

# Соблюдение религиозными работниками требований к внешнему виду и правил делового этикета, установленных работодателем

Ф. К. Ногайлиева

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

**Для цитирования:** Ногайлиева, Фатима К. 2023. «Соблюдение религиозными работниками требований к внешнему виду и правил делового этикета, установленных работодателем.» *Ежегодник трудового права* 13: 167–179. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.111>

В России все чаще возникают трудовые споры по поводу принципиальной допустимости соблюдения работниками норм исповедуемой ими религии, этического учения и возможностей для обяывания работодателей не препятствовать их соблюдению, создавая соответствующие 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. В статье подробно проанализирован один из срезов обозначенной проблемы примирения труда и религии — соблюдение религиозными работниками требований к внешнему виду и правилам делового этикета у работодателя. Рассматривая проблему, автор отталкивается от трех основных религиозных потребностей работника, которые он стремится удовлетворить в спорной ситуации противоречия требований работодателя религиозным нормам. Широко привлекая материалы зарубежной практики и анализируя российское законодательство, автор приходит к следующим выводам. Возможность удовлетворения работником такой потребности, как ношение религиозной одежды, символики или иное внешнее проявление религиозной приверженности, будет зависеть от того, какое регулирование установлено на этот счет у работодателя. Здесь же дана оценка так называемой политики религиозной нейтральности, устанавливаемой на локальном уровне. Что касается потребности работника работника вербально выражать свою религиозность и взгляды, то работодатель вправе запретить такие действия, если они доставляют неудобства другим работникам или клиентам, грозят потерей клиентов, имиджа работодателя, а также для исключения прозелитизма в коллективе работников. Наконец, работник по религиозным соображениям может выразить желание воздержаться от участия в корпоративных мероприятиях работодателя: принуждение работодателем к обратному однозначно образует состав косвенной дискриминации.

*Ключевые слова:* свобода вероисповедания, свобода совести, права работника, религиозные нормы, религиозный работник, религиозная одежда, политика нейтральности, религиозные запреты.

## 1. Введение

Прежде всего, поясним используемое в названии статьи понятие «религиозный работник». В предшествующих исследованиях отмечалась сложная природа понятия религиозности личности, однако в его структуре был выявлен поведен-

ческий аспект, значимый с правовой точки зрения, — так называемое соблюдение религиозных норм (Ногайлиева 2018, 46). Религиозные нормы являются одним из социальных регуляторов трудовых отношений, при этом соблюдение религиозных норм — это поведение (деяния) человека, мотивированное религиозной верой и направленное на смысловое наполнение повседневной жизни. Соблюдение религиозных норм не тождественно простому наличию у человека религиозной веры и является более узким понятием по сравнению с понятием религиозности. Тем не менее, руководствуясь соображениями удобства восприятия, в статье мы используем понятия «религиозный работник» и «работник, соблюдающий религиозные нормы» как синонимичные.

Стремление к соблюдению религиозных или иных этических норм как элемент реализации свободы совести сегодня все чаще проявляется в разных областях жизни (трудовые отношения, образование, оказание медицинских услуг, создание религиозной инфраструктуры в общественных местах и т.д.). Сложности сопряжения религии и труда в разных проявлениях регулярно подвергаются научному осмыслению (Емелин 2019, 38; Кулакова и Погодина 2021a, 37; Кулакова и Погодина 2021b, 740).

Полагаем, что соблюдение религиозных норм стоит признать лично и социально значимой характеристикой работника, однако оно не может выступать в качестве основания для субъектной дифференциации правового регулирования труда (доказыванию этого утверждения будет посвящена отдельная статья). Эта характеристика работника в российском трудовом праве может защищаться совокупным использованием различных трудовправовых средств, в числе которых индивидуализация правового регулирования; дифференциация локального нормативного и коллективно-договорного регулирования трудовых правоотношений; рационализация норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введение запрета косвенной дискриминации.

Соблюдение религиозных норм работником обнаруживается для него в качестве определенной религиозной потребности, удовлетворение которой может достигаться путем изменения тех или иных условий применения труда. В этой статье исследован вопрос о том, как принятые у работодателя требования к внешнему виду работников и правила корпоративного (делового) этикета становятся предметом для обсуждения с религиозным работником. Речь при этом пойдет о таких религиозных потребностях работника, как ношение одежды, соответствующей религиозным нормам, и религиозной символики; вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов; воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях).

## **2. Основное исследование**

### ***2.1. Ношение работником одежды, соответствующей религиозным нормам, и религиозной символики***

Различные верования устанавливают требования к внешнему виду своих приверженцев: ношение религиозных символов; сокрытие одеждой определенных частей тела; ношение мужчинами бороды, религиозных головных уборов, отращи-

вание 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 той или иной религиозной потребности, связанной с внешним видом, даже если религиозные нормы предписывают лишь желательные действия.

В зависимости от наличия того или иного правового регулирования, существующего у работодателя, необходимо рассмотреть разные ситуации.

1. У работодателя *не установлены правила, требования к внешнему виду работников.*

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 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.

Показательно в связи с этим дело медсестры Чаплин в Великобритании, 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 вероисповедания (п. 99)<sup>1</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>2</sup>. В одном из официальных разъяснений к Стандарту Департамент труда США указал, что установленные им правила о ношении респираторов не исключают возможности работников рассчитывать на разумное приспособление условий труда в соответствии с их религиозными нуждами<sup>3</sup>. Департамент труда США, таким образом, указал работодателям и непосредственным

<sup>1</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: 02.05.2022).

<sup>2</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/standard-number/1910/1910.134> (дата обращения: 17.05.2022).

<sup>3</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: 17.05.2022).

руководителям работников, носящих бороды, на необходимость гибкого подхода к удовлетворению их религиозных 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>4</sup> или юбок женщинами-полицейскими)<sup>5</sup>.

1.2. Отдельно рассмотрим случаи, когда требования к внешнему виду работника формально не установлены, а определяются работодателем косвенно, 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 соответствующей религиозной потребности работника работодатель может, обратившись к таким факторам, как 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>6</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 кол-центра ношение гарнитуры под платком таким образом, чтобы это не ухудшало качество телефонной связи при переговорах с клиентами (Alidadi 2012, 710).

Что касается такого обстоятельства, как предпочтения клиентов работодателя, то перевод работника, соблюдающего религиозные нормы о внешнем облике, на другую должность или увольнение, мотивированные жалобами клиентов, которые не желают, чтобы их обслуживали люди определенной религиозной принадлежности, являются дискриминацией.

1.3. Требования работодателя к внешнему виду работников мотивированы установленной у него *политикой нейтральности* (в том числе религиозной) или светским характером оказываемых им услуг. 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

<sup>4</sup> EEOC v. Geo Group, Inc., 616 F.3d 265, 273 (3<sup>rd</sup> Cir. 2009) // LexisNexis. URL: <https://www.lexisnexis.com/community/case-opinion/b/case/posts/eec-v-geo-group-inc> (дата обращения: 03.05.2022).

<sup>5</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: 03.05.2022).

<sup>6</sup> France: Employees' Freedom of Religion and Ban on Wearing a Beard // Mondaq. 07.08.2020. URL: <https://www.mondaq.com/france/health-safety/974048/employees39-freedom-of-religion-and-ban-on-wearing-a-beard> (дата обращения: 03.05.2022).

могут стремиться решить работодатели, вводя политику нейтральности, является недопущение ассоциаций у потребителя о товаре, услуге работодателя с теми религиями, приверженность к которым проявляют работники.

Отвечать на вопрос, является ли справедливым такое распоряжение работодателем своей нормативной властью, нужно исходя из нескольких посылок. Во-первых, 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 (Явич 1976, 23). Предполагая возможным объявление политики нейтральности в отношении какой-то из характеристик, едва ли работодатель сможет обосновать законность вводимого запрета. 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 установление к нанимаемым работникам законных и обоснованных требований, соответствующих характеру работы, и запрет ведения работниками религиозной пропаганды.

Во-вторых, возникает вопрос об обоснованности критериев определения нейтральности. Вызывает сомнение достижимость религиозной или иной мировоззренческой «стерильности» правопорядка, будь то общего, установленного публичной властью, или частного, установленного у работодателя.

Не существует работодателей, нейтральных с позиции разделения ими какого-либо мировоззрения. 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 (Machados 2015, 29).

Условностью будет являться и само соблюдение работниками политики нейтральности. Следование нормам политики нейтральности невозможно обеспечить, если работник мотивирует свое поведение или внешний вид, например, 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). Одна и та же практика может выполняться одним человеком из религиозных соображений, а другим — по иным соображениям, не связанным с религией, мировоззрением. 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)...».

Наконец, оценивая правомерность введения политики религиозной нейтральности, придется ответить на вопрос: имелся ли у работодателя действительный и законный интерес, который может быть таким способом защищен, и каков требуемый объем этой защиты?

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

Но у работодателя могут существовать производственные причины, исключая возможность соблюдения работниками религиозных норм, и эту логику в полной мере учитывает действующее трудовое законодательство. 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).

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.

2. Сложность для правовой оценки представляют ситуации, в которых *работодателем установлены определенные требования — корпоративный стиль во внешнем виде 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). Для обеспечения религиозной потребности работника работодатель может модифицировать элементы форменной одежды (удлинить рукава, юбку), ввести дополнительные предметы (шарфы, платки). В этом случае цель форменной одежды — *обеспечить узнавание сотрудника работодателя* — будет по-прежнему достигаться. Но возникает вопрос: вправе ли работодатель не желать и не идти на такие компромиссные решения.

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. 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>7</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 допол-

---

<sup>7</sup> Cloutier v. Costco Wholesale 390 F.3d 126 (1<sup>st</sup> Cir. 2004) // FindLaw. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1308549.html> (дата обращения: 12.05.2022).



нение внешнего вида религиозного работника отдельными религиозными элементами не будет составлять нарушения интересов работодателя.

## ***2.2. Вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов***

Эта потребность религиозного работника, как правило, 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 (за исключением установленной работодателем политики нейтральности, упомянутой ранее).

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>8</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 дал работнице указание 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>9</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 остановятся 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 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 отказа-

---

<sup>8</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: 13.05.2022); 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: 13.05.2022).

<sup>9</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: 13.05.2022).

лись 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>10</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 личной жизни; требования работодателя прекратить эти действия были справедливо обоснованы опасениями многочисленных исков о травле на работе и непринятии работодателем мер<sup>11</sup>.

### ***2.3. 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 находится 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 враждебной рабочей обстановки в отношении работника, который жаловался на то, что его отказ пожимать руки коллегам женского пола привел его к остракизму и игнорированию со стороны коллектива<sup>12</sup>.

Работодатель обязан освобождать работника от участия в мероприятиях, противоречащих 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 оплачи-

---

<sup>10</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: 13.05.2022).

<sup>11</sup> Chalmers v. Tulon Company of Richmond, application no. 95-2594, judgement 04.12.1996 // Ibid. URL: <https://caselaw.findlaw.com/us-4th-circuit/1379845.html> (дата обращения: 13.05.2022).

<sup>12</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: 13.05.2022).



вал 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>13</sup>.

Следует отметить, что для всех работников 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 Священного Писания о праздности и трудовой этике<sup>14</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 *статус-кво* 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>15</sup>. В Великобритании каждое заседание обеих палат парламента также начинается с традиционной англиканской молитвы<sup>16</sup>. Похожие традиционные молитвы десятилетиями предваряют работу законодательных органов в Новой Зеландии, Австралии, Канаде, Латвии, Дании, Исландии; в последней парламентарий 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>17</sup>. В Квебеке суд поддержал мэра г. 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>18</sup>.

---

<sup>13</sup> 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: 02.05.2022).

<sup>14</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: 02.05.2022).

<sup>15</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: 02.05.2022).

<sup>16</sup> How Parliament works. Prayers // UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/how/business/prayers/> (дата обращения: 15.05.2022).

<sup>17</sup> Iceland parliament not to open with Hindu prayers // IceNews. 04.09.2008. URL: <https://www.ice-news.is/2008/09/04/iceland-parliament-not-to-open-with-hindu-prayers/> (дата обращения: 15.05.2022).

<sup>18</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: 15.05.2022).

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>19</sup>, в восстановленном шотландском парламенте традиционные для Британии молитвы были заменены минутой размышления (time for reflection)<sup>20</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.

### 3. Выводы

Предметом статьи был избран вопрос, который является частью обширной проблемы реализации работником (или соискателем работы) свободы совести и свободы вероисповедания. Такая реализация свободы совести работником зачастую может вступать в противоречие с правами и законными интересами работодателя. В статье анализу подвергнуто вступление в противоречие религиозных свобод работника с требованиями к внешнему виду и правилами делового этикета, установленными работодателем. В поиске путей устранения противоречия и примирения интересов работника и работодателя мы отталкивались от того, что религиозность и соблюдение религиозных норм работником, будучи лично и социально значимыми характеристиками, вместе с тем не могут стать основаниями для субъектной дифференциации трудового законодательства. Во всяком случае реалии российского законодательства не позволяют рассматривать введение такой новой защищаемой характеристики, как религиозная принадлежность, в качестве рациональной и эффективной меры. Поэтому комплекс мер защиты интересов религиозного работника складывается из всей совокупности различных трудовправовых средств (индивидуализация правового регулирования, дифференциация локального нормативного и коллективно-договорного регулирования трудовых правоотношений, применение и рационализация норм трудового законодательства о дискриминации).

Разногласия между религиозным работником и работодателем по поводу внешнего вида и соблюдения делового этикета рассмотрены в статье, исходя из конкретных религиозных потребностей работника, на которые он ссылается как на основание для изменения условий применения его труда. В рассматриваемом срезе проблемы было выявлено три такие религиозные потребности. Удовлетворение первой потребности — ношение одежды, соответствующей религиоз-

---

<sup>19</sup> NCOP of the 6<sup>th</sup> 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: 15.05.2022).

<sup>20</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: 15.05.2022).

ным канонам, и религиозной символики — зависит от того регулирования, которое существует у работодателя. Такое регулирование может либо отсутствовать, либо быть императивно установленным, например, государством, либо устанавливаться локально работодателем в качестве корпоративного стиля. Ограничения и запреты для работника на ношение религиозной одежды и символики будут зависеть от обоснованности и законности установления того или иного регулирования работодателем. В качестве специального случая было проанализировано установление работодателем политики религиозной нейтральности, высказан ряд критических замечаний к рациональности и законности такой регулятивной меры. Вторая потребность — вербальное выражение религиозной принадлежности — может свободно удовлетворяться работником в тех пределах, где отсутствует нарушение прав и интересов других работников, клиентов работодателя; кроме того, вербальное выражение работником своих религиозных взглядов не должно превращаться в прозелитизм. Третья потребность — воздержание от участия в корпоративных мероприятиях работодателя в случае их противоречия религиозным нормам — подлежит практически неограниченной защите. Работник не может быть принужден к участию в таких мероприятиях, если они не являются частью его трудовой функции. Вместе с тем существует ряд государственных церемоний, в которых проявляются религиозные традиции данного общества, но не усматривается какое-либо принуждение к исповедованию религии (так называемый церемониальный деизм). Если присутствие на таких церемониях составляет часть трудовых обязанностей государственного работника (служащего или работника государственных учреждений), он вправе рассчитывать на удовлетворение его потребности воздержаться от участия в них или использовать это время альтернативным способом.

## Библиография

- Емелин, Михаил Ю. 2019. «Религиозные права в решениях Верховного суда США по трудовым спорам». *Актуальные проблемы развития общества, экономики и права: сб. науч. ст. молодых преподавателей и аспирантов*: 35–42. Москва: Московский университет им. С. Ю. Витте
- Кулакова, Ольга С., и Ирина В. Погодина. 2021а. «Дискриминация по религиозному признаку в трудовых отношениях». *Кадровик* 12: 36–43.
- Кулакова, Ольга С., и Ирина В. Погодина. 2021б. «Религиозные стереотипы в трудовых отношениях». *Вопросы трудового права* 10: 739–747.
- Ногайлиева, Фатима К. 2018. «Содержание трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы.» *Юридическая наука* 5: 44–48.
- Явич, Лев С. 1976. *Общая теория права*. Ленинград: Издательство Ленинградского университета.
- Alidadi, Khatayoun. 2012. “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* 6: 693–715.
- Machados, Juan. 2015. “Religious freedom and accommodation of conflicting worldviews in the workplace.” *Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the 17<sup>th</sup> Annual Conference Alcalá de Henares*: 29–33. Granada.

Статья поступила в редакцию 25 июля 2022 г.;  
рекомендована к печати 15 августа 2022 г.

Контактная информация:

Ногайлиева Фатима Курмановна — ассистент; f.nogaylieva@spbu.ru

## Observance by religious employees of the requirements for appearance and business etiquette established by the employer

F. K. Nogaylieva

St Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

**For citation:** Nogaylieva, Fatima K. 2023. “Observance by religious employees of the requirements for appearance and business etiquette established by the employer.” *Russian Journal of Labour & Law* 13: 167–179. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.111> (In Russian)

In Russia, labour disputes are increasingly arising over the fundamental admissibility of employees observing the norms of the religion they profess, ethical teachings and the possibilities for obliging employers not to interfere with their observance by creating appropriate conditions for the use of labour. Law enforcement practice, in the absence of clear guidelines in the legislation, “disguises” such disagreements as disputes about dismissal for violation of labour laws, ignoring their true discriminatory nature. The article analyzes in detail one of the sections of the designated problem of reconciliation of labour and religion — the observance by religious workers of the requirements for the appearance and rules of business etiquette at the employer. Considering the problem, the author starts from the three main religious needs of the employee, which he seeks to satisfy in a controversial situation of contradiction between the employer’s requirements and religious norms. Drawing extensively on materials from foreign practice and analyzing Russian legislation, the author comes to the following conclusions. The ability of an employee to satisfy a need such as the wearing of religious clothing, symbols, or other external manifestation of religious commitment will depend on what regulation is established by the employer in this regard. It also gives an assessment of the so-called policy of religious neutrality, established at the local level. As for the need for an employee to verbally express his religiosity and views, the employer has the right to prohibit such actions if they cause inconvenience to other employees or customers, threaten to lose customers, the image of the employer, and also to prevent proselytism in the team of employees. Finally, an employee for religious reasons may express a desire to refrain from participating in the employer’s corporate events: coercion by the employer to the contrary clearly constitutes indirect discrimination.

*Keywords:* religious freedom, freedom of conscience, worker’s rights, religious norms, religious worker, religious clothing, neutrality policy, religious prohibitions.

## References

- Alidadi, Khatayoun. 2012. “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* 6: 693–715.
- Emelin, Mikhail Yu. 2019. “Religious Rights in U.S. supreme court labour decisions.” *Actual problems of development of society, economy and law. Collection of scientific articles of young teachers and graduate students*: 35–42. Moscow: Moscow Witte University. (In Russian)
- Kulakova, Olga S. and Irina V.Pogodina. 2021a. “Religious discrimination in labour relations.” *Kadrovik* 12: 36–43. (In Russian)
- Kulakova, Olga S., and Irina V.Pogodina. 2021b. “Religious stereotypes in labour relations.” *Voprosy trudovogo prava* 10: 739–747. (In Russian)
- Machados, Juan. 2015. “Religious freedom and accommodation of conflicting worldviews in the workplace.” *Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the 17<sup>th</sup> Annual Conference Alcalá de Henares*: 29–33. Granada Publ.

Nogailiyeva, Fatima K. 2018. "The content of the employment relationship with an employee who observes religious norms." *Yuridicheskaya nauka* 5: 44–48. (In Russian)  
Yavitch, Lev S. 1976. *General Theory of Law*. Leningrad: Leningrad University Press. (In Russian)

Received: July 25, 2022  
Accepted: August 15, 2022

Author's information:

*Fatima K. Nogaylieva* — Assistant Lecturer; f.nogaylieva@spbu.ru