

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 48

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2011

рые подростки нанимаются на условиях неполного рабочего дня уже в 6 лет. Сельское хозяйство является самой опасной отраслью для молодых работников. Здесь можно отравиться пестицидами и получить травму. Кроме того, из-за большой продолжительности рабочего времени в сельхозпроизводстве подростки в четыре раза чаще бросают школы¹.

В Соединенных Штатах трудовой договор может быть заключен как в письменной (be an express, writing), так и в устной форме (implied contract – подразумеваемый договор). В американском законодательстве не закреплены основания расторжения трудового договора. В соответствии со сформировавшейся в США доктриной найма по желанию (employment-at-will doctrine) любая сторона трудового договора может расторгнуть его в любой момент без объяснения причин.

По состоянию на 2009 г. Соединенные Штаты ратифицировали лишь 14 конвенций, принятых Международной организацией труда. Анализ правового регулирования труда в США свидетельствует о том, что в США, применяя действующее законодательство о труде, нельзя обеспечить минимум гарантий трудовых прав работников, который необходим для создания нормальных условий безопасного труда наемных работников.

ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С УПРАВЛЯЮЩИМ ДИРЕКТОРОМ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Е.Р. Радевич

Английские специалисты при проведении сравнительно-правовых исследований обращают внимание на схожесть должности управляющего директора в Великобритании и руководителя организации в России². С этим с определенной долей условности можно согласиться. Главной функцией и управляющего директора, и руководителя организации является текущее руководство деятельностью возглавляемого ими юридического лица. Однако в отличие от рос-

¹ *Зейма Курсен-Нефф*. США: нелегкая жизнь детей-батраков [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hrw.org/ar/news/2010/05/05-0> (дата обращения: 01.07.2010).

² См.: *Mallin C.A.* Corporate Governance. 3rd edition. New York: Oxford University Press, 2010. P. 263.

сийского руководителя в Великобритании управляющий директор не выступает в качестве единоличного исполнительного органа, а по сути является лишь одним из членов коллегиального органа управления и контроля компании, т.е. совета директоров. Различается и подход законодателя к регулированию трудовых отношений с их участием. В России руководитель организации по общему правилу является специальным субъектом трудового права и правовому регулированию отношений с его участием посвящена целая глава в Трудовом кодексе Российской Федерации. В Великобритании нет специальных норм, направленных на регулирование труда управляющего директора. Однако возможность заключения с ним трудового договора, признания наемным работником в настоящее время уже не оспаривается. Более того, в современной практике корпоративного управления заключение письменного трудового договора с управляющим директором, в котором детализируются условия его найма, является скорее правилом, чем исключением¹.

Трудовой договор с управляющим директором включает в себя две группы непосредственно согласованных сторонами условий (*express terms*). К первой из них относятся стандартные условия (*standard clauses*), свойственные трудовому договору с любым наемным работником (например, условия оплаты труда, наименование должности, место работы, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, сроки предупреждения о расторжении трудового договора и т.д.)².

Вторая группа объединяет нестандартные условия (*non-standard clauses*) трудового договора. В их совокупности находят отражение специфические требования к управляющему директору, обусловленные его местом и ролью в системе корпоративного управления. К ним, в частности, относятся: 1) условие о неразглашении конфиденциальной информации; 2) различные ограничительные условия (*restrictive covenants*), налагаемые на директора как в период занятости, так и после прекращения трудовых отношений с ним (например, запрет на переманивание сотрудников компании, запрет на трудоустройство у прямых конкурентов компании в течение определенного

¹ См.: *Harrison T. Employment Law. 6th edition. Sunderland: Business Education Publishers Limited, 2006. P. 46-47.*

² См.: *Taylor S., Emir A. Employment Law: An Introduction. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press, 2009. P. 330.*

периода времени после расторжения трудового договора и др.); 3) условие о так называемом «отпуске в сад» (garden leave), позволяющее компании требовать от директора, условно говоря, «оставаться у себя в саду» в течение всего срока предупреждения о расторжении договора или его части или в течение любого периода, оставшегося до истечения срока действия трудового договора; 4) условие о предоставлении директору дополнительных преимуществ (fringe benefits) как в денежной (например, оплата услуг мобильной связи, расходов на питание и т.д.), так и в натуральной форме (например, предоставление служебной квартиры, машины, мобильного телефона, компьютера, персональной логи в опере и т.д.); 5) условие о мобильности (mobility clause), дающее работодателю право в одностороннем порядке изменить место постоянной работы директора; 6) так называемое «условие об исключительности трудового договора» (exclusivity of service agreement), которое по сути является запретом на работу по совместительству при отсутствии согласия на него уполномоченного органа компании (например, совета директоров); 7) условие о праве компании на результаты интеллектуальной деятельности директора в процессе занятости.

Перечисленные нестандартные условия носят в основном ограничительный характер. Возможность их включения в трудовой договор с управляющим директором в судебной практике оправдывается двумя причинами. Во-первых, управляющий директор в силу своего особого положения в системе управления компанией обладает такими сведениями о ее деятельности, неправомерное использование которых может принести значительный ущерб компании в условиях рыночной экономики. Во-вторых, в отличие от рядового работника он воспринимается в качестве субъекта, способного отстаивать свои интересы при заключении трудового договора¹.

¹ Nordenfelt v Maxim Nordenfelt & Co [1894] AC 535, HL; Attwood v Lamont [1920] 3 K 571; Mason v Provident Clothing and Supply Co Ltd [1913] AC 724, HL; Rex Stewart Jeffries Parker Ginsberg Ltd v Parker [1988] IRLR 483, CA; Dairy Crest Ltd v Pigott [1989] ICR 92, CA; Wincanton Ltd v Cranny [2000] IRLR 716, CA.