

ПУБЛИЧНЫЕ И ЧАСТНЫЕ НАЧАЛА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ С РАБОТНИКАМИ, СОБЛЮДАЮЩИМИ РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ

Материал посвящен теме гармонизации трудовых правоотношений с работниками, соблюдающими религиозные нормы. Главная проблема состоит в уяснении правового значения данной личностной характеристики работника, а также баланса публичных и частных начал в определении условий трудового договора с таким работником. Новизна выводов находит отражение в предлагаемых правовых средствах удовлетворения религиозных потребностей работника, учитывающих при этом интересы работодателя и третьих лиц.

Религиозный фактор и его влияние на правовое регулирование является важной теоретической и практической проблемой, которая никогда не теряет актуальности: в ней сталкиваются, с одной стороны, свобода совести и свобода вероисповедания (частные начала), а с другой стороны, светский характер государства и отделение религии от государства (публичные начала). Если же перенести эту проблему на область трудовых правоотношений, то здесь и вовсе вскрываются многие «болевые точки» современного трудового права.

Одной из таких болевых точек является проблема соблюдения работниками религиозных норм на рабочем месте. Свобода совести и свобода вероисповедания относятся к числу личных прав и свобод человека, к защите которых все чаще обращаются работники или лица, ищущие работу.

Стремление работника соблюдать наряду с нормами права также предписания религиозных норм обуславливает возникновение у него специфических религиозных потребностей. 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) или запрещать. При этом стороны трудовых отношений нуждаются в ясных правовых ориентирах своего поведения на случай любых субъективных реакций и объективных возможностей работодателя. Выработка таких правовых ориентиров как раз предполагает уяснение баланса частных и публичных начал в этой проблеме.

Что касается частных начал, то они концентрируют внимание вокруг сугубо личной характеристики работника – соблюдения религиозных норм. Его можно определить как 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.

Для работника соблюдение религиозных норм объективируется в виде определенных религиозных потребностей, которые можно объединить в следующие разновидности: 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).

Испытывая одну или несколько таких потребностей, работник может нуждаться в изменении также одного или нескольких условий применения его труда. Первоначально может сложиться впечатление, что в создании возможностей для удовлетворения таких потребностей должны быть задействованы публичные начала, например, дифференциация трудового законодательства. Однако существуют убедительные аргументы, что соблюдение работником религиозных норм не может выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства. В российском трудовом праве эта лично и социально значимая характеристика работника (соискателя работы) подлежит защите совокупным использованием различных трудовправовых средств (главным образом, индивидуализации правового регулирования трудовых правоотношений и коллективно-договорного регулирования), а также путем рационализации норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введением запрета косвенной дискриминации.

Обращаясь к средствам индивидуализации условий трудового договора, стороны трудовых отношений задействуют в полной мере частно-правовой потенциал трудового права. Однако этот потенциал не может быть абсолютизирован свободой совести и вероисповедания работника и должен подлежать объективным ограничениям.

Публичные начала в этой проблеме состоят в том, что право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей не абсолютно и подлежит ограничению. Зарубежная и отечественная судебная практика демонстрируют широкий круг обстоятельств, в которых суды признавали необходимость ограничения права работника в пользу: 1) обеспечения общественного порядка, безопасности, законности; 2) обеспечения прав и законных интересов третьих лиц; 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).

Представляется, что в остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий применения труда должен оцениваться как прямая или косвенная дискриминация работника по признаку вероисповедания или иных убеждений.

Финализируя рассуждения, отметим, что укрепление индивидуально-договорных, частно-правовых 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 и третьими лицами. Свои возражения или запреты работодатель может выстраивать, руководствуясь публично-правовыми началами, как на объективных и справедливых основаниях, так и на дискриминационных (нередко государственно-нормативных); грань между справедливостью и дискриминацией будет зависеть от качества правового регулирования защиты от дискриминации, от уровня развитости общественных отношений и государственно-конфессиональной политики.

УДК 349.2

Т.М. Петоченко

*(Институт правовых исследований Национального центра
законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)*

К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНЦИИ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В статье рассмотрены вопросы правовой природы и компетенции комиссии по трудовым спорам. Автором сформулированы обоснованные выводы и практические рекомендации, направленные на повышение эффективности деятельности комиссии по трудовым спорам и расширение ее компетенции как внесудебной формы урегулирования трудовых споров в Республике Беларусь путем обеспечения дифференцированного подхода к процедуре рассмотрения индивидуальных трудовых споров и характеру решений в зависимости от их предмета.

В Концепции правовой политики Республики Беларусь в числе приоритетных направлений обеспечения эффективного функционирования и дальнейшего совершенствования правовой системы в интересах белорусского государства, общества и граждан указывается на необходимость «расширения применения медиации, иных альтернативных способов урегулирования споров в целях снижения нагрузки на судебную систему, самостоятельной выработки гражданами и субъектами хозяйствования взаимоприемлемых решений, повышения правовой культуры и этики делового оборота».