Публично-правовые науки / Public Law Sciences

Научная статья
Original article
DOI: 10.12731/2576-9634-2026-10-2-276
EDN: TSCHYW
УДК 342.731

Пределы реализации права на свободу совести в трудовых правоотношениях: конституционные гарантии и международный опыт

К.Г. Соколовский
Гуманитарно-техническая академия, Кокшетау, Республика Казахстан

Аннотация

Обоснование. В статье рассматриваются вопросы реализации права на свободу совести в сфере трудовых отношений, изучены коллизии, возникающие между правом работника на проявление религиозных убеждений и обязанностью надлежащего исполнения трудовых функций, а также интересами работодателя и правами третьих лиц.

Цель. На основе сравнительно-правового анализа международной практики и доктринальных подходов выработать комплекс критериев пропорциональности для определения правомерности отказа работника от выполнения трудовых функций по религиозным мотивам, а также установить границы реализации концепции «разумного приспособления» в трудовых правоотношениях.

Методы. Ведущим методом исследования является сравнительно-правовой метод, в рамках которого проведен системный анализ практики Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) и международных правовых актов. Применение данного метода позволило выявить эволюцию подходов к защите свободы совести в трудовых отношениях. Также своё применение нашли формально-юридический метод и системный анализ.

Результаты. Раскрыто содержание свободы совести через разграничение *forum internum* и *forum externum*; предложен алгоритм правовой оценки религиозно мотивированного отказа от выполнения трудовых обязанностей, включающий проверку искренности убеждений, наличия вмешательства, легитимной цели ограничения и его пропорциональности; установлено, что обязанность работодателя по обеспечению «разумного приспособления» условий труда не является абсолютной и ограничивается требованиями безопасности, правами других работников и производственной необходимостью. Сделан вывод о необходимости применения

индивидуализированного подхода при разрешении споров между религиозным работником и работодателем, основанного на принципе пропорциональности и учёте баланса частных и публичных интересов, поскольку только через внедрение механизмов медиации и индивидуальной оценки каждого случая возможно достижение подлинного баланса интересов в трудовых правоотношениях. Результаты могут быть использованы в правоприменительной практике и при совершенствовании трудового законодательства.

Область применения. Результаты исследования могут быть использованы в законотворческой деятельности при совершенствовании норм трудового и конституционного права, в судебной практике при разрешении споров о допустимости религиозно мотивированного отказа от трудовых обязанностей, а также в практической деятельности работодателей и HR-специалистов при разработке локальных нормативных актов и политик разумного приспособления в многоконфессиональных трудовых коллективах.

Ключевые слова: свобода совести; трудовые правоотношения; конституционное право; религиозные убеждения; разумное приспособление; тест пропорциональности; дискриминация; светское государство; forum internum; forum externum

Для цитирования. Соколовский, К. Г. (2026). Пределы реализации права на свободу совести в трудовых правоотношениях: конституционные гарантии и международный опыт. *Russian Studies in Law and Politics / Российские исследования. Право и политика*, *10*(2), 110-129. https://doi.org/10.12731/2576-9634-2026-10-2-276

Limits on the exercise of the right to freedom of conscience in labor relations: constitutional guarantees and international experience

K.G. Sokolovskiy
Humanitarian-Technical Academy, Kokshetau, Republic of Kazakhstan

Abstract

Background. The article examines the implementation of the right to freedom of conscience in labor relations and analyzes the conflicts arising between an employee's right to manifest religious beliefs and the obligation to duly perform labor functions, as well as the employer's interests and the rights of third parties.

Purpose. The purpose of the article is to determine, drawing on international experience, the limits of the realization of freedom of conscience in the labor sphere and the legitimacy of an employee's refusal to perform official duties on religious grounds.

Materials and methods. The leading research method is the comparative legal method, within which a systematic analysis of the case law of the European Court of

Human Rights (ECtHR) and international legal instruments has been carried out. The application of this method has made it possible to identify the evolution of approaches to the protection of freedom of conscience in employment relations. In addition, the formal legal method and systemic analysis have been employed.

Results. The study clarifies the content of freedom of conscience through the distinction between forum internum and forum externum. An algorithm is proposed for the legal assessment of a religiously motivated refusal to perform labor duties, which includes verification of the sincerity of beliefs, the existence of an interference, a legitimate aim of restriction, and its proportionality. It is established that the employer's duty to provide "reasonable accommodation" of working conditions is not absolute and is limited by requirements of safety, the rights of other employees, and operational necessity. The author concludes that an individualized approach based on the principle of proportionality and the balance of private and public interests is necessary when resolving disputes between a religious employee and an employer. Only through the introduction of mediation mechanisms and individual assessment of each case can a genuine balance of interests in labor relations be achieved. The findings can be applied in law enforcement practice and in the improvement of labor legislation.

Practical implications. The results of the study can be used in legislative activities to improve norms of labor and constitutional law, in judicial practice when resolving disputes concerning the permissibility of religiously motivated refusal to perform labor duties, and in the practical work of employers and HR specialists when developing local regulations and policies on reasonable accommodation in multi-confessional work collectives.

Keywords: freedom of conscience; labor relations; constitutional law; religious beliefs; reasonable accommodation; proportionality test; discrimination; secular state; forum internum; forum externum

For citation. Sokolovskiy, K. G. (2026). Limits on the exercise of the right to freedom of conscience in labor relations: constitutional guarantees and international experience. *Russian Studies in Law and Politics*, *10*(2), 110-129. https://doi.org/10.12731/2576-9634-2026-10-2-276

Введение

На протяжении нескольких десятилетий свобода совести занимает одно из центральных мест в системе международной защиты прав человека, однако её практическая реализация в трудовых правоотношениях остаётся одной из наиболее сложных и недостаточно изученных конституционно-правовых проблем. В условиях глобализации, активных миграционных процессов и кардинальной трансформации рынка труда конфликты между правом работника на проявление религиозных

убеждений и его обязанностью добросовестно исполнять трудовую функцию возникают всё чаще, приобретая новое практическое и теоретическое звучание. Устойчивый рост трудовых споров по религиозным мотивам требует переосмысления баланса между конституционными гарантиями свободы совести и интересами работодателя, трудового коллектива и общества в целом. В этой связи исследование пределов реализации права на свободу совести в трудовых правоотношениях становится особенно актуальным и своевременным.

Новизна исследования заключается в авторском конституционно-правовом анализе пределов допустимости отказа работника от выполнения трудовых обязанностей по религиозным мотивам на основе международных стандартов прав человека и актуальной практики ЕСПЧ с учётом современных трансформаций трудовых отношений.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией свободы совести в сфере труда. Предметом – конституционно-правовые нормы и механизмы, определяющие пределы допустимости отказа от выполнения трудовых обязанностей по религиозным убеждениям.

Целью настоящего исследования является конституционно-правовое определение пределов допустимости отказа работника от выполнения трудовых обязанностей по религиозным мотивам на основе международных стандартов прав человека и практики ЕСПЧ. В свою очередь, цель обуславливает решение таких задач, как раскрытие правовой природы религиозных убеждений в контексте трудовых правоотношений, анализ международных стандартов и практики ЕСПЧ по определению пределов такого отказа, систематизация критериев и условий допустимости отказа, а также выработка практических рекомендаций по разрешению возникающих коллизий.

Религиозные убеждения и их правовая природа в контексте трудовых обязанностей

Свобода придерживаться религиозных убеждений и выстраивать свою жизнь сообразно выбранному вероучению представляет собой неотъемлемый элемент свободы мысли, совести и религии -

фундаментального права, гарантированного как Конституцией, так и международными договорами в сфере прав человека. Так, Всеобщая декларация прав человека (1948) в статье 18 провозглашает: «Каждый человек имеет право на свободу мысли, совести и религии; это право включает свободу менять свою религию или убеждения и свободу исповедовать свою религию или убеждения как единолично, так и сообща с другими, публичным или частным порядком в учении, богослужении и выполнении религиозных и ритуальных обрядов» [1].

Международный пакт о гражданских и политических правах (1966) развивает это положение: «Каждый человек имеет право на свободу мысли, совести и религии. Это право включает свободу иметь или принимать религию или убеждения по своему выбору и свободу исповедовать свою религию или убеждения как единолично, так и совместно с другими, публично или частным образом, в отправлении культа, выполнении религиозных обрядов и ритуалов, а также в обучении» [4]. При этом право защищает не только последователей традиционных религий, но и приверженцев любых убеждений, включая нетрадиционные, нерелигиозные или атеистические взгляды, при условии их искренности, которые, как подчёркивает Х. Билефельдт (Heiner Bielefeldt), в прошлом Специальный докладчик ООН по вопросу о свободе религии или убеждений, «имеет статус неотъемлемого права человека на свободу и равенство, принадлежащего всем людям в силу их присущего достоинства» [16, с. 35].

Под религиозными убеждениями традиционно понимается внутренний, глубоко личный аспект свободы совести (*forum internum*), а именно система взглядов, ценностей и моральных императивов, которые индивид воспринимает как обязательные для своего поведения и которые связаны с трансцендентным, моральным или мировоззренческим началом. Комитет ООН по правам человека подчеркивает [3], что это право является «далеко идущим и глубоким», абсолютным и не подлежащим ограничению, поскольку относится к сфере внутреннего мира человека, охватывая теистические, нетеистические и атеистические убеждения, а также право

не исповедовать никакой религии. Иными словами, это часть того, что CEO компании «Apple» Т. Кук (Tim Cook) назвал «свободой быть человеком» [17]. Фактически *forum internum* выступает как триединая категория: право сохранять мысли и убеждения в тайне, право не допускать манипуляции своими мыслями и как право не подвергаться наказанию за свои мысли [13, с. 594].

Помимо *forum internum* в праве выделяется *forum externum,* который предполагает внешнюю сторону свободу совести, её видимые проявления, как-то: принадлежность к той или иной религиозной общине, принятие догматов таковой, участие в богослужениях, проведение религиозных церемоний, миссионерской деятельности, ношение религиозной одежды или символики (хиджаб, крест, кипа и др.), поддержка социальных и иных проектов общины и проч. И поэтому именно *forum externum*, но никак не *forum internum* может быть ограничен - разумеется, только законом и лишь в той мере, в какой это необходимо для охраны общественной безопасности, порядка, здоровья, нравственности или основных прав и свобод других лиц [4].

В структуре трудовых правоотношений религиозные убеждения зачастую вступают в конфликт с двумя важнейшими правовыми нормами: свободой труда и обязанностью работника добросовестно выполнять трудовую функцию [10, с. 85]. Свобода труда, как известно, охватывает право на выбор профессии, места работы и условий труда, а также возможность отказываться от действий, противоречащих внутренним убеждениям человека. С другой стороны, перед вступлением в должность работник подписывает трудовой договор, в котором прописываются, как правило, и взаимные обязательства: он обязуется выполнять порученную работу в соответствии с должностной инструкцией, а работодатель - обеспечивать ему условия труда.

Когда религиозные убеждения препятствуют выполнению тех или иных трудовых обязанностей - отказ от определённых медицинских процедур, невозможность отлучиться в течение дня на пятикратную молитву, запрет на ношение хиджаба, религиозных символов (крест, амулеты), обязанность бриться, произносить

противоречащие вере клятвы и формулы и проч., - возникает вопрос о балансе индивидуальных прав работника и коллективных интересов работодателя и трудового коллектива. Международные стандарты не признают абсолютного права на отказ от трудовых обязанностей по религиозным мотивам, но требуют от работодателя рассмотрения возможности разумного приспособления, а именно внесения минимальных изменений в организацию труда, не создающих неоправданного бремени для компании. Вслед за К. Алидади (Katayoun Alidadi), узнаваемой исследовательницей прав человека из Университета Брайант, США [14, с. 693-695], зафиксируем, что разумное приспособление *(reasonable accommodation)* представляет собой удовлетворение (либо поиск возможных путей удовлетворения) администрацией предприятия запросов верующих сотрудников о выполнении ими своей работы в соответствии с религиозными убеждениями и обычаями, при условии, что такие решения не накладывают непропорционально тяжёлое бремя на работодателя или не ограничивают права их коллег.

Обратим внимание, что из нашего определения следуют важные аспекты:

- индивидуальный характер решений работодателя по каждому конкретному случаю;
- подлинность религиозных убеждений работников;
- необходимость соблюдения баланса интересов верующего работника и работодателя и трудового коллектива;
- принцип разумности и справедливости при принятии решений, поскольку такая корректировка общих для всех правил и сделанные уступки не должны создавать чрезмерных трудностей работодателю.

Выделим три теоретические модели соотношения личных религиозных убеждений и коллективных трудовых интересов.

Первая модель - либерально-индивидуалистическая, где приоритет отдаётся автономии личности. *Forum internum* здесь рассматриваются как неотъемлемая часть человеческого достоинства, из чего следует, что трудовые отношения должны максимально учитывать

религиозные убеждения работника. Такой подход близок к практике ЕСПЧ в спорах верующего работника и работодателя, более того, он является мейнстримом современной европейской правовой мысли, в его контексте авторы рассматривают не только кейсы по трудовому праву [15; 19], но и вопросы *forum internum* учащихся в школах и ВУЗах (ношение хиджаба, отказ от участия в спортивных мероприятиях, меню в заведениях питания на территории учебных заведений и т.д.) [23], поступивших в больницы пациентов (отказ сдавать кровь, отсутствие молельных комнат, неверие врачей в чудо исцеления, предоставление медицинских ресурсов верующим в первую очередь) [24] и др., чаще всего соглашаясь с необходимостью создания условий для защиты прав верующих.

Вторую модель назовём прагматической, её фокус смещён на приоритет эффективности производства, прав других работников и администрации предприятия. Отказ религиозного работника от выполнения своих обязанностей допустим только в исключительных случаях, а его требования удовлетворяются только тогда, когда они не нарушают существенные интересы предприятия, как-то: производительность, имидж, безопасность, непрерывность работы и др. Современные американские исследователи, поддерживающие данную модель, опираются в большинстве на решение Верховного Суда США по делу *Groff v. DeJoy* (2023), из которого следует, что работодатель не обязан предоставлять работнику обусловленные его верой послабления, если приходится «нести расходы, превышающие минимально допустимые» [21]. Схожая ситуация отмечается во Франции [11, с. 137, 139]

Третья модель – пропорционального баланса, думается, наиболее распространённая и потенциально применимая. В её основу положен классический тест пропорциональности, который позволяет работодателю соотнести религиозные убеждения по критериям искренности, когерентности и важности для индивида, а также по степени их влияния на трудовой процесс.

Тем самым мы видим, что религиозные убеждения в контексте трудовых правоотношений обладают двойственной природой: они

являются абсолютным внутренним правом, но их реализация в трудовой сфере требует взвешенного подхода, учитывающего интересы не только самого верующего, но и работодателя, а также трудового коллектива.

Практика ЕСПЧ и принципы определения пределов допустимости отказа

Как указывалось выше (и на это нас ориентирует также Общий комментарий № 22 Комитета ООН по правам человека (1993) [3]), *forum internum* не подлежит никаким ограничениям, тогда как *forum externum* (к нему относится и отказ верующего работника от выполнения тех или иных действий, корпоративных обязанностей по религиозным основаниям) может быть ограничен, но только при соблюдении критериев необходимости и пропорциональности.

Рассмотрим, как практика ЕСПЧ развивает эти положения применительно к трудовым отношениям. Суд неоднократно указывал, что право на свободу религии, согласно статьи 9 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950), включает возможность работника на рабочем месте «придерживаться убеждений как индивидуально, так и сообща с другими, публичным или частным образом - в богослужении, учении и выполнении религиозных и ритуальных обрядов» [2], однако государство и работодатель обладают определённой «свободой усмотрения» (*margin of appreciation*) при оценке того, насколько такое проявление совместимо с интересами предприятия и не нарушает ли оно права других членов трудового коллектива. В делах, связанных с отказом от выполнения отдельных обязанностей (в том числе, из-за графика работы в запрещённые по религиозным канонам дни, ритуальных молитв в рабочее время, нарушения дресс-кода и др.), Суд рекомендует искать баланс между правами работника и эффективной организацией трудового процесса.

Анализ практики ЕСПЧ позволяет увидеть, как реализуются международные стандарты свободы совести в контексте трудовых отношений. Одним из наиболее известных дел является *Eweida and Others v. the United Kingdom* (2013), в котором Суд рассмотрел группу

жалоб четырёх британских христиан, касающихся нарушения *forum externum* в связи с исполнением профессиональных обязанностей. Работодатель запретил ношение крестика Н. Эвейде, сотруднице «British Airways», из-за нарушения дресс-кода компании, а также медсестре Ш. Чаплин как работнице медицинского учреждения; служащая муниципалитета Л. Ладеле отказалась регистрировать однополые браки, поскольку это противоречило её христианским убеждениям, а психолог Г. МакФарлейн по аналогичной причине отказался консультировать однополые пары. Если в деле Эвейды Суд встал на её сторону (отказ работодателя непропорциональный, поскольку ношение крестика не мешает выполнению трудовых обязанностей и не создаёт угрозу для других работников или клиентов), то в делах Чаплин (крестик и цепочка на шее могут потенциально травмировать пациентов), Ладеле (государственный орган должен предоставлять услуги всем гражданам без их дискриминации) и МакФарлейна (право клиентов на получение услуг без дискриминации по признаку ориентации «перевешивает» религиозные убеждения сотрудника) не нашёл нарушений: ограничение прав работников-христиан было признано оправданным, поскольку отказ затрагивал права третьих лиц на равное обращение [5].

Другое важное решение ЕСПЧ - дело *Konttinen v. Finland* (1996) [7]. Работник финской железной дороги Т. Конттинен, став членом церкви Адвентистов седьмого дня, отказался работать в пятницу после захода солнца и субботу (основное убеждение 20 доктрины адвентистов), а в связи с отказом руководства предоставить ему сокращённый день, самовольно покидал рабочее место, из-за чего был уволен. Судом было установлено, что увольнение Конттинена, покидавшего рабочее место по пятницам вечером сообразно вероучению адвентистов, не нарушило статью 9 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, поскольку работник добровольно принял условия трудового договора, предполагавшего вечернее время работы во все дни недели, в то время как в обязанности работодателя не входит изменение графика работы персонала сообразно его религиозным потребностям, если это приводит

к сбоям в работе. В последующих кейсах Суд в целом подтвердил свою позицию: государство не обязано возлагать на работодателя чрезмерное бремя по перераспределению обязанностей, если верующий работник знал о графике при приёме на работу, но не отказался от трудоустройства.

Схожие между собой дела *Grimmark v. Sweden* [6] и *Steen v. Sweden* [8] были рассмотрены ЕСПЧ в 2020 году. Медсёстры-акушерки Э. Гринмарк и Л. Стин, будучи христианками, при трудоустройстве по специальности заявляли об отказе ассистировать при хирургических абортах по религиозным убеждениям, в связи с чем получали отказы клиник. Суд, как и в деле Конттинена, не усмотрел нарушения статьи 9, поскольку шведская система позволяла направлять таких специалистов в другие отделения или больницы, где аборты не проводятся, а нежелание акушерок участвовать в хирургических абортах создавало реальные сложности при оказании медицинской помощи. Суд подчеркнул, что право на *forum externum* не позволяет верующему отказаться от той или иной части трудовых обязанностей по своему выбору, особенно когда это касается неотложной медицинской помощи и нарушает права пациентов.

Интерес для настоящей работы представляет и рассмотренное в этом же году дело *Thlimmenos v. Greece* [9]. Член греческой общины Свидетелей Иеговы Я. Тлимменос был осуждён военным судом за отказ по своим религиозным убеждениям носить форму в период военных сборов, а спустя шесть лет он как имеющий судимость не смог занять должность бухгалтера, несмотря на блестяще сданный экзамен и пройденное собеседование. Полученный отказ в приёме на должность лица, ранее осуждённого за нежелание носить военную форму по религиозным мотивам, был признан дискриминационным, что заложило основу для требования дифференцированного подхода и поиска разумных альтернатив (прежде всего, теста пропорциональности) даже при приёме на государственную службу.

В целом практика ЕСПЧ показывает довольно сдержанный подход, поскольку Суд последовательно отказывается признавать за религиозным работником абсолютное право на отказ от исполнения

противоречащих его вероучению функциональных обязанностей, но при этом требует как от государства, так и от частного работодателя отталкиваться от теста пропорциональности, позволяющего понять, насколько искренни и глубоки религиозные убеждения работника, насколько значим для него отказ, насколько он обременителен для работодателя и коллег и не нарушает ли права третьих лиц. Там, где возможны минимальные послабления без существенного ущерба для работы (дело крестика Эвейде), Суд склоняется в пользу работника, но там, где отказ касается трудовых обязанностей или создаёт риск для других людей, приоритет отдаётся интересам работодателя и общества. ЕСПЧ защищает свободу совести в трудовых отношениях, но не ценой паралича трудового процесса или дискриминации других лиц.

Важным международным стандартом в этой сфере стал принцип разумного приспособления, который, хотя прямо и не закреплён в универсальных документах ООН, активно применяется в практике Комитета по правам человека, ЕСПЧ и других международных организаций. Суть принципа заключается в обязанности (!) работодателя вносить изменения в организацию труда (пересмотр графика, перераспределение задач, предоставление альтернативных обязанностей), чтобы соблюсти *forum internum* религиозного работника, однако если это не создаёт чрезмерного бремени для предприятия. Такой подход позволяет избежать как прямой, так и косвенной дискриминации по признаку религии, однако европейские исследователи признают, что если сейчас «в контексте дискриминации по признаку расы и пола стандарт проверки весьма строгий, то пока неясно, будет ли такой же строгий стандарт пропорциональности применяться к делам, связанным с религией или убеждениями» [22, с. 259]. Тем более, что, если рассматривать частности, а не общие рекомендации ЕСПЧ, носящие больше декларативный характер, критерии, по которым работодатель, применяя тест пропорциональности, должен принимать решение об удовлетворении тех или иных религиозных потребностей своего верующего работника, ещё остаются размытыми. Не случайно крупнейший специалист по трудовому праву Л. Викерс

(Lucy Vickers) из Университета Оксфордшир Брукс, Великобритания констатирует, что «пока неясно, какие именно факторы Суд ЕС признаёт достаточными для оправдания косвенной дискриминации по религиозному признаку: может ли работодатель отказаться от разумного приспособления, ссылаясь на финансовые издержки? Должен ли работодатель, стремящийся формировать современный имидж компании в глазах клиентов, иметь возможность обосновать ограничение на ношение религиозной одежды?» [18, с. 27].

Думается, что решение работодателя сообразно тесту пропорциональности будет неизбежно иметь в этой связи субъективный характер, однако важнейшие его факторы мы можем выделить: это искренность и глубина убеждений работника, степень их влияния на выполнение функциональных обязанностей, наличие альтернативных вариантов удовлетворения религиозных потребностей, возможные негативные последствия для компании и третьих лиц вообще. Комитет ООН и ЕСПЧ, как было показано, ориентируют на то, что простого указания верующим сотрудником на религиозный характер отказа от выполнения своих обязанностей недостаточно, требуется индивидуальная всесторонняя оценка каждого случая.

Тем самым, критически важно в каждом кейсе понимать, насколько искренне требование работника соблюдать его религиозные права, является ли это его искренней мировоззренческой позицией или лишь попыткой манипулировать работодателем для создания себе более комфортных условий труда. Например, эксперт ОБСЕ и известный исследователь прав человека из Университета Эмори, США Т. Джереми Ганн (T. Jeremy Gunn) предлагает различать «искреннее религиозное действие» и просто «предпочтение» верующего сотрудника через анализ трёх ключевых аспектов *forum externum*:

1) Религия как убеждение - когда человек действительно верит и следует религиозным принципам;

2) Религия как идентичность - когда религия становится частью самоидентификации человека;

3) Религия как образ жизни - когда религиозные принципы определяют повседневное поведение.

Автор подчёркивает, что важно смотреть не на формальное соответствие религиозным канонам, а на то, как религия проявляется в жизни человека через его искреннюю веру, самоидентификацию, повседневные действия и образ жизни [20].

Пределы допустимости отказа работодателя определяются прежде всего необходимостью защиты базовых общественных интересов. Так, просьба религиозного работника не может быть удовлетворена, если это создаёт угрозу безопасности, когда он отказывается выполнять действия, необходимые для предотвращения вреда жизни или здоровью других людей (нежелание пилота-сигха снять дастар для плотного прилегания кислородной маски во время полёта, сотрудника службы охраны, проповедующего абсолютное ненасилие, применить физическую силу или оружие к грабителю, врача из последователей протестантской харизматической общины вакцинироваться во время эпидемии, но при этом продолжать контактировать с пациентами и т.д.). Аналогично недопустима ситуация нарушения прав третьих лиц: нельзя отказываться обслуживать граждан определённой группы по религиозным мотивам, поскольку человек, добровольно вступающий в сферу публичных услуг (торговля, медицина, государственная служба), принимает на себя обязанность относиться к любым клиентам на равных условиях.

Это же относится и к существенным нарушениям трудового процесса: если отказ от исполнения своих обязанностей приводит к срыву критически важных операций, парализует работу коллектива или возлагает чрезмерную нагрузку на коллег, работодатель вправе не идти на уступки. Тем более, в практике международных органов подчёркивается, что отказ от обязанностей не может использоваться для навязывания своих убеждений окружающим или для уклонения от исполнения существенных элементов трудового договора.

Таким образом, международные стандарты исходят из презумпции необходимости поиска компромисса, поскольку абсолютный отказ работодателя от удовлетворения запроса верующего работника противоречит принципу разумного приспособления, в то время как поддержка любого его «религиозного» требования - тесту пропор-

циональности. Только при таком условии свобода совести сохраняет своё реальное значение в трудовых отношениях, не становясь ни способом уклонения от обязанностей, ни лишь прописанной в Конституции формальной декларацией свободы совести без практического содержания в практике трудовых правоотношений.

Выводы

1. В трудовых правоотношениях *forum internum* как внутренние убеждения не подлежит ограничению абсолютно, тогда как *forum externum*, то есть внешние проявления в виде отказа от действий, ношения религиозных символов, участие в обрядах и т.д., может быть ограничен, но только на основании закона, при легитимной цели и с соблюдением пропорциональности.

2. Отказ работника от выполнения трудовых обязанностей по религиозным мотивам признаётся правомерным при одновременном соблюдении в целом следующих условий: его убеждения являются искренними и глубокими, что проверяется через самоидентификацию, образ жизни и когерентность поведения; отказ не создаёт реальной угрозы безопасности, здоровью или правам третьих лиц; работник заблаговременно уведомил работодателя и предложил альтернативные варианты; отсутствует возможность разумного приспособления без несоразмерного бремени для работодателя.

3. Обязанность работодателя по разумному приспособлению не является абсолютной. Он вправе отказать в удовлетворении запроса работника, если исполнение просьбы ведёт к существенным финансовым или организационным затратам, то есть создаёт чрезмерное бремя для предприятия и коллектива, нарушает права других работников или клиентов либо когда отказ работника затрудняет критически важные производственные процессы.

4. Практический алгоритм правовой оценки каждого кейса для судов, работодателей и HR-специалистов включает следующие последовательные шаги: проверка искренности убеждений без формальной привязки к принадлежности работника к той или иной конфессии (за исключением) запрещённых в судебном порядке;

установление факта вмешательства в *forum externum*; определение легитимной цели ограничения; проведение теста пропорциональности, включающего баланс социальной необходимости и соблюдения интересов сторон; оценка возможности разумного приспособления.

5. В условиях цифровизации, платформенной занятости, роста миграционных потоков, а также новых форм занятости требуют дальнейшей разработки критерии искренности религиозных убеждений работников, механизмы медиации, а также адаптация теста пропорциональности.

Список литературы

1. Всеобщая декларация прав человека. (1948). Принята резолюцией 217 A (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года. Организация Объединённых Наций. Получено с https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 28.03.2026).
2. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. Международная библиотека по правам человека Университета Миннесоты (США). Получено с https://hrlibrary.umn.edu/russian/euro/Rz17euroco.html (дата обращения: 28.03.2026).
3. Замечание общего порядка 22 к статье 18 ВДПЧ Комитета ООН по правам человека. (1993). Сорок восьмая сессия. Международная библиотека по правам человека Университета Миннесоты (США). Получено с https://hrlibrary.umn.edu/russian/gencomm/Rhrcom22.html (дата обращения: 28.03.2026).
4. Международный пакт о гражданских и политических правах. (1966). Принят резолюцией 2200 A (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года. Организация Объединённых Наций. Получено с https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 28.03.2026).
5. European Court of Human Rights. *Case of Eweida and others v. The United Kingdom*. Европейский суд по правам человека. Получено с https://hudoc.echr.coe.int/fre#{«itemid»:[«001-115881»]} (дата обращения: 28.03.2026).
6. European Court of Human Rights. *Case of Grimmark v. Sweden*. Европейский суд по правам человека. Получено с https://hudoc.echr.coe.int/fre#{«itemid»:[«001-201915»]} (дата обращения: 28.03.2026).
7. European Court of Human Rights. *Case of Konttinen v. Finland*. Европейский суд по правам человека. Получено с https://hudoc.echr.coe.int/eng#{«itemid»:[«001-3379»]} (дата обращения: 28.03.2026).
8. European Court of Human Rights. *Case of Steen v. Sweden*. Европейский суд по правам человека. Получено с https://hudoc.echr.coe.int/fre#{«itemid»:[«001-201732»]} (дата обращения: 28.03.2026).

9. European Court of Human Rights. *Case of Thlimmenos v. Greece*. Европейский суд по правам человека. Получено с https://hudoc.echr.coe.int/eng#{«itemid»:[«001-58561»]} (дата обращения: 28.03.2026).
10. Бухарбаева, С. А. (2010). Принципы трудового права. *Вестник Института законодательства Республики Казахстан*, *(3)*, 85–88.
11. Куликова, С. Н., & Пряжникова, О. Н. (2015). Проблемы регулирования религиозного поведения на рабочем месте: опыт Франции. *Экономические и социальные проблемы России*, *(1)*, 132–141. EDN: https://elibrary.ru/UKJZZP
12. Ногайлиева, Ф. 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. EDN: https://elibrary.ru/INVOJL
13. Alegre, S. (2021). Regulating around freedom in the "forum internum". *ERA Forum*, *(21)*, 591–604. https://doi.org/10.1007/s12027-020-00633-7. EDN: https://elibrary.ru/YJJFPC
14. Alidadi, K. (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*, *37*(6), 693–715.
15. Bertoli, P., & Grembi, V. (2024). The Ramadan effect in the workplace. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *227*, Art. 106711. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106711. EDN: https://elibrary.ru/IFNNGA
16. Bielefeldt, H. (2012). Freedom of religion or belief — a human right under pressure. *Oxford Journal of Law and Religion*, *1*(1), 15–35. https://doi.org/10.1093/ojlr/rwr018
17. Cook, T. (2019). Commencement address by Apple CEO Tim Cook. *Stanford Report*. Получено с https://news.stanford.edu/2019/06/16/remarks-tim-cook-2019-stanford-commencement (дата обращения: 28.03.2026).
18. Edge, P., & Vickers, L. (2015). *Review of equality and human rights law relating to religion of belief* (Equality and Human Rights Commission, Research Report 97). 80 p. Получено с https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/rr97_review_of_equality_and_human_rights_law_relating_to_religion_or_belief.pdf
19. Garcia-Yeste, C., Mara, L.-C., de Botton, L., & Duque, E. (2022). Building a more inclusive workplace for religious minorities. *Religions*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/rel13060481. EDN: https://elibrary.ru/HPIUXK
20. Gunn, J. T. (2003). The complexity of religion and the definition of "religion" in public international law. *Harvard Human Rights Journal*, *16*, 189–215.
21. Kniaz, S. (2024). Religious accommodations and the forgotten secular employees: Undue hardship under Title VII of the Civil Rights Act. *Northeastern University Law Review*. Получено с https://nulawreview.org/extralegalrecent/2024/4/19/religious-accomodations (дата обращения: 28.03.2026).

22. Pastor, E. R. (2016). Towards substantive equality for religious believers in the workplace? Two supranational European courts, two different approaches. *Oxford Journal of Law and Religion*, *5*(2), 255–279. https://doi.org/10.1093/ojlr/rww020
23. Pavesi, G. (2022). Simboli religiosi e accomodamento ragionevole "all'italiana" nella recente giurisprudenza di legittimità. *Stato, Chiese E Pluralismo Confessionale*, *(3)*. https://doi.org/10.54103/1971-8543/17594. EDN: https://elibrary.ru/YAKFUO
24. Wilkinson, D. (2023). Religious accommodation, agonism, agnosticism in healthcare: A commentary on Joshua Hordern. *Bioethics*, *37*(1), 28–31. https://doi.org/10.1111/bioe.13120. EDN: https://elibrary.ru/DYMGTQ

References

1. The Universal Declaration of Human Rights. (1948). Adopted by General Assembly resolution 217 A (III) of 10 December 1948. United Nations. Retrieved from https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (accessed: 28.03.2026).
2. European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Human Rights Library of the University of Minnesota (USA). Retrieved from https://hrlibrary.umn.edu/russian/euro/Rz17euroco.html (accessed: 28.03.2026).
3. General Comment No. 22 on Article 18 of the UDHR by the UN Human Rights Committee. (1993). Forty-eighth session. Human Rights Library of the University of Minnesota (USA). Retrieved from https://hrlibrary.umn.edu/russian/gencomm/Rhrcom22.html (accessed: 28.03.2026).
4. International Covenant on Civil and Political Rights. (1966). Adopted by General Assembly resolution 2200 A (XXI) of 16 December 1966. United Nations. Retrieved from https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (accessed: 28.03.2026).
5. European Court of Human Rights. *Case of Eweida and others v. The United Kingdom*. European Court of Human Rights. Retrieved from https://hudoc.echr.coe.int/fre#{"itemid":["001-115881"]} (accessed: 28.03.2026).
6. European Court of Human Rights. *Case of Grimmark v. Sweden*. European Court of Human Rights. Retrieved from https://hudoc.echr.coe.int/fre#{"itemid":["001-201915"]} (accessed: 28.03.2026).
7. European Court of Human Rights. *Case of Konttinen v. Finland*. European Court of Human Rights. Retrieved from https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":["001-3379"]} (accessed: 28.03.2026).
8. European Court of Human Rights. *Case of Steen v. Sweden*. European Court of Human Rights. Retrieved from https://hudoc.echr.coe.int/fre#{"itemid":["001-201732"]} (accessed: 28.03.2026).
9. European Court of Human Rights. *Case of Thlimmenos v. Greece*. European Court of Human Rights. Retrieved from https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":["001-58561"]} (accessed: 28.03.2026).

10. Bukharbaeva, S. A. (2010). Principles of labour law. *Bulletin of the Institute of Legislation of the Republic of Kazakhstan*, *(3)*, 85–88.
11. Kulikova, S. N., & Pryazhnikova, O. N. (2015). Problems of regulating religious behaviour in the workplace: The experience of France. *Economic and Social Problems of Russia*, *(1)*, 132–141. EDN: https://elibrary.ru/UKJZZP
12. Nogaylieva, F. K. (2023). Compliance by religious employees with the employer's requirements for appearance and business etiquette rules. *Yearbook of Labour Law*, *(13)*, 167–179. https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.111. EDN: https://elibrary.ru/INVOJL
13. Alegre, S. (2021). Regulating around freedom in the "forum internum". *ERA Forum*, *(21)*, 591–604. https://doi.org/10.1007/s12027-020-00633-7. EDN: https://elibrary.ru/YJJFPC
14. Alidadi, K. (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*, *37*(6), 693–715.
15. Bertoli, P., & Grembi, V. (2024). The Ramadan effect in the workplace. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *227*, Art. 106711. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106711. EDN: https://elibrary.ru/IFNNGA
16. Bielefeldt, H. (2012). Freedom of religion or belief — a human right under pressure. *Oxford Journal of Law and Religion*, *1*(1), 15–35. https://doi.org/10.1093/ojlr/rwr018
17. Cook, T. (2019). Commencement address by Apple CEO Tim Cook. *Stanford Report*. Retrieved from https://news.stanford.edu/2019/06/16/remarks-tim-cook-2019-stanford-commencement (accessed: 28.03.2026).
18. Edge, P., & Vickers, L. (2015). *Review of equality and human rights law relating to religion or belief* (Equality and Human Rights Commission, Research Report 97). 80 p. Retrieved from https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/rr97_review_of_equality_and_human_rights_law_relating_to_religion_or_belief.pdf
19. Garcia-Yeste, C., Mara, L.-C., de Botton, L., & Duque, E. (2022). Building a more inclusive workplace for religious minorities. *Religions*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/rel13060481. EDN: https://elibrary.ru/HPIUXK
20. Gunn, J. T. (2003). The complexity of religion and the definition of "religion" in public international law. *Harvard Human Rights Journal*, *16*, 189–215.
21. Kniaz, S. (2024). Religious accommodations and the forgotten secular employees: Undue hardship under Title VII of the Civil Rights Act. *Northeastern University Law Review*. Retrieved from https://nulawreview.org/extralegalrecent/2024/4/19/religious-accomodations (accessed: 28.03.2026).
22. Pastor, E. R. (2016). Towards substantive equality for religious believers in the workplace? Two supranational European courts, two different approaches. *Oxford Journal of Law and Religion*, *5*(2), 255–279. https://doi.org/10.1093/ojlr/rww020

23. Pavesi, G. (2022). Religious symbols and "Italian-style" reasonable accommodation in recent legitimacy jurisprudence. *Stato, Chiese E Pluralismo Confessionale*, *(3)*. https://doi.org/10.54103/1971-8543/17594. EDN: https://elibrary.ru/YAKFUO
24. Wilkinson, D. (2023). Religious accommodation, agonism, agnosticism in healthcare: A commentary on Joshua Hordern. *Bioethics*, *37*(1), 28–31. https://doi.org/10.1111/bioe.13120. EDN: https://elibrary.ru/DYMGTQ

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Соколовский Константин Геннадьевич, профессор кафедры Общеобразовательных дисциплин, кандидат юридических наук, доцент
Гуманитарно-техническая академия
ул. Жамбыла Жабаева, 35, г. Кокшетау, Акмолинская область, 020000, Республика Казахстан
k_sokolovskiy@fastmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Konstantin G. Sokolovskiy, Professor of the Department of General Subjects, Ph. D. in Law, Associate Professor
Humanitarian-Technical Academy
35, Zhambyl Zhabayev Str., Kokshetau, Akmola Region, 020000, Republic of Kazakhstan
k_sokolovskiy@fastmail.com
SPIN-code: 840872
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5529-3865
Researcher ID: AAZ-9120-2021
Scopus Author ID: 57213141234

Поступила 26.03.2026 — Received 26.03.2026
После рецензирования 21.04.2026 — Revised 21.04.2026
Принята 25.04.2026 — Accepted 25.04.2026