

Группы юридических лиц в коллективном трудовом праве зарубежных стран¹

Аннотация. *Возможность осуществления бизнеса через группу юридических лиц (группу взаимосвязанных работодателей) создает возможности для ущемления базовых прав работников на представительство и ведение коллективных трудовых споров. Фрагментация по сути единого коллектива существенно снижает эффективность механизмов влияния работников на работодателя. Проблемы, связанные с необходимостью определения действительного работодателя в коллективном трудовом праве, могут выражаться в необходимости определения надлежащего уровня ведения переговоров, в вопросе о пределах распространения заключенных коллективных договоров, законности проведения забастовок солидарности. Законодательство и судебная практика многих стран, а также некоторые нормативные акты, принятые на уровне ЕС, предусматривают гарантии прав работников в этой области. В результате рассмотрения зарубежного опыта делается вывод о необходимости внесения изменений в трудовое законодательство РФ, призванных приблизить регулирование отношений, связанных с трудовыми, в рамках групп взаимосвязанных работодателей, наиболее продвинутым зарубежным практикам.*

Ключевые слова: *группа юридических лиц, взаимосвязанные работодатели, тест единого работодателя, коллективное трудовое право, двойная структура (double breasting), доктрина альтер эго.*

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.71.10.118-123

В соответствии с российским трудовым законодательством в качестве работодателя может выступать отдельное юридическое лицо, а не группа, в которую данное юридическое лицо входит. Игнорирование влияния факта экономического единства *групп юридических лиц*² на характер складывающихся в рамках этих групп трудовых и иных связанных

с ними отношений создает серьезные препятствия для реализации прав и гарантий работников, в частности в области коллективных трудовых отношений.

В России судебных разбирательств в области разрешения коллективных трудовых споров, в которых деятельности групп взаимосвязанных работодателей немного³. Наиболее

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ за счет средств гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых — докторов наук МД-5082.2015.6.

² Для целей настоящей статьи группой юридических лиц обозначается группа взаимосвязанных работодателей.

³ Судебных разбирательств в области коллективного трудового права меньше, чем самих коллективных трудовых споров. О причинах такого расхождения см.: Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 29—36.

показательным является дело ООО «Димитровградский завод светотехники»⁴. В рамках данного дела ООО «Димитровградский завод светотехники» обратилось с требованием о признании забастовки, проводимой трудовым коллективом общества, незаконной. В обоснование своих доводов общество указывало, в том числе, на прямое участие в процедурах, связанных с коллективным трудовым спором, первичной профсоюзной организации работников материнской компании истца — ОАО «Димитровградский автоагрегатный завод». Суд первой инстанции решил, что «работники ОАО «Димитровградский завод светотехники» не уполномочены выступать в интересах работников других юридических лиц, и работодатель данного общества не разрешает разногласия работников иных предприятий». Верховный Суд РФ, в свою очередь, высказался за правомерность указанных действий. Представляется, что решающим в данном споре было установление того факта, что 1 200 работников истца являлись членами профсоюзного органа ОАО «Димитровградский автоагрегатный завод». В целом решение не было бы столь запутанным, в случае введения в трудовое законодательство ряда новых норм, учитывающих экономическое единство юридических лиц. В частности, изменить объем информации, на которую работник имеет право (ст. 53 ТК РФ), расширив информацией о деятельности и планах всей группы юридических лиц, изменить определение понятия коллективных трудовых споров (ст. 398 ТК РФ) таким образом, чтобы узаконить разрешение коллективных трудовых споров между работниками и группой взаимосвязанных работодателей.

В ряде государств мира проблемы, связанные с защитой прав и интересов работников, занятых у взаимосвязанных работодателей, в области коллективных трудовых отношений

решаются за счет создания специальных механизмов определения фактического работодателя, отличного от работодателя на бумаге.

В 1935 г. в США был принят Национальный закон о трудовых отношениях (NLRA)⁵, более известный как Закон Вагнера. Он устанавливал существенные гарантии работникам в области коллективного трудового права. Для осуществления контроля за исполнением данного закона было создано Национальное бюро по трудовым отношениям (далее — Бюро). Данный орган рассматривал дела только в отношении тех компаний, годовой доход которых превышал 100 000 долл. США. Естественной реакцией работодателей стало дробление единого бизнеса на бизнес отдельных компаний, ни одна из которых не подпадала под формальное требование о размере доходов. В ответ Бюро разработало *тест единого работодателя*, который был направлен на определение того, являются ли две и более взаимосвязанные компании, формально независимые и не подпадающие под «подсудность» Бюро, единым работодателем⁶. Позднее тест единого работодателя начали применять также для определения законности забастовок солидарности⁷, а с начала 1970-х и для случаев дублирования производства.

Тест единого работодателя состоит из следующих факторов:

- 1) взаимосвязь производственных процессов;
- 2) общее управление;
- 3) централизованный контроль в области трудовых отношений;
- 4) общий собственник компаний.

Иногда Бюро также обращает внимание на то, выступают ли предполагаемые работодатели в обороте в качестве единой публичной персоны⁸. Ни один из этих факторов не является определяющим, но и наличие всех четырех факторов не является обязательным.

⁴ Определение Верховного Суда РФ от 21.06.2013 № 80-АПГ13-1.

⁵ National Labor Relations Act // URL: <http://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act> (дата обращения: 23 августа 2016 г.).

⁶ См.: NLRB Annual Report. 1956 // URL: <https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-1677/nlr1956.pdf> (дата обращения: 26 августа 2016 г.).

Radio & Television Broad. Technicians, Local 1264 v. Broadcast Serv. Inc., 380 U.S. 255, 256 (1965).

⁷ Glenn J. A. Ally and Single Enterprise Doctrines in Secondary Boycott Cases // 13 A.L.R. Fed. 466. 1972. P. 532—538.

⁸ NLRB v. Marinor Inns, Inc., 445 F.2d 538 (5th Cir. 1971).

В рамках американского трудового права рассматриваемый тест был положен в основу доктрины единого работодателя (англ. — *single employer*) или, как ее иначе называют, доктрины «интегрированного предприятия» (англ. — *integrated enterprise*). В рамках данной доктрины, например, в случае если дочерняя компания не является стороной коллективного договора, она тем не менее может получить право участвовать в переговорах с профсоюзом, поскольку формирует «интегрированное предприятие» с головной корпорацией, а ее работники имеют единство интересов с работниками головной корпорации⁹.

В 1955 г. в США был опубликован Доклад Дэнлопа, который в основном был посвящен раскрытию различных механизмов обхода законодательных требований в области трудовых прав работников. Среди этих механизмов была упомянута так называемая двойная структура (англ. — *double-breasting* или *dual shop*), которая заключается в том, что работодатель дублирует бизнес, который у него уже есть, но на этот раз работники не объединены в профсоюз. В результате у фактического владельца бизнеса появляются два абсолютно идентичных предприятия (бизнеса), но с различным статусом работников на каждом из них. Такая практика впервые стала применяться в строительном бизнесе¹⁰.

Экономическая выгода от ведения бизнеса подобным способом вытекает из возможности занять определенные позиции на рынке. В США почти любой товарный рынок можно разделить на две части: на первом из них производство осуществляется работниками, объединенными в профсоюзы, а на втором — нет. В силу различных причин¹¹ эти две части одного и того же рынка существуют параллельно. Использование труда работников, объединенных в профсоюзы, в той части рынка, где конкуренты используют труд работников, не объединенных в профсоюзы, с экономической точки зрения

бессмысленно. А для участия в конкуренции на более «цивилизованном» участке рынка зачастую требуется наличие у работодателя независимого профсоюза, как свидетельства высокого уровня защищенности работников этой компании. А следовательно, таким образом у предпринимателей остается мало выбора, и чтобы сохранить позиции на рынке, они вынуждены дублировать свой бизнес.

С позиции профсоюзов, подобная практика напрямую противоречит NLRA. В данной ситуации Бюро приходится отвечать на главный вопрос: создается ли второй бизнес на законных, вызванных объективной экономической реальностью основаниях или все-таки исключительной целью его создания является обход требования законодательства в области ведения коллективных переговоров.

В ходе применения теста единого работодателя суды не раз приходили к выводу, что наиболее существенным фактором для признания единства формально независимых компаний, является наличие общего контроля в области трудовых отношений. Наименьшее влияние имеет четвертый фактор: то, что одна компания находится в собственности другой или то, что они обе находятся в собственности третьей, указывает лишь на потенциальный контроль. Существенным же фактором является наличие реального и активного контроля. Так, согласно материалам дела *Gerace Construction*¹² юридическое лицо учредило дочернюю компанию, которая управлялась менеджерами материнской компании. Несмотря на вывод об управлении дочерней компании менеджерами материнской компании, комиссия, рассматривающая дело, определила, что общности собственности будет недостаточно для того, чтобы признать дублирование незаконным, критическое значение имеет контроль над политикой трудовых отношений в этих компаниях. Комиссия решила, что материнская компания не контролировала политику занятости в дочерней

⁹ *American Bell Inc. v. Federation of Telephone Workers*, 736 F.2d 879, 886 (3d Cir. 1984).

¹⁰ *Wezel Stone K. Van. Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities* // 55 U. Chi. L. Rev. 73. 1988. P. 73—173.

¹¹ Одним из ключевых факторов такого разделения можно назвать систему закупок, в рамках которой иногда устанавливаются более жесткие требования к участникам закупок, в том числе в области соблюдения норм трудового законодательства.

¹² *Gerace Construction*, 193 NLRB 645 (1971).

компании. Данный вывод суд обосновал тем, что контроль должен быть «активным и актуальным», а не просто «потенциальным».

В последующих решениях признавалось, что доктрина единого работодателя существует в рамках трудовых отношений в качестве исключения из доктрины ограниченной ответственности участников в корпоративном праве с целью защиты прав работников на ведение коллективных переговоров и установления промышленной стабильности¹³. Но даже вывод о том, что два юридических лица образуют единого работодателя, не делает деятельность одного из них, работники которого не объединены в профсоюз, автоматически незаконной. Бюро должно также прийти к выводу о том, что работники имеют «общность интересов».

Спустя несколько лет Бюро приняло еще одно системообразующее для рассматриваемой доктрины решение по делу Peter Kiewit Son's Co¹⁴. В данном деле материнская компания создала две дочерние компании, которые «дублировали» друг друга. Работники одной из компаний не были объединены в профсоюз, в то время как в материнской компании профсоюз действовал. Когда беспрофсоюзная компания начала осуществлять свою деятельность в штате, в котором осуществляла свою деятельность материнская компания, профсоюз работников материнской компании подал жалобу в Бюро на осуществление «несправедливой трудовой практики». Жалоба была отклонена, но в дальнейшем поддержана судом, который установил, что в применении четырехфакторного анализа наиболее существенное значение имеет вопрос о том, можно ли назвать отношения между материнской и дочерней компаниями по-настоящему рыночными, а их самих охарактеризовать как независимых и самостоятельных в отношении друг друга (*arm's length relationship*). Также суд установил, что Бюро не имело возможности

и не должно было устанавливать конкретный реальный вред, нанесенный вследствие действий беспрофсоюзной компании. Необходимо было лишь продемонстрировать разумную возможность возникновения такого вреда.

Альтернативой доктрине единого работодателя в разрешении споров в рамках коллективного трудового права является доктрина альтер эго. Ее суть сводится к тому, что одна компания является всего лишь «продолжением» другой. Критерии, по которым определяется то, является ли беспрофсоюзная компания всего лишь альтер эго «профсоюзной», могут быть следующие: идентичность менеджмента, общность бизнес-целей, производства, оборудования, потребителей, контроля и собственности. Обозначенные семь признаков известны как «Кроуфорд дор факторы» по названию дела¹⁵, в котором они были впервые применены. Как и в доктрине единого работодателя, для применения доктрины альтер эго наличие того или иного фактора не является определяющим. Но в отличие от нее, при установлении факта, что одна компания является всего лишь «продолжением» другой, Бюро не должно устанавливать еще и «общность интересов» работников, занятых в этих компаниях. Критерия для выбора той или иной доктрины при разрешении коллективных трудовых споров, затрагивающих группы юридических лиц, нет. Более того, в последнее время участилось совместное применение этих доктрин и даже в какой-то степени их смешивание.

Методы, аналогичные уже рассмотренным, нашли свое применение и в других правовых порядках. Например, в Австралии в деле Burswood Catering and Entertainment Pty Ltd v ALHMWU¹⁶ суд установил, что коллективный договор, заключенный на уровне материнской компании, также распространяется и на работников дочерней компании. Основаниями для такого вывода послужили следующие доводы:

¹³ Carner v. MGS-576 5th Ave. Inc., 992 F. Supp. 340, 350 (цитируется в деле Murray v. Miner, 74 F. 3d 402, 404 n/1 (2d Cir. 1996)).

¹⁴ South Prairie Construction Company v. Local No. 627, International Union Of Operating Engineers, Afl-Cio, Et Al. National Labor Relations Board v. Local No. 627, International Union Of Operating Engineers, Afl-Cio, Et Al // URL: <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/425/800> (дата обращения: 24 августа 2016 г.).

¹⁵ Crawford Door Sales Co., 226 N.L.R.B. 1144, 1144 (1976).

¹⁶ Burswood Catering and Entertainment Pty Ltd v ALHMWU (WA Branch) [2002] WASCA 354 (Western Australian Industrial Appeal Court).

- 1) дочерняя компания была создана спустя месяц после заключения коллективного договора;
- 2) работниками дочерней компании стали бывшие работники материнской компании, которые были сокращены;
- 3) работники выполняли в материнской и дочерней компаниях идентичные трудовые функции.

С 2004 г. возможность ведения коллективных переговоров на уровне группы предприятий закреплена во французском законодательстве¹⁷. Для определения того, могут ли работники различных работодателей принимать участие в коллективных переговорах как одна сторона, здесь учитываются следующие факторы:

- 1) наличие единого управления;
- 2) наличие общих целей и стратегии;
- 3) совместное осуществление объединенной экономической активности.

На международном уровне одной из первых попыток решения рассмотренных проблем множественности потенциальных работодателей в рамках групп компаний явилась Директива 98/59/ЕС от 20 июля 1998 о сокращении штата (массовых увольнениях)¹⁸. Данный акт закрепляет за работниками право на получение информации и на проведение консультаций по поводу планируемых сокращений. В Директиве указано, что обязанности работодателей, вытекающие из данной директивы, подлежат обязательному исполнению независимо от того, было ли принято работодателем решение о сокращении штата самостоятельно или данное решение принимало контролирующее работодателя предприятие. Одним из наиболее громких дел, рассматривающих положения указанной директивы в аспекте исследуемых в данной работе проблем, является дело *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others v Fujitsu Siemens Computers Oy*¹⁹.

По обстоятельствам данного дела, завод, расположенный в одном из городов Финляндии, контролировался голландской компани-

ей. Совет директоров голландской компании в декабре 1999 г. принял решение избавиться от данного актива. С этой целью управляющие заводом провели консультации с представителями работников, а затем уволили 350 работников. По мнению представителей профсоюза, массовое увольнение работников прошло с нарушением процедуры, предписанной Директивой 98/59/ЕС, так как решение об увольнениях на самом деле принималось не органами управления завода и было принято еще до проведения каких-либо консультаций. Суд не поддержал такую позицию, указав, что обязательства работодателя, вытекающие из директивы, не могут быть распространены на контролирующее лицо, так как директива не направлена на ограничение коммерческой свободы групп компаний, и ни одно из положений директивы не может быть истолковано как вводящее определенные ограничения для контролирующего лица.

В качестве выводов к рассмотренным выше вопросам представляется возможным рассмотреть следующие предложения для совершенствования российского трудового законодательства:

1. Изменить ч. 1 ст. 398 ТК РФ следующим образом: «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями или группой взаимосвязанных работодателей (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов».

2. Изменить ст. 53 ТК РФ, дополнив правом работников получать информацию, связанную не только с деятельностью юридического лица — работодателя, но и всей группы взаимосвязанных работодателей.

¹⁷ Act № 2004-391 ввел новую статью L.132-19-1 в Кодекс труда Франции.

¹⁸ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:31998L0059> (дата обращения: 24 августа 2016 г.).

¹⁹ Case C-44/2008. [2009] ECR I-8163 (ECJ), AG [50].

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 29—36.
2. Glenn J. A. Ally and Single Enterprise Doctrines in Secondary Boycott Cases // 13 A.L.R. Fed. 466. — 1972. — P. 532—538.
3. Wezel Stone K. Van. Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities // 55 U. Chi. L. Rev. — 73. — 1988. — P. 73—173.

Материал поступил в редакцию 28 августа 2016 г.

GROUPS OF LEGAL ENTITIES IN COLLECTIVE LABOR LAW OF FOREIGN COUNTRIES

HAVAJASHKHOV Anzor Anatolyevich — PhD

anzor90@bk.ru

361330, Kabardino-Balkar Republic, Urvansky region, Nartkala, ul. Kolkhoznaya, d. 65

Review. *An opportunity to conduct business through a group of legal entities (a group of interdependent employers) provokes possibilities for infringement of basic workers' rights to representation and collective bargaining. Fragmentation of essentially a single working team significantly reduces the effectiveness of mechanisms of influence exercised by employees on an employer. The problems associated with the need to determine an actual employer in collective labor law can be expressed in the need to determine the appropriate level of negotiations, the question concerning the limits of distribution of collective agreements, the legality of conducting solidarity strikes. Legislation and judicial practice of many countries, as well as some normative acts adopted at the EU level, provide for guarantees of rights of workers in this field. As a result of examination of international experience the author concludes that it is necessary to make amendments in the labor legislation of the Russian Federation aimed at bringing the regulation of relations connected with labor relations within the framework of groups of interrelated employers in compliance with the most advanced foreign practices.*

Keywords: *group of legal entities, interconnected employer, single employer test, collective labor law, double structure (doublebreasting), the doctrine of alter ego*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Gerasimova E. S. Zakonodatel'stvo Rossii o kollektivnyh trudovyh sporah i zabastovkah: problemy i napravleniya sovershenstvovaniya // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2012. № 1. S. 29 — 36.
2. Glenn J. A. Ally and Single Enterprise Doctrines in Secondary Boycott Cases // 13 A.L.R. Fed. 466. — 1972. — P. 532—538.
3. Wezel Stone K. Van. Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities // 55 U. Chi. L. Rev. — 73. — 1988. — P. 73—173.