

# Религия на рабочем месте

Люси Викерс<sup>1</sup>

## Введение

Невзирая на то, что свобода вероисповедания является основным правом, надежно обоснованным как на международном уровне, так и в Европе, степень, в которой она должна использоваться на рабочем месте, по-прежнему является предметом некоторых дебатов. Есть два главных направления спора: первое связано с тем, на какую степень поддержки могут рассчитывать верующие работники светских организаций в плане удовлетворения их религиозных потребностей; а второе касается интересов религиозных организаций и того, в какой степени они должны регулироваться законодательством о равенстве. Вопросы, которые при этом возникают, включают в себя следующее: могут ли верующие работники рассчитывать на освобождение от работы для проведения молитвы или других религиозных обрядов; и могут ли религиозные организации требовать, чтобы их сотрудники имели определенные религиозные убеждения? Особую озабоченность вызывает вопрос о том, как устранить напряженность, которая может возникнуть между признаками равенства, например, когда религиозное равенство и равенство по признаку сексуальной ориентации кажутся взаимно несовместимыми. Несмотря на то, что правовая защита религии на работе предусмотрена во многих государствах, ниже рассматривается пример Великобритании, чтобы показать области напряженности, возникающие в связи с вероисповеданием и убеждениями на рабочем месте.

## 1. Религия на рабочем месте

Споры, касающиеся религии на рабочем месте, стали в последнее время довольно активными на фоне ряда громких дел, получивших широкое освещение в средствах массовой информации, включая дело г-жи Эвейды,<sup>2</sup> которой работодатель, British Airways, запретил носить распятие на работе, и дело г-жи Ладель,<sup>3</sup> которая была уволена с должности регистратора актов гражданского состояния за отказ оформлять однополые браки из религиозных соображений.

---

1 Люси Викерс является преподавателем права Университета Оксфорд Брукс. Ее основной областью исследований является защита прав человека и равенство на рабочем месте. Автор выражает благодарность д-ру Дэвиду Перфекту из ЕКПЧ за ценный вклад в данную статью.

2 *Эвейда и другие против Великобритании*, Заявления № 48420/10, №59842/10, №51671/10 и №36516/10, 15 января 2013 г.

3 *Ладель против Городского совета Ислингтона* [2009 г.] EWCA Civ 1357.

Летом 2014 года в ответ на усиливающиеся споры касательно вероисповедания и убеждений британская Комиссия по вопросам равенства и прав человека (КРПЧ) объявила о начале приема от частных лиц и организаций свидетельств о том, как вероисповедания или убеждения влияют на рабочий климат и предоставление товаров и услуг. Этот сбор свидетельств является составной частью трехлетней программы КРПЧ под названием «*Общее понимание: новая стратегия КРПЧ по углублению понимания роли вероисповедания или убеждений в общественной жизни*».<sup>4</sup> КРПЧ интересуется тем, как вероисповедание или убеждения влияют на соискателей, работников или клиентов, знают ли люди о своих законных правах, считают ли они, что действующее законодательство является эффективным, и имеют ли они собственный опыт как объекты дискриминации по признаку вероисповедания или убеждений.

Результаты сбора свидетельств были опубликованы в марте 2015 года.<sup>5</sup> Они представляют собой весьма неоднородную картину, хотя, безусловно, есть признаки определенных разногласий. В каком-то смысле данные свидетельствуют о том, что поводов для беспокойства мало: респонденты в целом отметили, что законодательство является понятным и эффективным, и во многих случаях религиозные вопросы решаются на работе уважительно и надлежащим образом. Тем не менее, многие респонденты привели примеры воспринимаемой дискриминации по признаку вероисповедания при найме, в условиях труда и в виде притеснений. Эта отчасти неоднородная картина подтверждается результатами исследования Веллера и соавт.,<sup>6</sup> которые были опубликованы в 2013 году и показывают, что, несмотря на десятилетие правовой защиты, занятость по-прежнему остается в Великобритании сферой, в которой сохраняется несправедливое обращение по признаку вероисповедания и убеждений. Тем не менее, исследование Веллера, как и отчет КРПЧ о результатах сбора свидетельств, показывают, что за последнее десятилетие многие работодатели разработали нормативные и практические стандарты, удовлетворяющие потребностям увеличения разнообразия рабочей силы.

Оба набора данных исследования имеют общие темы; во-первых, считается, что вероисповедание и убеждения порождают несколько проблем на рабочем месте, и, по мнению многих респондентов, рабочее окружение является и должно быть нейтральным, а религию следует рассматривать как частное дело, или же, по утверждению других респондентов, вопрос вероисповедания на работе регулируется с должным уважением. Аналогичным образом, оба набора данных исследования выявили про-

---

4 *Общая договоренность: новая стратегия КРПЧ для углубления понимания вероисповедания или убеждений в общественной жизни*, Комиссия по вопросам равенства и прав человека (КРПЧ), 2013 г.

5 Митчелл, М. и Бенингер, К. с Дональдом, А. и Говардом, Е., *Вероисповедание или убеждения на рабочем месте и в сфере оказания услуг*, КРПЧ, 2015 г., стр. 6.

6 Веллер, П., Пурдам, К., Ганеа, Н. и Черуваллил-Контрактор, С., *Вероисповедание или убеждения, дискриминация и равенство*, Bloomsbury, 2013 г.

блемные области, связанные с формой одежды, рабочим временем, реагированием на возражения против определенных рабочих заданий и уравниванием свободы вероисповедания с другими правами на равенство, которые были названы вопросами, требующими рекомендаций. Кроме того, сбор свидетельств КРПЧ позволил выявить значительную обеспокоенность религиозных организаций как работодателей по поводу того, в каких масштабах они сами могут применять дискриминацию при приеме на работу, отдавая предпочтение тем, кто разделяет их религию.

Несмотря на то, что эти трудности может испытывать меньшая часть работников и работодателей в экономике в целом, они представляют определенные надежно укоренившиеся взгляды. И это, пожалуй, неудивительно. Конечно, для многих верующих, равно как и для неверующих, эти проблемы не столь уж существенны: противоречия между религиозными убеждениями и рабочими потребностями могут быть незначительным или вовсе отсутствовать. Тем не менее, у некоторых людей вера или ее отсутствие занимает центральное место в их чувстве собственной идентичности, определяет многие аспекты их жизни и не уступает другим интересам.<sup>7</sup> Очевидно, что эта последняя группа верующих сталкивается с большими трудностями, пытаясь уравновесить свою веру и работу, а убежденные атеисты едва ли станут мириться со значительным религиозным влиянием на рабочем месте. Таким образом, невзирая на то, что эта проблема может быть существенной для небольшого количества людей, все равно важно понять, может ли существующая правовая система справиться с выявленными проблемами. Далее в статье будет изложена нормативно-правовая система и выполнен анализ возможности действующего законодательства справиться с этой задачей.

## 2. Правовая защита религии на рабочем месте

Прежде всего, при рассмотрении взаимосвязи религии и работы возникает вопрос, является ли рабочее место форумом, на котором вероисповедание играет хоть какую-то роль. По мнению некоторых респондентов, принявших участие в сборе свидетельств КРПЧ,<sup>8</sup> можно поспорить с тем, что вероисповедание должно рассматриваться как личное и частное дело, не требующее особого отношения на рабочем месте. Поэтому может возникнуть мысль о том, что общая защита свободы вероисповедания не должна распространяться на работу, и, в свою очередь, религиозная свобода должна обеспечиваться правом работника на увольнение.

Действительно, этот минималистский подход к религиозной защите на работе использовался до недавнего времени, причем негативное поведение, связанное с вероисповеданием или убеждениями, не имело никакой особой ответной реакции и рассма-

---

7 Брэдни, А., «Столкновение с верой» в Оливер П., Дуглас-Скотт, С. и Тадрос, В. (ред.), *Вера в законодательстве*, Hart Publishing, 2000 г.

8 См. выше Митчелл, М. и др., сноска 5.

тривалось как часть стандартных дисциплинарных процедур. Однако два изменения в нормативно-правовой базе привели к значительному изменению подхода. Во-первых, Директива ЕС 2000/78 ввела защиту от дискриминации по признаку вероисповедания и убеждений в сфере занятости и профессиональной деятельности, которая в настоящее время реализуется через закон Великобритании «О равенстве» от 2010 г. Во-вторых, в январе 2013 года Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) в деле *Эвейда и другие против Великобритании* признал, что права на свободу вероисповедания в Статье 9 Европейской конвенции по правам человека (ЕКПЧ) могут осуществляться на рабочем месте, постановив, что увольнение в порядке опровержимой презумпции составило нарушение права.<sup>9</sup>

Эти правовые события показывают большее признание значимости рабочего места как обстановки, в которой должна реализовываться свобода вероисповедания и принцип равенства. Это, в частности, связано с тем, что многие работники не могут отделить свои религиозные традиции от работы, поскольку такие религиозные традиции, как ношение определенной одежды или молитвы, нельзя просто игнорировать в рабочее время; а также это обусловлено тем фактом, что зачастую именно религиозные традиции меньшинства нелегко совмещать со стандартными рабочими правилами, поэтому когда работодатели не разрешают сотрудникам отправлять религиозные обряды на работе, это может оказывать весьма неодинаковое влияние на разные религиозные группы.<sup>10</sup>

Безусловно, в противоречие с религией на работе могут также вступать и другие интересы, например, экономические интересы работодателя, интересы равенства потребителей услуг, клиентов и других сотрудников, а также право неверующих на защиту от влияния религии. Таким образом, любое право на свободу вероисповедания на рабочем месте должно быть в балансе с другими интересами.

Нормативно-правовые системы, которые действуют для защиты религиозных прав в сфере труда, предусматривают положения о правах человека, которые охраняют индивидуальные и групповые свободы, а также законодательство о равенстве, согласно которому вероисповедание и убеждения являются запрещенным признаком дискриминации. Взаимодополняющий характер этих двух форм защиты вероисповедания и убеждений может быть проиллюстрирован нормативно-правовой базой Великобритании, в которой право на свободу вероисповедания, предусмотренное Статьей 9 ЕКПЧ, защищается посредством закона «О правах человека» от 1998 г. и закона «О равенстве» от 2010 г., внедряющего Директиву ЕС 2000/78 о равенстве. Закон «О правах человека» от 1998 г. требует, чтобы внутреннее законодательство истолковывалось максимально близко к ЕКПЧ, поэтому есть все основания полагать,

---

9 См. выше сноску 2, п. 83.

10 Представители религий меньшинства сообщают о большей религиозной дискриминации на рабочем месте, чем последователи религий большинства, см. выше Веллер, П. и др., сноска 6.

что закон «О равенстве» от 2010 г. должен истолковываться в соответствии с судебной практикой ЕСПЧ.

Статья 9 ЕКПЧ признает, что свобода вероисповедания включает в себя право исповедовать религию «самостоятельно или совместно с другими», так что это право относится и к религиозным группам, когда они выступают в качестве работодателей, а также к верующим частным лицам. Данное право связано с проявлениями веры, в частности, ношением религиозных символов, освобождением от работы для отправления религиозного культа и возможностью отказа от выполнения определенных рабочих заданий. В то же время, вероисповедание и убеждения на рабочем месте охраняются законом «О равенстве» от 2010 г., который защищает от прямой и косвенной дискриминации, притеснений и виктимизации по признаку вероисповедания или убеждений.

Прямая дискриминация имеет место, когда к человеку относятся менее благосклонно из-за его вероисповедания или убеждений, например, когда работодатели вообще отказываются нанимать на работу верующих людей или принимают последователей одной религии на более выгодных условиях, нежели всех остальных. Несмотря на то, что прямая дискриминация не может быть оправдана, исключение все же есть, когда в силу характера занятий или условий выполнения работы вероисповедание или убеждения накладывают профессиональные ограничения на ту или иную должность, и эти ограничения являются соразмерными; в таком случае любая дискриминация считается законной.<sup>11</sup> Есть еще одно весьма обширное исключение, когда работодатель является организацией с религиозной этикой, например, хосписом или благотворительным фондом с религиозной направленностью. В таких случаях религиозная этика работодателя может приниматься во внимание при оценке соразмерности любого религиозного профессионального ограничения.<sup>12</sup> Такова реальность, даже несмотря на то, что наличие религиозных убеждений может быть необязательным требованием для выполнения основных должностных функций, а также это положение позволяет религиозным работодателям требовать от своих сотрудников верности конкретной религии.

Косвенная дискриминация имеет место, когда положение, требование или практика ставит людей с определенным вероисповеданием или убеждениями в особо невыгодное положение по сравнению с другими лицами. Это может быть оправдано, если есть законная цель для такого требования, и если средства достижения цели являются уместными и необходимыми.<sup>13</sup> Например, когда работодатель устанавливает требования по поводу униформы или рабочего времени, которые трудно соблюдать последователям какой-либо религии. Любые подобные требования должны быть оправданы как соразмерные средства достижения законной цели.

---

11 Закон «О равенстве» от 2010 г., Приложение №9(1).

12 Там же, Приложение №9(3).

13 Там же, Статья 19.

Наиболее распространенные конфликты на рабочем месте связаны со стандартами внешнего вида, которые нарушают право верующих работников исповедовать религию; требованием освобождения от работы для проведения молитв или других религиозных обрядов; отказом от выполнения конкретных рабочих обязанностей из религиозных соображений; ограничением свободы обсуждения своих религиозных взглядов на работе.<sup>14</sup> Судебная практика сталкивалась с делами, связанными со всеми этими вопросами, и ниже по порядку рассматривается, как в каждом из них были правильно сбалансированы конфликтующие интересы.

### 3. Стандарты внешнего вида

В контексте занятости одно из наиболее распространенных противоречий, которые могут возникнуть между потребностями бизнеса и религиозными требованиями работников, связано с правилами в отношении стиля одежды.<sup>15</sup> Например, некоторые работодатели накладывают ограничения на ношение таких религиозных символов, как хиджабы и тюрбаны, в стремлении обеспечить соблюдение требований рабочей формы одежды; или эти правила могут предписывать, чтобы женщины носили юбки, или иным образом нарушать религиозные стандарты внешнего вида. Униформу, устанавливаемую работодателем, можно считать примером нейтральной практики, которая производит непрямой дискриминационный эффект, и которая может быть законной, только если она является оправданной как соразмерное средство достижения законной цели. При определении его соразмерности национальный суд должен рассмотреть вопрос, не нарушает ли ограничение на ношение определенной одежды права, предусмотренные Статьей 9 ЕКПЧ.

Дело *Азми против Совета муниципального района Кирккис*<sup>16</sup> наглядно иллюстрирует, как стандарт внешнего вида может быть оправдан как соразмерное средство достижения законной цели. Азми работала ассистентом учителя и была уволена за невыполнение распоряжения работодателя, который требовал, чтобы она снимала никаб, когда работала с детьми в классе. Она проиграла свой иск о прямой и косвенной дискриминации.<sup>17</sup> Суд признал, что отказ работодателя разрешить Азми носить платок, закры-

---

14 См. выводы доклада RELIGARE в Алидади, К., «Приемлемое удовлетворение потребностей вероисповедания и убеждений: повышение ценности Статьи 9 ЕКПЧ и антидискриминационного подхода Европейского союза к занятости?», *European Law Review*, Том 37, №6, 2012 г., стр. 693. Также см. выше Веллер, П. и др., сноска 6, и Митчелл, М. и др., сноска 5, стр. 6.

15 Общее обсуждение закона, касающегося ношения религиозных символов на работе в ряде стран ЕС, см. Ван Ойжен, Х., *Религиозные символы и государственные посты: правда о нейтральности государства. Сравнительный анализ обоснований ограничения ношения религиозных символов государственными служащими в Нидерландах, Великобритании и Франции*, Intersentia, 2012 г.

16 *Азми против Совета муниципального района Кирккис* [2007 г.] ICR 1154.

17 Также она заявила о виктимизации, и суд поддержал ее в этой части иска, поскольку работодатель неадекватно подошел к решению ее проблемы.

вающий ее лицо, ставил ее в особенно невыгодное положение по сравнению с другими. Однако Суд постановил, что в порядке опровержимой презумпции косвенная дискриминация была оправданной. Ограничение на ношение никаба было соразмерным с учетом необходимости защиты права детей на получение максимально качественного образования. Схожий подход, основанный на балансе конфликтующих интересов, использовался в деле *Эвейда и другие против Великобритании*,<sup>18</sup> которое включало в себя два случая, связанного со стандартами внешнего вида. В первом случае Суд вынес решение в пользу работника, а во втором работодателю удалось оправдать установленное им ограничение. Сотруднице стойки регистрации пассажиров British Airways г-же Эвейде было отказано в разрешении носить распятие поверх униформы. В этом случае палата ЕСПЧ постановила, что ограничение было несоразмерным. Суд принял такое решение, поскольку другие формы религиозной одежды, например, хиджабы и тюрбаны, были разрешены, и аргумент о том, что работодателю было необходимо поддерживать свой корпоративный имидж, оказался недостаточно веским по сравнению со свободой вероисповедания г-жи Эвейды. Для сравнения, из соображений здоровья и безопасности работодатель потребовал, чтобы медсестра Чаплин убрала распятие, которое она носила на цепочке на шее, и Суд постановил, эти аргументы являются достаточно серьезными и перевешивают религиозные интересы работницы.

Ряд громких дел о вероисповедании и убеждениях связаны со стандартами внешнего вида, которые являются распространенным способом проявления вероисповедания и убеждений на публике. Тем не менее, если рассматривать свидетельства, собранные КРПЧ, и данные других исследований, возникает ощущение, что законодательство в этом отношении понимается достаточно хорошо.<sup>19</sup> Несмотря на то, что иногда все еще возникают подобные случаи, в основном проблемы появляются у верующих работников или работодателей относительно униформы. В других странах Европы широко распространены ограничения на ношение религиозной одежды на работе, особенно в государственном секторе.<sup>20</sup> Тем не менее, в Великобритании религиозные требования обычно удовлетворяются в части униформы и стандартов внешнего вида на работе, и, похоже, был достигнут приемлемый баланс между интересами сотрудников, которые хотят исповедовать свою религию на работе, и деловыми потребностями работодателя. Работники могут носить религиозные символы, если нет веских причин для их запрещения, а если работодатели могут привести веские причины для ограничения ношения религиозных символов на работе, например, требования защиты здоровья и обеспечения безопасности или требования эффективного оказания услуг, в таком случае эти ограничения, вероятно, являются соразмерными.

---

18 Дело было возбуждено в Великобритании под названием *Эвейда против British Airways* [2010 г.] EWCA Civ 80. Затем оно объединило иски других работников в апелляционном заявлении в Европейский суд по правам человека и рассматривалось как *Эвейда и другие против Великобритании*, см. выше сноску 2.

19 См. выше Митчелл, М. и др., сноска 5.

20 См. выше сноску 15.

#### 4. Освобождение от работы для отправления религиозного культа

Отказ работодателя предоставить верующему сотруднику освобождение от работы для отправления религиозного культа ставит такого сотрудника в более невыгодное положение по сравнению с теми, кто не нуждается в подобном освобождении, поэтому любой такой отказ должен обосновываться с помощью описанного выше балансирующего подхода. Этот балансирующий подход можно проследить в следующих двух судебных делах, которые имели разный исход, несмотря на изначальное сходство, что иллюстрирует то, насколько тонким порой бывает требуемое равновесие. В первом деле<sup>21</sup> фигурировала свидетельница Иеговы, которой было отказано в освобождении от работы по воскресеньям, из-за чего она не могла посещать богослужения. Ее иск о дискриминации по признаку вероисповедания и убеждений был поддержан судом, который решил, что требование работать по воскресеньям было неоправданным, поскольку были другие сотрудники, которые могли без проблем отрабатывать смены по воскресеньям. В противоположность этому, в деле *Мба против Совета лондонского района Мертон*<sup>22</sup> социальная работница, которую работодатель тоже обязал работать по воскресеньям, проиграла иск о религиозной дискриминации. Суд был единодушен в том, что отказ освободить г-жу Мба в воскресенье от работы, был, судя по представленным фактам, соразмерным ответом работодателя. Работодатель старался составлять график дежурства таким образом, чтобы позволить ей не работать по воскресеньям, если была такая возможность, и это продолжалось в течение почти двух лет. Однако руководству были нужны работники каждый день, и, в конечном счете, не осталось никакой реальной и практической альтернативы, кроме как просить работницу заступать на дежурства по воскресеньям.

Разница в исходах этих двух дел показывает, что подход, основанный на принципе соразмерного балансирования интересов, приводит к аргументации, очень чувствительной к фактам каждого конкретного дела. Это означает, что предсказание результатов может быть непростой задачей, поэтому и работники, и работодатели не имеют четкого представления о том, как быть с просьбами об освобождении от работы для отправления религиозного культа. Однако несмотря на то, что большая ясность почти наверняка будет только приветствоваться, нелегко понять, как этого можно достичь. Ясность в плане установления определенного количества дней для отправления религиозного культа все равно может удовлетворить не все религиозные требования, если только не предусмотреть для этого действительно большое количество дней, но в таком случае вполне могут пострадать потребности работодателя. Вместо этого, соразмерное урегулирование, которое может обеспечить гибкость и для сотрудников, и для работодателей, вероятно, остается наиболее удовлетворительной законодательной мерой.

---

21 *Томпсон против Luke Delaney George Stobbert Ltd.* [2011 г.] NIFET 00007\_11FET (15 декабря 2011 г.).

22 *Мба против Совета лондонского района Мертон* [2013 г.] EWCA Civ 1562.



## 5. Отказ от выполнения рабочих заданий по религиозным соображениям

Третья область разногласий в законодательстве о религиозной дискриминации на рабочем месте связана с отказом от выполнения рабочих задач из соображений веры. Сравнительно простые примеры заданий, от которых сотрудники могут попросить работодателя их освободить, включают в себя продажу спиртных напитков или переработку мяса. Такие просьбы рассматриваются так же, как и просьбы, связанные с ношением униформы или освобождением от работы для отправления религиозного культа. Если у работодателя есть соразмерные основания, он вправе отказать в подобной просьбе, однако если он отказывается, когда можно легко удовлетворить просьбу, это может считаться косвенной дискриминацией. Например, соразмерным является отказ в просьбе мясника освободить его от обязанности работать с мясом, но если мясник просит, чтобы его освободили от обязанности изредка работать с алкоголем, эта просьба, вероятно, должна быть удовлетворена, если другие сотрудники могут выполнить эту задачу.

Более сложные случаи связаны с тем, что отказ от выполнения рабочих заданий имел причины, которые сами по себе носят дискриминационный характер, и именно здесь респондентами была выражена наибольшая обеспокоенность.<sup>23</sup> В нескольких юрисдикциях имели место дела, касающиеся регистраторов браков, которые отказывались оформлять однополые браки. Эти случаи также рассматриваются как дела о косвенной дискриминации; требование регистрировать однополые браки является нейтральным требованием, которое ставит в невыгодное положение конкретного верующего работника, поскольку он не может выполнять данную задачу из религиозных соображений. Однако британские суды признали, что отказ удовлетворить просьбу об освобождении от подобных обязанностей является соразмерным средством достижения законной цели равного обращения по признаку сексуальной ориентации. Например, наряду с делом *Эвейды* ЕСПЧ рассматривал дело *Ладель против Городского совета Ислингтона*.<sup>24</sup> Г-жа Ладель просила освободить ее от обязанности регистрировать однополые браки, мотивируя свою просьбу религиозными убеждениями, но ей было отказано. Апелляционный суд постановил, что отказ удовлетворить просьбу г-жи Ладель, был оправданным, поскольку работодатель имел право полагаться на свою политику, которая требует, чтобы все сотрудники оказывали услуги всем потребителям независимо от сексуальной ориентации потребителей.

Это решение остается довольно спорным, и многие усматривают в нем символ естественного конфликта между религией и равенством по признаку сексуальной ориентации. Однако, по сути, это дело ничем не отличается от других дел о косвенной дискриминации; требование работодателя, чтобы г-жа Ладель регистрировала од-

---

23 См. выше Митчелл, М. и др, сноска 5, стр. 144 и 159.

24 См. выше сноску 3; рассматривалось вместе с делом *Эвейда и другие против Великобритании*, см. выше сноску 2.

нополые браки, было потенциальным проявлением косвенной дискриминации, поскольку оно ставило ее в невыгодное положение, тем не менее, оно было оправдано как соразмерное средство достижения равенства по другим признакам. Этот результат был поддержан ЕСПЧ на схожей основе: ограничение свободы вероисповедания работницы было оправдано как соразмерное средство защиты прав на равенство других лиц. Хотя можно представить себе иной исход этого «упражнения в равновесии» (и, на самом деле, Апелляционный суд дал четко понять, что он не критикует решения других советов об удовлетворении просьб, подобных просьбе г-жи Ладель), правовой подход к данному вопросу, по всей видимости, является наиболее приемлемым. Как и в других делах о косвенной дискриминации, он основан на уравнивании конфликтующих интересов для достижения соразмерного результата и может быть чувствительным к отдельным фактам каждого конкретного дела.

## **6. Популяризация вероисповедания или убеждений на рабочем месте и преследования**

В некоторых делах работники занимались популяризацией вероисповедания или убеждений на рабочем месте, в т. ч. путем распространения литературы и молитв. Такая деятельность может считаться верующим членом трудового коллектива отправлением религии или реализацией свободы вероисповедания. Однако другие работники могут возразить, рассматривая такую деятельность как нарушение нейтральности рабочих условий или даже как преследование. Как и в других случаях проявления религиозности, описанных выше, любые ограничения, налагаемые работодателями на такое поведение, вероятно, будут признаны косвенно дискриминационными, если только они не являются оправданными, при этом право других лиц на свободное от любой религии рабочее место зачастую служит основой для оправдания. Что же касается преследования, вряд ли простые разговоры о вероисповедании или убеждениях можно считать таковым, но если они продолжаются после того, как человеку дали ясно понять, что они нежелательны, вполне возможно, что они подпадут под определение преследования, т. е. верующий работник занимается нежелательной деятельностью, стремясь создать угрожающую или оскорбительную среду для другого работника.<sup>25</sup> Несмотря на то, что право исповедовать религию не охватывает прозелитизм, любое такое право не является абсолютным и ограничивается в ситуациях, когда оно неуместно.<sup>26</sup> Прозелитизм, или обращение в свою веру, считается неуместным, если он нарушает право других людей на защиту от преследований на рабочем месте, и тот факт, что в ситуации фигурируют права на свободу вероисповедания, не исключает установление факта преследования.

Вопрос о том, могут ли верующие сотрудники говорить о своих религиозных взглядах, особенно если они связаны с негативным отношением к гомосексуализму, беспокоит

---

25 См. выше сноску 11, Статья 26.

26 *Коккинакис против Греции* [1993 г.] 17 EHRR 397.

ряд религиозных групп.<sup>27</sup> В некоторых случаях религиозные высказывания о гомосексуализме могут рассматриваться как преследование, и подобные высказывания могут быть запрещены на рабочем месте. В таких случаях свобода обсуждения религиозных доктрин должны быть сбалансирована с необходимостью защиты достоинства других работников.

Дела, предусматривавшие дисциплинарные меры за высказывания о сексуальной ориентацией, рассматривались как косвенная дискриминация. Например, в деле *Апелогун Габриэльс против Совета лондонского района Ламбет*<sup>28</sup> работник утверждал, что он был уволен за распространение коллегам «гомофобных материалов». Габриэльс организовывал для сотрудников-христиан молитвенные собрания в здании Совета (с его разрешения). Там он распространял стихи из Библии, в которых критиковалась гомосексуальность членов молитвенной группы и некоторых других сотрудников. Коллеги посчитали эти стихи оскорбительными и пожаловались. Габриэльс, уволенный за грубое нарушение правил поведения, заявил, что это была дискриминация по признаку вероисповедания. Суд, рассматривавший дело, установил, что увольнение было законным; материалы были оскорбительными для геев и лесбиянок, и, хотя материалы не были нацелены на этих сотрудников, это все равно означало, что любая косвенная дискриминация, присутствовавшая в его увольнении, была оправданной. Во втором деле работница-христианка был уволена после публикации с помощью рабочего компьютера в нерабочее время (использование компьютера в нерабочее время разрешалось работодателем) своих взглядов о гомосексуализме на веб-сайте Христианского движения лесбиянок и геев. Суд отклонил иск о религиозной дискриминации: любая косвенная дискриминация был оправдана.<sup>29</sup> Как и в случае проблемы преследования, решения по этим делам во многом принимаются на основе анализа соразмерности любого ограничения высказываний и учета интересов гомосексуальных коллег, достоинство которых может быть оскорблено такими высказываниями.

## 7. Краткие выводы

Эти примеры иллюстрируют подход британских национальных судов к устранению напряженности, которая может возникать между конфликтующими интересами равенства. Если говорить кратко, верующие работники могут рассчитывать на то, что их религиозные традиции или убеждения будут разрешаться на рабочем месте, пока будет существовать разумный баланс между потребностями сотрудников и потребностями работодателей. Несмотря на то, что по закону работодатели в Великобритании не обязаны удовлетворять религиозные потребности своих работников,

27 Христианский институт; объявление КРПЧ о сборе свидетельств, см. выше Митчелл, М. и др., сноска 5, стр. 55.

28 *Апелогун Габриэльс против Совета лондонского района Ламбет* (2006 г.), Дело Суда по трудовым делам №2301976/05.

29 *Хэй против Совета лондонского района Луишем* (ЕТ/2301852/09, 16 июня 2010 г.).

косвенная дискриминация во многом имеет схожее действие: неудовлетворение просьбы верующего работника об особом к нему отношении может составлять косвенную дискриминацию, если отказ работодателя не будет оправданным. Такой подход к косвенной дискриминации имеет определенную правовую поддержку с утверждением о том, что отказ в разумном приспособлении, т. е. удовлетворении обоснованной просьбы, может свидетельствовать о несоразмерности отказа работодателя изменить свои требования.<sup>30</sup>

Вопрос о том, улучшит ли установление четкой обязанности такого удовлетворения защиту свободы вероисповедания и убеждений на рабочем месте, остается предметом многочисленных дискуссий.<sup>31</sup> Однако совершенно ясно, что существующая законодательная база позволяет верующим работникам эффективно примирять свои религиозные потребности с требованиями светского рабочего места, благодаря оценке соразмерности, учитывающей факты и контекст каждого конкретного дела. Хотя это может усложнить задачу предсказания результатов, данный подход позволяет выполнять тщательный анализ различных факторов, которые могут быть положены на чашу весов в каком-то конкретном случае, например, операционных требований бизнеса, вопросов защиты здоровья и обеспечения безопасности или потребностей сотрудников и клиентов в части равенства. Несмотря на то, что могут быть разногласия по поводу исхода отдельных дел, все же трудно найти другой подход, который может более чутко реагировать на разнообразие поставленных на кон интересов, нежели этот балансирующий подход на основе соразмерности.

## 8. Религиозные организации как работодатели

Второй проблемной областью, которая была выявлена КРПЧ в результате сбора свидетельств, касается религиозных организаций, которые выступают в качестве работодателей. Их количество велико, а диапазон их деятельности разнообразен: религиозные организации предоставляют услуги как образовательные учреждения, дома престарелых, хосписы, ночлежные дома, службы по усыновлению, приюты, центры по работе с молодежью и т. д. В некоторых случаях работодателями являются такие религиозные организации, как церкви; также это могут быть небольшие частные предприятия, владельцы которых стремятся работать с соблюдением религиозных норм. Напряжение, которое может возникнуть в этой связи с точки зрения вероисповеда-

---

30 «Я более чем готова признать, что предмет принципа разумного приспособления является частью оценки соразмерности, по крайней мере, в отдельных случаях», судья Хейл в деле *Булл против Холла* [2013 г.] UKSC 73, п. 47.

31 Обсуждение обязанности удовлетворения религиозных потребностей работников см. выше в Алидади, К., сноска 14, стр. 693; Гибсон, М., «“Разбавление” бога?» Религия, дискриминация и аргументы в пользу разумного приспособления», *Cambridge Law Journal*, Том 72 (3) (2013 г.), стр. 578; и Лоэнен, Т., «урегулирование вопросов вероисповедания и равноправия полов на рабочем месте» в Алидади, К., Фоблец, М. и Вриелинк, Дж. (ред.), *Испытание веры? Регулирование вопроса религиозного разнообразия европейскими работодателями*, Ashgate, 2012 г.

ния и убеждений, связано с тем, в какой степени религиозные работодатели могут реализовывать свою религиозную свободу в своей практике найма. Среди возникающих проблем есть вопрос о том, могут ли работодатели требовать, чтобы персонал был предан учению их религии. Такие требования связаны с дискриминацией последователей другой религии или неверующих людей, а в некоторых случаях это также приводит к дискриминации по другим признакам, например, требование целибата, предъявляемое к работникам, не являющимся гетеросексуалами. Эти случаи затрагивают религиозные интересы работодателей, а зачастую и групп верующих, стремящихся исповедовать свою религию или убеждения сообща с другими посредством работы, невзирая на равенство интересов всех сотрудников.

Статья 9 ЕКПЧ достаточно четко предусматривает, что самостоятельность религиозных групп должна уважаться; например, они должны иметь возможность определять свое руководство.<sup>32</sup> Это означает, что суды неохотно ограничивают религиозные организации в их выборе духовенства, поэтому религиозные требования, предъявляемые к священникам или подобным лидерам, вероятнее всего, являются законными. Тем не менее, если деятельность организации не имеет столь прямолинейного отношения к религии, в таком случае религиозные требования изучаются более тщательно. Например, в делах *Обст против Германии* и *Шут против Германии* ЕСПЧ должен был решить, было ли законным увольнение сотрудника, последователя широкой церкви, за нарушение религиозного учения.<sup>33</sup> В обоих случаях сотрудники имели внебрачные связи. И в первом, и во втором деле ЕСПЧ признал право работодателя требовать от этих сотрудников верности учению церкви. Однако Суд решил, что религиозные интересы персонала необходимо соотносить с правами рассматриваемых сотрудников, а именно с их правами на неприкосновенность частной жизни и семейную жизнь, а также с другими имеющими отношение к делу факторами, включая легкость, с которой сотрудники могли бы найти другую работу.<sup>34</sup> Таким образом, право работодателя на свободу вероисповедания было признано, но оно должно было быть сбалансировано с другими конфликтующими интересами.

Схожий процесс можно проследить в исключениях из закона «О равенстве» от 2010 г., изложенных в Приложении №9. Одно из исключений предусматривает, что из-за характера деятельности или условий выполнения работы вероисповедание или убеждения могут представлять собой профессиональное ограничение для конкрет-

32 Например, см. дело *Хасан и Чауш против Болгарии*, Заявление №30985/96, 26 октября 2000 г., п. 62; и дело *Сериф против Греции*, Заявление №38178/97, 14 декабря 1999 г.

33 *Обст против Германии*, Заявление №425/03, 23 сентября 2010 г.; *Шут против Германии*, Заявление №1620/03, 23 сентября 2010 г. Дела были возбуждены на основании Статьи 8, однако вероисповедания и убеждения часто встречаются в рассуждениях Суда, поэтому они здесь обсуждаются.

34 Суд рассудил, что организсту было бы труднее найти другую работу, чем директор по связям с общественностью.

ной должности, поэтому наложение такого ограничения считается соразмерным, а любая возникающая в результате этого дискриминация является правомерной.<sup>35</sup> Это относится к работе религиозных лидеров и учителей и позволяет, например, больнице требовать, чтобы ее капеллан был христианином. Есть еще одно весьма обширное исключение, когда работодатель является организацией с религиозной этикой, например, хосписом или благотворительным фондом с религиозной направленностью. В таких случаях религиозная этика работодателя может приниматься во внимание при оценке соразмерности любого религиозного профессионального ограничения.<sup>36</sup> Его применение можно наблюдать в рассматривавшемся Судом по трудовым спорам деле *Мухаммед против Leprosy Mission* с участием мусульманина, который пытался получить работу финансового директора в христианской благотворительной организации. Одним из критериев отбора на эту должность было то, что кандидат должен быть «христианином, соблюдающим религиозные традиции и верным целям и ценностям» организации. Заявление г-на Мухаммеда было отклонено, и он подал иск о дискриминации по признаку вероисповедания. Суд постановил, что требование, предъявляемое к кандидату касательно того, что он должен быть христианином, было профессиональным ограничением для этой должности. В частности, Суд обратил внимание на тот факт, что христианские верования лежат в основе деятельности работодателя, и что принятие на работу нехристианина будет негативно влиять на возможность поддержания этой морали.<sup>37</sup> Таким образом, когда должность предполагает какой-либо религиозный элемент, даже если деятельность по своей сути не носит религиозного характера, суд может признать религиозные требования соразмерными.

Однако исключение, связанное с профессиональными ограничениями, не делает дискриминацию по другим признакам законной. Так, например, требование, чтобы сотрудник христианского книжного магазина был христианином, может быть законным, но оно будет признано незаконным, если оно дискриминирует, пусть даже косвенно, по признаку гендера или сексуальной ориентации.<sup>38</sup> Единственное исключение из этого правила сформулировано очень узко и относится к назначению духовенства или подобных сотрудников, и здесь разрешены ограничения, касающиеся гендера и сексуальной ориентации, чтобы было можно соблюсти стандарты религиозного учения.<sup>39</sup>

---

35 См. выше сноску 11, Приложение №9(1).

36 Там же, Приложение №9(3).

37 *Мухаммед против The Leprosy Mission International*, ET/2303459/09, 16 декабря 2009 г.

38 Например, это может произойти, если религиозное ограничение налагается группой, выступающей против найма женщин. С другой стороны, требование соблюдать религиозную мораль определенной группы может дискриминировать христианина-гомосексуалиста, если он живет с партнером, а эта группа считает, что гомосексуализм в половых отношениях является неприемлемым.

39 См. выше сноску 11, Приложение №9(2). См. *Государство (по иску Amicus-MSF и других) против Министра по вопросам торговли и промышленности и других* [2004 г.] IRLR 430.

Положения, которые позволяют религиозным работодателям создавать однородные в религиозном плане рабочие места, если нет дискриминации по другим признакам, помогают снять упомянутую выше напряженность между сохранением свободы вероисповедания и отстаиванием интересов равенства. На практике религиозные работодатели могут создавать рабочие места, имеющие духовную направленность, даже если деятельность напрямую не является религиозной. Это позволяет обеспечивать свободу вероисповедания религиозных групп. Однако если это приводит к прямой дискриминации по другим признакам, например, по признаку гендера или сексуальной ориентации, подобная практика считается незаконной. Если возникает косвенная дискриминация, она должна быть оправданной.

## Заключение

Можно поспорить с утверждением о том, что религия является частным делом, которому нет места на работе, но такой подход опирается на прагматичное видение работы и ее условий. Мало кто рассматривает работу как место, предназначенное исключительно для экономической деятельности на основании трудового договора. Для большинства людей работа является важным аспектом их жизни: это место, где люди встречаются, общаются, получают экономическую выгоду, развиваются в личном и профессиональном плане, а также в определенной степени выражаются как личность. Если смотреть на работу с учетом всего этого, становится очевидным, что религия не должна исключаться на рабочем месте. Но также следует признать, что защита свободы вероисповедания на рабочем месте может приводить к напряженности между правом на равенство и религиозными и другими интересами, например, экономическими интересами работодателей. Кроме того, отклик респондентов на сбор свидетельств КРПЧ и исследование Веллера<sup>40</sup> показывают, что наряду с образовательной сферой, в которой существует весьма значительная напряженность, работа – это форум, где наблюдается гораздо более сильная напряженность между религией и светскостью.

Нормативно-правовая база, занимающаяся этой напряженностью, имеет механизмы для ее устранения на основе концепции соразмерности. Этот подход включает в себя контекстный анализ конфликтующих интересов в каждом конкретном случае. Также он предполагает некое метафорическое взвешивание и балансирование этих интересов, чтобы гарантировать, что любые ограничения свободы вероисповедания налагались с законной целью и были соразмерны этой цели. Такой подход означает тщательное и очень взвешенное принятие решений судами с учетом и чуткое реагирование на обстоятельства и условия каждого конкретного случая.

Этот подход далек от совершенства. Он может затруднять прогнозирование исхода дел, и, безусловно, решения вряд ли будут устраивать всех. Тем не менее, мы считаем, что этот подход остается наиболее эффективным способом поддержания религиоз-

---

40 См. выше Веллер, П. и др., сноска 6.

ных интересов в контексте рабочего места. Если бы определенность было необходимым условием, то, скорее всего, процесс имел бы мало общего с защитой, ведь, альтернатива, т. е. правило о том, что вероисповедание должно защищаться на рабочем месте, никогда не будет введено в действие из-за весомости конфликтующих интересов работодателей, которым нужна экономическая свобода, и интересов равенства коллег и потребителей услуг.

В частности, маловероятно, что религиозные права будут предоставлены в виде защиты, учитывая тот факт, что право исповедовать религию на работе всегда было и остается условным правом. Это объясняется тем, что право открыто демонстрировать свою веру в любом случае является ограниченным правом, т. е. оно не должно нарушать права других людей, а также тем, что права на рабочем месте, в конце концов, обеспечены остаточным правом на добровольное увольнение. Таким образом, мы полагаем, что балансирующий подход – это лучший способ устранения напряженности, которая неизбежно возникает в связи с защитой религии на рабочем месте. Если принцип соразмерности применять вдумчиво, можно достичь определенного равновесия в применении законодательства как способа поддерживать баланс между правом на свободу вероисповедания и убеждений и правами на равенство, самостоятельность личности и достоинство всех работников.