

О. А. ЯКОВЛЄВ,  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕЛІГІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ

У статті розглядаються теоретичні і прикладні питання правового регулювання трудових відносин у релігійних організаціях. Зокрема, досліджуються проблеми реалізації права на працю у релігійних організаціях, а також правова природа діяльності священнослужителів. Автор доводить, що існуюче правове регулювання трудових відносин у релігійних організаціях є недосконалим і потребує внесення низки змін.

Аргументується також, що діяльність священнослужителя чи іншої особи, на яку покладено систематичне виконання пастирської, обрядової, місіонерської функцій, а також керівництва релігійною організацією є за своєю природою трудовою. У зв'язку з цим виконання цієї діяльності може проводитись на підставі трудового договору, укладеного між релігійною організацією і відповідним священником.

**Ключові слова:** трудове право, трудові відносини, релігійна організація, трудовий договір, право на працю.

**Постановка проблеми.** Релігія становить важливу складову суспільного життя. Досвід спроб секуляризації у XX столітті свідчить, що твердження про поступовий занепад релігії як соціального феномену є помилковим. У багатьох країнах релігія значною мірою втратила свій вплив на політику, право, освіту тощо, однак це не призвело до остаточного занепаду церков, які і далі залишаються частиною суспільного ландшафту. Хоча серцевина будь-якої релігійної системи міститься у вірі у Бога, богів, надприродне, потойбічне тощо [1, с. 46–50], релігія – це також і набір суспільних інститутів (релігійних організацій, об'єднань, громад, центрів, братств тощо), а також конкретні люди, які є членами, парафіянами, керівниками, працівниками відповідних організаційних утворень.

**Метою** написання цієї статті є саме аналіз прикладних та теоретичних аспектів правового регулювання трудових відносин у релігійних організаціях.

**Аналіз основних досліджень.** Деякі аспекти значеної вище проблематики фрагментарно досліджували такі вчені, як Д. О. Вовк, Е. В. Дробко, А. Дудчак, О. Золотухін, Т. А. Коляда, І. В. Міма, С. М. Прилипко, А. Ю. Радченко та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Як суспільні інститути ці релігійні утворення є учасниками відповідних відносин, які в багатьох аспектах регулюються різноманітними правовими нормами. Названі правовідносини можна умовно поділити на два ве-

лики типи: внутрішні (усередині релігійної організації, об'єднання, громади тощо) і зовнішні (відносини вказаних інститутів з іншими суб'єктами). Важливою частиною внутрішніх відносин є ті з них, що виникають у сфері реалізації права на працю.

Наскільки ці питання важливі для юридичної науки, зокрема, науки трудового права? За даними Державного департаменту у справах національностей та релігій станом на 2015 рік в Україні налічується 33 781 релігійна громада. Кількість священнослужителів становить 31 881 особу. В Україні діє 198 релігійних навчальних закладів, де навчаються 17 829 слухачів [2]. Ці цифри свідчать про доволі розгалужену релігійну інфраструктуру, до якої залучена значна кількість людей. Нормальне функціонування релігійних відносин є запорукою міжконфесійного миру, відсутності релігійної напруги, повного і широкого забезпечення релігійної свободи громадян. Основна роль у реалізації вказаних завдань в умовах демократичної держави відводиться праву. Це повною мірою стосується і трудового права, яке покликане забезпечити права сторін трудових відносин, що виникають усередині релігійних організацій.

Основою нормативно-правового регулювання названих відносин є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] і Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» (далі – Закон про релігійні організації) [4]. Проте зазначені законодавчі акти є застарілими і, як такими, що не завжди здатні вирішувати завдання ефективного регулюван-

ня реалізації права на працю осіб, які уклали трудові договори з релігійною організацією. Наведений момент додатково актуалізує дослідження порушених у цій статті питань.

Варто також звернути увагу на те, що і юридична наука за останні роки не спромоглася запропонувати якісь зміни до законодавства, які б могли покращити існуюче становище. Тих чи інших аспектів, дотичні до трудової проблематики, торкалися у працях Д. Вовка, І. Вовк, Е. Дробко, К. Курсон, І. Міми, А. Радченко, Г. Сергієнко та інших авторів [5, 6, с. 13–18; 7, 8, с. 9–14; 9; 10; 11]. Однак аналіз наявних наукових розвідок свідчить, що системно це питання ніколи не аналізувалося. Можливо, це пов'язано із загальною насторогою, яку юридична наука традиційно відчуває до питань релігії. Ще з радянських часів вітчизняні правники та представники інших соціальних наук зберегли уявлення, що релігія та усе, що з нею пов'язане, має регулюватися з використанням специфічних правових режимів, заснованих на уявленні про те, що держава ніяк не втручається у внутрішні відносини релігійної громади. Д. Вовк це називає «радикальним секуляризмом» [12, с. 22], коли релігійна освіта не вважається повною мірою освітою, а праця, що містить релігійний елемент, не є працею у розумінні трудового законодавства.

Подібний стан речей не можна визнати задовільним, і цієї статтею ми намагаємось зробити низку кроків у напрямі його покращення. Крім загального позначення проблем правового регулювання трудових відносин, ми правимо за мету розглянути два аспекти такого регулювання: 1) право на працю у релігійних організаціях; 2) діяльність священнослужителів: правова природа і регулювання.

КЗпП України окремо не регламентує особливостей трудових відносин у релігійних організаціях, що деякі дослідники вважають невиправданим [11, с. 6]. Зазначений акт лише закріплює у ст. 22, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Із цього можна зробити висновок, що, на думку законодавця, трудові відносини у релігійних організаціях мають регулюватися відповідно до КЗпП України без урахування релігійної природи цих організацій і самого феномену релігії. У свою чергу, це означає, що при тлумаченні положень КЗпП України щодо розірвання

трудового договору немає жодного значення, що роботодавцем виступає релігійна організація.

Норми, що деталізують регламентацію трудових відносин у релігійних організаціях, містяться у Законі про релігійні організації. Цей закон слід розглядати як спеціальний по відношенню до КЗпП України. Отже, у випадку змістовних колізій між КЗпП України і Законом про релігійні організації мають застосовуватися норми останнього [13, с. 278].

Відповідно до ст. 25 Закону про релігійні організації релігійна організація має право приймати на роботу громадян. Тут можна побачити певну проблему. Право на укладення трудового договору з працівником мають лише релігійні організації. Натомість релігійні громади (ст. 8 Закону), що не мають статусу юридичної особи, вступити у трудові відносини не здатні. Якщо йдеться про релігійні об'єднання (а усі великі церкви є такими об'єднаннями), то вони, згідно з ч. 2 ст. 7 Закону про релігійні організації, представляються своїми центрами (управліннями), а отже, також не мають окремого статусу юридичної особи (цей статус має центр чи управління об'єднання) і теж самостійно не вступають у трудові відносини.

Такий підхід законодавця з точки зору трудового права виглядає цілковито невиправданим. Очевидно, що в релігійному об'єднанні існує потреба у працівниках, які виконують працю важливу для об'єднання у цілому, а не тільки для його центру чи окремих організацій. Зокрема, це стосується управління об'єднанням (а не конкретно громадою чи парафією), його взаємодії з органами влади, виконання релігійним об'єднанням функції соціального служіння (наприклад, освітні програми, облаштування їдальень для незахищених верств населення тощо), централізованої закупівлі товарів, що використовується усіма організаціями, які входять до об'єднання, представництва у судах, тощо. Трудові відносини з такими працівниками мають виникати у релігійного об'єднання, що, як уже зазначалося, зараз неможливо через відсутність у останнього статусу юридичної особи. Отже, було б доцільно такий статус релігійним об'єднанням надати.

Згідно з частинами 2–4 ст. 25 Закону про релігійні організації умови праці встановлюються за угодою між релігійною організацією та працівником і визначаються трудовим договором, який укладається у письмовій формі. Релігійна організація зобов'язана в установленому порядку зареєструвати трудовий договір. У такому ж порядку реєструються документи, що визначають умови оплати праці священнослужителів, церковнослужителів і осіб, які працюють у релігійній організації на виборних посадах.

Наведені законодавчі приписи дозволяють зробити такі висновки:

1. Трудовий договір між релігійною організацією і працівником має бути обов'язково письмовим. Згідно з ч. 1 ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим, зокрема, у випадках, прямо передбачених законодавством України. Таким чином, релігійна організація не може укладати трудові договори шляхом видання наказу про прийом на роботу чи проставлення резолюції керівника про видання такого наказу на заяві працівника, а зобов'язана підписати з ним складений у письмовій формі договір. Як зразок договору між релігійною організацією і працівником, може бути використана Типова форма контракту з працівником, затверджена наказом Мінпраці України від 15.04.1994 р. № 23 [14]. За відсутності трудового договору, укладеного у письмовій формі, уповноважена особа релігійної організації може притягатися до юридичної відповідальності, зокрема, за ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення України [15] чи ст. 172 Кримінального кодексу України [16].

Такий підхід законодавця є, на наш погляд, обґрунтованим. Релігійні організації суттєво відрізняються за кількістю членів, структурою, активністю, наявністю ресурсів для ведення відповідної звітності тощо. За таких обставин існує суттєва загроза порушенню прав працівників, втрати відомостей, які б підтверджували стаж праці, розмір заробітної плати тощо. Саме тому доцільним є використання письмової форми трудового договору, що робить працівника менш залежним від названих вище обставин.

2. Трудовий договір між релігійною організацією і працівником підлягає реєстрації. Подання трудового договору на реєстрацію здійснюється релігійною організацією. Тут виникає питання доцільності реєстрації трудових договорів. З одного боку, це додатково гарантує права працівника, а так само посилює публічно-владний контроль за дотриманням трудового законодавства. З другого боку, можна досить легко уявити ситуацію, в якій релігійна організація укладає трудовий договір з працівником і не подає його на реєстрацію, а згодом, у випадку виникнення конфлікту, посилається на відсутність реєстрації як доказ того, що трудові відносини не виникли взагалі. Звичайно, можна згадати положення ч. 4 ст. 24 КЗпП України, відповідно до якої трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи, і стверджувати, що працівника було фактично допущено до роботи в релігійній ор-

ганізації, що нівелює факт відсутності державної реєстрації. Однак, по-перше, судова практика у цій сфері є доволі суперечливою [12, с. 20–21]; а, по-друге, закон прямо не поширює правило, закріплене у ч. 4 ст. 24 КЗпП України, на трудові договори, що потребують державної реєстрації.

Вважаємо, що законодавство у цьому випадку може бути змінено двома шляхами. Перший шлях можна назвати ліберальним. Він передбачає скасування обов'язкової державної реєстрації трудових договорів між релігійною організацією і працівниками, тим самим унеможливаючи згадані вище зловживання у цій сфері. Другий підхід є більш консервативним. Він передбачає збереження існуючої моделі, але зміну ч. 4 ст. 24 КЗпП України через інкорпорування до відповідного припису згадки про те, що відсутність державної реєстрації трудового договору не є підставою для визнання трудового договору неукладеним чи недійсним, якщо працівник фактично приступив до виконання своїх обов'язків. На нашу думку, другий підхід є більш виправданим, оскільки, як уже вказувалося, тим самим не знижується потенціал державного контролю за дотриманням трудовими організаціями законодавства про працю.

3. Так само державній реєстрації підлягають документи, що визначають умови оплати праці священнослужителів, церковнослужителів і осіб, які працюють у релігійній організації на виборних посадах. Тут варто звернути увагу на те, що законодавець опосередковано визнає відносини священнослужителів і релігійної організації відносинами праці. Це питання потребує більш детального розгляду.

Серед релігійних організацій України практика трудових відносин зі священнослужителями (отцями, священиками, пасторами тощо) не є поширеною. Зазвичай вказані особи розглядаються як члени або керівники релігійної організації, до функцій яких належить здійснення релігійно значущих дій (богослужіння) і яким виплачується певне утримання за рахунок організації. Як наслідок, священики, які усе своє життя присвятили служінню церкві, можуть юридично взагалі не мати стажу роботи з відповідними наслідками для соціального захисту, пенсійного забезпечення тощо.

Наскільки така практика є правильною? Відповідь на це питання охоплює два аспекти: 1) чи є служіння у церкві трудовою діяльністю; 2) чи має світська держава поширювати гарантії прав працюючих на людей, які займаються такого роду діяльністю.

Для того, щоб зрозуміти, чи є служіння у церкві трудовою діяльністю, потрібно дослідити природу відносин, що виникають між священнослужителем

і релігійною організацією. С. Прилипка і О. Ярошенко серед ознак трудових правовідносин називають такі: 1) особистий характер прав та обов'язків працівників; 2) оплатність; 3) триваючий характер існування цих відносин [17, с. 32]. Нескладно побачити, що відносини між священнослужителем і релігійною організацією відповідають наведеним ознакам.

По-перше, ці відносини мають особистий характер. Священик зобов'язаний сам виконувати покладену на нього пастирську й особисту місію. Більш того, в релігійній організації цей особистий характер відчувається навіть гостріше, ніж, скажімо, на підприємстві чи державному органі. Віруючі досить часто відчувають себе пов'язаними не просто з певною церквою чи громадою, а саме з конкретним священиком – духовним наставником, до якого вони звертаються за порадою чи розрадою, просять про виконання певних значущих для них релігійних дій (вінчання, причащення, сповідь тощо). Зміна священиком своєї канонічної належності (перехід з однієї церкви в іншу) може потенційно призвести до зміни конфесійної належності усієї релігійної громади чи організації.

По-друге, ці відносини можуть бути оплатними, що впливає з цитованої вище ч. 3 ст. 25 Закону про релігійні організації. Практика утримання і виплати винагороди, яка сьогодні поширена серед українських релігійних організацій і об'єднань, по суті є прихованою формою оплати праці, адже вона виплачується за те, що особа виконує релігійні, обрядові, пастирські, соціальні та інші функції, що належить виконувати священнослужителю певної церкви, місії, храму, братства тощо. Мотиви такої прихованої «заробітної плати», очевидно, можуть бути різними (прагнення не сплачувати податки та інші загальнообов'язкові збори, які нараховуються при виплаті зарплати, намагання позбавити священнослужителів можливості апелювати до гарантій прав працюючих, що їх закріплює законодавство України, тощо), але це впливає на сутність відносин між священнослужителем і релігійною організацією.

По-третє, ці відносини є тривалими, вони орієнтовані на постійно здійснювану діяльність, що не має чітко визначеного у предметному і часовому відношенні результату. Релігійна організація зацікавлена не у досягненні священнослужителем, якогось одного конкретного результату діяльності; вона, навпаки, прагне отримати від священика постійного виконання певних властивих організації функцій.

Наведені аргументи дозволяють дійти однозначного висновку, що відносини, які виникають між священнослужителем і релігійною організацією, є за своєю природою трудовими.

Другий момент, на який важливо звернути увагу, полягає у з'ясуванні того, чи має світська держава поширювати гарантії прав працюючих на людей, які займаються такого роду діяльністю. Питання не є таким простим, як може здатися. З одного боку, як було показано вище, священнослужителі, здійснюючи свою діяльність, вступають у правовідносини, які за своєю природою є трудовими. З другого боку, стаття 35 Конституції України проголошує, що церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави, а школа – від церкви. Жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова [18]. Таким чином, Конституція чітко визначає Україну як світську державу.

Відокремлення держави від церкви і обов'язковість, а отже, і непублічність будь-якої релігії, дає можливість стверджувати, що будь-яка релігійна діяльність громадян є їх приватною справою, якою вони займаються на добровільній основі для задоволення власних прав. Це означає, що діяльність священнослужителів слід розглядати швидше як діяльність членів певного інституту громадянського суспільства (політичної партії, громадської організації, волонтерського об'єднання, благодійного фонду тощо), а не як працю. В іншому випадку, говорять прихильники такого підходу, довелось би визнати, що члени політичної партії перебувають у трудових відносинах зі своєю партією, а рибалки, які утворили клуб любителів зимової ловлі риби, насправді працюють у ньому, коли беруть вудку і йдуть на ставок. Крім того, додають противники трудо-правової природи діяльності священнослужителів, визнаючи суто релігійну діяльність як працю, держава прямо чи опосередковано легітимізує релігію, визнає її публічно-правовий статус, що безумовно суперечить згаданому раніше принципу світськості Української держави.

На нашу думку, з цих двох підходів більш коректним є перший. Побоювання захисників світськості є гіперболізованими, адже визнання трудово-правового характеру діяльності священнослужителів не відкриває їм шлях до закладів державної освіти чи органів державної влади та місцевого самоврядування. Одночасно з цим варто зазначити, що світськість держави не означає її байдужість щодо релігії [1, с. 182]. Світська держава не ігнорує релігію, а розглядає її як одну з форм життєвої активності громадян, спосіб задоволення їх прав (ст. 35 Конституції розпочинається саме з проголошення права на свободу віросповідання).

Крім того, як уже зазначалося, служіння священика у релігійній організації має усі ознаки трудових правовідносин (тривалість, оплатність, особиста



участь). І тут варто проводити порівняння не з членами політичної партії, а з особами, які на постійній основі забезпечують її функціонування задля досягнення передбачених статутном цілей: проведення агітації, участь у виборах, залучення нових членів, пропагування своїх ідей, прихід до влади тощо. Якщо у тому, що ці особи можуть працювати у політичній партії, отримувати заробітну платню і соціальний захист, не виникає сумнівів, то чому такі сумніви виникають стосовно священнослужителів? Слід окремо підкреслити, що трудовий характер зв'язку між церквою і священниками згадується і у рішеннях Європейського суду з прав людини, зокрема, «Профсоюз “Добрий пастир” проти Румунії» [19], «Обст проти Німеччини» [20], «Шютц проти Німеччини» [21], «Фернандез Мартінез проти Іспанії» [22] та ін.

І, нарешті, варто враховувати ще один момент. Діяльність священнослужителя майже ніколи не є суто релігійною. Звичайно, проведення релігійних обрядів – важлива складова цієї діяльності. Однак, крім цього священники залучені до навчальної діяльності, реалізації соціальних програм церков, проведення і підтримки різних громадянських ініціатив, програм, в яких церква виступає партнером держави, тощо. Ця діяльність часто є релігійно нейтральною (наприклад, облаштування закладів реабілітації для наркозалежних осіб) і у цьому сенсі є цілковито невразливою для аргументів світськості і відокремленості держави від церкви.

Підсумовуючи викладене, можна зробити такі висновки:

1. Наявне правове регулювання трудових відносин у релігійних організаціях є недосконалим і потребує доопрацювання. Зокрема, доцільним є: 1) врегулювати питання трудових відносин всередині релігійних організацій у КЗпП України; 2) залишити обов'язкову державну реєстрацію трудових договорів, укладених між релігійною організацією та її працівниками, з одночасною вказівкою у ч. 4 ст. 24 КЗпП на те, що відсутність державної реєстрації трудового договору не є підставою для визнання трудового договору неукладеним чи недійсним, якщо працівник фактично приступив до виконання своїх обов'язків; 3) з точки зору потреб трудового регулювання надати релігійним об'єднанням статус юридичної особи і, відповідно, право укладення трудових договорів.

2. Діяльність священнослужителя чи іншої особи, на яку покладено систематичне виконання пастирської, обрядової, місіонерської функцій, а також керівництво релігійною організацією є за своєю природою трудовою і відповідає специфічним ознакам трудових правовідносин (тривалість, оплатність, особиста участь). Відповідно цю діяльність можна розглядати як форму реалізації особою свого права на працю з відповідними зобов'язаннями держави із захисту цього права, правозахисними механізмами, можливістю звернення до суду тощо.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Вовк Д. О. Право і релігія: загальнотеоретичні проблеми співвідношення / Д. О. Вовк. – Х. : Право, 2009. – 224 с.
2. Дані Державного департаменту у справах національностей та релігій. Форма 1. Звіт про мережу церков і релігійних організацій в Україні станом на 01.01.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://risu.org.ua/ua/index/resources/statistics/ukr2015/60129>.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971р. №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50. – Ст. 375.
4. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон від 23.04.91 р. №987-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №25 (18.06.91). – Ст. 283.
5. Вовк Д. О. Як українські суди балансують релігійну свободу: аналіз у контексті світськості [Електронний ресурс] // Право і громадянське суспільство. – 2014. – №3. – С. 5–38. – Режим доступу: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-8-2014/item/178-yak-ukrayinski-sudy-balansuyut-relihiynu-svobodu-analiz-v-kontekstisvitskosti-vovk-d-o>.
6. Радченко А. Ю. Правовий статус релігійних об'єднань: проблеми законодавчого регулювання / А. Ю. Радченко // Право і суспільство. – 2015. – №2. – С. 13–18.
7. Дробко Е. В. Удосконалення організаційного механізму взаємодії органів державної влади та церкви в сфері реалізації свободи совісті та віросповідання в Україні [Електронний ресурс] / Е. В. Дробко, Т. М. Івашук // Державне управління: удосконалення і розвиток. – 2014. – №12. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=793>.
8. Золотухін О. Оформлення на роботу працівника релігійної організації на прикладі православної парафії / О. Золотухін // Довідник кадровика. – 2007. – №1. – С. 9–14.

9. Дудчак А. Проблеми співвідношення світського і канонічного права [Електронний ресурс] / А. Дудчак. – Режим доступу: <http://www.religion.in.ua/main/10970-problemi-spivvidnoshennya-kanonichnogo-i-svitskogo-prava.html>.
10. Міма І. В. Релігійні норми та їх місце у системі соціально-правового регулювання суспільних відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ірина Володимирівна Міма ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України. – К., 2008. – 18 с.
11. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Тетяна Анатоліївна Коляда ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 191 с.
12. Вовк Д. О. Як українські суди балансують релігійну свободу: аналіз у контексті світськості [Електронний ресурс] // Право і громадянське суспільство. – 2014. – № 3. – С. 22. – Режим доступу: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-8-2014/item/178-yak-ukrayinski-sudy-balansuyut-relihiynu-svobodu-analiz-v-kontekstisvitskosti-vovk-d-o>.
13. Теорія держави і права : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / О. В. Петришин, С. П. Погребняк, В. С. Смодинський та ін. ; за ред. О. В. Петришина. – Х. : Право, 2014. – 386 с.
14. Про затвердження Типової форми контракту з працівником [Електронний ресурс] : наказ М-ва праці України від 15.04.1994 р. № 23. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>.
15. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.
16. Кримінальний кодекс України : Закон від 05.04.2001 № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – 29 черв. (№ 25–26). – Ст. 131.
17. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2010. – 752 с.
18. Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254-к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – 23 лип. (№ 30). – Ст. 141.
19. Application no. 2330/09, Sindicatul «Pastorul cel bun» v. Romania [GC], Judgement of 9 July 2013.
20. Requête no. 425/03, Affaire Obst c. Allemagne, Arrêt 23 Septembre 2010, para. 51.
21. Application no. 1620/03, Schüth v. Germany, Judgment of 23 September 2010.
22. Application no. 56030/07, Fernández Martínez v. Spain [GB], Judgment of 12 June 2014.

## REFERENCES

1. Vovk D. O. (2009) *Pravo i relihiia: zahalnoteoretychni problemy spivvidnoshennia [Law and religion: theoretical problems of correlation]* Kh.: Pravo [In Ukrainian]
2. Dani Derzhavnogo departamentu u spravakh natsionalnosti ta relihii. Forma 1. Zvit pro merezhu tserkov i relihiinykh orhanizatsii v Ukraini stanom na 01.01.2015 [Data from the State Department on nationalities and religions. Form 1. The report about the network of churches and religious organizations in Ukraine as of 01.01.2015]. *risu.org.ua* Retrieved from: <http://risu.org.ua/ua/index/resources/statistics/ukr2015/60129> [In Ukrainian]
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatverdzhenyi Zakonom URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII [The code of labour laws of Ukraine adopted the Law of Ukraine from 10.12.1971, No. 322-VIII] *Vidom. Verkhov. Rady URSR – Data of Supreme Council of URSR 1971*, № 50, St. 375. [In Ukrainian]
4. Pro svobodu sovisti ta relihiini orhanizatsii: Zakon vid 23.04.91. № 987-KhII [On freedom of conscience and religious organizations: the Law of 23.04.91, No. 987-XII] *Vidom. Verkhov. Rady URSR – Data of Supreme Council of URSR, 1991*, № 25, St. 283 [In Ukrainian]
5. Vovk D. O. (2014) *Yak ukrainski sudy balansuiut relihiinu svobodu: analiz u konteksti svitskosti [As Ukrainian courts balance religious freedom: an analysis in the context of secularity]*. *Pravo i hromadianske suspilstvo – Law and civil society* 3, 5-38 Retrieved from: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-8-2014/item/178-yak-ukrayinski-sudy-balansuyut-relihiynu-svobodu-analiz-v-kontekstisvitskosti-vovk-d-o>; [In Ukrainian]
6. Radchenko A. Yu. (2015) *Pravovyi status relihiinykh obiednan: problemy zakonodavchoho rehuliuвання [The Legal status of religious associations: problems of legislative regulation]* *Pravo i suspilstvo – Law and society*, 2, 13-18. [In Ukrainian]
7. Drobko E. V., Ivashchuk T. M. (2014) *Udoskonalennia orhanizatsiinoho mekhanizmu vzaiemodii orhaniv derzhavnoi vlady ta tserkvy v sferi realizatsii svobody sovisti ta virospovidannia v Ukraini [Improvement of the organizational*

- mechanism of interaction of public authorities and the Church in the sphere of realization of freedom of conscience and religion in Ukraine]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia i rozvytok – Public administration: improvement and development*, 12 Retrieved from: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=793>; [In Ukrainian]
8. Zolotukhin O. (2007) Oformlennia na robotu pratsivnyka relihiinoi orhanizatsii na prykladi pravoslavnoi parafii [Making of an employee of a religious organization on the example of the Orthodox parish] *Dovidnyk kadrovyyka – Handbook of HR officer*; 1,9-14; [In Ukrainian]
  9. Dudchak A. Problemy spivvidnoshennia svitskoho i kanonichnoho prava [Problems of correlation of secular and Canon law]. *religion.in.ua* Retrieved from: <http://www.religion.in.ua/main/10970-problemi-spivvidnoshennya-kanonichnogo-i-svitskogo-prava.html>; [In Ukrainian]
  10. Mima I. V. (2008) Relihiini normy ta yikh mistse u systemi sotsialno-pravovoho rehuliuвання suspilnykh vidnosyn [Religious norms and their place in the system of socio-legal regulation of social relations] *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [In Ukrainian]
  11. Koliada T. A. (2004) Dyferentsiatsiia pravovoho rehuliuвання pratsi za trudovym zakonodavstvom Ukrainy [Differentiation of legal regulation of labour on labour legislation of Ukraine] *Candidate's thesis* Kh. [In Ukrainian]
  12. Vovk D. O. (2014) Yak ukrainski sudy balansuiut relihiinu svobodu: analiz u konteksti svitskosti [As Ukrainian courts balance religious freedom: an analysis in the context of secularity] *Pravo i hromadianske suspilstvo. – Law and civil society* 3, 22 Retrieved from: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-8-2014/item/178-yak-ukrayinski-sudy-balansuyut-relihiynu-svobodu-analiz-v-konteksti-svitskosti-vovk-d-o>; [In Ukrainian]
  13. Petryshyn O. V., Pohrebniak S. P., Smorodynskiy V. S. (2014) *Teoriia derzhavy i prava : pidruch. dlia stud. yuryd. vyshch. navch. Zakl [Theory of state and law : textbook. for stud. legal. very, very. proc. bookmark]* O. V. Petryshyna (Ed). Kh. : Pravo, [In Ukrainian]
  14. Pro zatverdzhennia Typovoi formy kontraktu z pratsivnykom: Nakaz Ministerstva pratsi Ukrainy vid 15.04.94 № 23 [About approval of the standard form of contract with the employee: the order of the Ministry of labour of Ukraine from 15.04.94 № 23] *zakon4.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>. [In Ukrainian]
  15. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia. Zakon vid 07.12.1984 № 8073-Kh [The code of Ukraine on administrative offences : the Act of 07.12.1984 № 8073-X] *Vidom. Verkhov. Rady URSR – Data of Supreme Council of URSR* 1984, Dod. do № 51, St. 1122 [In Ukrainian]
  16. Kryminalnyi kodeks Ukrainy: Zakon vid 05.04.2001 № 2341-III [The criminal code of Ukraine: Law of 05.04.2001 № 2341-III] *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine* 2001, № 25-26, St. 131 [In Ukrainian]
  17. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2010) *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk [Labour law of Ukraine: textbook]* Kh.: FINN, [In Ukrainian]
  18. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon vid 28.06.96 № 254-k/96-VR [The Constitution of Ukraine: the Act of 28.06.96, No. 254 K/96-VR] *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine* 1996, № 30, St. 141 [In Ukrainian]
  19. Application no. 2330/09, Sindicatul «Pastorul cel bun» v. Romania [GC], Judgement of 9 July 2013. [In English]
  20. Requête no. 425/03, Affaire Obst c. Allemagne, Arrêt 23 Septembre 2010, para. 51. [In English]
  21. Application no. 1620/03, Schüth v. Germany, Judgment of 23 September 2010. [In English]
  22. Application no. 56030/07, Fernández Martínez v. Spain [GB], Judgment of 12 June 2014. [In English]

А. А. ЯКОВЛЄВ

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:  
ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

В статье рассматриваются теоретические и прикладные вопросы правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях. В частности, исследуются проблемы реализации права на труд в религиозных организациях, а также правовая природа деятельности священнослужителей. Автор аргументирует, что существующее правовое регулирование трудовых отношений в религиозных организациях является несовершенным и требует внесения ряда корректив.

Обосновывается также, что деятельность священнослужителя или другого лица, на которое возложено выполнение пастырской, обрядовой, миссионерской функций, а также функции по управлению религиозной организации, является по своей природе трудовой. В связи с этим осуществление этой деятельности может проводиться на основании трудового договора, заключенного между религиозной организацией и соответствующим священником.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовые отношения, религиозная организация, трудовой договор, право на труд.

O. A. YAKOVLEV

Candidate of Legal Science, Assistant Professor of the Department of Labor Law  
of Yaroslav Mudryi National Law University

### LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN RELIGIOUS ORGANIZATIONS: SOME ISSUES OF THEORY AND PRACTICE

**Problem setting.** The article deals with theoretical and applied issues of legal regulation of labor relations in religious organizations.

**Analysis of recent researches and publications.** Some aspects of the above issues researched fragments such scholars as D. O. Vovk, E. V. Drobko, A. Dudchak, O. Zolotukhin, T. A. Kolyada, I. V. Mima, S. M. Prylypko, Yu. Radchenko et. al.

**Target of research.** The purpose of this article is just an analysis of applied and theoretical aspects of legal regulation of labor relations in religious organizations.

**Article's main body.** The problems of the right to work in religious organizations, and the legal nature of the clergy. The author proves that the existing legal regulation of labor relations in religious organizations is imperfect and requires making some changes. Thus, it is reasonable, to resolve the issue labor-law relationships within religious organizations in the Labor Code of Ukraine; leave compulsory state registration of labor contracts concluded between a religious organization and its employees, with simultaneous indication of part 4 article 24 of the Labor Code that the absence of state registration of the employment contract have no ground for recognition of the employment contract void or not concluded if the employee actually assumed to his duties; 3) to give legal status to religious groups and the right to conclude into employment contracts. There is also arguments for that the activities of a priest or other person entrusted with the systematic implementation of pastoral, ritual, missionary functions and leadership religious organization is inherently labor. In this regard, the implementation of these activities may be carried out under the employment contract concluded between religious organizations and the respective priest.

**Conclusions and prospects for the development.** The existing legal regulation of labor relations in religious organizations is an imperfect and needs modification. In particular, it is appropriate: 1) resolve the issues of labor law relationships in religious organizations in the Labor Code of Ukraine; 2) leave the compulsory state registration of labor contracts concluded between a religious organization and its employees, with simultaneous indication of part 4 article 24 of the Labor Code that the absence of state registration of the employment contract is not grounds for recognition of the employment contract void or not concluded if the employee actually assumed his duties 3) in terms of the needs of the labor legal regulation to provide legal entity status to religious groups and, therefore, the right to labor contracts

Activities of clergyman or other person entrusted with the systematic execution of pastoral, ritual, missionary functions and leadership religious organization is inherently labor and meets the specific features of the employment relationship (duration, payments, personal involvement). Accordingly this activity can be viewed as a form of personal realization of their right to work with the relevant obligations of the State in protection of the law, human rights mechanisms, the possibility of appeal to court and so on.

**Key words:** labor law, labor relations, religious organization, employment contract, the right to work.