

## ПРИМЕНЕНИЕ МОРАЛЬНЫХ НОРМ И НРАВСТВЕННЫХ ПРИНЦИПОВ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Щербакова Олеся Васильевна**

Аспирант кафедры трудового права

Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург),

e-mail: sm-light@yandex.ru

*Статья посвящена особенностям правового статуса лиц, осуществляющих профессиональную деятельность на территории религиозной организации. Рассматриваются вопросы правового регулирования труда работников религиозной организации, реализующих деятельность на основании трудового договора. Автор подчеркивает, что требования морально-нравственного характера, предъявляемые к работникам религиозной организации, должны быть обоснованы характером занимаемой должности, степенью вовлеченности конкретного работника в проведение религиозных обрядов и, наконец, принципом запрета дискриминации. На основании изложенного делается вывод о необходимости совершенствования законодательства в сфере правового регулирования труда работников религиозной организации.*

*Ключевые слова: религиозная организация, работник, священнослужители, дифференциация*

## THE APPLICATION OF MORAL STANDARDS AND MORAL PRINCIPLES IN THE LEGAL REGULATION OF WORK OF EMPLOYEES OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS

**Shcherbakova Olesya**

Ural State Law University (Yekaterinburg),

e-mail: sm-light@yandex.ru

*The article is devoted to peculiarities of the legal status of persons carrying out professional activity on the territory of a religious organization. The legal regulation of work of employees of religious organizations operating on the basis of an employment contract is examined. The author emphasizes that the requirements of moral character, applicable to the employees of religious organizations, must be justified by the nature of their position, the degree of participation of the particular employee in the conduct of religious rites and, finally, the principle of non-discrimination. On the basis of above a conclusion about the need to improve the legislation concerning legal regulation of work of employees of religious organizations is made.*

*Key words: religious organization, employee, clergy, differentiation*

Говоря о правовом регулировании труда работников религиозной организации, необходимо помнить о конституционном принципе отделения церкви от государства. Исходя из этого принципа законодатель допускает исключение из общих правил при правовом регулировании труда указанных работников, обосновывая это необходимостью соблюдения внутренних религиозных установлений. Подобные исключения обусловлены большим духовным значением данных объединений для населения, необходимостью компенсировать применение норм общего характера

в столь специфичной области трудовых отношений. Религиозным организациям действующее законодательство предоставляет гораздо больше свободы усмотрения в решении трудовправовых вопросов на локальном уровне, чем всем остальным работодателям.

В нашей стране труд работников религиозных организаций регулируется рядом норм. Речь идет в первую очередь о ст. 24 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях»<sup>1</sup>. В ТК РФ особенностям регулирования труда работников религиозных организаций посвящена гл. 54. Так, в соответствии со ст. 343 ТК РФ права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, предусмотренных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции РФ и законодательству Российской Федерации. Особенность данных правил, по мнению Н. Н. Яворчука, заключается в том, что они призваны примирить централизованное регулирование трудовых правоотношений и внутренние установления религиозных организаций, обеспечив при этом соблюдение принципа светскости государства и защиту свободы совести и вероисповедания<sup>2</sup>.

Определение понятия «внутренние установления» в российском законодательстве не приводится. Поэтому в научной литературе можно встретить различные точки зрения о том, что в него входит. Так, Ю. П. Орловский предлагает понимать под ними исходя из сложившейся практики особую разновидность локальных нормативных актов, принимаемых религиозной организацией в пределах предоставленных ей прав<sup>3</sup>.

Таким образом, на закрепление прав и обязанностей сторон трудового договора в религиозной организации влияет множество правил, содержащихся во внутренних актах религиозных организаций, составленных на основе религиозных догматов и требующих познаний в религиозном праве конкретной религии. Поскольку законодатель предоставляет религиозной организации возможность решать отдельные вопросы, касающиеся регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, на локальном уровне, то во внутренних установлениях должны быть отражены все запреты, ограничения и требования, которые религиозная организация может предъявлять к своим работникам.

Вместе с тем не все лица, осуществляющие деятельность на территории религиозной организации, являются наемными работниками. В соответствии с российским законодательством лица, выполняющие работу в религиозной организации, могут быть разделены на две группы: священнослужители и работники.

В силу специфики религиозных организаций основную деятельность в них осуществляют священнослужители. Они не признаются работниками, на них не распространяется трудовое законодательство, но они подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению согласно законодательству Российской Федерации. Со священнослужителями не заключается трудовой договор, в их трудовую книжку не вносится запись о трудовом стаже. Таким образом, священ-

<sup>1</sup> О свободе совести и о религиозных объединениях: Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ (с изм. от 6 июля 2016 г.) // Рос. газ. 1997. 1 окт.

<sup>2</sup> Яворчук Н. Н. Трудовой договор с религиозной организацией // Рос. ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 370.

<sup>3</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012. С. 1124.

нослужители должны подчиняться не нормам трудового законодательства, а внутренним каноническим актам конкретной религии. Поведение священнослужителей как в стенах религиозной организации, так и в быту регулируется внутренними актами религиозной организации. Решение о снятии сана священнослужителя и даже о запрете осуществлять богослужение может быть принято лишь вышестоящим духовным лицом и только в соответствии с внутренними актами религиозной организации, а не на основании трудового законодательства.

Отсутствие светского, юридического оформления отношений между священнослужителями и религиозной организацией не раз становилось предметом судебных споров. Так, Кировский областной суд в определении от 14 февраля 2012 г. по делу № 33-495<sup>1</sup> установил, что истец занимал должность штатного священника женского монастыря. Истец обратился к епархии с просьбой о выведении его за штат по состоянию здоровья, т. е. об увольнении по собственному желанию с внесением записи в трудовую книжку. На основании указанного заявления истец был освобожден архиепископом от работы. Дав правовую оценку фактическим обстоятельствам дела в совокупности с представленными сторонами в обоснование своих доводов и возражений доказательствами, суд пришел к выводу о том, что ни Трудовой кодекс РФ, ни Устав Русской православной церкви не предусматривают заключение трудовых договоров со священнослужителями, в связи с чем отсутствуют и трудовые отношения, поэтому отношения между религиозной организацией и священнослужителем не могут регулироваться нормами Трудового кодекса РФ. Положение священнослужителей определяется каноническими установлениями церковных организаций. Между истцом и религиозной организацией отсутствовали трудовые отношения, поэтому истец не мог быть уволен по собственному желанию с внесением записи в трудовую книжку.

Итак, труд священнослужителей в Российской Федерации не имеет светского, юридического закрепления. В юридической литературе высказывается мысль о том, что этим священнослужители лишаются права на заключение трудового договора, права на судебную защиту при отстранении от службы и выведении за штат, права на запись в трудовую книжку и др. М. Пресняков предлагает оформлять трудовые отношения со священнослужителями, для чего необходимо включить соответствующие нормы в ТК РФ<sup>2</sup>. Однако сегодня ни в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, ни в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих<sup>3</sup>, ни в профессиональных стандартах нет указания на должность или профессию священнослужителя. Представляется, что в силу специфики профессиональной деятельности священнослужителей не происходит нарушение их прав как граждан, поскольку священнослужители имеют право на защиту в рамках епархии.

Неоспорим тот факт, что представители религиозных организаций должны отвечать требованиям моральных норм и нравственных принципов, поскольку они учат правильной, безгрешной жизни прихожан, являются эталоном поведения для них.

<sup>1</sup> Апелляционное определение Кировского областного суда от 14 февраля 2012 г. по делу № 33-495 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Пресняков М. Договор со священником // Эж-Юрист. 2010. № 10. С. 14.

<sup>3</sup> О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 (с изм. от 20 декабря 2003 г.) // Рос. газ. 2002. 6 нояб.

Но насколько священнослужителям необходимо соответствовать моральным нормам и нравственным принципам в личной жизни, насколько они сохраняют право на уважение личной жизни, чтобы при этом сохранился баланс индивидуальных и общественных интересов?

Ответы на эти вопросы были даны в определении Большой палаты Европейского Суда по правам человека по делу «Профсоюз „Добрый Пастырь“ против Румынии»<sup>1</sup>. Принимая решение о невозможности регистрации профсоюза священнослужителей внутри Румынской православной церкви, суд указал следующее. Внутри церкви разработаны механизмы внутреннего устройства, рамки поведения священнослужителей и способы разрешения конфликтов. Предоставление возможности регулировать все перечисленное юридическими процедурами, а не священными канонами привело бы к тому, что священнослужители стали бы наемными работниками, на которых распространялись бы нормы о рабочем времени, выходных и праздничных днях, отпусках и т. д. Но ведь предназначение священнослужителей – беспристрастно и жертвенно служить на благо людей, преступая при этом свои интересы, свою личную жизнь, тратя свои духовные и физические силы. Приняв присягу на верность Священноначалию и каноническому порядку Церкви, священнослужитель должен следовать им всегда. Поэтому для священнослужителя и не должно иметь значения, с прихожанами он находится или в кругу семьи, во время богослужений или после: он не перестает подчиняться внутренним установлениям церкви и не может не выполнять свой священный долг. Таким образом, Европейский Суд по правам человека отметил, что, принимая сан священнослужителя, лицо обязуется всегда выполнять свой долг и помогать людям в ущерб своей личной жизни и интересам, а значит, и соответствовать моральным нормам и нравственным принципам не только во время богослужений, но и в быту.

Кроме священнослужителей в религиозной организации осуществляют профессиональную деятельность наемные работники, обладающие статусом работника в соответствии с трудовым законодательством и реализующие трудовые отношения на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме. Согласно ч. 1 ст. 342 ТК РФ работником религиозной организации может быть лицо, достигшее 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации. По ст. 347 ТК РФ трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сторонам трудового договора в религиозной организации предоставлено право устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора. Например, трудовой договор с работником религиозной организации может быть расторгнут по таким основаниям, как неуважительное отношение к святыням, к религиозным чувствам верующих, невыполнение положений внутренних актов религиозной организации или требований настоятеля и др.

Среди работников данной категории в зависимости от характера выполняемой работы можно выделить тех, кто принимает непосредственное участие в осуществлении религиозных обрядов (певчие хора, органисты и т. п.), и тех, кто не связан с выполнением обрядов (электрик, сторож, шофер, реставратор, бухгалтер, юрист и т. п.);

<sup>1</sup> Определение Большой палаты Европейского Суда по правам человека по делу «Профсоюз „Добрый пастырь“ (Sindicatul Pastorul cel bun, № 2330/09) против Румынии» // URL: <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-122705#%7B%22itemid%22%3A%5B%5C%22001-122705%5C%22%5D%7D>.



тех, чья должность имеет публичный характер и связана с представлением интересов религиозной организации в отношениях с третьими лицами (руководитель отдела по общественным связям и пр.), и тех, чья должность не имеет в рамках данной организации публичного характера. При этом работа тех, кто не связан с выполнением религиозных обрядов, по содержанию не отличается от аналогичной работы в светских организациях и не требует наличия специального религиозного образования.

Вместе с тем ч. 2 ст. 342 ТК РФ прямо закрепляет обязанность всех работников религиозной организации следовать внутренним установлениям этой религиозной организации, т. е. придерживаться всех требований и ограничений, предусмотренных данной религией. При этом законодатель не принимает во внимание ни характер занимаемой должности (публичная или нет), ни выполняемые работником функции, ни степень вовлеченности работника в осуществление религиозных обрядов. В то же время светский характер некоторых должностей в религиозных организациях и выполняемые ими функции (например, шофер, дворник) дают основание полагать, что применение к ним таких же требований и ограничений, как к работникам, непосредственно связанным с осуществлением религиозных обрядов, неправомерно и дискриминационно. Аналогичная точка зрения просматривается в решениях Европейского Суда по правам человека.

По делу «*Обст против Германии*»<sup>1</sup> рассматривалась жалоба на увольнение служащего мормонской церкви, назначенного на пост директора по Европе департамента общественных связей. Заявитель, состоявший в законном браке, признался своему пастору в том, что имел связь с другой женщиной. После чего заявитель был уволен без уведомления за супружескую неверность. Как указал ЕСПЧ, увольнение служащего составляло необходимую меру, направленную на сохранение доверия к церкви, с учетом, в частности, характера занимаемой им должности и значения обязанности абсолютной верности по отношению к супруге. Будучи воспитан в мормонской церкви, при подписании трудового договора он сознавал – или должен был сознавать – значение супружеской верности для его работодателя и несовместимость его внебрачной связи с обязанностью повышенной лояльности к церкви, обусловленной его должностью. Обязанность лояльности, возложенная на заявителя, признана приемлемой, поскольку была направлена на сохранение доверия к мормонской церкви. При этом Суд особо указал: это не означает, что любой акт супружеской неверности сам по себе является основанием для увольнения церковного работника. В данном деле, по мнению Суда, был соблюден баланс интересов частной жизни и требований церкви.

Таким образом, Европейский Суд по правам человека среди работников религиозной организации выделил тех, кто обладает особым статусом. С одной стороны, они занимают светскую должность и на них распространяется трудовое законодательство, а с другой – характер выполняемых ими функций и объем предоставленных им полномочий требуют от них соблюдения моральных норм и нравственных принципов не меньше, чем от священнослужителей. В приведенном примере должность директора по Европе департамента общественных связей названа публичной, поскольку работник в силу выполняемых функций представлял мормонскую церковь в отношениях с третьими лицами. Поэтому важно было, чтобы лицо, занимающее

<sup>1</sup> Постановление Европейского Суда по правам человека от 23 сентября 2010 г. по делу «*Обст (Obst) против Германии*» (жалоба № 425/03), по делу «*Шют (Schuth) против Германии*» (жалоба № 1620/03) // Бюл. Европейского Суда по правам человека. 2011. № 3. С. 15.

указанную должность, соответствовало моральным нормам и нравственным принципам церкви.

По делу *«Шют против Германии»* заявителем выступил органист и хормейстер католического прихода, уволенный за то, что стала общеизвестной информация о его ребенке от женщины, с которой он проживал без регистрации брака. При этом заявитель имел двух детей от прежнего, законно расторгнутого брака. Как указал ЕСПЧ, на должность заявителя не распространялись правила католической церкви, т. е. он не мог быть уволен за нарушение этики, даже несмотря на его тесную связь с католической церковью. Далее Суд указал, что церковь вправе требовать от своих служащих соблюдения ряда основных принципов, но это не распространяется на трудовые договоры такого рода, какой имел место с заявителем. Подписывая трудовой договор, заявитель принимал на себя обязанность лояльности по отношению к католической церкви, которая в определенной степени ограничивала его право на уважение личной жизни; его подпись не могла быть истолкована как недвусмысленное личное обязательство воздержания в случае раздельного проживания или развода. Таким образом, Судом был сделан вывод о том, что в силу характера занимаемой должности поведение заявителя не могло быть расценено как подрывающее доверие к католической церкви. Следовательно, увольнение заявителя нельзя признать законным.

На основании изложенного предлагается внести изменения в ч. 2 ст. 342 ТК РФ относительно моральных требований применительно ко всем работникам религиозной организации и изложить ее в следующей редакции: «Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу. Работники, чья должность в данной религиозной организации имеет публичный характер, а также работники, непосредственно связанные с осуществлением религиозных обрядов, должны подчиняться внутренним установлениям данной религиозной организации, в которых должны быть определены дополнительные основания расторжения трудового договора». Данная формулировка позволит избежать судебных споров при расторжении трудового договора с работниками религиозной организации.

При этом в каждом конкретном случае необходимо учитывать, в чем именно произошло нарушение моральных норм и нравственных принципов, характер занимаемой работником должности, а также степень его вовлеченности в выполнение религиозных обрядов. Различие в статусе работников обуславливает предъявление к ним разных требований: например, о принадлежности к определенной религии, о соблюдении моральных запретов, о семейном положении и т. п. Во избежание судебных споров целесообразно закрепить такие требования во внутренних установлениях религиозных организаций.

При рассмотрении вопросов расторжения трудового договора с работником религиозной организации за нарушение требований морали интересно осветить некоторые проблемы реализации прав работников светских организаций на исповедание определенной религии, осуществление религиозных обрядов и ношение религиозной одежды и аксессуаров. С точки зрения морали и светского характера государства представляется аморальным и незаконным требование нерелигиозной организации о запрете исповедания ее работниками какой-либо религии. Это обосновано тем, что от исповедуемой религии работников не зависит качество исполняемой ими рабо-

ты. Так, Европейский Суд по правам человека в деле *«Иванова против Болгарии»*<sup>1</sup> указал, что просто исповедание определенной, даже неофициальной, религии и, как следствие, наличие соответствующих морально-нравственных принципов, никак не влияющих на качество выполнения работником своих должностных обязанностей, не может служить основанием незаключения трудового договора, а также наложения дисциплинарных взысканий или увольнения. Другими словами, представляется аморальным требование к работнику об исповедании конкретной религии в рамках светского учреждения.

Что касается проблемы реализации прав работников светских организаций на осуществление религиозных обрядов и ношение религиозной одежды и аксессуаров, можно отметить, что сегодня суды встают на сторону заявителей и признают за ними право на ношение религиозной одежды и религиозной символики, если это не нарушает профессиональную внешность. Так, ЕСПЧ в постановлении по делу *«Эвейда и другие против Соединенного Королевства»*<sup>2</sup> признал незаконным запрет работодателя носить предметы религиозной одежды или религиозные аксессуары во время работы. Исключение, по мнению ЕСПЧ, могут составлять случаи, когда религиозная одежда и изделия нарушают профессиональную внешность работника (т. е. меняют до неузнаваемости форму одежды компании-работодателя, разработанную в целях обеспечения узнаваемости его бренда и персонала) или когда ношение религиозной одежды и изделий сказывается на безопасности клиентов работодателя (например, нарушает клиническую чистоту и безопасность в больницах). Подобных споров можно было бы избежать при включении в профессиональные стандарты и нормы профессиональной этики (в том числе корпоративные кодексы, имеющие статус локального нормативного акта) общих требований относительно одежды и внешнего вида работников. Например, в профессиональные кодексы этики медицинских сотрудников можно было бы включить положение о том, что их внешний вид не должен нарушать санитарную чистоту в больничных учреждениях и создавать опасность для пациентов. В корпоративные кодексы сетевых компаний можно было бы включить положение о том, что форма одежды компании-работодателя, разработанная в целях его узнаваемости, не должна изменяться до неузнаваемости, в частности по причине использования аксессуаров в одежде.

### Библиография

Апелляционное определение Кировского областного суда от 14 февраля 2012 г. по делу № 33-495 // СПС «КонсультантПлюс».

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012.

О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 (с изм. от 20 декабря 2003 г.) // Рос. газ. 2002. 6 нояб.

О свободе совести и о религиозных объединениях: Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ (с изм. от 6 июля 2016 г.) // Рос. газ. 1997. 1 окт.

<sup>1</sup> Постановление Европейского Суда по правам человека от 12 апреля 2007 г. по делу *«Иванова (Ivanova) против Болгарии»* (жалоба № 52435/99) // Бюл. Европейского Суда по правам человека. 2007. № 10. С. 6.

<sup>2</sup> Постановление Европейского Суда по правам человека от 15 января 2013 г. по делу *«Эвейда и другие (Eweida and Others) против Соединенного Королевства»* (жалоба № 48420/10 и др.) // Там же. 2013. № 6. С. 5.

Определение Большой палаты Европейского Суда по правам человека по делу «Профсоюз „Добры́й пастырь“ (*Sindicatul Pastorul cel bun*, № 2330/09) против Румынии» // URL: [http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-122705№{«itemid»:\[«001-122705»}](http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-122705№{«itemid»:[«001-122705»}).

Постановление Европейского Суда по правам человека от 12 апреля 2007 г. по делу «Иванова (*Ivanova*) против Болгарии» (жалоба № 52435/99) // Бюл. Европейского Суда по правам человека. 2007. № 10.

Постановление Европейского Суда по правам человека от 15 января 2013 г. по делу «Эвейда и другие (*Eweida and Others*) против Соединенного Королевства» (жалоба № 48420/10 и др.) // Бюл. Европейского Суда по правам человека. 2013. № 6.

Постановление Европейского Суда по правам человека от 23 сентября 2010 г. по делу «Обст (*Obst*) против Германии» (жалоба № 425/03), по делу «Шют (*Schuth*) против Германии» (жалоба № 1620/03) // Бюл. Европейского Суда по правам человека. 2011. № 3.

Пресняков М. Договор со священником // Эж-Юрист. 2010. № 10.

Яворчук Н. Н. Трудовой договор с религиозной организацией // Рос. ежегодник трудового права. 2007. № 3.

### Bibliography

Apellyacionnoe opredelenie Kirovskogo oblastnogo suda ot 14 fevralya 2012 g. po delu № 33-495 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii. 5-e izd., ispr., dop. i pererab. / otv. red. Yu. P. Orlovskij. M., 2012.

O poryadke utverzhdeniya Edinogo tarifno-kvalifikacionnogo spravochnika rabot i professij rabochix, Edinogo kvalifikacionnogo spravochnika dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i sluzhashhix: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 31 oktyabrya 2002 g. № 787 (s izm. ot 20 dekabrya 2003 g.) // Ros. gaz. 2002. 6 noyab.

O svobode sovesti i o religioznyx ob"edineniyax: Federal'nyj zakon ot 26 sentyabrya 1997 g. № 125-FZ (s izm. ot 6 iyulya 2016 g.) // Ros. gaz. 1997. 1 okt.

Opredelenie Bol'shoj palaty Evropejskogo Suda po pravam cheloveka po delu «Profsoyuz „Dobryj pastyr“ (*Sindicatul Pastorul cel bun*, № 2330/09) protiv Rumynii» // URL: [http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-122705№{«itemid»:\[«001-122705»}](http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-122705№{«itemid»:[«001-122705»}).

Postanovlenie Evropejskogo Suda po pravam cheloveka ot 12 aprelya 2007 g. po delu «Ivanova (*Ivanova*) protiv Bolgarii» (zhaloba № 52435/99) // Byul. Evropejskogo Suda po pravam cheloveka. 2007. № 10.

Postanovlenie Evropejskogo Suda po pravam cheloveka ot 15 yanvarya 2013 g. po delu «Ehvejda i drugie (*Eweida and Others*) protiv Soedinennogo Korolevstva» (zhaloba № 48420/10 i dr.) // Byul. Evropejskogo Suda po pravam cheloveka. 2013. № 6.

Postanovlenie Evropejskogo Suda po pravam cheloveka ot 23 sentyabrya 2010 g. po delu «Obst (*Obst*) protiv Germanii» (zhaloba № 425/03), po delu «Shyut (*Schuth*) protiv Germanii» (zhaloba № 1620/03) // Byul. Evropejskogo Suda po pravam cheloveka. 2011. № 3.

Presnyakov M. Dogovor so svyashhennikom // Ehzh-Yurist. 2010. № 10.

Yavorchuk N. N. Trudovoj dogovor s religioznoj organizaciej // Ros. ezhegodnik trudovogo prava. 2007. № 3.