

ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

На основе современного профсоюзного законодательства проанализирован правовой статус членов профсоюзов в Великобритании, выявлено два механизма его защиты: трудо-правовой и корпоративный.

Профсоюзное движение в Великобритании имеет длительную историю развития, однако законодательство о профсоюзах в этой стране появилось относительно недавно. До начала 1970-х гг. XX в. профсоюзы составляли сильную оппозицию работодателям, могли самостоятельно отстаивать права и интересы своих членов и не нуждались в предоставлении законодательных гарантий своей деятельности. Когда же влияние профсоюзов на установление условий труда и его оплаты стало снижаться, появилась потребность в принятии соответствующего законодательного акта. В настоящее время действует Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) в редакции Закона «О трудовых отношениях» 2004 г. (Labour Relations Act 2004). Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. (далее – Консолидированный закон) является комплексным нормативно-правовым актом, состоящим из норм различных отраслей права: гражданского, трудового, корпоративного, административного, уголовного и т.д.

В соответствии с законодательством Великобритании член профсоюза обладает, если так можно выразиться, внешним (как работник организации) и внутренним (как член общественной организации) правовым статусом. Признавая сложный правовой статус члена профсоюза, Консолидированный закон предусматривает два механизма его защиты: трудо-правовой и корпоративный.

Трудо-правовой механизм защиты прав членов профсоюзов предусматривает гарантии независимости членов профсоюзов, а также обязанности работодателей по отношению к ним в процессе трудовой деятельности. Так, законодательство Великобритании запрещает работодателю отказывать работнику в приеме на работу, а также увольнять его с работы по причинам, связанным с профсоюзным членством или деятельностью лица в профсоюзе. Ст. 137 Консолидированного закона признает незаконным отказ в приеме на работу лицу на основании того, что оно является или, напротив, не является членом профсоюза либо не желает стать членом профсоюза или выйти из него, а также отказывается уплачивать взносы или соответствующие отчисления из заработной платы, если оно не является членом профсоюза.

В соответствии со ст. 152 Консолидированного закона увольнение признается несправедливым, если его основной причиной явилось то, что, во-первых, работник являлся или хотел вступить в члены независимого профсоюза, во-вторых, принял участие или намеревался принять участие в деятельности независимого профсоюза в определенное время, в-третьих, не являлся членом любого или определённого профсоюза или од-

ного из нескольких определённых профсоюзов или отказался вступить в его члены. Участие работника в деятельности профсоюза должно осуществляться в «определённое время». Под ним в законе понимается время как «за пределами рабочего времени работника», так и «в пределах рабочего времени, в которое, в соответствии с предварительным разрешением или последующим подтверждением работодателя, допускается участие в деятельности профсоюза».

Ст. 153 Консолидированного закона также запрещает производить отбор кандидатов на увольнение при сокращении численности или штата работников по основаниям, связанным с членством или их деятельностью в профсоюзе. Так, если работник был уволен по сокращению штата, но доказано, что работники, занимающие сокращаемые должности, имели одинаковую квалификацию и производительность труда с уволенным работником и не были уволены, а основной причиной, по которой был избран кандидат на увольнение, явились его членство или деятельность в профсоюзе, то увольнение признается незаконным.

Консолидированный закон предусматривает право работника на защиту от действия (или бездействия) работодателя, препятствующего его вступлению в члены профсоюза. Согласно ст. 146 Консолидированного закона работник имеет право на защиту от действия (бездействия) работодателя, направленного на достижение следующих целей:

- а) воспрепятствовать работнику вступить или попытаться вступить в члены независимого профсоюза или наказать его за это;
- б) удерживать работника от участия в деятельности независимого профсоюза или наказать его за это;
- в) принудить работника вступить в члены любого или определённого профсоюза.

Профсоюзное законодательство Великобритании обязывает работодателя предоставлять членам профсоюзов свободное время для участия в профсоюзной деятельности, создавать условия профсоюзным лидерам для осуществления их функций. Так, должностное лицо профсоюза имеет право на свободное от работы время для участия в коллективных переговорах. При заключении коллективного договора членам профсоюза предоставляется оплачиваемое время для участия в заседаниях объединенного представительного органа, посещения предварительного профсоюзного собрания перед каждым заседанием данного органа, проведения встречи в целях подготовки требований к началу ежегодных коллективных переговоров. Согласно п. 21 Процедурного кодекса Консультативной службы примирения и арбитража № 2 «Свободное время для исполнения профсоюзных обязанностей и деятельности» 1977 г. (Code of Practice ACAS «Time off for Trade Un-

ion Duties and Activities» 1977) по ходатайству работника работодатель предоставляет свободное время для посещения собраний на рабочем месте с целью обсуждения и утверждения результатов переговоров с работодателем, участия в собраниях освобожденных профсоюзных работников, обсуждения проблем в сфере труда, обучения по вопросам производственных отношений, участия в голосовании по поводу забастовки или профсоюзных выборов.

В соответствии с п. 28 Процедурного кодекса Консультативной службы примирения и арбитража № 2 «Свободное время для исполнения профсоюзных обязанностей и деятельности» 1977 г. работодатель должен создавать должностным лицам профсоюза условия, необходимые для надлежащего исполнения ими своих обязанностей. Если позволяют финансовые ресурсы, работодатель предоставляет: 1) отапливаемые, электрифицированные помещения для проведения собраний; 2) телефон и другую оргтехнику; 3) доску объявлений; 4) рабочий кабинет, когда это оправдано объемом работы должностного лица. При этом работодатель гарантирует полное невмешательство в деятельность профсоюза.

Корпоративный механизм защиты прав членов профсоюзов гарантирует соблюдение уставных прав членов руководством профсоюза. В России данный механизм не имеет законодательного закрепления, поскольку внутриуставные права членов профсоюзов опосредуются в уставе профсоюза и других корпоративных актах.

Консолидированный закон устанавливает следующие корпоративные (внутриуставные) права членов профсоюзов: 1) право не быть произвольно исключенным из профсоюза; 2) право выхода из профсоюза; 3) право на отказ от выплаты профсоюзных взносов в случае прекращения членства работника в профсоюзе; 4) право необоснованно не привлекаться к внутриуставной ответственности; 5) право на обжалование действий профсоюза; 6) право на доступ к материалам бухгалтерского учета и отчетности профсоюза; 7) право на контроль за расходованием денежных средств

профсоюзом; 8) право на контроль за деятельностью попечителей собственности профсоюза; 9) право на участие в голосовании на выборах должностных лиц профсоюзов при сохранении политического фонда профсоюза, проведении забастовки, а также слиянии или присоединении профсоюзов.

Особый интерес вызывает ст. 64 Консолидированного закона, в соответствии с которой действительный или бывший член профсоюза не может необоснованно привлекаться профсоюзом к внутриуставной ответственности. Лицо признается необоснованно привлеченным к внутриуставной ответственности, если ее основанием являются, например, отказ члена профсоюза участвовать либо поддерживать забастовку; его заявление о том, что профсоюз, должностное лицо или попечитель собственности профсоюза нарушили или намеревались нарушить законодательство о труде, положения устава профсоюза, иных соглашений; совместная работа члена профсоюза с лицами, которые не являются членами профсоюза или состоят членами другого профсоюза и т.д. В таких случаях жалоба подается членом профсоюза в трибунал по трудовым спорам в течение трех месяцев после применения внутриуставной санкции. Если трибунал признает, что истец был необоснованно привлечен к внутриуставной ответственности, последний может подать заявление в трибунал о компенсации, но не ранее чем через четыре недели и не позже чем через шесть месяцев с момента подачи первоначального заявления. Если профсоюз отменил решение о применении санкции и предпринял все необходимые шаги, чтобы это решение вступило в силу, заявление о компенсации подается в трибунал по трудовым спорам. Если профсоюз отказывается отменить своё решение, заявление подается в Апелляционный трибунал по трудовым спорам, где максимальная компенсация составляет 30-кратный размер недельного заработка. В Апелляционном трибунале по трудовым спорам помимо той же максимальной суммы компенсации устанавливается и минимальный уровень присуждения, который в 2004–2005 гг. составлял 5 900 £ (ст. 67 Консолидированного закона).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Trade Union and Labour Relations Act (Consolidation) 1992* // http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm#end
2. *Labour Relations Act 2004* // <http://www.ukincorp.co.uk/s-BK-9-employment-relations-act-2004.html>
3. *Simon Honeyball, John Bowers. Textbook on Labour Law. 8th Ed. N.Y.: Oxford University Press, 2004.*
4. *Richard W. Painter, Ann Holmes. Cases and Materials on Employment Law. 5th Ed. N.Y.: Oxford University Press, 2004.*
5. *Traxler F., Blaschke S., Kittel B. National Labour Relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change and Performance. 2001.*
6. *Labour economics and Industrial relations: Markets and Institutions / Ed. by C. Kerr, D. Paul Staudohan. 1994.*

Статья представлена кафедрой природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Юридические науки» 4 декабря 2006 г.