orthodoxy and capitalism (philosophy of economy). Rostov-on-Don, 2004. P. 312-314.

Professor E.B. Khokhlov, summarizing the understanding of labor in the era of the European Middle Ages: “Labor as such reveals its value almost exclusively as an ethical category ... from now on, labor has become an element of the essence of a damned person; he is as much a person as he works ... only through personal labor he will be able to realize the potential that was laid in him by God at birth” // Khokhlov E.B. Labor history and labor law. V. I. History of labor in the context of economic, political and mental systems. P. 405.

<sup>360</sup> Bulgakov S.N. Philosophy of economy. M., 2008. P. 65-66.

<sup>361</sup> Id. P. 67.

<sup>362</sup> Id. P. 164-165, 236-239, 268-272.



by labor. The fact is that labor can be experienced by a person not only as atonement for sin, but also as a personal vocation in the world. Each person is gifted to transform labor into creativity: "... in labor one can feel ... the creative vocation of a person. Work is a blessing, sacred and connected with the foundations of life, it is the most certain of the realities."<sup>363</sup>

As can be seen, in the religious reflections of pre-revolutionary Russian philosophers, labor was understood as a fundamentally different, new force of nature, a world-forming factor, which at the same time helped to reveal the divine creative gift to man. It is difficult to agree with the point of view that "the salvation of the soul in Orthodoxy was not connected with earthly labors, but with the fact that inwardly breaking the attachment to everything earthly and lightly preparing for entry into the Kingdom of God."<sup>364</sup> After all, work objectifies a person for this world, which means that a person is exactly as much a person as he manifests himself in work. As for the judgment we dispute, it concerns the material results of labor, the need to obtain which, indeed, was a harmful side effect of the fall, but the creative essence of the labor of a free person in Orthodoxy is not initially directed at these materialized consequences, it is indifferent to them.

As for the modern Orthodox perception of the role of labor in human life, the Fundamentals of the Social Concept of the Russian Orthodox Church, as the main document of social teaching, recognizes labor as an organic element of human life; the weakening of the creative component of the labor of a fallen person is evidenced, and ways are indirectly offered to deliver a person from the consequences of a sinful state.

Firstly, righteous work should not serve the purely personal interests of a person: "From a Christian point of view, work in itself is not an unconditional value. He becomes blessed when he is a co-working with the Lord and contributes to the fulfillment of His plan for the world and man. However, labor is not pleasing to God if it is aimed at serving the selfish interests of the individual or human communities, as well as at satisfying the sinful needs of the spirit and the flesh."<sup>365</sup>

Secondly, the improvement of the tools and methods of labor and the subsequent improvement in the material conditions of life should not move people away from the Creator. Thirdly, two moral attitudes should encourage work: to work in order to feed yourself, without burdening anyone, and to work in order to give to the needy. Finally, the Foundations encourage and bless any work aimed at the benefit of people, but not at the sinful decay of society.

---

<sup>363</sup> Berdyaev N.A. About the appointment of a person. P. 186-190.

<sup>364</sup> Koval T.B. Religion and Economics. Labor, property, wealth. P. 114.

<sup>365</sup> Fundamentals of the social concept of the Russian Orthodox Church // Russian Orthodox Church, Department of External Church Relations.1997-2017. URL: <https://mospat.ru/ru/documents/social-concepts/vi/> (accessed on: 17.01.2021).

*Islam*

The existing confessional differences in Islam (between Sunnism and Shiism) in the context of labor ethics make it possible to analyze its doctrine as a whole, without special reservations regarding the confession (since the differences between the two branches of Islam relate to the peculiarities of law enforcement, the nature of holidays, religious worship).<sup>366</sup>

The creed of Islam and the way of life of a believing Muslim is entirely based on worship (51:56).<sup>367</sup> The concept of worship is revealed through a hadith about the five pillars of Islam - the prescribed religious duties: 1) testifying to monotheism, 2) performing five prayers, 3) paying zakat (tax in favor of the needy), 4) making a pilgrimage to Mecca, 5) fasting in the month of Ramadan.<sup>368</sup> These actions do not exhaust the list of forms of worship, leaving other types of activity for the possibility of manifesting faith, however, subject to the priority of their implementation, for example: "When it is called to prayer on the day of the meeting, then rush to the remembrance of Allah and leave trading" (62:9).<sup>369</sup>

As it can be seen, labor is not one of the pillars of Islam, which does not mean depriving it of its independent religious value. In Muslim sacred texts, there are not even indirect indications of the appearance of earthly labor and the thesis about the inevitability of labor as a punishment for Adam's sin. The very act of Adam is not thought of as original sin: "Once We obliged Adam [that neither he nor his wife should approach the forbidden tree and eat its fruits], but he forgot, but his offense was not intentional" (20:115);<sup>370</sup> moreover, the idea of original sin, for which those who did not commit it should be held accountable, as pointed out by the authors, is contrary to divine justice.<sup>371</sup> If work in Islam is not a mandatory way for every person to atone for original sin, it is necessary to understand what in this case encourages a Muslim to work.

Islam orients its followers towards an active attitude towards life; the practical focus of this religion strongly associates a person's faith with his deeds: "He created death and life in order to test you who will be the best in deeds (in work, labor; occupations, deeds)" (67:2);<sup>372</sup> «Mind your own doings, my people, and I will indeed mind mine» (39:39).<sup>373</sup> The actions of a person in Sharia are divided into permissible and forbidden; the permissible, in turn, are either obligatory (the most important of them

---

<sup>366</sup> Tokarev S.A. Religion in the history of the peoples of the world. M., 1964. P. 434.

<sup>367</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. P. 451.

<sup>368</sup> Zhuravsky A.V. Islam. M., 2004. P. 75.

<sup>369</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. P. 492.

<sup>370</sup> Alyautdinov Sh.R. Holy Quran: meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. In 4 vols. V. 3. M., 2011. P. 144.

<sup>371</sup> Wardenburg J. World religions from the point of view of Islam // Christians and Muslims: problems of dialogue. Reader. M., 2000. P. 325-330. As the author notes, the justice of Islam lies in the fact that, being born sinless, a person, after the expiration of his stay in the earthly world, will have to answer only for his own sins, but not for others: «The salvation of a person is not in the hands of a Savior, having believed in whom a person freed from sin, but in his own hands».

<sup>372</sup> Alyautdinov Sh.R. Holy Quran: meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. V. 4. M., 2013. P. 800.

<sup>373</sup> Id. P. 143.

are the five pillars of Islam), or recommended. Muslim scholars and theologians also include labor as an obligatory deed, which they equate in importance with worship: “Each drop of sweat shed by him during labor ... will be put on the scales on the Day of Judgment next to his prayer and zakat”.<sup>374</sup>

Guiding people on paths of action, the doctrine of Islam does not lose sight of the urgent material needs and the physical nature of a person, which to a large extent brings it closer to the attitudes of Judaism.<sup>375</sup> At the same time, the satisfaction and worldly well-being of people is associated with their own efforts and aspirations: «For a person - what he did (only what he worked on)» (53:39);<sup>376</sup> «The Almighty will not change the situation of people until they change themselves» (13:11).<sup>377</sup> The priority ways of acquiring material goods and property are recognized as personal labor and commercial activities.<sup>378</sup>

At the same time, the idea of the omnipotence and generosity of the Almighty in Islam is contradicted by the “deification” and sacralization of labor, considering it as an exclusive means of gaining prosperity, since a person should have confidence in the innumerable favors of Allah, which they can be rewarded without resorting to labor.<sup>379</sup> Providing a person with such mercy and endowing him with prosperity imposes on him the obligation to attract to work and patronize other people: “We [the Creator] divided wealth (living, subsistence) among them in the earthly abode and raised some of them above others in degrees, so that some hired others (some hired others; some used the services of others)» (43:32).

It is important to note the importance of labor as a means that brings closer and makes possible some obligatory types of worship: for example, the pilgrimage to Mecca and the payment of obligatory alms-zakat become inaccessible to a person who does not have wealth. Significant features differ in the attitude of Islam as a whole to prosperity; in a hadith, the Prophet Muhammad said: “If the Lord has given you material wealth, then let it be noticeable [to others]. The Lord does not like it when a person humiliates himself in front of others.”<sup>380</sup>

---

<sup>374</sup> Al-Ghazali Muhammad. Human rights in Islam. M., 2006. P. 105-107.

<sup>375</sup> Quoted after: Kuliev E.R. Allah loves the strong and hardworking // Electronic minbar. 23.05.2015. URL: <https://e-minbar.com/success-secrets/allah-lyubit-silnyh-i-trudolyubivyh> (accessed on: 12.04.2021).

<sup>376</sup> Alyautdinov Sh. R. The Holy Quran: Meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. V. 4. P. 560-561. Let us note that modern Islamic thought sees in this verse of the Koran a direct consolidation of the human right to work. See: Syukiyainen L.R. Islam and human rights in the dialogue of cultures and religions. M., 2014. P. 37. In confirmation, the statement of the Prophet Muhammad is given: “A man has never eaten better food than that which is the fruit of the labor of his hands.”

<sup>377</sup> Alyautdinov Sh. R. The Holy Quran: Meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. V. 2. M., 2010. P. 428.

<sup>378</sup> Syukiyainen L.R. Muslim property law: legal understanding of religious postulates // Otechestvennye zapiski. 2004. № 6. P. 59-61.

<sup>379</sup> Gulen F. Labor relations and capital in Islam // Hizmet today. News of social movement. 18.03.2016. URL: <http://www.hizmet.today/trudovye-otnosheniya-i-kapital-v-islame/> (accessed on: 4.04.2021).

<sup>380</sup> Alyautdinov Sh.R. Muslim commandments // Reliably about Islam. 1999-2017. URL: <https://umma.ru/musulmanskie-zapovedi/> (accessed on: 08.04.2021).

In Islam, the spiritual component of labor is highly valued, which helps to strengthen the faith of a person. Despite the fact that work in Islam is not thought of as a heavy burden or an echo of original sin, many of his sins can be forgiven for the diligence shown in work. In addition, work is a way of metaphysical approach to the Creator and his greatness: “Work hard, and Allah, His Messenger and believers will see your deeds” (9:105); “Let the working people [working, investing their time, strength, knowledge, energy] work for something like this [a result that opens up vastness and prospects, splendor and bliss]” (37:61).<sup>381</sup>

As a generalization, let us characterize work in Islam as an indispensable part of the activity paradigm of life, comparable in its obligatory nature and importance to worship. In earthly physical sojourn, labor is the main means of satisfying material needs and fulfilling duties, as well as a guarantee for the implementation of certain obligatory types of worship that require monetary outlays. In spiritual terms, conscientious work brings a Muslim closer to the Creator's mercies in earthly life and can become the reason for the forgiveness of sins and gaining paradise in eternal life.

The creeds of the considered religions recognize the materiality of a person's earthly life, and therefore the very first thing that comes to the fore in their attitude to work is its value as a means of meeting the earthly needs of a person. In all religions, the social and welfare aspect of labor also sounds tangibly: the able-bodied have the obligation to support those who are entrusted to them by blood or kinship, and also to allocate funds to those who are unable to work or temporarily need help. Finally, in the considered ethical concepts, sacred significance is attached to labor as a way of bringing a person closer to God, bringing closer the onset of divine justice in this world through the creative efforts of a person, as a means to forgive the original sin of mankind or deliverance from one's own sins, and, finally, as a way to deserve eternal life. In paradise or endowing a person with blessings in this life. Labor appears as a vital need, following which, due to its importance, puts labor on the level of worship.

---

<sup>381</sup> Quran / Transl. I.Yu. Krachkovsky. P. 165.

## Appendix B. Dynamics of the Russian state regulatory policy regarding religious freedoms before 1917

Mentions of a certain policy of public authorities in relation to the religious rights of people, which can be designated as a policy of religious tolerance, are found even in the period of Kievan Rus. N.M. Karamzin writes about the hospitality of «the Russians, who allowed the Christians of the Latin Church to freely and solemnly celebrate their worship», to build their churches.<sup>382</sup> The possibility of building churches and holding services was an important part of trade agreements with foreigners who arrived in the gostiny yards of Novgorod (for example, the churches of St. Olaf and St. Peter were built under them).<sup>383</sup> The time of Alexei Mikhailovich is noted as a period of great religious tolerance of the public authorities towards the numerous military specialists and foreigners of other professions who were in the service of the tsar.<sup>384</sup>

In the Manifesto «On the call of foreigners to Russia, with the promise of freedom of religion», issued by Peter I, the principle of religious tolerance in relation to Catholics and Protestants was formally consolidated: Church of dissenting Christian sects. ... we do not want to be forced and willingly leave each Christian to his responsibility to care for the bliss of his soul.<sup>385</sup>

However, at least two remarks should be made here. Firstly, as the pre-revolutionary lawyer and theologian A.V. Popov, the Manifesto only elevated the existing factual relations (formed under the influence of economic interests) into legal relations.<sup>386</sup> Secondly, noting the state's recognition of religious tolerance, it would be fair to speak about the general position of the state taken in religious policy. Its characteristic manifestation is found even in the Cathedral Code of 1649. In Art. 70 ch. 20 “The Court of the Serf” a rule was provided that unbaptized foreigners can hire only foreigners of different faiths to do household work; it is forbidden to hire Russian Orthodox people “by fortresses and voluntarily”.<sup>387</sup> Further, the article explains the reasons for the ban being introduced: “... Orthodox Christians serve among non-baptized foreigners of other faiths, and those Orthodox Christians are subjected to crowding and desecration from non-Christians, and many die without repentance, without

---

<sup>382</sup> Karamzin N.M. History of Russian Government. V. II-III. M., 1991. P. 468.

<sup>383</sup> Rybina E.A. Trade of medieval Novgorod in historical literature // Novgorod historical collection. Issue 1 (11). L., 1982. V. 181.

<sup>384</sup> Journey to Muscovy by Baron Augustin Mayerberg. M., 1874. P. 177.

<sup>385</sup> Manifesto of April 16, 1702 «On the call of foreigners to Russia, with the promise of freedom of religion» // Complete collection of laws of the Russian Empire. V. IV. № 1910.

<sup>386</sup> Popov A.V. Court and punishment for crimes against religion and morality under Russian law. Kazan, 1904. P. 117.

<sup>387</sup> Cathedral Code of 1649 // Complete Collection of Laws of the Russian Empire. V. 1. 1649-1675. SPb., 1830. P. 128.

The ban on hiring Orthodox Christians in the service of Jews and Muslims generally remained until the middle of the 19th century. In post-reform Russia, at enterprises, for example, Muslims (factories, factories, oil fields, etc.), Christians - Russian and foreign nationals - begin to appear as workers and employees // Arapov D.Yu. Islam in the Russian Empire: legislative acts, descriptions, statistics. M., 2001. P. 79.

spiritual fathers, and during Great Lent and other fasts, meat and everything soon they eat involuntarily,<sup>388</sup> and also establishes responsibility for violating the ban by those employed from among the Orthodox: “And there will be some Russian people who will teach unbaptized foreigners in the yards to serve in the fortresses, or voluntarily, and looking for those, inflict cruel punishment on them ...”<sup>389</sup>

Several important conclusions follow from the cited passages: 1) along with tolerance towards non-believers, the state showed special concern for preserving the state-forming role of Orthodoxy, and therefore the observance of religious prescriptions by Orthodox subjects could not be an exclusively personal matter of the believer; 2) the procedure established by a heterodox employer may create obstacles for an employee to profess his own religion and, as a result, become a reason for converting to another faith; 3) work and religion reveal an organic relationship and influence.

Under the successors of Peter I, the beginnings of religious tolerance were not further developed, on the contrary, decrees were issued, for example, forbidding Jews as “enemies of Christ” to live and settle in Russia, as well as restricting the freedom of Armenians to worship, Catholic and Lutheran propaganda.<sup>390</sup> Later, the policy of religious tolerance deliberately chosen by Catherine II (“there is no better way to convert the lost into the true bosom of the church than to tolerate these alien religions”) was expressed in the granting of freedom of worship to all non-believers, although the promotion of any faith other than the Orthodox was still banned.<sup>391</sup>

The struggle for religious freedom in the next century, as noted, was carried out under the slogans of the moral revival of Christianity and was aimed at weakening the union of church and state, and advanced thinkers focused on the legal issues of protecting ideological freedom.<sup>392</sup> In the absence of significant changes in the state religious policy by the turn of the XIX-XX centuries. in the Russian Empire, an attitude towards faith was formed and established, characterized as «preservation of religious tolerance.» In the Code of Laws of the Russian Empire, the concept of freedom of belief was used, while the wording «freedom of conscience» or «religious freedom» was used in scientific works, although the

---

<sup>388</sup>«When hiring for domestic service, the character of the employer, his way of life, his habits have a sharp influence on the position of the mercenary» // Meyer D. I. Russian civil law. Part 2. P. 503.

<sup>389</sup> Cathedral Code of 1649 // Complete Collection of Laws of the Russian Empire. P. 129.

<sup>390</sup> For example, the decrees of Empresses Catherine I, Elizaveta Petrovna on the expulsion of all Jews from the Russian Empire, on the ban on the entry of Jews, with the exception of those who converted to Christianity. Decree Nominal, held in the Supreme Privy Council on April 26, 1727. On the expulsion of Jews from Russia and the observation that they do not take out gold and silver Russian money with them // Complete collection of laws of the Russian Empire. Part one. V. 7. 1723-1727. SPb., 1830. P. 728; Decree Nominal December 2, 1742. On the expulsion from both Great Russian and Little Russian cities, villages and villages, all Jews, no matter what rank and dignity they may be, with all their property abroad and about not letting them into Russia for the futureй империи. Собрание первое. V. 11. 1740-1743. SPb., 1830. P. 727-728. “... the points were approved by the Supreme Privy Council ... so that Roman priests would not be allowed to leave Poland and Lithuania for Russia ... In November 1728, a synod decree was announced to the prepositors of the Lutheran churches so that pastors would not dare Russian Orthodox Christians to teach their dogmas and attract to the Lutheran or other faiths” // Solovyov S.M. History of Russia since ancient times. In 29 vols. V. 19. M., 2016. P. 240-241.

<sup>391</sup> Belogrits-Kotlyarevsky L. S. Crimes against religion in the most important states of the West. Yaroslavl, 1886. P. 248-249.

<sup>392</sup> Mamedzade A.A. Freedom of conscience. Origins, formation, legal protection. SPb., 2013. P. 253-256.

article on the prohibition of proselytism by foreign Christians and non-Christians states that they are obliged not to touch to the conviction of the conscience of those who do not belong to their religion.”<sup>393</sup>

The beginnings of this relationship were laid in ch. 7 of the «Basic Laws of the Russian Empire» of the Code of Laws of 1832, then passing into the «Basic State Laws» approved on April 23, 1906:

“62. The leading and dominant faith in the Russian Empire is the Christian Orthodox Catholic Eastern Confession. ...

66. All subjects of the Russian State who do not belong to the ruling Church, natural and accepted as subjects, as well as foreigners who are in the Russian service, or temporarily reside in Russia, each everywhere enjoy the free practice of their faith and worship according to its rites.

67. Freedom of faith is assigned not only to Christians of foreign denominations, but also to Jews, Mohammedans and pagans ...»<sup>394</sup>

Special issues related to the activities of communities of foreign confessions, Christian and non-Christian, as well as interaction and control over them by the Ministry of Internal Affairs, were regulated in the Charter of Spiritual Affairs of Foreign Confessions. Only the Orthodox Church was given the right to persuade people to accept her doctrine of faith. In addition to the fact that all foreign communities were allowed to perform public worship, sacraments and rituals, it is noteworthy that the activities of different communities were regulated in independent sections, with varying degrees of detail and the limits of state intervention in the internal institutions of the communities.<sup>395</sup> The system of protection of religious tolerance established by the state definitely had its limits and allowed exceptions to the extent that this ensured the interests of Orthodoxy and the state.<sup>396</sup>

It is worth adding that the freedom of faith was also understood in the Code of Laws in a peculiar way, as evidenced, for example, by the provisions of the Charter on the prevention and suppression of crimes (section I of the Charter contains chapters on the prevention and suppression of crimes against faith: violations of the order of worship in Orthodox churches; evasion of compliance with the rules of the Orthodox Church; superstition; deviation from the Orthodox faith; schisms and heresies among the Orthodox; violation of the rules of religious tolerance; blasphemy and robbery of graves) and the Code of Criminal and Correctional Punishments provided for certain punishments for crimes.<sup>397</sup> Thus, the Charter forbade deviation from Orthodoxy and the adoption of any other faith for all those born in the Orthodox faith and those who converted to it from other faiths; right up to the return to Orthodoxy,

---

<sup>393</sup> Code of Laws of the Russian Empire. In 5 books. Book three. V. XI, part I / Ed. I.D. Morduchai-Boltovsky. SPb., 1912. P. 1-2.

<sup>394</sup> Code of Laws of the Russian Empire. Book one. V. I-III. SPb., 1912. P. 5-6.

<sup>395</sup> Code of Laws of the Russian Empire. Book three. V. XI, p. I. SPb., 1912. P. 1-2.

<sup>396</sup> “Orthodoxy does not attack here, but defends itself in a difficult struggle for it” // Arseniev K.K. Freedom of conscience and religious tolerance. SPb., 1905. P. 5.

<sup>397</sup> Code of Laws of the Russian Empire. In 5 books. Book five. Volume XIV. SPb., 1912. P. 98-106; Code of Laws of the Russian Empire. In 5 books. Book five. Volume XV. SPb., 1912. P. 23-27.

apostates were forbidden to live in their own estates inhabited by Orthodox Christians; measures were taken to preserve in the Orthodox faith the young children of the apostate.

In the Criminal Code of 1903, the punishment for the above offenses was reduced. Articles on punishment for deviation from the Orthodox faith to another religion and for the change of religion in general in the Criminal Code of 1903 were omitted; the volume of articles on crimes against faith was reduced (26 instead of 65).<sup>398</sup>

One of the measures to prevent deviation from Orthodoxy was the prohibition of personal hiring to persons of a different religion, which again demonstrates the mutual influence of labor (or rather, the environment in which it is carried out) and the religion of the employee. In ch. I «On Personal Employment» of the Code of Civil Laws (T. X, Part 1 of the Code of Laws) until 1887, Art. 2209, which forbade Jews to «keep Christians in their homes for permanent domestic services»; at the same time, it was allowed to hire them for short-term work, as well as for benefits in arable farming, gardening and garden work on lands owned by Jews, for work in factories and plants, for the positions of clerks, commission agents, clerks for trade and maintenance of postal stations, for the positions of inmates in drinking houses.<sup>399</sup>

The Civil Cassation Department of the Governing Senate, using the example of a specific litigation, commented on this norm: “... the purpose of the prohibition expressed in it is to eliminate the hiring of Christians by Jews for such services that establish for a long time between the employer and the hired employee a permanent relationship of a personal servant to his master on which, on the contrary, such hiring is permitted in cases where such relations cannot have a place. Although hiring a employee to help in arable farming, gardening, and horticulture can also establish a permanent relationship between employer and hired hand, as well as a relationship between a master and a personal servant, but the law, to encourage Jews to settle down, makes an exception in this case, allowing Jews to hire Christians to work in agricultural on their lands. But this last condition should not be understood broadly and can only be applied to those cases where benefits for agricultural work are supposed to be permanent and cannot be separated from personal household services».<sup>400</sup>

The most significant changes from the point of view of the modern understanding of freedom of conscience and freedom of religion occurred during the reign of Nicholas II. An unfinished attempt at church reform in the 1960s and 1970s. XIX century, as well as the rejection of the practice of religious persecution by the public, gave rise to an urgent need for fundamental changes, the essence of which is described by a contemporary and reformist, Russian lawyer S. V. Poznyshev: police guardianship over

---

<sup>398</sup> Safonov A.A. State and Church in Imperial Russia: Legal Aspects of Interaction // State, Church, Law: Constitutional-Legal and Theological Problems: IX Romyantsev Readings / Ed. ed. A.M. Osavelyuk. M., 2011. P. 32.

<sup>399</sup> Code of laws of the Russian Empire. In 15 vols. V. 10. SPb., 1857. P. 441-442.

<sup>400</sup> Decisions of the Civil Cassation Department of the Governing Senate for 1876. Ekaterinoslav, 1912. P. 61-62.



the religious life of citizens; along with other «freedoms», religious freedom will inevitably penetrate into state life.<sup>401</sup>

It is argued that the beginning of the legislative consolidation of freedom of conscience in a sense close to the modern one was laid by the Decree of Nicholas II “On the strengthening of religious tolerance» on April 17, 1905, the main advantage of which was the permission to transfer from the Orthodox faith to another Christian confession or creed, which did not entail, as before, persecution and any negative personal or civil consequences.<sup>402</sup> Further, the principles of personal inviolability, freedom of conscience, speech, assembly, unions were fixed in the Supreme Manifesto on the improvement of the state order on October 17, 1905, which put the freedom of conscience, granted from now on to all Russian subjects, on a par with religious tolerance in the policy of the Russian state. «In Russia there is still no religious freedom in the true sense of the word... Our legislation still stands on the point of view of police guardianship over the religious life of the people».<sup>403</sup>

At the same time, Orthodox confessionalism, with its religious tolerance and the inability to refuse to confess religion or choose atheistic beliefs, still prevailed at the heart of state-church policy.

It is worth recognizing that the understanding of freedom of conscience as religious tolerance and freedom of choice of religion at the initial stage was characteristic of many European powers. For example, in the French Edict of Nantes (1589), which secured the equality of Catholics and Protestants, and in the British Act of Toleration (1689), which granted the right to practice religious worship to persons not belonging to the Anglican Church.<sup>404</sup>

Subsequently, the Provisional Government of Russia adopted the most liberal of all the Law of July 14, 1917 «On Freedom of Conscience», which fixed the broader concept of «belief in matter of faith» and the ability of citizens to recognize themselves as «not belonging to any faith».<sup>405</sup>

It should be noted that the basis for the changes that were achieved in law-making on freedom of conscience in the imperial period was prepared by a deep understanding of the problem and elaboration of the conceptual apparatus. The reform of religious legislation in the Russian Empire was largely due to the scientific research of theorists of state-confessional relations, which was ahead of Russian

---

<sup>401</sup> Poznyshev S.V. Religious crimes from the point of view of religious freedom. M., 1906. P. 292.

The need for these reforms P.P. Pustoroslev associated with the idea of a “cultural state”: “Caring for the welfare of its people in a religious sense, a cultural state is obliged to protect the religious feelings and beliefs of its citizens and even ordinary people, foreigners. From this follows his important duty of guarding a religion or faith. And since the beliefs of people are different, and the constraint of a believer in his faith is an extremely heavy oppression for him, then the civilized state has a need to give protection not to one religion or faith, but to several. // Quoted after: Popov A.V. Court and punishment for crimes against religion and morality under Russian law. P. 453.

<sup>402</sup> Mamedzade A.A. Freedom of conscience. Origins, formation, legal protection. P. 301-302.

<sup>403</sup> Poznyshev S.V. Religious crimes from the point of view of religious freedom. P. 217.

<sup>404</sup> Savelyev V.N. Freedom of conscience: history and theory. M., 1991. P. 39.

<sup>405</sup> Bulletin of the Provisional Government. 1917. July 20.

practice.<sup>406</sup> The most detailed approach to the differentiation of concepts in the system of religious rights, guarantees and restrictions was presented by the Russian lawyer, historian M.A. Reisner. Firstly, the concept of religious freedom (freedom of conscience) was especially distinguished by him among the rest: if the right of personal integrity, freedom of movement, speech, press and assembly are only legal protection of the natural life of a person and the development of his talents, then religious freedom is a right because it is “the right to freely choose one's highest law of grace and serve it all one's life.»<sup>407</sup>

Secondly, the stages of religious freedom (freedom of conscience) are indicated: 1) tolerance for all religions, except for the dominant one; 2) recognition of personal religious freedom - freedom of confession; 3) recognition of a public form of religious freedom - the freedom to establish religious societies.<sup>408</sup> Choosing freedom of confession as the main object of consideration in his work, M.A. Reisner made a distinction with related concepts:

1) Correlation with the concept of freedom of belief is based on the fact that the right to freedom of belief does not strictly legally exist, since it is provided by human nature itself, and the state has no insight into the inner life and no means of reshaping the thoughts and feelings of people. Faith is always free, cannot be limited by anything, and therefore does not need legal protection.

2) Freedom of conscience is defined as freedom from compulsion to act that a person condemns on religious grounds, and the freedom, without any prejudice, to personally live according to one's religious convictions, as long as they do not come out in some act.

Comparing related concepts of freedom of faith, conscience and religion, M.A. Reisner formulated the conclusion that religion is an external act of conscience and faith, and defined the right of freedom of religion<sup>409</sup> as «the right of every person to freely and without any prejudice to himself to

<sup>406</sup> Isakov P.S. M.A. Reisner on the formation of the Western tradition of freedom of conscience // Bulletin of VSU. Series: Law. 2020. № 3. P. 54.

The works of individual scientists were already used by the Soviet government. when working on legislation on the separation of church and state. // Safonov A.A. State and Church in Imperial Russia: Legal Aspects of Interaction // State, Church, Law. P. 101.

<sup>407</sup> Reisner M.A. State and believer. SPb., 1905. P. 1-2.

<sup>408</sup> Id. P. 4. Similar patterns in the development of human religious freedom were noted by the largest representative of Italian legal thought at the turn of the 19th-20th centuries. F. Ruffini: 1) tolerance arising from the exclusive idea that only one religion can be true, all other religions are tolerant, which means a different degree of permissibility in the performance of their rites, but in any case implies a ban on the dissemination of the dogma of this religion; 2) religious freedom, considered in connection with an individual - freedom of belief, or confession. This permission is to believe what a person prefers, or not to believe anything, if the latter corresponds to his way of thinking. One can speak of a legal normalization of this freedom only insofar as it is expressed externally and thereby acquires legal significance; 3) recognition and guarantee of freedom of worship or freedom of conscience of association // Ruffini F. Religious freedom: the history of an idea. M., 1995. P. 25-30.

<sup>409</sup> The term «freedom», as is known, is used in the Constitution of the Russian Federation in various interpretations. In relation to freedom of conscience, freedom of religion, «freedom» is understood as independence in one's spiritual self-determination and the right to act in accordance with one's convictions (in contrast, for example, from using «freedom» as a synonym for a subjective constitutional right - the right to freely choose the language of communication or free movement). Thus, freedom in this sense ensures the individual autonomy of the individual in some of its vital manifestations. // Ebzeev B.S. Man, people, state in the constitutional system of the Russian Federation. M., 2013. P. 122, 138. For this reason, in relation to freedom of religion, the addition of the word “right” in total means the right to independence from external influences, however, according to the established tradition, it is rational to use the well-established phrase freedom of religion.

express externally his religious convictions.»<sup>410</sup> In other words, freedom of religion is an external act of conscience, guided by which the individual, firstly, freely chose religion, faith in God as his personal spiritual ideal (realized the freedom of faith by choosing this or that religion) or, conversely, the denial of religion, its ignoring, and secondly, consistent with the provisions of the dogma of the chosen religion or other beliefs in their behavior.

By the end of the period when the ideas of freedom of conscience and freedom of religion received a thorough doctrinal understanding and began to be introduced into legislation (we will designate it as pre-revolutionary), the Russian Empire remained a confessional Orthodox state interested in using the religion of its subjects as a guarantee of maintaining its sovereignty. The scope of powers, called the freedom of conscience in the Supreme Manifesto on the improvement of the state order on October 17, 1905, is not comparable with the breadth of the modern understanding of freedom of conscience and religion.

Further systematic development of Russian law without cardinal changes in the Soviet period could allow such an exhaustive concept of freedom of religion to take shape, which would not contain white spots in its implementation. However, the revolutionary events and the advent of Soviet power broke the continuity of religious and legal traditions, and the consequences of these historical events continue to influence modern psychological attitudes towards religion.<sup>411</sup> This, in turn, further complicates the task of modern jurisprudence, which consists in comprehending what elements and manifestations of freedom of conscience and freedom of religion are the norm for Russian society; on what own actions and actions of third parties the person realizing these freedoms has the right to count.

---

<sup>410</sup> Reisner M.A. State and believer. P. 9-11.

<sup>411</sup> Rousselet K., Agadzhanyan A. Religious Practices in Modern Russia. P. 8-9.

**LIST OF SOURCES****Sources in Russian***Statutory regulation*

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) // RG. 4.07.2020. № 144.
2. Universal Declaration of Human Rights. Adopted by resolution 217 A (III) of the UN General Assembly of December 10, 1948 // URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml)
3. Declaration on the elimination of all forms of intolerance and discrimination based on religion or belief. Adopted by resolution 36/55 of the UN General Assembly on November 25, 1981 // United Nations Organization. URL: [http://www.un.org/en/documents/decl\\_conv/declarations/relintol.shtml](http://www.un.org/en/documents/decl_conv/declarations/relintol.shtml)
4. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of November 9, 1950 // EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_RUS.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RUS.pdf)
5. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Adopted by General Assembly resolution 61/106 of December 13, 2006 // United Nations. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml)
6. International Covenant on Civil and Political Rights. Adopted by resolution 2200 A (XXI) of the General Assembly of December 16, 1966 // URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactpol.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml)
7. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 № 197-FZ // SZ. 2002. № 1 (part 1). Art. 3.
8. Civil Code of the Russian Federation (part 1) dated November 30, 1994 № 51-FZ // SZ. 1994. № 32. Art. 3301.
9. Federal Law of November 24, 1995 № 181-FZ “On the Social Protection of the Disabled in the Russian Federation” // SZ. 1995. № 48. Art. 4563.
10. Federal Law of November 12, 1996 № 10-FZ “On trade unions, their rights and guarantees of activity” // SZ. 1996. № 3. Art. 148.
11. Federal Law of September 26, 1997 № 125-FZ “On Freedom of Conscience and Religious Associations” // SZ. 1997. № 39. Art. 4465.
12. Federal Law of May 27, 1998 № 76-FZ “On the Status of Military Personnel” // SZ. 1998. № 22. Art. 2331.
13. Federal Law of July 25, 2002 № 113-FZ “On Alternative Civil Service” // SZ. 2002. № 30. Art. 3030.

14. Federal Law of July 27, 2004 № 79-FZ “On the State Civil Service of the Russian Federation” // SZ. 2004. № 31. Art. 3215.
15. Federal Law of March 2, 2007 № 25-FZ “On Municipal Service in the Russian Federation” // SZ. 2007. № 10. Art. 1152.
16. Federal Law of December 29, 2012 № 273-FZ “On Education in the Russian Federation” // SZ. 2012. № 53 (part 1). Art. 7598.
17. Decree of the President of the Russian Federation of October 13, 2004 № 1313 “Issues of the Ministry of Justice of the Russian Federation” // SZ. 2004. № 42. Art. 4108.
18. Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation of February 18, 2009 № 53 “On the State Religious Expertise” // RG. 03/13/2009. № 43.
19. Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation dated October 5, 2015 № 234 “On Approval of the Form for Notifying the Beginning of the Activities of a Religious Group” // Bulletin of Normative Acts of Federal Executive Authorities. 11/30/2015. № 48.

*Law enforcement practice*

20. Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 17, 2004 № 2 “On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation” // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2007. № 3.
21. Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of October 17, 2006 № 447-O “According to the complaints of citizens Zhidkov Mikhail Aleksandrovich and Pilnikov Oleg Sergeevich about the violation of their constitutional rights by Article 11 of the Federal Law “On Alternative Civil Service” // Laws, Codes and Regulatory legal acts of the Russian Federation. URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17102006-n-447-o-po/> (accessed on: 04.11.2020).
22. Decision of the Supreme Court of the Republic of Bashkortostan dated June 27, 2011 № 3-43/11 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).
23. Decision of the Kirovsky District Court of Khabarovsk dated June 21, 2011 in case № 2-373/2011 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 4.04.2021).
24. Decision of the Neman City Court of July 26, 2017 in case № 2-57 / 2017 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).
25. Decision of the Partizansky city court of February 13, 2013 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).

26. Decision of the Privolzhsky District Court of the Astrakhan Region dated September 15, 2017 in case № 2-863/2017 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 5.04.2021).
27. Decision of the Seversky City Court of September 27, 2012 in case № 2-939/2012 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 2.04.2021).
28. Decision of the Sukhinichsky District Court of April 18, 2014 in case № 2-147/2014 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 04.05.2021).
29. Decision of the Central District Court of Chelyabinsk dated February 16, 2016 in case № 2-11529/2015 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru> (accessed on: 04.05.2021).

*Peer-reviewed articles*

30. Avakyan S.A. Freedom of religion as a constitutional and legal institution // Bulletin of Moscow University. Vol. 11: Right. 1999. № 1. P. 3-11.
31. Astapov S.N. God in the Constitution: on the specifics of the post-secular society in Russia // Religion and Society. Collection of scientific articles of the XIV International Scientific and Practical Conference. Under the general editorship of V.V. Starostenko, O.V. Dyachenko. Mogilev: Mogilev State University named after A.A. Kuleshova, 2020. P. 32-34.
32. Budanov M.A. The religiosity of society and the level of social capital // Public Administration in the 21st Century: Traditions and Innovations. Materials of the 5th Annual International Conference of the Faculty of Public Administration of Moscow State University. M.V. Lomonosov. Part 1 / Ed. M.A. Budanova, E.S. Golionko, L.I. Semennikova. M.: Russian Political Encyclopedia (ROSPEN), 2007. P. 576-581.
33. Vovk D.A., Pogrebnyak S.P., Uvarova E.A. Rule of Law and Religious Freedom: Problems of Equality // Izvestiya vuzov. Jurisprudence. 2015. № 6. P. 91–112.
34. Golovina S. Yu. Discriminatory norms of the Russian Labor Code // Ezh-Lawyer. 2003. № 24.
35. Golubev K. Issues of the development of socio-economic relations in socio-philosophical encyclicals from the end of the 19th century to the present day // Christian Reading. 2010. № 1. P. 174-200.
36. Dvorkin R. Religious freedom // News of universities. Jurisprudence. 2015. № 6. P. 113–132.
37. Zatepyakin O.A., Yasinsky D.Yu. The concept of labor force: classical and neoclassical approaches // Fundamental research. 2017. № 6. P. 137-142.
38. Ibrahim I.S. The concept of «labor» in Christian and Islamic cultures // Young scientist. 2013. № 11 (58). P. 811-818.
39. Ilyasov F.N. Religious consciousness and behavior // Sociological research. 1987. № 3. P. 52-53

40. Isakov P.S. M.A. Reisner on the formation of the Western tradition of freedom of conscience // Bulletin of VSU. Series: Law. 2020. № 3. P. 53-63.
41. Kogan L.N. Spiritual needs and personality activity // Philosophical sciences. 1976. № 1. P. 9-16.
42. Kozlikhin I.Yu. Positivism and Natural Law // State and Law. 2000. № 3. P. 5-11.
43. Kuliev E.R. Allah loves the strong and hardworking // Electronic minbar. 05/23/2015. URL: <https://e-minbar.com/success-secrets/allah-lyubit-silnyh-i-trudolyubivyh> (accessed on: 04.12.2020).
44. Lapitsky M. «No bread - no Torah»: Judaism's work ethic // Questions of Economics. 1994. № 7. P. 132-140.
45. Lukin S.V. Christian view on the value of material goods // Christian reading. 2015. № 1. P. 8-22.
46. Lukyanova E.A. Some problems of the Constitution of the Russian Federation // Constitutional and municipal law. 2007. № 15. P. 4-9.
47. Lyutov N.L., Gerasimova E.S. Discrimination in the sphere of work: issues of the effectiveness of norms and law enforcement practice // Actual problems of Russian law. 2016. № 3. P. 100-108.
48. Malyshkin A.V. Some aspects of the integration of religious and legal norms in a secular state // State and Law. 2019. № 5. P. 30-40.
49. Malko A.V., Lipinsky D.A. Legal and religious regulation: interaction, contradictions and responsibility of subjects of public relations // Bulletin of the Perm University. Legal Sciences. 2018. Issue. 39. P. 6–35.
50. Markova E.N. On the (im)possibility of limiting the internal freedom of religion (forum internum) // Constitutional and municipal law. 2017. № 10. P. 26–33.
51. Markova E.N. Religious non-working holidays in a secular state // Constitutional and municipal law. 2012. № 3. P. 19-24.
52. Martyshin O. V. To the discussion about the secular state in the Russian Federation // State and Law. 2019. № 3. P. 74–84.
53. Mikhailov A.Yu. The concept of «freedom of conscience» in the religious and social thought of Russia in the second half of the 19th - 20th centuries: theological and legal interpretation // Orthodox Interlocutor: Almanac of the Kazan Theological Seminary. 2006. № 1 (11). Part II. Church history. P. 171 - 183.
54. Morozov A.A. Man in religion: methodology for the study of religious normativity // Scientific Bulletin of the Omsk Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. № 3. 2017. P. 65-68.
55. Noskova K. Amendment to the Constitution on the indication of faith in God as an indirect rejection of the secular state // Scientific research of young scientists. Collection of articles IV International scientific-practical conference. Penza. 2020. P. 106-108.

56. Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Differentiation of the regulation of labor relations as a regularity in the development of labor law // *Journal of Russian law*. 2015. № 6. P. 68-82.
57. Ovchinnikov A.I., Nefedovsky G.V. Relations between the Church and the State in the Light of the Constitutional Amendment with the Mention of “Faith in God” // *Administrative and municipal law*. 2020. № 5. P. 23-37.
58. Osavelyuk A.M. Reflections on a secular state (in the light of the 2020 changes in the Constitution of Russia) // *Actual problems of Russian law*. 2020. № 8. P. 32-42.
59. Osin I.V. Freedom of conscience as a subjective right // *Constitutional and municipal law*. 2008. № 23. P. 26-28.
60. Pryakhin V.F. About God, about the soul, coronavirus and the Constitution. Philosophical notes of a political scientist // *Eurasian Union: issues of international relations*. 2020. V. 9. № 1. P. 13-21.
61. Ryabykh (Philip) hegumen, Ponkin I.V., Ponkina A.I. On the recognition of the exclusive competence of religious organizations to establish their internal structure and internal norms of relations as one of the guarantees of freedom of religion in a democratic state // *Moral imperatives in law*. 2012. № 3. P. 11–32.
62. Safonov A.A. State and Church in Imperial Russia: Legal Aspects of Interaction // *State, Church, Law: Constitutional-Legal and Theological Problems: IX Rumyantsev Readings* / Ed. By A.M. Osavelyuk. M.: Publishing house of the Russian State Trade and Economic University (RGTEU), 2011. P. 28-40.
63. Skachkova G. S. Differentiation in labor law and the Labor Code of the Russian Federation // *Civilist*. 2012. № 2. P. 86-94.
64. Sudakova S. V. To the question of the merits and demerits of the current Federal Law “On Freedom of Conscience and Religious Associations” // *Constitutionalism and State Studies*. 2020. № 1 (17). P. 12-22.
65. Sukiyaianen L.R. Law, religion, traditions, politics: conflict or interaction? // *Right*. 2010. № 4. P. 23-46.
66. Syukiyainen L.R. Muslim property law: legal understanding of religious postulates // *Otechestvennye zapiski*. 2004. № 6. P. 59-80.
67. Fuller L. Positivism and fidelity to law - an answer to Professor Hart (translated by V.V. Arkhipov) // *Jurisprudence*. 2005. № 6. P. 124-159.
68. Hart G. L. Positivism and the delimitation of law and morality (translated by V.V. Arkhipov) // *Jurisprudence*. 2005. № 5. P. 102-136.
69. Chebunin A.V. Worldview foundations of material, social and spiritual values // *Bulletin of the Buryat State University*. 2018. № 3. P. 30-41.



70. Shlyakova O.A. The relevance of the theory of human capital in modern Russia // Bulletin of the Saratov University. Series: Economy. Control. Right. 2010. V. 10. № 2. P. 39-44.
71. Shchipkov A.V. How do we understand the secular state // Interfax. Religion. URL: <http://www.interfax-religion.ru/?act=analysis&div=223> (accessed on: 17.12.2021).
72. Elbakyan E.S. Christian trade unions in the past and present // Labor and social relations. 2015. № 2. P. 88-102.
73. Yakhyaev M.Ya., Kamyshova E.G. Secular and Religious in Modern Society // Islamic Studies. 2011. № 2. P. 90-95.

*Monographies and other books*

74. Az-Zabidi Ahmad ibn Abd al-Latif. A clear statement of the hadiths of the “Authentic code”: “Sahih” of Imam al-Bukhari (brief summary). M.: Eksmo, 2017. 1440 p.
75. Actual problems of labor law / General ed. N.L. Lyutov. M.: Prospekt, 2017. 688 p.
76. Alekseev S.S. General theory of law. In 2 vols. V. 2. M.: Legal Literature, 1981. 354 p.
77. Al-Ghazali Muhammad. Human rights in Islam. M.: Andalus, 2006. 168 p.
78. Alyautdinov Sh.R. Holy Quran: meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. In 4 volumes. V. 2. M.: Dilya, 2010. 648 p.
79. Alyautdinov Sh.R. Holy Quran: meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. In 4 volumes. V. 3. M.: Dilya, 2011. 784 p.
80. Alyautdinov Sh.R. Holy Quran: meanings. Translation of the meanings of the Holy Quran. In 4 volumes. V. 4. M.: Dilya, 2013. 1184 p.
81. Arapov D.Yu. Islam in the Russian Empire: legislative acts, descriptions, statistics. M.: ICC «Akademkniga», 2001. 366 p.
82. Arseniev K.K. Freedom of conscience and religious tolerance. SPb.: Public Benefit Library, 1905. 292 p.
83. Baglai M.V., Tumanov V.A. Small encyclopedia of constitutional law. M.: BEK, 1998. 516 p.
84. Bazhan T.A., Starkov O.V. Religious Studies for Lawyers. SPb.: R. Aslanov Publishing House «Legal Center Press», 2007. 490 p.
85. Baynova M.S., Medvedeva N.V., Ryazantseva Yu.S. Fundamentals of state and municipal management. M.: Direct-Media, 2016. 459 p.
86. Becker G.S. Theory of time distribution // Milestones of economic thought. T. 3. Markets for factors of production / Ed. V. M. Galperin. SPb.: School of Economics, 2000. P. 82-121.
87. Belogritys-Kotlyarevsky L. S. Crimes against religion in the most important states of the West. Yaroslavl: Printing House G. Falk, 1886. 345 p.
88. Berdyaev N.A. About the appointment of a person. M.: Respublika, 1993. 383 p.

89. Berezchnoy N.M. Man and his needs. M.: Forum, 2000. 160 p.
90. Berman G. J. Faith and law: reconciliation of law and religion. M.: Ad Marginem, 1999. 431 p.
91. Bible. Books of the Holy Scriptures of the Old and New Testaments. Canonical. M.: Russian Bible Society, 2009. 1235 p.
92. Bondar N.S. Constitutional dimension of equality of citizens in the Russian Federation. Rostov-on-Don: Rostov University Press, 2002. 190 p.
93. Braudel F. Exchange Games. Material civilization, economy and capitalism in the XV-XVIII centuries. In 3 volumes. V. 2. M.: Progress, 1988. 218 p.
94. Bulgakov S.N. Orthodoxy. Essays on the teachings of the Orthodox Church. M.: Publishing house of Sergey Abyshko, 2011. 222 p.
95. Bulgakov S.N. Philosophy of economy. M.: TERRA. Book Club, 2008. 352 p.
96. Vitruk N.V. General theory of the legal status of the individual. M.: Norma, 2008. 448 p.
97. Golovina S.Yu. Legal regulation of labor of certain categories of employees. M.: Delo, 2003. 256 p.
98. Gribakin A.V. Philosophy of law and law. M.: Yurait Publishing House, 2018. 289 p.
99. Gurevich A.Ya. Categories of medieval culture. M.: Publishing house «Art», 1984. 350 p.
100. Zhuravsky A.V. Islam. M.: Publishing house «Ves Mir», 2004. 224 p.
101. Zankovsky A.N. Psychology of business relations. M.: Ed. center EOAI, 2008. 384 p.
102. Ivanov S.A., Livshits R.Z., Orlovsky Yu.P. Soviet labor law: questions of theory. M.: Nauka, 1978. 368 p.
103. Ilyin I.A. General doctrine of law and the state // Ilyin I.A. Collected works in 10 volumes. V. 4. M.: Russian book, 1994. P. 45-148.
104. Ilyin I.A. The path to clarity. M.: Respublika, 1993. 431 p.
105. Towards a Life Full of Meaning: The Teachings of Rebbe Menachem-Mendl Schneerson / Comp. S. Jacobson. M.: Lekhaim, 1999. 335 p.
106. Kiselev I.Ya. The new look of labor law in Western countries: a breakthrough into a post-industrial society. M.: Business School «Intel-Synthesis», 2003. 158 p.
107. Klochkov V.V. Religion and law. M.: Thought, 1978. 287 p.
108. Koval T.B. Religion and Economics. Labor, property, wealth. M.: Ed. house of the Higher School of Economics, 2014. 349 p.
109. Commentary on the Constitution of the Russian Federation / Ed. V.D. Zorkin, L.V. Lazarev. M.: EKSMO, 2010. 1056 p.
110. Commentary on the Constitution of the Russian Federation / Ed. L.A. Okunkov. M.: Ekos, 1996. 751 p.

111. Commentary on the Labor Code of the Russian Federation / Ed. K.N. Gusov. M.: Prospekt, 2008. 928 p.
112. Concepts of the development of Russian legislation / Ed. T. Ya. Khabrieva, Yu. A. Tikhomirov, Yu. P. Orlovsky. M.: Gorodets, 2004. 848 p.
113. Quran / Translated by. I.Yu. Krachkovsky. Rostov-on-Don: Phoenix, 2008. 537 p.
114. Krapivensky S.E. Social philosophy. Volgograd: Press Committee, 1996. 352 p.
115. Kulikov L.V. Psychology of personality in the works of domestic psychologists. SPb.: Peter, 2009. 464 p.
116. The course of Russian labor law. In 3 vols. V. 1: General part / Ed. E.B. Khokhlov. SPb.: Publishing House of St. Petersburg University, 1996. 573 p.
117. The course of Russian labor law. In 3 vols. V. 2. The labor market and employment (legal issues) / Ed. S. P. Mavrin, A. S. Pashkov, E. B. Khokhlov. M.: Jurist, 2001. 560 p.
118. The course of Russian labor law. In 3 vols. V. 3. Employment contract / Ed. E. B. Khokhlov. SPb.: Legal Center-Press, 2007. 656 p.
119. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course. In 2 vol. V. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the system of human rights. A common part. M.: Statute, 2009. 880 p.
120. Max Weber and the methodology of history (Protestant ethics). M.: INION AN SSSR, 1985. Issue. 1-2. 251 p.
121. Mamedzade A.A. Freedom of conscience. Origins, formation, legal protection. SPb.: Legal Center-Press, 2013. 568 p.
122. Marx K. Capital. In 3 volumes. V. 1. M.: Publishing house of political literature, 1983. 906 p.
123. Marx K., Engels F. Works. T. 42. M.: Publishing house of political literature, 1974. 512 p.
124. Meyer D.I. Russian civil law. In two parts. Part 2. / According to the 8th ed., 1902. M.: «Statut», 2003. 831 p.
125. Murdoch J. Protection of the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention for the Protection of Human Rights. Council of Europe Handbook Series. Voronezh: LLC Firm «Elist», 2014. 163 p.
126. Mises L. Human activity: A treatise on economic theory. Chelyabinsk: Sotsium, 2005. 878 p.
127. Mironov A.V., Babinov Yu.A. Fundamentals of Religious Studies. Moscow: NOU, 1998. 328 p.
128. Nersesyants V.S. Law and law. From the history of political doctrines. M.: Nauka, 1983. 366 p.
129. Nizhechek V.I. Soviet law in the system of normative regulation of social public relations. Irkutsk: Irkutsk University Publishing House, 1973. 455 p.
130. Nikitina S.K. History of Russian entrepreneurship. M.: CJSC «Publishing house «Economy»», 2001. 303 p.

131. Osavelyuk A.M. Church and State. M.: Prospekt, 2019. 432 p.
132. Fundamentals of Religious Studies / Ed. I.N. Yablokov. M.: Higher School, 1994. 368 p.
133. Fundamentals of the social concept of the Russian Orthodox Church // Russian Orthodox Church, Department of External Church Relations. 1997-2017. URL: <https://mospat.ru/ru/documents/social-concepts/vi/> (accessed on: 17.01.2020).
134. Papayan R.A. Christian roots of modern law. M.: Norma, 2002. 403 p.
135. Pivovarov D.V. Philosophy of religion. Moscow: Academic Project; Ekaterinburg: Business book, 2006. 640 p.
136. Poznyshev S.V. Religious crimes from the point of view of religious freedom. Moscow: University Printing House, 1906. 319 p.
137. Complete collection of laws of the Russian Empire. Meeting first. V. 1. 1649-1675. SPb.: Printing House of the II Department of the Own Imperial Chancellery, 1830. 1052 p.
138. Complete collection of laws of the Russian Empire. Meeting first. V. 7. 1723-1727. SPb.: Printing House of the II Department of the Own Imperial Chancellery, 1830. 943 p.
139. Complete collection of laws of the Russian Empire. Meeting first. V. 11. 1740-1743. SPb.: Printing House of the II Department of the Own Imperial Chancellery, 1830. 994 p.
140. Popov A.V. Court and punishment for crimes against religion and morality under Russian law. Kazan: Typo-lithography of the Imperial University, 1904. 516 p.
141. Pridvorov N.A., Tikhonova E.V. Institute of freedom of conscience and freedom of religion in the law of modern Russia. M.: Jurisprudence, 2007. 123 p.
142. Reisner M.A. State and believer. SPb.: Public Benefit Library, 1905. 424 p.
143. Religious Studies: Encyclopedic Dictionary / Ed. A.P. Zabiako, A.N. Krasnikov, E.S. Elbakyan. M.: Academic project, 2008. 1520 p.
144. Decisions of the Civil Cassation Department of the Governing Senate for 1876. Ekaterinoslav: Printing house of Isaac Kogan, 1912. 1197 p.
145. Rofe A.I. Labor Economics. M.: KNORUS, 2010. 400 p.
146. European Anti-Discrimination Law Guide // European Union Agency for Fundamental Rights. July 2010. URL: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_ru.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ru.pdf) (accessed on: 3.07.2020).
147. Rousselet K., Agadzhanian A. Religious Practices in Modern Russia. M.: New publishing house, 2006. 298 p.
148. Ruffini F. Religious freedom: the history of an idea. M.: IVI RAN, 1995. 144 p.
149. Savelyev V.N. Freedom of conscience: history and theory. M.: Higher school, 1991. 143 p.
150. Safonov A.A. State and confessions in late imperial Russia: legal aspects of relationships. M.: Prospekt, 2017. 350 p.

151. Code of laws of the Russian Empire. In 15 vols. V. 10. SPb.: Printing House of the Second Department of the Own Imperial Chancellery, 1857. 595 p.
152. Code of Laws of the Russian Empire. In 5 books. / Ed. I.D. Morduchai-Boltovsky. SPb.: Russian Book Association «Activist», 1912.
153. Soloviev S.M. History of Russia since ancient times. In 29 vol. V. 19. M.: Direct-Media, 2016. 464 p.
154. Syukiyainen L.R. Islam and human rights in the dialogue of cultures and religions. M.: Sadra, 2014. 212 p.
155. Tal L.S. Essays on industrial labor law. M.: Moscow scientific publishing house, 1918. 225 p.
156. Tal L.S. Employment contract. civil research. Part 1. Yaroslavl: Printing House of the Provincial Board, 1913. 420 p.
157. Telushkin Joseph Rabbi. Jewish Wisdom. Rostov-on-Don: Phoenix, 2001. 560 p.
158. Teplyakov M.K. Problems of atheistic education in the practice of party work. Voronezh: Voronezh University Press, 1972. 232 p.
159. Tokarev S.A. Religion in the history of the peoples of the world. M.: Publishing house of political literature, 1964. 624 p.
160. Labor law of Russia: textbook / ed. By S.P. Mavrin, E.B. Khokhlov, V.A. Safonov. M.: Prospect, 2021. 672 p.
161. Ugrinovich D. M. Introduction to Religious Studies. M.: Thought, 1985. 273 p.
162. Fink R.A. Religious studies. Omsk: Publishing House of OmGTU, 2009. 112 p.
163. Fioletov N.N. Essays on Christian Apologetics. Klin: Christian Life Foundation, 2000. 238 p.
164. Friedman L. Introduction to American law / Ed. M. Kalantarov. M.: Progress, 1992. 286 p.
165. Khokhlov E.B. History of labor and labor law: in 3 volumes. V. I. History of labor in the context of economic, political and mental systems. SPb.: Publishing House of St. Petersburg State University, 2013. 1022 p.
166. Christians and Muslims: problems of dialogue. Reader. Moscow: Biblical and Theological Institute of St. Apostle Andrew, 2000. 558 p.
167. Human capital: content and types, evaluation and stimulation: monograph / Ed. V.T. Smirnov. M.: Mashinostroenie-1, Orel: OrelGTU, 2005. 513 p.
168. Chernykh A.V. Russian folk calendar in the Kama region: holidays and rituals of the late 19th - mid-20th centuries. Part 3: Dictionary of chrononyms. Perm: Cannon, 2009. 278 p.
169. Shakhnovich M.M. Essays on the history of religious studies. SPb.: St. Petersburg State University Publishing House, 2006. 290 p.
170. Shakhnovich M.M. Religious studies. SPb.: Piter, 2012. 448 p.
171. Shchipkov A.V. Questions of ideology. M.: Abris, 2018. 317 p.

172. Ebzeev B.S. Man, people, state in the constitutional system of the Russian Federation. M.: Prospect, 2013. 656 c.
173. Even-Israel (Steinsaltz) A. Rose about thirteen petals. M.: Knizhniki, 2016. 160 p.
174. Eloyan M.R. S.N. Bulgakov: Orthodoxy and capitalism (philosophy of economy). Rostov-on-Don: Rostov State University Publishing House, 2004. 326 p.
175. Yablokov I.N. Sociology of Religion. M.: Thought, 1979. 182 p.
176. Yavich L.S. General theory of law. L.: Publishing house of the Leningrad University, 1976. 286 p.

*Thesis researches*

177. Babayan N.N. Implementation of the principle of equality before the law in Russian criminal law: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.08/ Babayan Nina Nikolaevna. – Rostov-on-Don, 2010. - 28 p.
178. Vishnyakova I.N. Constitutional and legal regulation of freedom of religion: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.02 / Vishnyakova Irina Nikolaevna. - M., 2000. - 25 p.
179. Golovina S. Yu. Conceptual apparatus of labor law: author. dis. ... doc. legal sciences: 12.00.05 / Golovina Svetlana Yurievna. - Yekaterinburg, 1998. - 53 p.
180. Diveeva N.I. Theoretical problems of individual legal regulation of labor relations: author. dis. ... doc. legal sciences: 12.00.05 / Diveeva Nelli Ivanovna. - SPb., 2008. - 45 p.
181. Ivanchina Yu.V. Functions of labor law as a reflection of socially significant needs: dis. ... doc. legal sciences: 12.00.05 / Ivanchina Yulia Valerevna. - Yekaterinburg, 2019. - 507 p.
182. Korobova E.G. Relations between the state and the church in Russia: problems of typology and periodization in the aspect of the embodiment of the idea of theocracy: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.01 / Korobova Ekaterina Gennadievna. - Tambov, 2010. - 24 p.
183. Lyutov N.L. The effectiveness of international labor law: author. dis. ... doc. legal Sciences: 12.00.05 / Lyutov Nikita Leonidovich. - M., 2013. - 56 p.
184. Mitina N.M. Prohibition of discrimination in the sphere of labor as one of the basic principles of labor law: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.05/ Mitina Nadezhda Mikhailovna. - M., 2006. - 31 p.
185. Pozdnyakova R.Ya. Religious need: author. dis. ... cand. philosophy sciences: 09.00.06 / Pozdnyakova Raisa Yakovlevna. - M., 1993. - 24 p.
186. Pollyeva D.R. Legal behavior of the individual and religious norms: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.01/ Pollyeva Dzhahan Redzhepovna. - M., 1986. - 14 p.
187. Razin A.S. Socio-philosophical analysis of the ethno-confessional foundations of economic activity: author. dis. ... cand. philosophy sciences: 09.00.11 / Razin Alexander Sergeevich. - Volgograd, 2005. - 28 p.

188. Skachkova G. S. Expansion of the scope of labor law and differentiation of its norms: author. dis. ... doc. legal sciences: 12.00.05 / Skachkova Galina Semenovna. - M., 2003. - 62 p.
189. Soldatkin D.V. Protection against discrimination in labor relations: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.05 / Soldatkin Denis Vladimirovich. - M., 2006. - 24 p.
190. Suprunova M.S. Discrimination as an object of general legal analysis: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.01 / Suprunova Marina Sergeevna. - Nizhny Novgorod, 2007. – 33 c.

*Materials of mass media and Internet resources*

191. In Norway, a TV presenter was fired for wearing a cross // Pravoslavie.RU. 13.11.2013. URL: <https://pravoslavie.ru/65742.html> (accessed on: 3.02.2021).
192. The Church proposed calling only religious organizations Orthodox // Orthodoxy and the World. 15.09.2019. URL: <https://www.pravmir.ru/v-tserkvi-predlozhili-nazyivat-pravoslavnyimi-tolko-religioznyie-organizatsii/> (accessed on: 9.01.2020).
193. Vladimir Putin: “We must get away from the vulgar primitive understanding of secularism” // “Kommersant” from 02.01.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2119200> (accessed on: 2.05.2021).
194. Dagestan minister forbade employees to pray at work // Meduza. 21.02.2018. URL: <https://meduza.io/news/2018/02/21/dagestanskiy-ministr-zapretila-sotrudnikam-molitsya-na-rabote> (accessed on: 22.02.2021).
195. Dress code for the teacher // Russian newspaper. 14.02.2017. URL: <https://rg.ru/2017/02/14/reg-pfo/kak-soedinit-v-shkole-zakonoposlushnost-i-tolerantnost.html> (accessed on: 3.10.2021).
196. Zorkin V.D. There is no morality in chaos // Rossiyskaya Gazeta. № 5958 (285). December 11, 2012. P. 9.
197. An Israeli court banned football matches on Saturdays // TASS. 24.08.2015. URL: <https://tass.ru/sport/2206030> (accessed on: 17.09.2021).
198. Matok K. Hijab ban at work: neutrality at any cost // Amnesty International. URL: <https://amnesty.org.ru/ru/2017-04-13-hijab/> (accessed on: 15.04.2021).
199. The Ministry of Justice entered the Nizhny Novgorod Church of the Flying Spaghetti Monster into the register // URL: <https://m.polit.ru/news/2017/04/27/pastafarian/> (accessed on: 12.07.2021).
200. About the ban on wearing religious clothing in educational institutions of the Russian Federation. Dossier // TASS. 11.02.2015. URL: <https://tass.ru/info/1759836> (accessed on: 30.10.2021).
201. Overview of the jurisprudence of the ECtHR on the issue of freedom of religion // Council of Europe. 2013. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/51f112ce0.pdf> (accessed on: 20.07.2021).
202. Patriarch Kirill, at the request of Bastrykin, determined the spiritual patron of the TFR // Pravo.RU. 16.08.2016. URL: <https://pravo.ru/news/view/132582/> (accessed on: 13.08.2021).

203. Does Minister Kotyukov help to develop science and education with his decoration on his hand // Online812. 21.08.2019. URL: <https://online812.ru/2019/08/21/112772/> (accessed on: 21.08.2021).
204. Prosecutors removed hijabs from Altai teachers // Kommersant.17.10.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2321670> (accessed on: 30.10.2021).
205. Putin and Medvedev attended the Easter service in the Cathedral of Christ the Savior // Kommersant. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3959932> (accessed on: 28.04.2021).
206. Putin took part in the consecration of the foundation stone of the main military temple // RIA Novosti. URL: <https://ria.ru/20180919/1528909461.html> (accessed on: 19.09.2021).
207. The rector of St Petersburg University and the speaker of the city parliament led a religious procession of many thousands // ZNAK. URL: [https://www.znak.com/2019-09-12/rektor\\_spbgu\\_i\\_spiker\\_gorodskogo\\_parlamenta\\_vozglavili\\_mnogotysyachnyy\\_krestnyy\\_hod](https://www.znak.com/2019-09-12/rektor_spbgu_i_spiker_gorodskogo_parlamenta_vozglavili_mnogotysyachnyy_krestnyy_hod) (accessed on: 12.09.2021).
208. Religiosity // All-Russian Center for the Study of Public Opinion. 18.07.2017. URL: <https://www.levada.ru/2017/07/18/religioznost/> (accessed on: 3.07.2021).
209. Religion: for and against. Press release № 2888 // All-Russian Center for the Study of Public Opinion. 27.05.2015. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115329> (accessed on: 13.06.2020).
210. Rural patronal holidays. Traditions and modernity // Grad Petrov. St. Petersburg Metropolis. URL: <http://www.grad-petrov.ru/broadcast/selskie-prestolnye-prazdniki-trad/> (accessed on: 24.02.2020).
211. The Accounts Chamber enlisted the support of the Russian Orthodox Church in the fight against corruption // Pravo.RU. 24.07.2015. URL: <https://pravo.ru/news/view/120559/> (accessed on: 13.08.2021).
212. A prayer room appeared at the Tula policemen // Rossiyskaya Gazeta. 19.12.2013. URL: <https://rg.ru/2013/12/19/reg-cfo/poliz-anons.html> (accessed on: 13.01.2021).
213. The Swiss court forbade playing basketball in headscarves // Pravo.RU. 1.02.2010. URL: <https://pravo.ru/interpravo/news/view/23816/> (accessed on: 13.11.2021).

### **Sources in English**

#### *Statutory regulation*

214. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (accessed on: 3.06.2020).
215. Government Code of California // California Legislative Information. URL: [https://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=G](https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=G)



OV#:~:text=Harassment%20of%20an%20employee%2C%20an,fails%20to%20take%20immediate%20and (accessed on: 18.04.2020).

216. Hours of Work and Rest Law of Israel, 5711-1951. Article 9C(b) // International Labour Organization. URL:

[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=36146&p\\_country=ISR&p\\_count=167](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36146&p_country=ISR&p_count=167) (accessed on: 13.08.2021).

217. Employment Equity Act (Act 58 of 1997). Republic of South Africa // National laws on labour, social security and related human rights (NatLex). URL:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51169/65139/E98ZAF01.htm> (accessed on: 19.08.2020).

218. Employment Equity Act. Consolidated Acts of Canada // Justice Laws Website. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/> (accessed on: 3.08.2020).

219. Equality Act 2010. UK Public General Acts // The National Archives. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (accessed on: 1.03.2020).

220. Labour Relations Act 1995 (Act № 66 of 1995) // International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/newsouthafricallra1996.pdf> (accessed on: 19.08.2020).

221. Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (Act 52 of 2002) // South African Government. URL: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-004.pdf> (accessed on: 15.08.2020).

222. Standard Interpretation on December 2, 1998 «Employee declination of medical evaluation; religious exemptions for respirator use» // U.S. Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/1998-12-02> (accessed on: 17.09.2021).

223. The Belgian Constitution // De Kamerleden. July 2020. URL: [https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf\\_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf](https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf) (accessed on: 23.08.2020).

224. US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1605.1 «Religious nature of a practice or belief» // U.S. Government Publishing Office. 1.07.2012. URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/granule/CFR-2012-title29-vol4/CFR-2012-title29-vol4-sec1605-1> (accessed on: 15.06.2020).

225. US Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Section 1910.134 «Personal Protective Equipment» // U.S. Department of Labor. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910/1910.134> (accessed on: 17.09.2021).

*Law enforcement practice*

226. *Abramson v. William Patterson College* 260 F.3d 265 (3rd Cir. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/abramson-v-william-paterson-college-of-nj> (accessed on: 13.07.2021).
227. *Ahmad v. United Kingdom* (1982) 4 EHRR 126 ECHR // XpertHR. URL: <https://www.xperthr.co.uk/law-reports/ahmad-v-uk/49126/> (accessed on: 23.06.2020).
228. *Anderson v. U.S.F. Logistics, Inc.* № 01-1486. December 14, 2001 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1004888.html> (accessed on: 13.05.2020).
229. *Arrowsmith v. United Kingdom*, application № 7050/75, judgement 19.12.1978 // British and Irish Legal Information Institute. URL: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/1978/7.html> (accessed on: 17.05.2020).
230. *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council* UKEAT/0009/07/MAA // Practical Law. URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-375-8114?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (accessed on: 8.09.2020).
231. *Banks v. Service America Corp.*, 952 F. Supp. 703 (D. Kan. 1996) // Justia. US Law. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/952/703/1432254/> (accessed on: 13.05.2020).
232. *Brown v. Polk County* 61 F.3d 650 (8 Cir. 1995) // Casetext. 31.07.1995. URL: <https://casetext.com/case/brown-v-polk-county-iowa-2> (accessed on: 2.10.2021).
233. *Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor Gelijkheid van Kansenen voor Racismebestrijding v G4S Secure Solutions* // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (accessed on: 3.04.2020).
234. *Case C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de Défense des Droits de l'Homme (ADDH) v Micropole Univers SA* // Court of Justice of the European Union. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15> (accessed on: 3.04.2020).
235. *Case C-193/17, Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi*, judgement of 22 January 2019 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2129564> (accessed on: 3.08.2020).
236. *Case C-414/16, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, judgement of 17 April 2018 // InfoCuria. Case-law. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&lgrc=en&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-414%252F16&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=en&avg=&cid=15174405> (accessed on: 29.05.2020).

237. Chaare Shalom Ve Tsedek v France, application № 27417/95, judgement 27.06.2000 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-58738&filename=001-58738.pdf> (accessed on: 8.12.2021).
238. Chalmers v. Tulon Company of Richmond, application № 95-2594, judgement 4.12.1996 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-4th-circuit/1379845.html> (accessed on: 13.05.2020).
239. Chappell v. United Kingdom, application № 12587/86, judgement 14.07.1987 // European Court of Human Rights. URL: <http://echr.ketse.com/doc/12587.86-en-19870714/view/> (accessed on: 18.05.2020).
240. Church of X. v. United Kingdom, application № 7552/09, judgement 4.03.2014 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-141369&filename=001-141369.pdf&TID=radwvbozbc> (accessed on: 17.05.2020).
241. Cloutier v. Costco Wholesale 390 F.3d 126 (1 st Cir. 2004) // FindLaw. <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (accessed on: 12.10.2021).
242. Dahlab v. Switzerland, application № 42393/98, judgement 15.02.2001 // UCL Library Services. URL: <https://ucl.rl.talis.com/items/F7550778-63C8-3574-0412-AE97F7C223B3.html> (accessed on: 17.03.2020).
243. Department of Correctional Services v POPCRU 2013 ZASCA 40 (28.03.2013) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZASCA/2013/40.pdf> (accessed on: 14.08.2020).
244. Dlamini and others v Green Four Security // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2006/4.html> (accessed on: 18.08.2020).
245. Dyagilev v. Russia, application № 49972/16, judgement 10.03.2020 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-201649%22%5D%7D> (accessed on: 12.04.2020).
246. Ebrahimian v. France, application № 64846/11, judgment 26.11.2015 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878> (accessed on: 10.03.2020).
247. EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc., 798 F. Supp. 2d 1272 // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/2143965/eec-v-abercrombie-fitch-stores-inc/> (accessed on: 19.06.2020).
248. EEOC v. Geo Group, Inc., 616 F.3d 265, 273 (3rd Cir. 2009) // LexisNexis. URL: <https://www.lexisnexis.com/community/case-opinion/b/case/posts/eec-v-geo-group-inc> (accessed on: 3.10.2021).
249. Eweida and Others v. the United Kingdom, judgment of 15 January 2013 // European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-115881&filename=001-115881.pdf> (дата обращения: 2.05.2020).

250. Finnie v. Mississippi 2012 U.S. Dist. LEXIS 6679 (N.D. Miss., 17.01.2012) // Casetext. 17.01.2012. URL: <https://casetext.com/case/finnie-v-lee-cnty> (accessed on: 3.10.2021).
251. Francesco Sessa v Italy, application № 28790/08, judgement 3.06.2008 // European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-139373> (accessed on: 8.11.2020).
252. Freshwater v. Mount Vernon City Sch. Dist. Bd. of Educ. // Casetext. 19.11.2013. URL: <https://casetext.com/case/freshwater-v-mount-vernon-city-sch-dist-bd-of-educ-3> (accessed on: 3.11.2020).
253. Hasan and Chaush v. Bulgaria, application № 30985/96, judgement 26.10.2006 // Minority Rights National Group. URL: <https://minorityrights.org/wp-content/uploads/old-site-downloads/download-382-Hasan-and-Chaush-v-Bulgaria.pdf> (accessed on: 19.05.2020).
254. Kievits Kroon Country Estate (Pty) Ltd v Mmoledi and Others (JA 78/10) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALAC/2012/22.html> (accessed on: 15.08.2020).
255. Konttinen v. Finland, application № 24949/94, judgement 3.12.1996 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%2224949/94%22\],%22itemid%22:\[%22001-3379%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2224949/94%22],%22itemid%22:[%22001-3379%22]}) (accessed on: 2.05.2020).
256. Kotesky v. the former Yugoslav Republic of Macedonia, application № 55170/00, judgement 13.07.2006 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-73342%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-73342%22]}) (accessed on: 12.04.2020).
257. Leyla Sahin v. Turkey, application № 44774/98, judgment 10.11.2005 // European Court of Human Rights. URL: [https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA\\_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.com/search?q=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&rlz=1C1CAFA_enRU621RU622&oq=leila+sahin+44774%2F98+Judgment+10.11.2005&aqs=chrome..69i57.9429j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#) (accessed on: 8.12.2021).
258. Mba v Merton London Borough Council [2013] EWCA Civ. 1562 // Employment Cases Update. 5.12.2013. URL: <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed19265> (accessed on: 3.04.2020).
259. MEC for Education: KwaZulu Natal v Pillay 2008 (2) BCLR 99 (CC), 2008 (1) SA 474 (CC) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2007/21.html> (accessed on: 19.08.2020).
260. Noyes v. Kelly Servs. Inc., 488 F.3d 1163 (9th Cir. 2007) // Casetext. 29.05.2007. URL: <https://casetext.com/case/noyes-v-kelly-services-4> (accessed on: 2.10.2021).

261. *Ollis v. HeartStone Homes, Inc.* 495 F.3d 570 (8 Cir. 2007) // Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/opinion/1394718/ollis-v-heartstone-homes-inc/> (accessed on: 2.10.2021).
262. *Ontario (Human Rights Comm.) and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.* (1985), C.H.R.R. D/3102 (S.C.C.) // *Judgments of the Supreme Court of Canada*. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/101/index.do> (accessed on: 23.07.2020).
263. *Opuku-Boateng v. California*, 95 F.3d 1461 // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/opuku-boateng-v-state-of-cal> (accessed on: 13.07.2021).
264. *Prince v. President of the Law Society of the Cape of Good Hope* (CCT36/00) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2002/1.html> (accessed on: 25.08.2020).
265. *Rivera v. Choice Courier Systems, Inc.* (S.D.N.Y. Jun. 24, 2004) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/rivera-v-choice-courier-systems> (accessed on: 9.07.2021).
266. *Peterson v. Hewlett-Packard Co.*, 358 F.3d 599, 604 (9th Cir. 2004) // Casetext. 6.01.2004. URL: <https://casetext.com/case/peterson-v-hewlett-packard-co> (accessed on: 7.08.2021).
267. *SACTWU and Others v Berg River Textiles, A division of Seardel Group Trading* (4 November 2011) // Southern African Legal Information Institute. URL: <http://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2011/27.html> (accessed on: 13.08.2020).
268. *Sheikh v. Independent School District 535* 2001 (D. Minn. 2001) // Casetext. URL: <https://casetext.com/case/sheikh-v-independent-school-district-535> (accessed on: 3.11.2021).
269. *Siebenhaar v. Germany*, application № 18136/02, judgment 3.02.2011 // European Court of Human Rights. 3.02.2011. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx?i=003-3424207-3846503> (accessed on: 7.10.2021).
270. *Stedman v. United Kingdom*, application № 29107/95, judgement 9.04.1997 // European Court of Human Rights. 9.04.1997. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-3620%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-3620%22]}) (accessed on: 23.06.2021).
271. *Thlimmenos v Greece*, application № 34369/97, judgement 6.04.2000 // European Court of Human Rights. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%2234369/97%22\],%22itemid%22:\[%22001-58561%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2234369/97%22],%22itemid%22:[%22001-58561%22]}) (accessed on: 7.06.2020).
272. *Thompson v Luke Delaney George Stobbart Ltd* Luke Delaney George Stobbart Ltd (15 December 2011) // British and Irish Legal Information Institute. URL: [http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007\\_11FET.html](http://www.bailii.org/nie/cases/NIFET/2011/00007_11FET.html) (accessed on: 2.04.2020).
273. *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/> (accessed on: 16.06.2020).

274. US Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/535/391/case.html> (accessed on: 17.06.2020).
275. Welsh v. United States, 398 U.S. 333 (1970) // JUSTIA. US Supreme Court. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/398/333/case.html> (accessed on: 12.05.2020).
276. Wilson v. U.S. West Communications. № 94-2752. July 10, 1995 // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-8th-circuit/1054976.html> (accessed on: 13.05.2021).

*Peer-reviewed articles*

277. Alidadi K. Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? // European Law Review Issue 6, 2012. P. 693-715. URL: [http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013\\_Alidadi.pdf](http://www.iuscommune.eu/html/prize/pdf/2013_Alidadi.pdf) (accessed on: 8.09.2021).
278. Banks K., Chaykowski R.P., Slotsve G.A. The Disability Accommodation Gap in Canadian Workplaces: What Does It Mean for Law, Policy, and an Aging Population? // SSRN. 23.10.2013. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3035555](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3035555) (accessed on: 13.07.2020).
279. Channar Z.A., Abbassi Z., Ujan I.A. Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees // URL: <http://www.jespk.net/publications/53.pdf> (accessed on: 14.01.2020).
280. Coertzen P. A perspective on marriages and civil unions in South Africa. Part 2. Civil unions // Stellenbosch Theological Journal. 2015. Vol. 1. № 2. URL: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2413-94672015000200020](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-94672015000200020) (accessed on: 9.04.2021).
281. Dupper O. Proving Indirect Discrimination in Employment: A South African Perspective // Industrial Law Journal. Issue 21. 2000. P. 747-759.
282. Fregosi F., Kosulu D. Religion and religious discrimination in the French workplace. Increasing tensions, heated debates, perceptions of labour unionists and pragmatic best practices // SAGE journals. 31.07.2013. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1358229113493693> (accessed on: 13.08.2020).
283. Gibson M. The God «Dilution»? Religion, Discrimination and the Case for Reasonable Accommodation // The Cambridge Law Journal. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-law-journal/article/god-dilution-religion-discrimination-and-the-case-for-reasonable-accommodation/9690E668C5CD6F5AA32DEF91F061C0E5> (accessed on: 19.07.2020).
284. Hutton R., Pascover K.W., Nespoli E., Chavialle J.-B., Heys T. Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace // Ius Laboris. Global HR Lawyers. 8.04.2015. URL: <https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace> (accessed on: 17.03.2020).

285. Issues unique to creed accommodation // Ontario Human Rights Commission. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/v-creed-accommodation-and-inclusive-design/3-issues-unique-creed-accommodation> (accessed on: 15.08.2020).
286. Jolly-Ryan J. Have a Job to Get a Job: Disparate Treatment and Disparate Impact of the Currently Employed Requirement // Michigan Journal of Race and Law, 2012, vol.18. URL: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=mjrl> (дата обращения: 5.08.2020).
287. Mallick N. The Right to Pray and Work // No5 Barristers Chambers. 14.10.2013. URL: <http://www.no5.com/news-and-publications/publications/246-the-right-to-pray-and-work/> (accessed on: 12.02.2020).
288. Plessis L. Religious freedom and equality as celebration of difference: a significant development in recent South African Constitutional case-law // SciELO South Africa. URL:[http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-37812009000400003](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-37812009000400003) (accessed on: 19.08.2020).
289. Schwab S. J., Willborn S. L. Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities. Ithaka: Cornell Law Faculty Publications, 2003 // URL: <http://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/7> (accessed on: 3.08.2020).
290. Vickers L. Religion and the Workplace // The Equal Rights Review. № 8-16. 2015. P. 106-118.
291. Vrielink J. Law and Religion in the Workplace in Belgium // Proceedings of the XXVIIth Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015. URL: [http://www.churchstate.eu/pdf/Law\\_and\\_Religion\\_in\\_the\\_Workplace\\_book.pdf](http://www.churchstate.eu/pdf/Law_and_Religion_in_the_Workplace_book.pdf) (accessed on: 25.03.2020).

*Monographies and other books*

292. Anagnostou D., Psychogiopoulou E. The European Court of Human Rights and the rights of marginalised individuals and minorities in national context. Leiden, Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2010. – 221 p.
293. Allen Q. R., Beale. A., Crasnow R. Employment law and human rights. Oxford: Oxford University Press, 2007. – 514 p.
294. Becker G.S. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press, Chicago, 1994. – 392 p.
295. Brems E. Conflicts Between Fundamental Rights. Antwerp, Oxford: Intersentia, 2008. – 690 p.
296. Durham W.C., Ferrari S., Cianitto C., Thayer D. Law, Religion, Constitution: Freedom of Religion, Equal Treatment, and the Law. New York: Routledge, 2013. – 253 p.

297. Equality in employment and occupation: International labour conference, 83-rd session 1996. Geneva: International labour office, 1996. – 133 p.
298. Faith and Equality: Religion and Belief in Europe. Equinet Report: Equality Law in Practice. 2017 // European Network of Equality Bodies. URL: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/02/wg\\_religion\\_report\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/02/wg_religion_report_final_web.pdf) (accessed on: 13.03.2020).
299. Foblets M.-C., Alidadi K. A Test of Faith?: Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace. London, New York: Routledge, 2012. – 382 p.
300. Gregory L. D. Labor and the Constitution: Labor and Property, Privacy, Discrimination and International Relations. New York: Routledge, 2014. – 385 p.
301. Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation / Edited by C. Fenwick, T. Novitz. London: Hart Publishing, 2010. – 636 p.
302. Kuru A.T. Secularism and State Policies toward Religion: The United States, France, and Turkey. New York: Cambridge University Press, 2009. – 334 p.
303. Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVII-th Annual Conference Alcalá de Henares, 12-15 November 2015 / Ed. by M.R. Blanco. – Granada, 2016. – 424 p.
304. Managing Diversity and Inclusion. An International Perspective / By J. Syed, M. Ozbilgin. – London: SAGE Publications Ltd, 2015. – 376 p.
305. Mitchell M., Beninger K., Donald A., Howard E. Religion or belief in the workplace and service delivery. Equality and Human Rights Commission Call for Evidence Report. // Equality and Human Rights Commission, NatCen Social Research. URL:[https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/rob\\_call\\_for\\_evidence\\_report.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/rob_call_for_evidence_report.pdf) (accessed on: 12.06.2016).
306. Reasonable Accommodation in the Modern Workplace: Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law / Edited by R. Blanpain, F. Hendrickx. – London: Wolters Kluwer, 2016. – 213 p.
307. Reasonable Accommodation. Managing Religious Diversity / Edited by Lori G. Beaman. – Vancouver: UBC Press, 2012. – 248 p.
308. Religious Diversity and Secular Models in Europe – Innovative Approaches to Law and Policy // RELIGARE. 25.05.2017. URL: [http://cordis.europa.eu/project/rcn/94078\\_en.html](http://cordis.europa.eu/project/rcn/94078_en.html) (accessed on: 5.01.2021).
309. Sandberg R. Law and Religion. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. – 216 p.
310. The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004 / Edited by B. Hepple and B. Veneziani. Oxford and Portland: Hart Publishing, 2009. – 412 p.
311. White R. H. Employment Law and Employment Discrimination: Essential Terms and Concepts. New York: Aspen Law and Business, 1998. – 221 p.



312. Work-Life Balance in the Modern Workplace (Bulletin of Comparative Labour Relations) / By R. Blanpain, F. Hendrickx, S. De Groof. – London: Kluwer Law, 2017. – 424 p.

*Materials of mass media and Internet resources*

313. CAIR Files Federal Lawsuit Against Ariens Company on Behalf of Somali Muslim Employees // Council on American-Islamic Relations. America Muslim News Briefs. 5.12.2017. URL: <http://myemail.constantcontact.com/CAIR-Files-Federal-Lawsuit-Against-Ariens-on-Behalf-of-Somali-Muslim-Employees---Video--CAIR-Joins-Coalition-News-Conference-on-Je.html?soid=1103010792410&aid=TzLOquvpHZM> (accessed on: 3.02.2021).

314. Chaplain's Prayer // United States Senate. URL: [https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains\\_Prayer.htm](https://www.senate.gov/reference/Sessions/Traditions/Chaplains_Prayer.htm) (accessed on: 12.10.2021).

315. Deputy Prefect's transfer from the capital to a provincial posting was unjustified // European Court of Human Rights. 2.02.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-5288803-6578047&filename=Judgment%20Sodan%20v.%20Turkey%20-%20deputy%20prefect%27s%20transfer.pdf> (accessed on: 27.02.2020).

316. Employment Tribunal finds that dismissal of a Christian nursery assistant was discriminatory // Lexology. 13.07.2015. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bc822618-03b8-48af-8cf8-b7d6940560db> (accessed on: 13.07.2021).

317. Federal Labor Court rules on religious affiliation and employment // DW. 25.10.2018. URL: <https://www.dw.com/en/federal-labor-court-rules-on-religious-affiliation-and-employment/a-46049117> (accessed on: 29.05.2020).

318. France: Employees' Freedom Of Religion And Ban On Wearing A Beard // Mondaq. 7.08.2020. URL: <https://www.mondaq.com/france/health-safety/974048/employees39-freedom-of-religion-and-ban-on-wearing-a-beard> (accessed on: 3.09.2020).

319. Freedom of religion under threat across Europe after EU court rules employers can ban headscarves // The Conversation. URL: <http://theconversation.com/freedom-of-religion-under-threat-across-europe-after-eu-court-rules-employers-can-ban-headscarves-74583> (accessed on: 6.04.2020).

320. French veil ban upheld in controversial court case // France24. URL: <https://www.france24.com/en/20131127-islamic-veil-baby-loup-european-court-human-rights-france-secular-muslim-burqa-niqab> (accessed on: 29.01.2020).

321. How Parliament works. Prayers // UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/how/business/prayers/> (accessed on: 15.10.2021).

322. Iceland parliament not to open with Hindu prayers // IceNews. 4.09.2008. URL: <https://www.icenews.is/2008/09/04/iceland-parliament-not-to-open-with-hindu-prayers/> (accessed on: 15.10.2021).
323. International Religious Freedom Report for 2016. Belgium // U.S. Department of State. URL: <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/religiousfreedom/index.htm#wrapper> (accessed on: 17.02.2020).
324. Ismat J. Court of Justice of the European Union takes on Muslim headscarf employment discrimination cases // IntLawGrrls. URL: <https://ilg2.org/2017/07/10/court-of-justice-of-the-european-union-takes-on-muslim-headscarf-employment-discrimination-cases/> (accessed on: 5.08.2020).
325. Issues unique to creed accommodation // Ontario Human Rights Commission. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/v-creed-accommodation-and-inclusive-design/3-issues-unique-creed-accommodation> (accessed on: 15.08.2020).
326. NCOP of the 6th Parliament has been established // Parliament of the Republic of South Africa. 23.05.2019. URL: <https://www.parliament.gov.za/news/ncop-6th-parliament-has-been-established> (accessed on: 12.10.2021).
327. Niksova D. Religious minorities lose Good Friday as a public holiday in Austria // Oxford Human Rights Hub. 27.06.2019. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/religious-minorities-lose-good-friday-as-a-public-holiday-in-austria> (accessed on: 3.08.2021).
328. On the effectiveness of a dismissal based on an employee's refusal to work for religious reasons // GOERG. Business Law Firm. 2.05.2011. URL: <https://www.goerg.de/en/insights/publications/02-05-2011/on-the-effectiveness-of-a-dismissal-based-on-an-employee-s-refusal-to-work-for-religious-reasons> (accessed on: 12.04.2020).
329. Quebec Court decision: Mayor is allowed to pray // LifeSite. 13.06.2013. URL: <https://www.lifesitenews.com/news/quebec-court-decision-mayor-is-allowed-to-pray> (accessed on: 12.10.2021).
330. Questions and Answers: Religious Discrimination in the Workplace // Equal Employment Opportunity Commission. 22.07.2008. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/questions-and-answers-religious-discrimination-workplace> (accessed on: 3.11.2020).
331. Religion or belief discrimination: key points for the workplace. Guidance. P. 19-20 // The Advisory, Conciliation and Arbitration Service. August 2018. URL: <https://archive.acas.org.uk/media/5876/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace/pdf/Religion-or-belief-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf> (accessed on: 3.07.2020).
332. Religion or belief: food and dietary requirements // Equality and Human Rights Commission. 27.03.2017. URL: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-food-and-dietary-requirements> (accessed on: 3.07.2020).

333. Scottish Parliament Fact sheet // The Scottish Parliament. 29.03.2016. URL: [http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors\\_to\\_Time\\_for\\_Reflection\\_Session\\_4\(1\).pdf](http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/Factsheets/Contributors_to_Time_for_Reflection_Session_4(1).pdf) (accessed on: 15.10.2021).
334. The protection of freedom of religion or belief in the workplace // Committee on Legal Affairs and Human Rights. Council of Europe. URL: <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/JUR/Pdf/TextesProvisoires/2019/20211210-ReligiousFreedomWorkplace-EN.pdf> (accessed on: 18.01.2020).
335. United Nations International Migration Report 2017 // United Nations. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf) (accessed on: 3.03.2020).
336. Vander Giessen-Reitsma K. Christianity and Labour: Obstacles and Contributions in the Earle Stages // URL: <https://www.cardus.ca/comment/article/christianity-and-labour-obstacles-and-contributions-in-the-early-stages/> (accessed on: 19.02.2021).
337. Vickers L. Direct Discrimination and Indirect Discrimination: Headscarves and the CJEU // Oxford Human Rights Hub. 15.03.2017. URL: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/direct-discrimination-and-indirect-discrimination-headscarves-and-the-cjeu/> (accessed on: 6.04.2020).
338. Views adopted by the U.N. Human Rights Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication № 2662/2015 // United Nations. 24.09.2018. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsjvfljqiI84ZFd1DNP1S9EL3306EY%2BxPu%2BNzlTLMSo8wPCz%2BK7DjJyF445dShmRAbqzqfJzg4ARLrMC369ufo%2B%2B0crvPdOHzwe6x00BFKh4PTEENul62zd4nnPGpjUvJ4w%3D%3D> (accessed on: 1.10.2021).

Author's publications on the topic of the thesis:

339. Nogaliev F.K. The content of the labor relationship with an employee who observes religious norms // Legal Science. 2018. №. 5. P. 44-48.
340. Nogaliev F.K. Religious norms as a regulator of labor relations // Law and Politics. 2018. №. 8. P. 68-80.
341. Nogaliev F.K. Equality of Dissimilars: Protecting Workers' Religious Freedom in the USA // Legal Studies. 2019. №. 3. P. 39-45.
342. Nogaliev F.K. Concepts of legal regulation of labor of an employee who observes religious norms // International law journal. 2020. V. 3. №. 1. P. 12-24.
343. Nogaliev F.K. Implementation of freedom of conscience and religion in labor relations: judicial practice // Theology. Philosophy. Right. 2020. №. 1 (13). P. 20-33.