Хаваяшхов Анзор Анатольевич. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Хаваяшхов Анзор Анатольевич;[Место защиты: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждениевысшего профессионального образования "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"].- Москва, 2015.- 152 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Работодатель в трудовом праве России и ряда промышленно развитых стран 11**

1. Конструкция юридического лица в трудовом праве 11

2. Трудовая правосубъектность группы юридических лиц 26

3. Монистическая и плюралистическая модели работодателя 41

**Глава 2. Критерии и механизмы установления множественности лиц на стороне работодателя 63**

1. Контроль как критерий установления правосубъектности группы взаимосвязанных работодателей 63

2. Привлечение к трудоправовой ответственности контролирующего лица за деятельность контролируемого лица 72

3. Факторы «единого предприятия» 79

4. Доктринальные подходы в решении проблемы множественности лиц на стороне работодателя 83

**Глава 3. Решение проблемы множественности лиц на стороне работодателя применительно к отдельным институтам трудового права 90**

1. Множественность лиц на стороне работодателя в индивидуальном трудовом праве 90

2. Множественность лиц на стороне работодателя в коллективном трудовом праве 123

Заключение 133

Библиография 137

## Трудовая правосубъектность группы юридических лиц

Термин «правосубъектность» является доктринальным. Он не используется ни в трудовом, ни в гражданском законодательстве. Большинство ученых рассматривают понятие «правосубъектность» как объединяющее «правоспособность» и «дееспособность»44. Отдельные ученые полагают, что для обладания правосубъектностью в некоторых случаях достаточно иметь правоспособность45. Так или иначе, большинство авторов признают, что правосубъектность – это общая способность быть субъектом права вообще46. Также исследователями традиционно признается, что любая отраслевая правосубъектность является производной от общей правосубъектности. Поэтому в случае отсутствия последней нельзя говорить о наличии возможности у того или иного образования быть субъектом отношений в рамках более узкой отрасли права.

В период, когда трудовые отношения воспринимались как отношения личного найма47 между работником и хозяином предприятия–собственником, а предприниматель ассоциировался с владельцем, хозяином предприятия, работодательская власть рассматривалась как явление, производное от права собственности, а работодательская правосубъектность была производна от осуществления работодательской власти. Выстраивалась цепь в такой последовательности: право собственности – работодательская власть – работодательская правосубъектность. С момента разделения функций владения и управления предприятием на месте первых двух элементов указанной последовательности оказывается гражданская правосубъектность. Сейчас в науке трудового права производный характер, или по крайней мере взаимосвязь, трудовой правосубъектности от гражданской, если речь идет о юридических лицах, практически никем не отрицается48.

В экономической литературе и бизнес–среде множество юридических лиц, контролирующих друг друга и(или) находящихся под общим контролем, обычно именуется группой компаний или корпоративной группой (англ. - group of companies или corporate group). Во избежание терминологической путаницы предлагаем использовать более формальное обозначение - «группа юридических лиц». Учитывая, что в отечественной науке предпринимательского права наиболее устоявшимся термином для обозначения такого экономического явления считается «предпринимательское объединение»49, в данной работе «группа юридических лиц» и «предпринимательское объединение» понимаются как взаимозаменяемые и равнозначные.

В отечественной доктрине проблема правосубъектности групп юридических лиц в отдельных отраслях права еще не получила своего окончательного разрешения. Более того, по мнению наиболее видных цивилистов современности, такая постановка вопроса вовсе представляется некорректной. Так, Е.А. Суханов, констатирует, что, например, материнская и дочерние компании, составляя «систему взаимозависимых компаний» получившую название «холдинг» (в американском праве) или «концерн» (в германском праве) не являются самостоятельными субъектами права50. Подобную позицию занимает и М.К. Сулейменов: «Представляется, что попытки признать правосубъектность групп лиц, хотя бы частичную, являются бесперспективными. Не может быть частичной правосубъектности: она либо есть, либо ее нет. Признание какого-либо образования субъектом права означает резкий скачок в его правовом статусе, переводящий это образование в качественно иное состояние»51.

В то же время, большинство представителей предпринимательского права придерживаются противоположных взглядов, говоря о контрпродуктивности позиции, согласно которой непременным условием участия в обороте является наличие у коллективного образования статуса юридического лица52. Указанную проблему не оставил без внимания и Л.С. Таль, посвятив ей целый параграф в работе «Трудовой договор: цивилистическое исследование»53. В частности, он пишет: «Обширные и ценные исследования …выяснили с достаточной наглядностью тот факт, что в правовом быту кроме людей имеют значение и принимают деятельное участие не одни только социальные образования, официально санкционированные государством. Отсутствия такой санкции еще недостаточно для отрицания их правового бытия и возможности их правомерного участия в обороте»54.

Руководствуясь подобными соображениями, в правовой доктрине была сформирована концепция частичной правосубъектности предпринимательских которой предпринимательские объединения признаются правосубъектными без каких-либо оговорок56. Такая позиция представляется излишне радикальной. Тем не менее, она заслуживает особого внимания, так как подчеркивает признаковую теорию существования субъекта права, независимо от государственного санкционирования. Как справедливо замечает Н.В. Козлова, «...в любом правопорядке существуют организации, не являющиеся юридическими лицами, но обладающие их легальными признаками, равно как обнаруживаются юридические лица, не имеющие набора этих признаков»57. О постепенном стирании границ между правосубъектными и неправосубъектными образованиями свидетельствуют не только законодательство зарубежных стран, но и международное право, которое все чаще определяет в качестве адресатов своих норм транснациональные корпорации (ТНК) – предпринимательские объединения. Так, например, С.В. Шуралева считает, что ТНК обладают частичной правосубъектностью в коллективных трудовых отношениях58.

Многие авторы отмечают гибкость категории «правосубъектность», содержание и носители которой могут меняться с течением времени. Так, например, С.С. Алексеев указывает, что правосубъектность является «общественно – юридическим свойством, которое нормы права придают лицам в соответствии с требованиями общественного развития»59. Учитывая это, не исключено, что со временем группы юридических лиц будут в конце концов санкционированы государством.

## Монистическая и плюралистическая модели работодателя

Общим для почти всех указанных в предыдущем параграфе конструкций, опосредующих плюралистическую модель работодателя, является то, что в качестве основного фактора для признания нескольких лиц «объединенными», «ассоциированными» или «связанными» работодателями выступает критерий контроля. При этом, зачастую, подразумевается не контроль над конкретным работником, а контроль одного потенциального работодателя-юридического лица по отношению к другому юридическому лицу.

Категория «контроль» является одной из ключевых в понимании многих конструкций трудового права. Описанные в параграфе 1 Главы 1 изменения в механизмах осуществления предпринимательской деятельности повлияли на трактовку указанной категории при разрешении трудовых споров. В контексте проблемы множественности лиц на стороне работодателя данная категория изначально применялась для того, чтобы определить осуществлял ли предполагаемый работодатель контроль над работником другого лица. Так, например, в Канаде в одном из самых первых дел, в котором суд признал, что работодателями по отношению к работнику могут быть сразу несколько лиц одновременно, указывалось, что подобный вывод основывается на том, что общие работодатели осуществляли в отношении работника «общий контроль»169. При этом, объектом такого контроля были работник и выполняемая им трудовая функция. Постепенно такая трактовка «общего контроля» изменилась и суды все чаще стали рассматривать данный фактор в аспекте взаимоотношений предполагаемых работодателей между собой. Иными словами, если раньше необходимо было доказывать, что каждый из общих работодателей осуществлял контроль по отношению к работнику, то теперь для признания в качестве «общих работодателей» стало необходимо доказать наличие контроля между самими потенциальными работодателями. Таким образом лицо могло быть признано работодателем по отношению к работнику, которого оно не контролировало.

Знаковым стало дело Downtown Eatery Ltd v. Ontario170, в котором суд сфокусировал свое внимание на выявлении контроля между различными юридическими лицами. Согласно обстоятельствам дела, работник был принят на работу в одно из юридических лиц группы, которая состояла из четырех юридических лиц. Все четыре юридических лица были тесно взаимосвязаны между собой через различные договорные конструкции (договоры аренды, лицензионные соглашения) и принадлежали двум физическим лицам. Суд установил, что «хотя работодатель и вправе быть организованным через корпоративную группу, право, разрешая существование таких комплексных образований должно следить, чтобы деятельность этих правовых образований не приводила к нарушениям в области трудовых отношений. Определение «работодатель» должно отражать существование сложных корпоративных групп…». Главным критерием, характеризующим эти группы, и, соответственно, влияющим на трудовые отношения, выступает общий контроль между различными лицами, входящими в данную группу.

Традиционной формой осуществления контроля одного юридического лица над другим считается система участия в его уставном (складочном) капитале. Определенная доля в уставном капитале юридического лица указывает на наличие корпоративного контроля над этим лицом. Трудовое законодательство и судебная практика многих промышленно развитых стран упоминают данный феномен в качестве одного из критериев установления трудовых отношений

Downtown Eatery Ltd v. Ontario. 2001. O.J. No. 1879 (Ont.C.A.). между работником и юридическим лицом – корпорацией, которая формально никак не связана с этим работником171. Субъектами, реально осуществляющими работодательскую власть в юридическом лице, признаются здесь лица, принимающие наиболее важные решения в области трудовых отношений. В случае с юридическими лицами – хозяйственными обществами таковыми зачастую являются их акционеры (участники), которые традиционно несут ограниченную в пределах внесенного вклада ответственность за долги самого общества (см., например, аналогичное положение в ст. 56 ГК РФ). Строгая реализация принципа ограниченной ответственности участников общества приводит к парадоксальной ситуации, когда участник общества, принимающий наиболее важные решения в области трудовых отношений, не несет никаких обязательств перед работниками, на которых распространяется это решение. Адекватной реакцией владельцев юридических лиц на появление данного принципа стало ее использование для дальнейшего сужения своих рисков, в том числе в области трудового права, за счет создания многоуровневых предпринимательских образований, состоящих из формально независимых, но фактически подконтрольных единому центру, юридических лиц. Каждое юридическое лицо, входящее в такое образование, является номинальным работодателем (работодателем на бумаге) в отношениях с работниками. Реальным же работодателем этих работников является лицо (или группа лиц), контролирующее деятельность этого юридического лица.

Под понятием «корпоративный контроль» подразумевается экономическая возможность предопределять решения, принимаемые корпорацией172 и ее органами управления (за исключением, конечно, общего собрания целей настоящей работы термины «юридическое лицо», «корпорация», «компания» и «хозяйственное общество» будут рассматриваться как взаимозаменяемые, хотя с формально юридической точки зрения это не совсем корректно. участников/акционеров)173. В ГК РФ корпоративный контроль рассматривается в контексте взаимоотношений дочернего и основного общества, в рамках которых основное общество в силу преобладающего участия в уставном капитале дочернего, на основании заключенного между ними договора или иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые дочерним обществом174. Наиболее простой формой проявления такой экономической власти является возможность голосования контрольным (преобладающим) пакетом голосующих акций (долей)175 юридического лица. Критерий наличия или отсутствия контрольного пакета голосующих акций имеет весьма разнообразную страновую специфику. Во многом она зависит от относимости той или иной страны к одной из двух моделей капитализма: англо-саксонской (США, Великобритания и др.) или рейнской (страны бассейна реки Рейн, Япония)176. Страны англо-саксонской модели капитализма отличаются дисперсной структурой корпоративной собственности (акции распределены среди довольно широкого круга владельцев), в то время как государства с рейнской моделью традиционно отличаются более концентрированной структурой владения акциями компании (бенефициарами компаний чаще всего выступает узкий круг людей). Следовательно, для осуществления корпоративного контроля в странах англо-саксонской модели капитализма необходим гораздо меньший пакет голосующих акций компании, чем в странах рейнской модели. Корпоративный контроль в странах англосаксонской модели осуществляется через возможность выхода из компании: все акционеры вправе «проголосовать ногами», тем самым выразив свою позицию относительно результатов деятельности компании. В странах же рейнской экономики контроль имеет классическую форму, выраженную в возможности голосовать тем или иным образом по конкретным вопросам. тех вопросов, которые владелец того или иного пакета акций хочет контролировать. Для абсолютного контроля, скажем над российской компанией, необходимо владение 100% ее уставного капитала. Даже наличие 99,99% голосов не даст полного контроля, в силу того, что, например, решения по вопросам, связанным со сделками с заинтересованностью, принимается только незаинтересованными акционерами177. С момента своего возникновения конструкция корпорации как формы организации капитала пережила несколько весьма значительных перемен и модификаций. Наиболее характерной чертой новых корпораций стала концентрация акционерного капитала в руках небольшого количества зачастую взаимосвязанных лиц. Дисперсная модель организации корпоративной собственности сохранилась только в некоторых странах (США, Великобритания, Нидерланды). Еще одним весьма важным изменением следует признать появление в составе участников корпораций не только физических лиц, но и так называемых институциональных инвесторов, т.е. участниками корпораций могут стать другие корпорации. И, наконец, изменилась система голосования в корпорациях. Точнее изменился принцип проведения голосования: вместо принципа «один участник – один голос» теперь работает принцип «одна акция – один голос»178. Все эти факторы способствовали появлению феномена экономической зависимости одной корпорации от другой. Со временем появилось множество правовых конструкций различной отраслевой принадлежности, регулирующих факт экономической зависимости одной корпорации от другой, а также от конкретного физического лица или группы таких лиц.

## Привлечение к трудоправовой ответственности контролирующего лица за деятельность контролируемого лица

На первый взгляд, такую ответственность в любом случае несет непосредственный работодатель: «Юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей» (п. 1 ст. 1068 ГК РФ). Но абз. 2 п. 1 указанной статьи ГК РФ разъясняет, что «работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско–правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ» (курсив наш – А.Х.). Формально эту норму можно трактовать таким образом, чтобы распространить оговорку «если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ» и на работников, а не только на граждан, выполняющих работу по гражданско– правовому договору. Это будет означать, что для признания соответствующего юридического лица или гражданина ответственным, необходимо будет установить, что эти лица контролировали безопасность ведения работ.

Из данной позиции вытекает, что возложение субститутивной ответственности на любую из сторон договора о предоставлении персонала не может быть в полной мере законным и обоснованным, так как функции «давать задания», «контролировать безопасность работ» и «быть работодателем» по отношению к определенному работнику разделены между несколькими организациями. Такой вывод подтверждает и неоднозначная судебная практика.

Выше уже упоминались судебные решения, в которых, несмотря на то, что вина за причинение вреда здоровью работника вследствие нарушения правил охраны труда возлагалась на одно лицо, ответственным все равно признавался непосредственный работодатель. Но есть и противоположная судебная практика. Так, в кассационном определении суда Ханты– Мансийского автономного округа было определено, что суд при установлении ответственного лица по обязательствам, вытекающим из нарушений требований охраны труда, не должен игнорировать следующие факторы: 1) по чьей вине причинен вред здоровью или жизни работника; 2) на кого согласно договору о предоставлении персонала возложена «ответственность за персонал». В рассматриваемом деле смерть работника наступила вследствие нарушения требований по охране труда сотрудниками компании–пользователя. При этом «ответственность за персонал» также, видимо, несла компания– пользователь.

В целом положительно оценивая это решение, нельзя не обратить внимание на один весьма принципиальный вопрос, разрешение которого может иметь очень важное значение. Исходя из рассмотренного дела, под «ответственностью за персонал» подразумевались обязанности работодателя по охране труда работников. По мнению суда, данные обязанности возможно передать другому юридическому лицу–неработодателю по договору.

Такое понимание «природы» прав и обязанностей работодателя представляется весьма спорным. С одной стороны, действительно если работодатель может решить передать все свои права и обязанности при продаже предприятия другому лицу, то почему нельзя этого сделать в отношении одной отдельно взятой обязанности. Подобной точки зрения придерживаются авторы, которые признают, что при заемном труде происходит передача отдельных прав и обязанностей работодателя другому лицу, которое выступает в качестве своего рода соработодателя по отношению к работнику258. С формальной же точки зрения передача прав и обязанностей работодателя другому лицу невозможна. Часть 6 ст. 20 ТК РФ устанавливает, что «права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом». Таким образом ТК РФ не допускает осуществление другим лицом по отношению к работнику функций работодателя.

Для регулирования данной проблемы немаловажную роль могут сыграть правовые акты, регулирующие служебные командировки работников, ведь они чаще всего выступают в качестве средства «предоставления» персонала. На сегодняшний день ни ТК РФ, ни Постановление Правительства от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»259 не содержат разъяснений того, кто ответственен (командирующая организация или организация, к которой работник прикомандирован) перед работником за выполнение работодателем обязательств, привязанных к месту исполнения трудовой функции. Если допустить, что ответственным будет все время непосредственный работодатель, то окажется, что такой работник не будет фактически защищен при направлении в командировку, так как принимающая организация не будет нести по отношению к прибывшему работнику никаких обязательств (например, по обучению безопасным методам и приемам работ, проведению инструктажа и др.). Последствие в виде наказания непосредственного работодателя за нарушение обязательств по охране труда не сыграет превентивной роли, которую и должны, прежде всего, играть нормы об охране труда.

## Множественность лиц на стороне работодателя в коллективном трудовом праве

Возможность осуществления бизнеса через группу юридических лиц 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, выражается в необходимости определения надлежащего уровня ведения переговоров, в вопросе о пределах распространения заключенных коллективных договоров и 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 1935 году в США был принят NLRA, 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, годовая валовая выручка которых превышала 100 000 долларов США. Естественной реакцией работодателей стало дробление единого бизнеса на бизнес отдельных компаний, ни одна из которых не подпадала под формальное требование о размере валовой выручки. В ответ Бюро разработало тест единого работодателя, который был направлен на определение того, являются ли две и более формально независимые и не подпадающие под «подсудность» Бюро компании единым работодателем293. Позднее доктрина начала применяться для определения законности забастовок солидарности294. Примерно с начала 1970–х данная доктрина начала применяться и для случаев дублирования производства.

В 1955 году в Америке 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. Таким образом у фактического владельца бизнеса находится два абсолютно идентичных предприятия (бизнеса), но с различным статусом работников на каждом из них. Такая практика впервые стала применяться в строительном бизнесе295.

Экономическая выгода от ведения бизнеса подобным методом вытекает из возможности занять определенные позиции на рынке. Почти любую отрасль экономики, любой товарный рынок, можно разделить на две части: в первой из них производство осуществляется работниками, объединенными в профсоюзы, а во второй – нет. В силу различных причин296, 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, и уважения со стороны других участников рынка. Таким образом, у предпринимателей остается мало выбора, и чтобы сохранить позиции на рынке они вынуждены дублировать свой бизнес.

Естественно, что с позиции профсоюзов, подобная практика 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. Закон Вагнера не дает прямого ответа на этот вопрос.

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 Национальное управление по трудовым отношениям также обращает внимание на то, выступают ли предполагаемые работодатели в обороте в качестве единой публичной персоны297. Ни один из этих факторов не является определяющим, но и наличие всех четырех факторов не является обязательным298. В ходе применения данного теста 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 юридическое лицо учредило дочернюю компанию, которая управлялась менеджерами материнской компании. Несмотря на вывод об управлении дочерней компаниями менеджерами материнской компании, комиссия, рассматривающая дело определила, что общности собственности будет недостаточно для того, чтобы признать дублирование незаконным. Критическое значение имеет скорее контроль над политикой трудовых отношений в этих компаниях. Комиссия решила, что материнская компания не контролировала политику занятости в дочерней компании. Данный вывод суд обосновал тем, что контроль должен быть «активным и актуальным», а не просто «потенциальным».

Указанный четырехфакторный тест был одобрен Верховным судом США в деле Radio & Television Broadcast Technicians Local Union v. Broadcast Service of Mobile. В последующих решениях признавалось, что данный стандарт 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 стабильности»299. 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.

Управление должно также прийти к выводу о том, работники имеют «общность интересов». Спустя несколько лет Бюро приняло еще одно системообразующее для данной доктрины решение по делу Peter Kiewet Son s Co. 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» и «сестринской» компаниях профсоюз действовал. Когда беспрофсоюзная компания начала осуществлять свою деятельность в штате, в котором осуществляла свою деятельность материнская компания, профсоюз работников материнской компании подал жалобу на осуществление «несправедливой трудовой практики». Данная жалоба была отклонена. В дальнейшем решение было успешно обжаловано в суде, 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 «безпрофсоюзной» компании. Необходимо было лишь продемонстрировать разумную возможность возникновения такого вреда.

Как было упомянуто выше, 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 дела300, в котором