

УДК 349.222.2

Е.Р. Радевич

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ НА УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НА ПРИМЕРЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ И ИТАЛИИ)¹

Характерное для многих стран мира увеличение численности частично занятых работников обуславливает особое внимание законодателей к вопросам их защиты средствами трудового права. В данной статье на основе анализа действующего законодательства, судебных прецедентов, юридической литературы исследуется британский и итальянский опыт правового регулирования данной формы нестандартной занятости, в том числе меры, направленные на повышение уровня трудовой защиты вовлеченных в нее работников.

Ключевые слова: нестандартная занятость, неполное рабочее время, директива ЕС, Великобритания, Италия.

Работа на условиях неполного рабочего времени (англ. part-time work), как и работа по срочным трудовым договорам (англ. fixed-term work), традиционно воспринимается в качестве одной из наиболее распространенных в мировой практике форм нестандартной занятости (англ. non-standard employment)². Удельный вес работающих на условиях неполного рабочего времени в общей структуре занятых, динамика его увеличения, характерная для многих стран мира³, объясняют повышенное внимание законодателей к вопросам защиты данной категории наемных работников средствами трудового права.

В странах Европейского союза основополагающим актом в сфере правового регулирования труда частично занятых работников является Директива ЕС от 15 декабря 1997 г. № 97/81 [5] (далее – Директива), имплементировавшая положения Рамочного соглашения европейских социальных партнеров о работе на условиях неполного рабочего времени. Заключение рамочного соглашения в соответствии с преамбулой к нему было призвано способствовать

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта проведения научных исследований «Нестандартные формы занятости в рыночных условиях хозяйствования (сравнительно-правовое исследование)», проект № 13-33-01002.

² Как в зарубежной, так и в отечественной литературе к нестандартной занятости обычно относят все формы занятости, отклоняющиеся от найма в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора, когда трудовая функция выполняется работником под непосредственным руководством работодателя (уполномоченного им представителя) и в принадлежащих ему помещениях (см., например, [1. Р. 17; 2. С. 16]).

³ Так, по данным Евростата (Eurostat), в странах Евросоюза численность частично занятых работников за последние пять лет увеличилась на 2,2 %. В 2012 г. она составляла в среднем 20 % от общей численности работающих [3]. Принимая во внимание масштаб распространения частичной занятости, в зарубежной литературе высказывается мнение, согласно которому в наше время работу на условиях неполного рабочего времени уже вряд ли можно воспринимать в качестве формы нестандартной (нетипичной) занятости [4. Р. 175].

разработке мер, направленных на недопущение дискриминации в отношении частично занятых работников.

Для целей рамочного соглашения и, соответственно, Директивы под занятым на условиях неполного рабочего времени (англ. *part-time worker*) понимается работник, продолжительность рабочего времени которого, исчисленная за неделю либо в среднем за период, не превышающий одного года, меньше продолжительности рабочего времени *сопоставимого* работника, нанятого на условиях полной занятости (англ. *comparable full-time worker*). Сопоставимым признается работник, занятый у того же работодателя, с которым заключен аналогичный трудовой договор о выполнении идентичной или схожей трудовой функции. В случае отсутствия у работодателя сопоставимого работника сравнение должно производиться на основании подлежащего применению коллективного соглашения либо, если такового не имеется, в соответствии с положениями национального законодательства, коллективно-договорной или правоприменительной практикой.

Большинство стран-членов ЕС ввело в действие положения Директивы посредством принятия специального нормативного правового акта [6. Р. 122]. В Великобритании им стали Правила о недопущении менее благоприятного обращения с лицами, работающими на условиях неполного рабочего времени 2000 г. [7] (далее – Правила). В самом общем виде данные Правила, как и послужившая основой Директива, направлены на предотвращение ущемления прав частично занятых работников¹ со стороны работодателя по сравнению с сопоставимыми с ними работниками, нанятыми на условиях полной занятости². В частности, это находит отражение в запрете установления для них менее благоприятных условий трудового договора (например, условий оплаты труда, доступа к пенсионным схемам работодателя, предоставления права на подготовку, переподготовку, повышение квалификации, предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и т.п.) (п. 5.1 Правил). Исключение составляют случаи, когда установление менее благоприятных условий трудового договора или иное ухудшающее положение частично занятых работников обращение со стороны работодателя обусловлено причинами, носящими объективный характер (англ. *objective grounds*) (п. 5.2 Правил)³. Так, в силу прямого указания п. 5 (4) Правил оплата сверхурочной работы в меньшем

¹ Поскольку признание частично занятым зависит от существующих в конкретной компании обычаев и практики ведения хозяйственной деятельности, в одних компаниях к ним могут относиться работники, продолжительность рабочего времени которых составляет менее 30 часов в неделю, в других – менее 45 часов в неделю [8. Р. 238]. В среднем же в Великобритании «порог» для отнесения к категории работающих на условиях неполного рабочего времени равен 30 часам в неделю [9. Р. 466].

² В Великобритании в соответствии с вынесенным в 2006 г. решением палаты лордов [10] при определении сопоставимого работника понятие идентичной или схожей трудовой функции подлежит расширительному толкованию. Более того, сам частично занятый работник может выступать в качестве сопоставимого, если ранее он выполнял аналогичную работу у того же работодателя на условиях полной занятости.

³ В качестве примера можно привести ситуацию, когда работодатель оплачивает медицинскую страховку только тем работникам, которые наняты на условиях полной занятости. В данном случае ухудшение положения частично занятых работников может быть оправдано высоким уровнем расходов компании на оплату медицинской страховки, явно не соответствующим их иным договорным правам [11].

размере не считается ухудшающей положение частично занятого работника, если отработанная им суммарная продолжительность рабочего времени в соответствующий период не превышает нормальную продолжительность рабочего времени сопоставимого работника, нанятого на условиях полной занятости.

В случае нарушения права на недопущение менее благоприятного обращения работающий на условиях неполного рабочего времени вправе обратиться к работодателю с требованием о предоставлении ему объяснений. Работодатель обязан предоставить их в письменной форме в течение 21 дня с момента получения соответствующего запроса (п. 6 (1) Правил). При обращении работника за защитой нарушенного права в трибунал по трудовым спорам (англ. *employment tribunal*) данный документ может быть принят в качестве одного из доказательств (п. 6 (2) Правил). Увольнение работника в связи с отстаиванием им в судебном порядке предусмотренных Правилами прав автоматически считается несправедливым (англ. *unfair dismissal*) (п. 7 (2) Правил)¹.

В Италии, как и в Великобритании, положения Директивы были имплементированы в национальное законодательство посредством принятия специального нормативного правового акта – законодательного декрета № 61, введенного в действие в 2000 г.² Помимо основного принципа Директивы о недопущении дискриминации в отношении частично занятых работников³, непосредственно закрепленного и детализированного в ст. 4, декрет содержит также ряд дополнительных мер, направленных на защиту данной категории наемных работников. В частности, он предписывает обязательность письменной формы трудового договора для частично занятых работников и необходимость включения в него условия о режиме рабочего времени (ст. 2)⁴. Несоблюдение письменной формы не влечет автоматического признания договора незаключенным. Однако при возникновении спора и подаче работником соответствующего иска при отсутствии доказательств в пользу противного суд вправе признать его нанятым на условиях полной занятости (ст. 8).

Согласно ст. 3 декрета, если соответствующая возможность предусмотрена положениями коллективных соглашений, допускается включение в тру-

¹ Включение в трудовой договор положения, предусматривающего отказ работника от права на подачу иска о несправедливом увольнении (*unfair dismissal*), в настоящее время является неправомерным (п. 1 ст. 203 Закона о трудовых правах 1996 г.) [12].

² Под законодательными декретами (итал. *decreti legislative*, англ. *legislative decrees*) понимаются акты правительства, издаваемые им в порядке осуществления делегированного законодательства. Они являются одними из основных источников итальянского трудового права.

³ Для целей декрета под частично занятым понимается работник, продолжительность рабочего времени которого менее нормальной продолжительности рабочего времени, установленной на уровне закона либо подлежащего применению коллективного соглашения (ст. 1). Законодательно закрепленная нормальная продолжительность рабочего времени в настоящее время составляет 40 часов в неделю (ст. 3 законодательного декрета № 66/2003). Именно она, как правило, и принимается в расчет.

⁴ Законодатель выделяет три разновидности частичной занятости: 1) так называемого горизонтального (итал. *rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale*, англ. *horizontal part-time*), 2) вертикального (итал. *rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale*, англ. *vertical part-time*) и 3) смешанного типов (итал. *rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale*, англ. *mixed part-time*). Горизонтальная частичная занятость предполагает уменьшение продолжительности рабочего дня, вертикальная – уменьшение количества рабочих дней в учетном периоде. Частичная занятость смешанного типа основана на сочетании первых двух видов, т.е. неполного рабочего дня и неполной рабочей недели (месяца, года).

довой договор с частично занятым работником так называемых «гибких условий» (итал. *clause flessibili ed elastiche*, англ. *flexible clauses*), дающих работодателю право в случае необходимости изменять ранее согласованный сторонами режим рабочего времени¹. Возможность модификации режима рабочего времени работодателем², с одной стороны, способствует гибкости в использовании данной формы занятости, с другой – ставит вопрос о необходимости предоставления дополнительных трудовых гарантий частично занятым работникам. На защиту их интересов направлены среди прочих дополнения, внесенные в декрет в рамках проведения в 2012 г. масштабной реформы итальянского трудового законодательства³. В соответствии с ними, если коллективные соглашения допускают возможность включения в трудовой договор «гибких условий», они также должны предусматривать условия и порядок их изменения или отмены по инициативе заинтересованного в этом работника. За некоторыми категориями частично занятых работников, нуждающихся в особой защите со стороны государства, право на возврат к изначально согласованному режиму рабочего времени было закреплено на уровне закона. Речь, в частности, идет о работающих на условиях неполного рабочего времени студентах; лицах, имеющих детей в возрасте до тринадцати лет; онкобольных; лицах, чей супруг, родитель или ребенок страдает от онкологического заболевания; лицах, член семьи которых относится к категории людей с ограниченными физическими возможностями.

Установление режима неполного рабочего времени работнику, изначально принятому на работу на условиях полной занятости, возможно только после заключения соответствующего соглашения в письменном виде и его регистрации в инспекции по труду. Отказ работника от перевода на работу на условиях неполного рабочего времени не может являться основанием для его увольнения (ст. 5). Более того, при заполнении работодателем вакансий право на предоставление рабочих мест на условиях полной занятости в первую очередь предоставляется частично занятым у него работникам. Приоритет при этом отдается работникам, которые ранее уже были переведены с режима полного на режим неполного рабочего времени (ст. 12).

Особым случаем введения неполного рабочего времени является заключение так называемых соглашений солидарности (итал. *contratti di solidarietà*, англ. *solidarity contracts*), получивших широкое распространение в итальян-

¹ Вплоть до недавнего времени вопрос о включении в трудовой договор «гибких условий» мог быть решен и непосредственно его сторонами. Предоставление им подобной возможности широко критиковалось в юридической литературе, поскольку средства обеспечения гибкости в сфере труда в итальянском трудовом праве традиционно относятся к сфере действия коллективно-договорного, а не индивидуального регулирования [13. Р. 52–53]. В результате в 2007 г. положение декрета, предусматривавшее соответствующую возможность, из него было исключено.

² Работник должен быть предупрежден работодателем об изменении режима рабочего времени не позднее чем за пять дней до предполагаемой даты его введения. Кроме того, он имеет право на получение компенсации в размере, определенном положениями подлежащего применению коллективного соглашения.

³ В литературе данная реформа известна как реформа Монти – Форнеро (Monti-Fornero Reform) по имени премьер-министра Марио Монти (Mario Monti) и министра труда Эльзы Форнеро (Elsa Fornero), стоявших у ее истоков (о содержании реформы и ее последствиях см. подробнее: [14. Р. 59 – 86]).

ской коллективно-договорной практике последнего времени¹. В самом общем виде под соглашением солидарности понимается заключаемое на локальном уровне социального партнерства соглашение об установлении режима неполного рабочего времени работникам, нанятым на условиях полной занятости. В зависимости от целей заключения выделяют две его разновидности: 1) соглашение солидарности, направленное на предотвращение массового сокращения рабочих мест (итал. *contratti di solidarietà difensivi*, англ. «*internal*» *solidarity contract*), и 2) соглашение солидарности, имеющее целью создание резервов для найма новых работников (итал. *contratti di solidarietà espansivi*, англ. «*external*» *solidarity contract*).

Отличительной особенностью соглашений солидарности первого типа является гарантируемая государством частичная компенсация работникам утраченного в результате сокращения нормы рабочего времени заработка. По общему правилу размер компенсации составляет до 60 % утраченного заработка². Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 24 месяцев. Им также предоставляется право однократного продления срока действия соглашения не более чем на 24 месяца (на юге Италии – не более чем на 36 месяцев)³.

Заключение соглашений солидарности второго типа воспринимается в качестве одной из мер борьбы с безработицей. Однако, несмотря на актуальность цели, на достижение которой они направлены, и их поддержку со стороны государства⁴, на практике они не получили широкого распространения [16. Р. 204].

Литература

1. Tucker D. «Precarious» Non-Standard Employment: a Review of the Literature. Wellington, 2002. 78 p. [Electronic resource]. URL: <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (access date: 07.10.2013).
2. *Нестандартная занятость в российской экономике* / Д. Браун [и др.]; под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 398 с.
3. *Employment statistics: Persons employed part-time – Total* [Electronic resource] // Eurostat: Statistics Explained. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159> (access date: 07.10.2013).
4. Schmid G. Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy // German Policy Studies. 2011. Vol. 7, № 1. P. 171–210.
5. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC [Electronic resource] // EUR-Lex: Access

¹ Возможность заключения соглашений солидарности впервые была предусмотрена еще в 1984 г., однако вплоть до начала 90-х гг. прошлого века их заключение носило скорее характер исключения, чем правила [15. Р. 116].

² В 2009 г. размер компенсации был увеличен до 80 % утраченного заработка, что позиционировалось итальянским законодателем в качестве меры временного характера, направленной на предотвращение неблагоприятных для работников последствий, связанных с кризисными явлениями в экономике страны. Однако в результате последовательного продления срока действия данной меры увеличенный размер компенсации подлежит применению вплоть до настоящего времени.

³ На некоторые категории работников соглашение солидарности не распространяется. К ним, в частности, относятся: руководящие работники; надомники; сезонные работники; работники со сроком работы в компании менее 90 дней.

⁴ Их заключение компаниями стимулируется государством посредством уменьшения размера взимаемых с них социальных взносов.

to European Union Law. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML> (access date: 07.10.2013).

6. *Countouris N.* The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context (Studies in Modern Law and Policy Series). Aldershot: Ashgate Publishing Limited, 2007. 251 p.

7. *Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000* [Electronic resource] // The Official Home of UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/contents/made> (access date: 07.10.2013).

8. *Taylor S., Emir A.* Employment Law: An Introduction. 2nd e.d. New York: Oxford University Press, 2009. 615 p.

9. *Baker J. et al.* Comparative Labour law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / Ed. by R. Blanpain. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010. 806 p.

10. *Mattews vs Kent & Medway Towns and Fire Authority* [2006] UKHL 8.

11. *Part-time Workers' Rights* [Electronic resource] // The Official Website of the British Government: Department for Business Innovation and Skills. URL: <https://www.gov.uk/part-time-worker-rights> (access date: 07.10.2013).

12. *Employment Rights Act 1996* [Electronic resource] // The Official Home of UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (access date: 07.10.2013).

13. *Treu T.* Labour Law in Italy. Alphen aan Den Rijn: Kluwer Law International, 2011. 240 p.

14. *Tiraboschi M.* Italian Labour Law after the so-called Monti-Fornero Reform (Law № 92/2012) // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2012. Vol. 1, № 3–4. P. 47–86.

15. *Graziano P.R.* Europeanization and Domestic Policy Change: The Case of Italy. Abingdon: Routledge, 2013. 184 p.

16. *Garcia C.A. et al.* Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Protection (Studies in Employment and Social Policy, Vol. 6) / Ed. by M. Biagi. The Hague: Kluwer Law International, 2000. 301 p.