

## СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ НОВОЙ ЗЕЛАНДИИ

© 2017 Маскаев Сергей Дмитриевич  
Академия труда и социальных отношений  
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90  
E-mail: maskaevsd@gmail.com

На основании анализа законодательства, судебных прецедентов и юридической литературы исследуется правовое положение работодателя и работника как сторон трудового договора в Новой Зеландии.

*Ключевые слова:* трудовое законодательство, судебный прецедент, трудовой договор, работодатель, работник, Новая Зеландия.

Одной из сторон трудового договора является работодатель, как лицо, которое предоставляет работу и в чьих интересах она должна быть выполнена.

Согласно нормам новозеландского законодательства работодателем является лицо, нанявшее любого работника или нескольких работников по трудовому договору, а также надомников<sup>1</sup>.

Специалисты по трудовому праву Новой Зеландии отмечают два признака, вытекающих из данного определения трудового договора:

- В определении указан общий термин “лица”, что подразумевает “легальных лиц”, к которым относятся юридические лица (например, компании с ограниченной ответственностью) и лица, не обладающие статусом юридического лица (например, партнерства, клубы, ассоциации), а также физические лица.

- Для целей Закона о трудовых отношениях определение дополняется указанием на работника, как стороны трудового договора. Это позволяет более четко обозначить роль работодателя в трудовом правоотношении и не допускать смешения понятий “работодатель по трудовому договору” и “принципал по гражданско-правовому договору”<sup>2</sup>.

Важно рассмотреть вышеуказанное определение работодателя во взаимосвязи с другими статьями Закона о трудовых отношениях. Например, в ст. 103, 104 Закона о трудовых отношениях говорится, что работник может обратиться с персональной жалобой против работодателя или представителя работодателя. Часть 2 ст. 103 определяет “представителя работодателя” как лицо, которое трудоустроено данным работодателем и которое специально уполномочено осуществлять права и обязанности работодателя в

отношении работников<sup>3</sup>. Таким образом, работодатель является стороной трудового договора, в то время как его права и обязанности может осуществлять специально уполномоченный представитель. Однако правового статуса работодателя у такого представителя не возникает.

Новозеландское трудовое законодательство предусматривает, что на стороне работодателя, кроме юридических лиц, вправе находиться физические лица. Однако работодателями могут быть не любые физические лица, а “лица в бизнесе”<sup>4</sup>. Такое определение подразумевает, что работодатель - физическое лицо - должно использовать наемный труд исключительно в предпринимательских целях и, соответственно, быть зарегистрировано в качестве индивидуального предпринимателя.

Работодатель - юридическое лицо - приобретает трудовую правоспособность с момента своего создания, т.е. с момента осуществления государственной регистрации юридического лица. Приобретая трудовую правоспособность, организация вправе нанимать работников и заключать трудовые договоры.

Новозеландский подход к определению круга лиц на стороне работодателя является достаточно специфичным. Так, выступать в качестве работодателя и заключать трудовые договоры, кроме юридических лиц или компаний, как их называет национальное законодательство, вправе организации, не обладающие статусом юридического лица. К числу таких организаций Закон о трудовых отношениях относит партнерства, трасты, клубы, общества и организации собственников жилья. Однако основанием возникновения трудовой правосубъектности, так же как и у компаний, является факт регистрации в качестве налогопла-

тельщика и присвоение индивидуального регистрационного номера.

В новозеландской судебной практике сложился прецедент множественности лиц на стороне работодателя. Несмотря на указание в ст. 5 Закона о трудовых отношениях, что работодателем является “лицо, нанявшее работника или работников”, суды пришли к единому мнению, что на стороне работодателя не обязательно должно быть единственное зарегистрированное юридическое лицо. Эта позиция была изложена впервые в судебном решении по делу федерации чернорабочих IAW против Тиндалл 1964, в котором совместный бизнес трех компаний признавался единым работодателем<sup>5</sup>. В деле Муолло против Ротару суд постановил, что при установлении факта трудовых правоотношений в судебном порядке факт отсутствия какого-либо зарегистрированного юридического лица или партнерства между собственником и капитаном рыболовного судна сам по себе не исключает возможности существования трудового правоотношения и не мешает таким лицам выступать в качестве работодателя<sup>6</sup>.

Таким образом, новозеландская судебная практика по трудовым спорам не считает исключительным указанием на конкретного работодателя в трудовом договоре или вообще при доказывании наличия фактических трудовых отношений в случае отсутствия трудового соглашения. Напротив, суды едины во мнении, что необходимо комплексно подходить к рассмотрению каждого отдельного трудового правоотношения и принимать во внимание обстоятельства каждого конкретного дела.

Новозеландское трудовое законодательство определяет “работника” как любого человека, любого возраста, нанятого работодателем по трудовому договору для выполнения какой-либо работы за вознаграждение (ст. 6 Закона о трудовых отношениях 2000 г.). Исходя из легального определения понятия “работник”, следует отметить, что работником в любом случае является физическое лицо.

Закон о трудовых отношениях не связывает возникновение правового статуса работника с достижением определенного возраста. Существенной характеристикой работника является персональное обслуживание или личное выполнение порученной работы, т.е. работник не вправе поручить свою работу иному лицу. Профессор

Джон Хьюз отмечает, что персональное обслуживание конкретного работодателя может происходить не только из трудового соглашения, но и зачастую возникает из соглашения об оказании услуг или о партнерстве. Со статусом “работник” законодатель связывает определенные материальные и социальные гарантии, включая право на получение заработной платы не ниже минимального значения, установленного государством, право на ежегодный отпуск и иные<sup>7</sup>.

Специалисты по трудовому праву называют и такой способ трудоустройства работника, как заключение трудового договора о выполнении работы на нерегулярной основе. Работник в таких случаях определяется как “временный”<sup>8</sup>. По словам Гордона Андерсона, “о правовом положении “временных работников” не говорится в Законе о трудовых отношениях 2000 года. Однако такое понятие широко применяется в судебной практике, а также работодателями и относится к таким ситуациям, в которых работник не имеет постоянно предоставляемой работы, гарантированных часов работы, его трудовая функция не имеет четких рамок и в целом занятость такого работника не постоянна. Работодатель не обязан предлагать работу работнику, и работник, в свою очередь, не обязан соглашаться с каждым предложением работ. Работа выполняется по обоюдному соглашению сторон. Такой вариант трудового договора имеет место в случаях, когда работодатель не может предсказать, когда возникнет необходимость выполнения работ или когда работа должна быть выполнена в короткие сроки. Каждый раз, как “временный” работник принимает предложение о работе, это рассматривается в качестве нового периода трудового договора”<sup>9</sup>.

В судебном прецеденте по делу г-на Тимминса против компании АШУРЕ Нью Зиланд Лтд истец подписал ряд соглашений с фиксированными условиями о выполнении непостоянной работы. После этого работодатель предложил истцу постоянную занятость в течение сезона, однако отказался заключать с ним трудовой договор. После выполнения сезонной работы истец был уволен. Суд постановил, что отношения между сторонами были трудовыми и работник имел статус “временного” работника<sup>10</sup>. В прецедентном трудовом праве Новой Зеландии мы находим и иные упоминания о “временных” работниках, трудоустроенных на основании трудовых договоров о непостоянной занятости<sup>11</sup>.

Для возникновения правоспособности у работника новозеландское трудовое законодательство не устанавливает минимального возраста. Общая трудовая правосубъектность у работника возникает при достижении 16-летнего возраста. Для работников, не достигших возраста 16 лет, новозеландское трудовое законодательство устанавливает ряд ограничений. Так, работник, не достигший 16 лет, не имеет права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

Труд юных работников в возрасте от 16 до 19 может оплачиваться ниже минимального размера оплаты труда, который установлен для взрослых работников<sup>12</sup>. Для работодателя установлена обязанность по письменному учету рабочего времени работника, с указанием его возраста в учетных записях до достижения работником возраста 16 лет. Трудоустройство юных работников не должно препятствовать или мешать учебному процессу в школе. Юные работники не имеют права работать до окончания учебных часов в школе, а также после 10 часов вечером, равно как и начинать рабочий день раньше 6 часов утра.

Трудовое законодательство Новой Зеландии идет по пути ограничения трудовой правоспособности юных работников в зависимости от их возраста и характера работы. Работники, не достигшие 14-летнего возраста, не вправе выполнять работу, связанную с присмотром за ребенком. Работникам младше 15 лет запрещено выполнять следующую работу:

- лесозаготовку, как работу, связанную с риском падения деревьев;
- работу на строительных площадках;
- работу, связанную с участием в производстве продукции, а также опасных веществ;
- любую работу, связанную с поднятием тяжестей;
- любой тип работ, где высока возможность получения производственных травм;
- работу на машинных станках.

Работодатель не вправе принять на работу работника моложе 18 лет в следующих случаях:

- если работа выполняется в местах продажи алкогольной продукции, за исключением выполнения уборки, приготовления и подачи блюд, содержания оборудования, а также работы на кассе;
- работа предполагает прямой доступ к игровым автоматам или азартным играм<sup>13</sup>.

Таким образом, новозеландское трудовое законодательство достаточно специфически определяет правовое положение сторон трудового договора. Так, работодателем является любое лицо, которое наняло работника по трудовому договору или наняло надомника. Круг лиц на стороне работодателя не ограничивается принятым в России делением их на юридических и физических лиц, а также включает лиц, не обладающих статусом юридического лица, например партнерства, клубы, ассоциации и религиозные организации. Новозеландское прецедентное право допускает множество лиц на стороне работодателя, что устанавливается в процессе рассмотрения судами трудового спора. Такой подход, на наш взгляд, представляется интересным для применения российскими судами.

В отличие от российского подхода к возникновению правосубъектности работника, в Новой Зеландии возникновение правового статуса работника не связывается с достижением определенного возраста. Однако подзаконными нормативно-правовыми актами данного государства ограничивается трудовая правоспособность юных работников в зависимости от их возраста и характера предстоящей работы.

<sup>1</sup> Part 2 section 5 of the Employment Relations Act, 2000. Wellington, 2014.

<sup>2</sup> Rudman R. (2013) New Zealand Employment Law Guide. Wolters Kluwer, p. 15.

<sup>3</sup> Section 103, 104 of the Employment Relations Act, 2000. Wellington, 2014.

<sup>4</sup> Rudman R. Op. cit. P. 16.

<sup>5</sup> См.: Прецедентное решение по делу New Zealand Federated Labourers etc IAW v Tyndall [1964] NZLR 408 (SC).

<sup>6</sup> См.: Прецедентное решение по делу Muollo v Rotaru [1995] 2 ERNZ 414 (EmpC).

<sup>7</sup> Anderson G., Hughes J. (2014) Employment Law in New Zealand. LexisNexis, Wellington, p. 49.

<sup>8</sup> Mills J. (2012) International employment law. Second edition, release 1, p. 15.

<sup>9</sup> Anderson G., Hughes J. Op. cit. P. 179.

<sup>10</sup> Прецедентное решение по делу TIMMINS V ASURE NEW ZEALAND LIMITED WN WC 10/06 29 June 2006.

<sup>11</sup> См., например: Прецедентные решения по делам Barnes v Whangarei Returned Services Assoc (Inc), Jinkinson v Oceana Gold (New Zealand) Ltd.

<sup>12</sup> Section 4 of Minimum Wage Act 1983 (2016). Wellington.

<sup>13</sup> См.: Официальный сайт Министерства труда, бизнеса и инноваций. URL: <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/rights-and-responsibilities/young-employees>.