

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ РАБОТНИКОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ О ТРУДЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Рассматривается понятие работника по законодательству о труде Великобритании, разграничиваются лица, занятые по гражданско-правовым и трудовым договорам. Исследуется соотношение закона, прецедента и договора по этому вопросу.

Ключевые слова: работник; трудовой договор; условия занятости; статус работника.

В соответствии с п. 230 Закона о трудовых правах 1996 г. в Великобритании (Employment rights Act 1996) работник – лицо, которое работало или работает по трудовому договору [1. С. 48]. Трудовой договор в Великобритании определяется как соглашение между работником и работодателем, заключенное в устной или письменной форме, в соответствии с которым: 1) работник выполняет работу за вознаграждение за фактически выполненный объем услуг; 2) не использует свой собственный капитал и пользуется в процессе труда имуществом, предоставленным ему работодателем; 3) выполняет свою трудовую функцию под управлением и контролем работодателя; 4) становится частью производственного коллектива (входит в штат организации), в которой он работает, если его познакомили с персоналом, а его трудовая функция обеспечивает ведение определенного технологического процесса; 5) выполняет работу для нужд работодателя; 6) получает одежду и оборудование от работодателя; 7) уплачивает все необходимые налоги, в том числе и социальный налог; 8) к такому лицу могут быть применены дисциплинарные взыскания. Работник имеет право обжаловать неправомерные действия работодателя; 9) получает оплату за работу в выходные дни или поощрительные бонусы, рассчитанные по объему выполненных работ; 10) занят регулярно или в определенные рабочие часы, другие гарантии трудовой занятости в соответствии со стандартом «нормального рабочего времени»; 11) имеет право на получение пособия по болезни, включен в пенсионную программу работодателя, получает иные предоставления как постоянный работник; 12) детально ознакомлен с письменными условиями занятости, поскольку у работодателя имеется установленное законом обязательство предоставить работнику соответствующие письменные документы. При этом все коммерческие риски несет работодатель. Такая детализация статуса работника позволяет ему более эффективно, чем, например, в России, защищать свои права, с которыми его заранее знакомит работодатель в обязательном порядке.

По мнению Дж. Маккена, трудовой договор считается заключенным, если следующие его условия выполняются: работник согласен, что за предоставление зарплаты или другого вознаграждения он будет выполнять порученную ему работу или оказывать услуги для своего хозяина; работник согласен явно или подразумевается, что оказание его услуг должным образом контролируется работодателем. Другие условия трудового договора аналогичны условиям договора об оказании услуг. Теория и практика в Великобритании признают важными элементами трудового договора: 1) статус работника; 2) взаимность обязательств работ-

ника и работодателя; 3) содержание (подразумеваемые сторонами и определенные, закрепленные в тексте договора, условия) [1. С. 47–84].

В Великобритании работники, заключившие трудовой договор, отличаются от лиц, работающих по договорам подряда и оказания услуг. В отличие от них работникам предоставляются законодательные гарантии [1. С. 47–48]. Всесторонняя защита трудовых прав предусмотрена Законом об охране труда и здоровья на рабочем месте 1974 г., Законом о безопасности в работе, а также законодательством о дискриминации и равных трудовых правах в Великобритании.

Определение категории «статус работника» в науке трудового права Великобритании сформулировано на основе анализа решений судов и трибуналов. Закон не дает определенного ответа на этот вопрос. Следует отметить, что прецедентное право достаточно противоречиво. Исторически определяющим подходом в решении этого вопроса было применение «теста контроля», который заключается в выяснении, например того, может ли работодатель контролировать как, когда и где работник обязан работать. Если такой контроль осуществляется в отношении определенного субъекта хозяйном, то он признается наемным работником. Однако в настоящее время многие работники обладают такими трудовыми навыками, применение которых работодателем не в состоянии проконтролировать. Поэтому наряду с тестом контроля имеются и другие тесты. В Великобритании используется, например, тест «интеграции», заключающийся в выяснении того, является ли труд работника неотъемлемой частью технологического процесса организации. Но он широкого применения не получил. В настоящее время теория и практика отказались от использования только одного теста контроля, а используют многофакторные тесты, взвешивая все за и против наличия трудового договора, чтобы определить, является работник частью бизнеса работодателя или трудится самостоятельно.

По мнению Андермана [1. С. 47], углубленный анализ содержания трудового договора является предпосылкой и неременным условием понимания категории «субъекта трудового права». В науке трудового права особое внимание уделяется типологии работников, их правовой характеристике. Джеймс Холланд и Стюарт Бурнетт предложили достаточно полную типологию работников [2. С. 24–30]. Королевские служащие (crown servants) – это работники, нанятые департаментом правительства (или для него) либо иным органом, выполняющие государственные (королевские) функции, например государственные служащие. Традиционно королевские служащие не определялись как «работники», но были защищены от незаконного увольне-

ния. Согласно закону TULRCA 1992, s. 273, королевские служащие имеют на сегодняшний день статус работников. Каждый служащий в вооруженных силах Великобритании также обладает обычными правами работника согласно Закона о трудовых правах ERA 1996.

Директора и учредители, собственники компаний (акционеры, пайщики) (directors and shareholders) не рассматриваются как работники, если это не закреплено в заключенном с ними трудовом договоре. Обязанности руководителей как особо доверительные связываются с повышенной ответственностью и обязательствами в отличие от работников, заключивших обычный трудовой договор. Руководители в качестве работников подпадают под действие Закона компаний 1985 (Companies Act 1985) в части контроля за их деятельностью. Тем не менее в Великобритании даже контролирующий акционер в определенных случаях может рассматриваться как работник. Это вопрос конкретной ситуации, а в некоторых случаях государственной политики. Консультанты (consultants) могут быть отнесены к работникам, если они уже включились в бизнес и к ним применяется программа IR 35.

По общему праву не существует реального различия между работниками, занятыми полное и неполное рабочее время. Частично занятые работники, например, обязаны быть преданными работодателю, соблюдать конфиденциальность, их права на интеллектуальную собственность (например, патент) защищаются законом. Суды начали осознавать, что требования, применяемые к частично занятым работникам, в основном где имеются ограничения в отношении их деятельности, должны быть менее строгими, чем к работающим полное рабочее время. Частично занятый работник может быть ограничен в правах, например в случаях сокращения объема работ, в отличие от тех, кто работает дома или является штатным работником.

Закон о трудовых правах 1999, п. 19–21 (ERA 1999, s. 19–21), принятый в соответствии с Директивой о частично занятых работниках (the Part-time Workers Directive (97/81/EC)), поручил Государственному секретарю (Secretary of State) регулировать и обобщать практику по частично занятым работникам, чтобы исключить их дискриминацию.

Надомные работники (homeworkers) не имеют своего рабочего места в организации, тем самым получают некоторую степень независимости от работодателя. Большинство таких работников могут выполнять свои обязанности, самостоятельно регулируя свое рабочее время и организацию труда. Они обычно предпочитают быть независимыми подрядчиками. Однако, как в случае *Nethermere of Neots v Gardiner and Taverna* [3], если с такими работниками обращаются так же, как и с работающими на условиях полного рабочего времени, то им предоставляют такие, например, гарантии, как право на выходные и праздничные дни, оплату по болезни и др. В этом отношении они по своему правовому положению сближаются с работниками по трудовому договору. В случае *Nethermere of Neots v Gardiner and Taverna* компания, занимающаяся пошивом мужских брюк, наняла персонал на условиях полного рабочего времени как на фабрике, так и на дому. Заявителями были частично занятые (part-time) надомники. Таверна

и Боз шили ярлыки и карманы для брюк, используя швейные машины компании. У них не было фиксированных рабочих часов, но они обычно работали по 4–5 ч в день. Им платили понедельно согласно сдельной форме оплаты труда. Истцы ежедневно заполняли дневник рабочего времени и направляли его в компанию. У них возник спор с работодателем по оплате праздничных дней, в связи с чем они были уволены. Работники жаловались на незаконное увольнение. Аргументы компании сводились к тому, что Таверна и Боз были независимыми подрядчиками. Апелляционный Суд высказал мнение, что в этом случае имели место и взаимные обязательства сторон, характерные для трудовых отношений.

В некоторых отраслях обычной практикой считается набирать персонал как на постоянную, так и сезонную работу. Чем больше регулярная занятость, тем больше работник по своему правовому положению приближается к работающему по трудовому договору. По иску *O'Kelly v Trusthouse Forte* [4]. Апелляционный Суд высказал свое мнение по этому поводу. Персоналу, работавшему эксклюзивно для ряда отелей в среднем 31 ч в неделю, платили понедельно. Они не получали оплату за праздничные дни, премии. Речь не шла о работниках по трудовому договору, потому что их не заставляли брать любую работу, они не получали оплату по болезни, не охватывались пенсионной программой работодателя, работали на свой страх и риск.

Особую разновидность составляют работники агентств (temp-agency workers). Трудовые агентства существуют для того, чтобы снабжать временными работниками компании клиентов. Трудовые агентства заключают договоры с компаниями работников и компаниями клиентов. Эти организации обычно называются «агентства занятости». Такие агентства относятся к рекрутерскому консалтингу (headhunters) («охотники за головами»). Различие в том, что эти «охотники за головами» не платят работникам, за них платят «искатели гонораров» – работодатели. Если работодателя интересуют временные работники («temps»), то он может обратиться в агентство занятости. Многие годы работники агентств ранее не считались работниками, нанятыми по трудовому договору.

Занятые по срочному трудовому договору (employees on fixed-term contracts) нанимаются работодателями на определенный срок. В трудовом договоре определяется продолжительность трудовых отношений. Трудовой договор может быть краткосрочным, исчисляемым в месяцах, и длительным, заключенным на несколько лет. Когда время действия его истекает, такой договор расторгается по общему праву. Срочным договором могут устанавливаться случаи увольнения и до истечения срока договора.

Помощники, подмастерья (apprentices) являются своего рода (*sui generis*) разновидностью работников. Цель ученичества в первую очередь – профессиональная подготовка. Имеется ряд отличий трудовых договоров с указанными работниками от обычных договоров, например ограничение по расторжению договора. Такие договоры заключаются на основании «современного соглашения об ученичестве» (Modern Apprenticeship Agreement).

Работники могут наниматься для выполнения специальной работы (employees employed for the completion of a specific task), например для проектирования зданий и сооружений. Однако эта особенность не влияет на их трудовой статус. Трудовой договор в таких случаях расторгается после ее выполнения.

Правовое положение работников ассоциаций (employees of unincorporated associations) определено законом о трудовых правах (EAT в деле *Afflek v Newcastle MIND* [5]): каждый ее член может быть ответчиком как от своего имени, так и от имени других членов. Работник может предъявить требования о компенсациях ко всем членам одновременно.

Разъездные работники (posted workers) – это лица: 1) работающие временно в Великобритании; 2) трудоустроенные временно за границей; 3) работники, чья работа связана с пересечением международных границ. Случаи 1) и 2) регулируются Директивой *Posting of Workers* (96/71/EC), принятой в соответствии с Законом о трудовых правах 1999, параграф 32. Эта Директива

требует, чтобы работодатель – член государства (Member State) соблюдал необходимый минимум правил и условий занятости, применяемый к временно работающим в данном государстве.

Волонтеры (voluntary workers) работают на добровольной основе. Они не считаются работниками в Великобритании, поскольку их работа не оплачивается. Волонтеры не могут быть работниками по смыслу законодательства о дискриминации. Даже в тех случаях, когда работодатель оплатил их труд, они не считаются работниками, поскольку в таких случаях не возникают взаимные обязательства. Такова и судебная практика, например по делу *Melhuish v Redbridge Citizens Advice Bureau* [6].

Опыт регулирования труда отдельных категорий работников представляет интерес для законодателя, судебной практики Российской Федерации, а также для разработки и внедрения технологий использования заемного труда в материальном производстве, спорте, управлении в финансово-банковском и офисном сегментах.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Richard W. Painter, Ann E.M. Holmes. Cases and Materials on Employment Law. Oxford University press, 2004. P. 48.*
2. *James Holland, Stuart Burnett. Employment Law. Oxford University press, 2007. P. 24–30.*
3. ICR 612 (Industrial Cases Report) // Сборник решений юрисдикционных органов. 1984.
4. ICR 728 (Industrial Cases Report) // Сборник решений юрисдикционных органов. 1983.
5. IRLR 405 (Industrial Relations Law Reports) // Сборник решений юрисдикционных органов. 1999.
6. IRLR 419 (Industrial Relations Law Reports) // Сборник решений юрисдикционных органов. 2005.

Статья представлена научной редакцией «Право» 4 апреля 2009 г.