

Федеральное агентство по образованию
Сибирский федеральный университет
Юридический институт

**Сравнительное правоведение:
наука, методология, учебная дисциплина**

Материалы международной
научно-практической конференции

Красноярск, 25–26 сентября 2008 г.

В двух частях

Часть первая

Красноярск
ИПК СФУ
2008

E.R. Voronkova
Legal regulation of employee's strikes in Great Britain

Е.Р. Воронкова
**Правовое регулирование забастовок работников
в Великобритании**

Право на забастовку в законодательстве о труде Великобритании прямо не закреплено. Оно выводится из законодательных норм, которые защищают профсоюзы и участников забастовок от судебных прецедентов, направленных против коллективных действий работников. При этом законодательство о труде Великобритании предусматривает процедуру объявления профсоюзом законной забастовки.

The right to strike according to employment law of Great Britain is not expressed directly. It is implied in the legislative rules, which protect trade unions and employees taking part in strikes against the court precedents, which are not in favor of labor unions. Also English labor law prescribes that there is a special procedure for trade unions to announce a legal strike.

В Великобритании эффективной формой защиты трудовых прав и интересов трудового коллектива является забастовка работников. Статья 246 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. (Trade Unions and Labour Relations Act (Consolidation) 1992) с изм. и доп., внесенными Законом «О трудовых отношениях» 2004 г. (Labour Relations Act 2004)¹ (далее – Консолидированный закон), определяет забастовку как любое коллективное прекращение работы работниками. В деле *Connex South Eastern Ltd v National Union of Rail Maritime and Transport Workers* (1999) Апелляционный суд постановил, что определение «забастовки» охватывает любой отказ служащих работать в течение периода времени, когда они должны выполнять свои трудовые обязанности. Забастовка не обязательно связана с приостановкой всей работы, она также включает приостановку работы в определённые дни и установленные часы.

Однако в прецедентном праве Великобритании нет единого мнения по поводу того, какие последствия наступают из-за отказа работника от работы. В деле *Bowes & Partners v Press* (1894) устанавливалось, что забастовка – это существенное нарушение работником условий трудового договора, которое влечет автоматическое прекращение трудового правоотношения. В настоящее время судебные решения, в соответствии с которыми забастовка работника прямо влечет расторжение его трудового договора с работодателем, признаются необоснованными (*London Transport Executive v Clarke* (1981)). Делается вывод о том, что работник, принимая участие в забастовке, не стремится к прекращению трудовых правоотношений с работодателем, а желает лишь разрешить определенные противоречия для последующего эффективного сотрудничества с ним. Работодатель, в свою очередь, решает, принять ему отказ бастующих работников от работы или нет. Если он его принимает, то расторгает с ними трудовой договор, что и влечет за собой прекращение трудовых правоотношений.

Наиболее распространенная позиция суда о соотношении забастовки работника и действия его трудового договора отражена в деле *Morgan v. Fry* (1968). В соответствии с ней уведомление о проведении забастовки является своего рода предупреждением работодателя работником о прекращении действия заключенных с ним трудовых договоров на существующих условиях с одновременным предложением установить новые, более выгодные для бастующих условия труда. Однако в этом же решении рассматривается и иной подход, заключающийся в том, что забастовка приостанавливает действие трудового договора, который возобновляется после ее окончания на прежних или новых условиях.

В Великобритании забастовка будет признана законной, если большинство членов профсоюза, которые предположительно будут в ней участвовать, поддержат ее должным образом в процессе тайного голосования. Требования к проведению голосования и предоставлению уведомления работо-

© Е.Р. Воронкова, 2008

Кандидат юридических наук, доцент ЮИ ТГУ, старший научный сотрудник Центра сравнительного трудового права.

Candidate of legal sciences, associate professor of Tomsk State University Law institute, senior research officer Comparative Employment law Centre.

¹ http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm#end, <http://www.ukincorp.co.uk/s-BK-9-employment-relations-act-2004.html>

дателю изложены в Консолидированном законе и Процедурном кодексе «О проведении голосования по поводу забастовочного движения и уведомлении работодателей»¹, (принятом Министерством по делам занятости (Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers)².

В Великобритании процедура объявления забастовки включает в себя ряд стадий: 1) предупреждение работодателя об организации голосования работников в поддержку забастовки и подготовка его проведения; 2) голосование работников; 3) принятие решения о поддержке или об отказе в поддержке проведения забастовки и доведение до сведения работодателя результатов голосования работников; 4) объявление забастовки уполномоченным органом трудового коллектива.

На первом этапе профсоюзы, желая инициировать забастовку, обязаны представить работодателю предварительное письменное уведомление о голосовании в поддержку ее проведения. Уведомление о голосовании – это письменный документ, заявляющий о намерении профсоюза провести голосование и определяющий дату его начала. Уведомление должно содержать сведения, которыми располагает профсоюз и по которым работодатель может с достоверностью установить работников, имеющих право голоса, без раскрытия конкретных имен (ст. 22 Закона «О трудовых отношениях» 2004 г.). Профсоюз предоставляет уведомление не позднее семи дней до начала его проведения. Он также не позднее трех дней до начала голосования направляет работодателю типовые бюллетени, то есть образцы форм бюллетеней, которые должны быть отправлены работникам, имеющим право голоса, или образец каждого бюллетеня, если они различны по форме.

До проведения голосования профсоюз должен определить круг работников, которые будут принимать участие в голосовании. В соответствии с п. 1 ст. 227 Консолидированного закона право голоса на выборах в поддержку забастовки должно быть предоставлено всем членам профсоюза, которые вправе принимать в ней участие. Данное требование не позволяет профсоюзу исказить представление о реальной поддержке забастовки работников путем голосования членов, которых он не намеревается призывать. Представительный орган работников назначает квалифицированное лицо («инспектора»), которое будет контролировать ход голосования в части соблюдения его участниками необходимых процедур и предоставит профсоюзу отчет об итогах голосования после его проведения.

Второй этап процедуры объявления забастовки заключается в проведении голосования в ее поддержку. Каждому имеющему право голоса на выборах обеспечивается реальная возможность свободно голосовать без каких-либо затрат. Работнику, который имеет право голоса, предоставляется бюллетень. Он отправляется на указанный работником почтовый адрес, обеспечивая возможность голосовать по почте. Голосование проводится путем маркировки избирательного бюллетеня голосующим работником. Избирательный бюллетень должен содержать, во-первых, вопрос, поставленный таким образом, чтобы отвечающий при ответе на него указал «Да» или «Нет», то есть готов он или не готов принимать или продолжать принимать участие в забастовке. При этом работники вправе ответить «Да» на один вопрос и «Нет» – на другой. Бюллетень также содержит сведения о том, кто в случае поддержки проведения забастовки уполномочен объявить о ее начале и призвать работников принять в ней участие.

На третьем этапе процедуры решается вопрос о поддержке проведения забастовки. Для этого требуется простое большинство голосующих работников (ст. 226 Консолидированного закона). После проведения голосования профсоюз предоставляет информацию голосовавшим работникам и работодателю: о количестве проголосовавших, подавших голоса «За» и «Против», наличии испорченных бюллетеней. Объявление забастовки и призыв работников принять участие в ней будет незаконным, если их работодатель не был информирован профсоюзом о результате проведенного голосования среди его работников.

Четвертый этап заключается в объявлении забастовки. В Великобритании забастовка может быть объявлена в течение четырех недель, начиная с даты проведения голосования или по согласованию между профсоюзом и работодателем иного периода, не превышающего восьми недель (ст. 234 Консолидированного закона). При этом профсоюз обязан предоставить работодателю письмен-

¹ Нарушение Кодекса само по себе не является основанием гражданской или уголовной ответственности, но любой суд или трибунал должен принять во внимание его исполнение как свидетельство «практики хороших внутр-производственных отношений» (Good Industrial Relation Practice).

² Кодекс принят Министерством по делам занятости, вступил в силу 18 сентября, http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm#end, <http://www.ukincorp.co.uk/s-BK-9-employment-relations-act-2004.html>

ное уведомление о проведении забастовки в течение семи дней. В нем необходимо указать, какие работники примут участие в забастовке (ст. 25 Закона «О трудовых отношениях» 2004 г.), будет ли забастовка непрерывной или прерывистой, определенную дату начала забастовки или конкретные даты проведения разовых забастовочных акций. Профсоюз может самостоятельно отозвать свой призыв к забастовке. В этом случае он должен предоставить всем потенциальным забастовщикам соответствующее уведомление.

В Великобритании забастовка может быть приостановлена либо прекращена в добровольном или принудительном порядке. Профсоюз вправе прервать забастовку, но в случае ее возобновления обязан предоставить работодателю новое уведомление о ее проведении. В соответствии с Консолидированным законом после приостановления забастовки на определенный срок, установленный соглашением сторон трудового спора, она может быть возобновлена без нового уведомления работодателя.

Работодатель вправе обратиться в суд с требованием о вынесении временного судебного приказа¹, обязывающего организаторов немедленно прекратить забастовку до полного разрешения спора судом. Работодатели, добившись временного прекращения забастовки, редко обращаются к полному судебному разбирательству, поскольку в целом они уже достигли своей цели – прекратили забастовку и восстановили производственный процесс. Как отмечается в решении по делу *NWL Ltd v Woods* (1979), временная приостановка забастовки на практике ведет к ее прекращению.

Добровольное прекращение забастовки обычно связано с урегулированием разногласий между работодателем и трудовым коллективом с помощью примирительных процедур. Принудительное прекращение забастовки осуществляется судом по иску работодателя, являющегося стороной трудового спора, иного лица, чьи договорные права были нарушены. Члены профсоюза также имеют право обратиться в суд с требованием признать забастовку незаконной, если ее проведение не было одобрено большинством членов профсоюза на голосовании.

Наиболее важным в Великобритании является вопрос о правовых последствиях забастовки для бастующих работников. До 1999 г. работодатель имел право уволить тех, кто участвовал в забастовке, даже если забастовка была санкционирована должным образом и поддержана работниками путем проведения голосования. В настоящее время ст. 238А Консолидированного закона предоставляет законодательную защиту работникам, участвующим в законно организованной забастовке в течение «защищенного периода» (*protected period*)². До принятия Закона «О трудовых отношениях» 2004 г. работники, участвующие в законной забастовке, не могли быть уволены работодателем в течение восьми недель с момента начала участия в ней. Теперь «защищенный период» определяется как сумма основного периода и продленного периода для конкретного работника. Основной период составляет двенадцать недель, начиная с первого дня проведения законной забастовки. Продленный период для конкретного работника составляет период, равный количеству дней, начиная с первого дня или дня, следующего за первым днем законной забастовки (но до окончания защищенного периода), когда работник был уволен работодателем. Первым днем законной забастовки считается день, в который работник начинает принимать в ней участие (даже если в этот день он был уволен работодателем) (ст. 7А Закона «О трудовых отношениях» 2004 г.).

Если забастовка признается судом незаконной, негативные последствия наступают как для организаторов, так и для работников. В случае незаконной забастовки профсоюзы могут привлекаться к гражданско-правовой, а работники – к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст. 237 Консолидированного закона забастовка признается законной, если в ней участвуют, во-первых, работники – члены профсоюза, объявившего эту забастовку, во-вторых, работники, не являющиеся членами профсоюза, и работники – члены профсоюза, от имени которых она была объявлена. Забастовка будет признана законной и в этом случае, если в ней не принимают участие члены профсоюза.

¹ Судебный приказ – это требование к ответчику о прекращении определённого действия (отрицательный судебный запрет) или принудительном исполнении чего-либо.

² В соответствии со ст. 238А Консолидированного закона работник признается несправедливо уволенным, если основанием его увольнения является его участие в законной забастовке при условии, что она имеет место, во-первых, в течение «защищенного периода», во-вторых, по окончании этого периода, если работник прекратил участие в забастовке до истечения «защищенного периода», в-третьих, имеет место после окончания этого периода, когда работник не прекратил принимать участие в законной забастовке до истечения «защищенного периода», а работодатель не предпринял меры по урегулированию разногласий с работниками (в частности, не выполнил процедурные требования, предусмотренные коллективным договором; не согласился начать или возобновить коллективные переговоры после прекращения забастовки; необоснованно отклонил требование профсоюза о применении примирительных процедур или об обращении к услугам посредника после прекращения забастовки).

Если забастовка признается судом незаконной либо участие в ней работника продолжается по истечении «защищенного периода», то он может быть уволен без выходного пособия. Законодательство не предоставляет работнику право обжаловать в суде увольнение за участие в незаконной забастовке, кроме случаев, когда он может доказать, что не все участники забастовки были уволены, или что какому-либо работнику, принимавшему в ней участие, до истечения трехмесячного периода, начиная с момента увольнения, работодатель предложил заключить новый трудовой договор. Увольнение работника, принимающего участие в незаконной забастовке, признается несправедливым, если фактически он был уволен вследствие того, что его интересы представлял профсоюз, либо работник сообщил в государственные органы о правонарушении работодателя, а также заявил о нарушении им требований безопасности и охраны труда и т.д.

Механизм определения того, можно ли привлечь профсоюз к гражданско-правовой ответственности за организацию забастовки, выработан судебной практикой в делах *Marina Shipping Ltd v Laughton* (1982); *Merkur Island Shipping v Laughton* (1983).

Во-первых, судья устанавливает, приводит ли забастовка к нарушению прав работодателя. Анализируя нормы общего права Великобритании, можно сделать вывод, что организация профсоюзом забастовки практически в любом случае является правонарушением, за которое он может быть привлечен к гражданско-правовой ответственности.

Во-вторых, судья определяет, отменяет ли законодательство о труде, в частности ст. 219 Консолидированного закона, гражданско-правовую ответственность профсоюзов за совершение деяний, признаваемых прецедентным правом правонарушением. Иными словами, предоставляет ли закон «иммунитет» профсоюзу от доктрин общего права.

Иммунитет предоставляется профсоюзу в том случае, если забастовка проводится для разрешения коллективного трудового спора согласно определению Консолидированного закона¹. Условием предоставления иммунитета является также совершение действий профсоюзом, направленных на защиту интересов работников или оказание давления на работодателя.

В-третьих, судья выявляет исключения, установленные законодательством, устранившие действие профсоюзного иммунитета. Профсоюзы несут гражданско-правовую ответственность за организацию забастовки, несмотря на предоставленный ст. 219 Консолидированного закона иммунитет, в следующих случаях: 1) за организацию вторичной забастовки; 2) за действия, нацеленные на принудительное применение на предприятии условий об обязательном членстве работников в профсоюзе (ст. 222 Консолидированного закона) или на признание профсоюза работодателем (ст. 225 Консолидированного закона); 3) за незаконное пикетирование; 4) за невыполнение обязанности проведения тайного голосования до начала забастовки; 5) за забастовку в поддержку уволенных «неофициальных забастовщиков» (ст. 223 Консолидированного закона).

Если профсоюз признан виновным судом в организации незаконной забастовки, работодатель или иные лица вправе взыскать с него возмещение вреда, вызванного ее проведением. При этом Консолидированный закон ограничивает размер компенсации по иску о возмещении вреда.

¹ В соответствии со ст. 244 Консолидированного закона под коллективным трудовым спором понимаются «противоречия между работниками и их работодателем, которые полностью или главным образом относятся к одному или нескольким следующим вопросам: 1) условия трудового найма или фактические условия, в которых работники должны работать; 2) прием или отказ в приеме на работу, основания увольнения или временного отстранения работников от должности, приостановления исполнения обязанностей одного или нескольких работников; 3) распределение работы или трудовых обязанностей одного или более работников; 4) дисциплина труда; 5) профсоюзное членство; 6) привилегии и гарантии представителей профсоюза; 7) процедуры проведения переговоров или консультаций по перечисленным вопросам, включая процедуры признания работодателями и их ассоциациями права профсоюза представлять работников в коллективных переговорах и консультациях».