

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА NOVUS LEX

Н. Л. Лютов*

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВНЫМ РАБОТОДАТЕЛЕМ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ¹

Аннотация. В статье анализируются две формы так называемых новых, или нетипичных, трудовых отношений, в которых со стороны работодателя выступает сразу несколько юридических или физических лиц. В зарубежной практике эти формы принято называть *employee sharing* (совместное использование труда работника). Совместное использование труда работников может носить постоянный (стратегический) или разовый характер.

Стратегическое совместное использование труда работников, при котором работодатели создают единую структуру, координирующую их взаимодействие при поручении выполнения трудовой функции работников, может приносить пользу как работникам, так и работодателям. Работодатели, не нуждающиеся в найме работника на условиях полного рабочего времени и не имеющие возможности точно предсказать, в течение какого именно времени им будет необходим труд этого работника, могут разделить использование его труда, снижая риски оплаты простоя. Работники, с другой стороны, снижают неустойчивость своей занятости, поскольку им предлагаются более стабильные условия труда и большая загруженность, чем если бы они имели дело с такими работодателями по отдельности. Кроме того, в случае, когда они работают для координируемой группы работодателей, снимается риск, существующий при работе по внешнему совместительству, когда задания нескольких работодателей необходимо выполнять в одно и то же время.

Легализация этой формы занятости подразумевает необходимость закрепления в законе ряда аспектов, касающихся таких правоотношений: установление минимальной и максимальной суммарной продолжительности рабочего времени, очередность поручения работы, распределение ответственности и обязанностей в отношении заработной платы, социального страхования и т.д.

Разовое совместное поручение работы или прикомандирование может быть выгодно работникам и работодателям по сходным причинам. При легализации данной формы необходимо ограничить максимальное время прикомандирования работников, чтобы избежать превращения данной схемы в фактическое использование заемного труда. Кроме того, необходимо установление правовых гарантий для работников, аналогичных тем, что предоставляются им при заключении договоров о предоставлении труда работников (персонала). Введение этих форм занятости в законодательство, наряду с уже легализованными договорами о предоставлении труда работников (персонала), позволяет поставить вопрос о существовании нового субъекта трудового права — коллективного работодателя.

Ключевые слова: трудовые отношения, нетипичная занятость, коллективный работодатель, совместное использование труда работников, трудовые права.

DOI: 10.17803/1729-5920.2018.145.12.009-017

© Лютов Н. Л., 2018

* Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

nlljutov@msal.ru

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

1. СОВМЕСТНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕС

Трансформация трудовых отношений в современном мире приводит к появлению большого количества новых, нетипичных типов занятости, которые радикально отличаются от традиционных трудовых отношений, содержащих классические признаки, закрепленные в ст. 15 и 56 Трудового кодекса РФ, а также в Рекомендации МОТ 2006 г. о трудовом правоотношении (№ 198).

Некоторые нетипичные формы занятости уже нашли отражение в российском трудовом законодательстве, например дистанционный труд, занятость в рамках договоров о предоставлении труда работников (персонала), хотя качество правового регулирования этих форм вызывает у специалистов немало вопросов². Однако на практике существуют и такие формы трудовых отношений, правовых рамок для которых еще не установлено, что или затрудняет их реализацию сторонами, или выводит в нелегальную сферу. Среди таких форм можно назвать распределение роли работодателя между несколькими юридическими или физическими лицами, т.е. совместное использование труда работников.

Существование этой формы трудовых отношений было выявлено около 10 лет назад

в странах Европейского Союза. Совместное использование труда работников подразумевает, что несколько предприятий, как правило, относящиеся к мелкому или среднему бизнесу и расположенные в одной местности, создают структуру (с образованием юридического лица или без такового) для совместного найма работников и распределения их работы между собой³. Изначально данная схема использовалась для предоставления более стабильных условий найма для неустойчиво занятых работников, таких как сезонные. С течением времени такая занятость стала восприниматься как удобная схема именно для работодателей, поскольку позволяет мелким работодателям постоянно иметь доступ к труду работников в ситуациях, когда нет необходимости заключать трудовой договор с полным рабочим временем и нет определенности, сколько именно рабочего времени работника требуется каждому работодателю за учетный период.

В исследовании новых форм занятости, осуществленном в 2015 г. Европейским фондом по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд)⁴, совместное использование труда работников (employee sharing) разделяется на две схемы совместного использования труда: *стратегическое* и *разовое (ad hoc)*.

При *стратегическом* совместном использовании труда группа работодателей образует

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 18-011-00672.

² См. об этом, например: *Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А.* Заемный труд: последствия для работников. М., 2012 ; *Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А.* Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография. Пермь : Пермский гос. науч.-исслед. ун-т, 2016 ; *Коршунова Т. Ю.* Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права. 2016. № 10. С. 134—144 ; *Лушников А. М., Лушников М. В.* Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: теоретические и прикладные проблемы // Евразийский юридический журнал. 2013. № 11 (66). С. 124—126 ; *Нуртдинова А.* Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9 ; *Цыпкина И. С.* Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 3. С. 160—167 ; *Чесалина О. В.* Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права № 4, 2015. С. 66—77.

³ *Baumfeld L.* Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 3: Handbuch: AGZ-Mehrwert-Check. Vienna : ÖAR, 2012 ; CERGE (Centre Européen de Ressources des Groupements d'Employeurs). Antwort auf die acht gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission. Brussels : CERGE, 2008 ; *Osthoff K., Langbein M., Hartmann T.* Verbindung von Stabilität und Flexibilität. Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU // Working Papers: Economic Sociology Jena. № 10/2011. Jena : Friedrich Schiller Universität, 2011.

⁴ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. // URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

сеть, нанимающую одного или нескольких работников для того, чтобы поручать им индивидуальные трудовые задачи, выполняемые для участвующих в сети компаний-работодателей. Эта схема похожа на труд в агентствах временной занятости⁵, которые в России действуют посредством заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала), с тем отличием, что работники регулярно выполняют задачи то у одного работодателя, входящего в сеть, то у другого, работают исключительно для работодателей, входящих в сеть, а сама сеть не преследует целей извлечения прибыли. Самый большой опыт в отношении правовой регламентации данной схемы существует во Франции, где она легализована с 1985 г., причем сеть работодателей представляет собой некоммерческую ассоциацию или кооператив. С 2011 г. французское законодательство позволяет компаниям, осуществляющим стратегическое совместное использование труда, самостоятельно устанавливать правила в отношении того, как часто используется труд работников каждым членом группы, каков порядок взаиморасчетов внутри группы и т.д.⁶

2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОВМЕСТНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА: РОССИЙСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

По действующему российскому законодательству единственная возможность трудового отношения с участием более одного фактического работодателя — заключение договоров о предоставлении труда работников (персонала). Однако данная схема не тождественна договорам о совместном использовании труда работников. Легально создание сети заказчиков, заключающих гражданско-правовые договоры с исполни-

телями услуг или подрядчиками, однако если суд найдет в труде для любого из заказчиков признаки трудового отношения, заказчик или группа заказчиков будет признана работодателем (работодателями)⁷, причем за каждого привлеченного работника каждый работодатель будет нести ответственность в виде административного штрафа в размере до 100 тыс. руб.⁸

С точки зрения легализации данной формы трудовых отношений в России очень важно, что на практике широко распространена манипуляция корпоративной множественностью работодателя⁹: группа связанных между собой юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей, входящая в единую корпоративную группу либо неформально управляемая из единого центра, заключает трудовые договоры от одного или нескольких лиц, входящих в эту структуру. Схема используется не только для «оптимизации» налогообложения и социальных платежей, но и для уклонения от предоставления трудовых прав работникам. Они работают по «внешнему» совместительству, хотя фактически оно является внутренним, рабочее время оказывается фактически неограниченным, работники одного юридического лица могут быть дискриминированы по сравнению с работниками другого, несмотря на то что они работают на одних и тех же должностях и на тех же рабочих местах, но формально отношения оформлены с другим работодателем, в случае спора требования работников к такого рода работодателям чрезвычайно затруднены, а профсоюзные права фактически неосуществимы.

Таким образом, введение в российское законодательство правовых норм, позволяющих распределить функции работодателя между несколькими юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, может быть полезно и для работодателей, и для работни-

⁵ См.: *Schömann I., Guedes C.* Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels : European Trade Union Institute, 2012. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union> ; *Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J.* Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. Geneva : ILO, 2016.

⁶ *Fadeuilhe P.* Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires // *Droit social.* 2012. № 10. P. 899—905.

⁷ На основании ч. 2 ст. 15 и ст. 19.1 Трудового кодекса РФ.

⁸ На основании п. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

⁹ См. об этом подробнее: Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях / под ред. Н. Л. Лютова. М., 2016 ; *Хаваяшхов А. А.* Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.

ков¹⁰. Работодатели получают возможность использовать труд работников более «точечно» и дозированно — в той мере, в какой этот труд им нужен в данный момент. Работники получают возможность более полной и продуктивной занятости с соответствующей оплатой. Стабильность занятости в такой ситуации растет и, соответственно, падает уровень ее неустойчивости и с точки зрения простоя, и с точки зрения рисков увольнения. Поскольку в данной схеме снижается риск простоя работника, работающего у одного работодателя, ее использование должно позитивно сказываться и на уровне производительности труда в экономике в целом, что следует признать весьма важным фактором с учетом ее низкого уровня в России¹¹.

К рискам данной схемы следует отнести, во-первых, возможность ухода конкретного работодателя от ответственности перед работником и, во-вторых, недостаточную загруженность работника либо, наоборот, избыточную загруженность.

С учетом изложенного представляется целесообразным внести в законодательство нормы, в которых будет указываться, что:

- а) группа юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей может выступать в качестве единого «коллективного работодателя»;
- б) статус коллективного работодателя может быть приобретен двумя способами: 1) участники группы заключают специальное соглашение между собой; 2) координированно поручающие одну и ту же работу одному и тому же работнику юридические лица и индивидуальные предприниматели, независимо от наличия между ними формальной связи могут быть признаны судом коллективным работодателем. В качестве

доказательства того, что члены группы действуют в координации друг с другом, могут использоваться свидетельские показания, электронная переписка, аудио- и видеозапись и другие средства доказывания. Такой подход уже отражен в недавней позиции Пленума Верховного Суда РФ, указавшего в постановлении от 29 мая 2018 г. № 15 в отношении малого бизнеса¹², что такие доказательства применимы для доказывания трудового отношения. Очевидно, что такой подход корректно использовать и для доказывания трудовых отношений в целом;

- в) оплата труда осуществляется тем членом группы, который фактически поручил выполнение работы. Ставка оплаты труда работника должна определяться централизованно в рамках коллективного работодателя;
- г) при заключении трудовых договоров с коллективным работодателем работники должны быть проинформированы обо всех работодателях, входящих в группу. Если в состав коллективного работодателя включаются новые работодатели либо какие-то работодатели выходят из группы, работник должен информироваться о таких изменениях. Для случая отказа работника от продолжения работы в связи с изменением состава коллективного работодателя в ст. 77 ТК РФ должно быть предусмотрено специальное основание для увольнения и выплата выходного пособия при увольнении;
- д) должен быть предусмотрен минимум рабочего времени (и, соответственно, оплаты труда) в рамках трудового договора с коллективным работодателем. Оптимальным минимумом рабочего времени представляется 30 часов в неделю, т.е. 75 % от нормальной продолжительности. Непредоставление заданий в рам-

¹⁰ В российской литературе можно встретить предложения о легализации трудовых отношений, в которых в качестве работодателя выступает «кластер» из нескольких работодателей. См.: Головина С. Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов: избранные материалы. М., 2015. С. 313.

¹¹ См. об этом, например: Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version_9789264207660-ru#page1; Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни // Аналитический вестник Совета Федерации, № 29 (628). 2016. URL: <http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf>.

¹² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». П. 18 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

- ках этого минимума должно оплачиваться как простой по вине работодателя в равных долях всеми участниками группы;
- е) учет фактически отработанного времени должен вестись тем участником коллективного работодателя, который использует труд работника. Информация о фактически отработанном работником времени должна передаваться лицу, координирующему деятельность коллективного работодателя. Заключение договоров о работе в режиме ненормированного рабочего дня для данной категории работников должно быть запрещено. Повышение оплаты работы при привлечении к сверхурочной работе, предусмотренное ст. 152 ТК РФ, осуществляется за счет лица, в пользу которого выполняется работа;
- ж) договором между участниками коллективного работодателя может определяться приоритет или очередность поручения работы конкретному работнику. В том случае, если он уже выполняет работу для одного из участников группы, он не может быть привлечен к ответственности за отказ от выполнения работы для другого участника группы одновременно;
- з) материальную ответственность по основаниям, предусмотренным гл. 38 ТК РФ, несет конкретный член группы, виновный в причинении ущерба. В случае непогашения долга данным работодателем члены группы должны нести солидарную ответственность перед работником;
- и) ответственность за охрану труда несет тот член группы, у которого выполняется работа. При возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, члены группы несут солидарную ответственность перед работником;
- к) компенсация за простой, связанный с неиспользованием коллективным работодателем минимума рабочего времени, должна взыскиваться с членов группы в порядке солидарной ответственности;
- л) оплата и другие условия труда работников, выполняющих работу для коллективного работодателя, должна быть не ниже и не хуже, чем у работников, работающих на членов группы по отдельности;
- м) коллективные трудовые права и обязанности работников и работодателей реализуются на уровне коллективного работодателя и/или каждого члена группы;
- н) участник коллективного работодателя, в пользу которого выполняется работа, обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами. Коллективный работодатель обязан оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые;
- о) поскольку коллективный работодатель не является юридическим лицом и не зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, он не должен вести трудовые книжки, но должен регистрировать трудовые договоры в органах местного самоуправления;
- п) в случае уменьшения количества участников коллективного работодателя до одного единственный участник коллективного работодателя становится правопреемником в качестве работодателя в трудовых отношениях с работником.

3. РАЗОВОЕ СОВМЕСТНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА (ПРИКОМАНДИРОВАНИЕ)

Вторая форма новых форм труда, выделенная Еврофондом, — это *разовое совместное использование труда (ad-hoc employee sharing)*. Разовое совместное использование труда заключается в том, что работодатель, который временно не может предоставить работу своим работникам, направляет их на работу в другую компанию. При этом сохраняет силу трудовой договор между изначальным работодателем и работником, в то время как работник включается в организационную структуру принимающего работодателя. Эта схема также похожа на труд через агентства временной занятости — с той разницей, что изначальный работодатель не является агентством занятости, предоставление труда работников не относится в сфере его деятельности, и его цель заключается именно во временном предоставлении труда работника, который в дальнейшем вернется к нему. Эта практика уже используется в России работодателями и чаще всего называется прикомандированием или секондментом (от англ. *secondment*)¹³.

Так же как и стратегическое совместное использование труда, данная схема незаконна по

¹³ См.: Головина С. Ю. Указ. соч. С. 313—314.

действующему законодательству. Только частные агентства занятости на основе договоров о предоставлении труда работников (персонала) имеют право предоставлять труд работников третьим лицам.

Данная схема могла бы помочь работодателям более оптимально использовать свои трудовые ресурсы и, соответственно, повысить прибыльность бизнеса и производительность труда. Помимо более эффективного использования рабочего времени, эта схема используется и для повышения квалификации работников, которые в процессе работы для других работодателей получают дополнительный опыт и навыки в своей сфере¹⁴.

Тем не менее следует иметь в виду, во-первых, что на практике такие схемы могут использоваться для налоговой «оптимизации», т.е. злоупотреблений со стороны предпринимателей в отношении налогов и обязательных платежей. Такого рода «оптимизации» осуществляются путем оформления работников в одном юридическом лице группы компаний и выполнения работ для другого юридического лица таким образом, что прибыль одного из юридических лиц «теряется» при оплате услуг другой компании. Во-вторых, что не менее важно, безусловная легализация этой схемы будет означать снятие всех барьеров для заемного труда, о проблемах которого в литературе по трудовому праву сказано очень много¹⁵.

С одной стороны, легализация этой схемы без каких-либо ограничений чревата теми же проблемами, что и заемный труд, и, как следствие, резким повышением неустойчивости занятости. С другой стороны, легализация с ограничениями, аналогичными действующим нормам о договорах о предоставлении труда работников (персонала), фактически оставит ситуацию в действующем виде, и работодатели не получат никаких преимуществ. В связи с этим оптимальным представляется путь легализации данной схемы в ограниченном объеме, таким образом, чтобы предоставлять персонал могли не только лицензированные агентства занятости и предо-

ставление персонала было для работодателей не профильным видом деятельности, а только способом более оптимального использования рабочего времени и сил своих работников.

Для легализации данной формы трудовых отношений следует принять изменения в ТК РФ, предусматривающие, что:

- а) работодатель имеет право командировать работника для выполнения работы в пользу третьего лица, но продолжительность рабочего времени при работе в пользу третьего лица не должна превышать 35 % от продолжительности рабочего времени в пользу основного работодателя за учетный период;
- б) такое направление требует согласия работника;
- в) оплата труда за всю работу должна осуществляться основным работодателем в размере не менее средней заработной платы за соответствующий период работы в пользу основного работодателя;
- г) запрещается направлять работников для выполнения работ, запрещенных для выполнения в рамках договоров о предоставлении труда работников (персонала) на основании п. 12 ст. 18.1 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» (замена бастующих, замена в других случаях законной остановки работы по инициативе работников, замена работников при простое, банкротстве, при установленном неполном рабочем дне для избежания массового увольнения);
- д) работникам предоставляются те же гарантии, что и работникам, работающим по договорам о временном предоставлении труда работников (персонала).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наряду с уже введенными в российское правовое поле договорами о предоставлении труда работников (персонала), рассмотренные в статье новые формы трудовых отношений позволяют задуматься о том, что традиционный подход

¹⁴ Панфилова А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. 2016. № 12 (72). URL: <https://sovman.ru/article/7202/>. В других странах командирование тоже рассматривается в том числе в качестве одной из форм повышения квалификации. См., например: Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project. Liège, Belgium, 2006.

¹⁵ См. об этом, например: Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Указ. соч. ; Коршунова Т. Ю. Указ. соч. ; Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч. ; Нуртдинова А. Указ. соч. ; Цыпкина И. С. Указ. соч. ; Чесалина О. В. Указ. соч.

к определению трудового правоотношения, при котором работнику противопоставлен единственный работодатель, при определенных условиях может быть пересмотрен. Представляется, что в случае легализации двух форм совместного использования труда работников вполне допустимо будет поставить вопрос о существовании нового субъекта трудового права — коллективного работодателя, совместно реализующего свои права и обязанности в отношении работника. Часть прав и обязанностей будет осуществляться коллективным работодателем как единым субъектом, а часть — отдельными

юридическими и физическими лицами, входящими в состав такого работодателя.

Как показано в статье, необходимость введения такого субъекта в трудовое право обусловлена не умозрительными теоретическими построениями, а реальными потребностями небольших работодателей в более эффективном использовании труда работников, и, что еще более важно, необходимостью защиты прав работников, уже фактически участвующих в таких правоотношениях либо становящихся жертвами злоупотребления работодателями своей корпоративной множественностью.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Заемный труд: последствия для работников. — М., 2012.
2. Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография. — Пермь : Пермский гос. науч.-исслед. университет, 2016.
3. Головина С. Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов : избранные материалы. — М., 2015.
4. Коршунова Т. Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права. — 2016. — № 10. — С. 134—144.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: теоретические и прикладные проблемы // Евразийский юридический журнал. — 2013. — № 11 (66). — С. 124—126.
6. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях / под ред. Н. Л. Лютова. — М., 2016.
7. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. — 2004. — № 9.
8. Панфилова А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. — 2016. — № 12 (72).
9. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни // Аналитический вестник Совета Федерации. — 2016. — № 29 (628).
10. Цыпкина И. С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права. — 2017. — № 3. — С. 160—167.
11. Хаваяшхов А. А. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2015.
12. Чесалина О. В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. — 2015. — № 4. — С. 66—77.
13. Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project. — Liège, Belgium, 2006.
14. Baumfeld L. Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 3: Handbuch: AGZ-Mehrwert-Check. — Vienna : ÖAR, 2012.
15. CERGE (Centre Européen de Ressources des Groupements d'Employeurs). Antwort auf die acht gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission. — Brussels : CERGE, 2008.
16. Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J. Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. — Geneva : ILO, 2016.
17. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. — 168 p. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

18. Fadeuilhe P. Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires // Droit social. — 2012. — № 10. — P. 899—905.
19. Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013 // URL: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version_9789264207660-ru#page1.
20. Osthoff K., Langbein M., Hartmann T. Verbindung von Stabilität und Flexibilität. Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU // Working Papers: Economic Sociology Jena. — № 10/2011. — Jena : Friedrich Schiller Universität, 2011.
21. Schömann I., Guedes C. Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. — Brussels : European Trade Union Institute, 2012. — URL: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union>.

Материал поступил в редакцию 17 сентября 2018 г.

EMPLOYMENT RELATIONS WITH COLLECTIVE EMPLOYER: THE PERSPECTIVES OF LEGAL REGULATION¹⁶

LYUTOV Nikita Leonidovich, Doctor of Law, Associate Professor, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
nlljutov@msal.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Abstract. *The article discusses two types of the new atypical forms of employment: strategic or ad hoc employee sharing which already exist in practice but fall outside of the scope of legal regulation in Russia.*

The author considers that strategic employee sharing, where a group of employers creates a joint structure for hiring the employees and coordinates the employer's function between the companies and individuals, may be beneficial both for employers and employees. Employers who do not require a full-time employee and who are not aware in advance about the exact amount of the work time they require, may share assignment of work to one employee. In such cases they may minimize the risks of payment of wages for idle work and use the part-time labour more effectively. The employees, in their turn, reduce the risks or precarity of their employment compared to the situations, when they need to deal with each part-time employer individually. Besides that, using this scheme they avoid the risk of conflict of simultaneous work tasks from several part-time employers.

The legalization of strategic employee sharing requires the establishment of certain legal rules, such as the regulation of minimum workload and maximum overall working time, the allocation of liability and the obligations concerning the wages' payment by specific member of the group of employers etc.

The ad hoc employee sharing may be mutually beneficial for employers and employees because of the similar reasons. Making this form of employment legal requires the establishment of maximum proportion of working time by the employee working for the secondary employer compared to the main one. Otherwise the ad hoc employee sharing may be used as a tool of abuse of rights analogous to the abuses performed within the temporary agency work legal framework. Besides that, the same safeguards as the ones provided to the employees working on the assignment of personnel contracts, are necessary for this type of employment relations.

If these forms of work will be introduced into the Russian law, it will be possible to open the doctrinal discussion concerning the emergence of the new actor of labour law – a collective employer.

Keywords: *employment relations; atypical employment; collective employer; employee sharing; labour rights.*

REFERENCES

1. Bizyukov P. V., Gerasimova E.S., Saurin S. A. Zaemnyy trud. posledstviya dlya rabotnikov [Outsourced labor: consequences for employees]. Moscow, 2012. (In Russian)
2. Vasilieva Yu. V., Shuraleva S. V., Brown E. A. Pravovoe regulirovanie distantsionnoy raboty: problemy teorii i praktiki monografiya [Legal regulation of remote work: the theory and practice problems : A monograph]. Perm, Perm State Science.-Research. University, 2016. (In Russian)

¹⁶ The paper was prepared within the framework of the RFFR supported scientific project No 18-011-00672.

3. Golovina S. Yu. O nekotorykh tendentsiyakh razvitiya trudovogo prava rossii v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh [On some trends in the development of labor law in Russia in modern economic conditions]. 5th Perm Congress of Legal Scholars : Selected proceedings. Moscow, 2015. (In Russian)
4. Korshunova, T. Yu. Dogovory o predostavlenii truda personala: nekotorye problemy [Secondment Contracts: Several Problems]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*. 2016. No. 10. P. 134—144. (In Russian)
5. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Predely zaimstvovaniya mezhdunarodnogo i zarubezhnogo opyta pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy v rossiyskoy federatsii: teoreticheskie i prikladnye problemy [Limits of borrowing international and foreign experience of legal regulation of labor relations in the Russian Federation: theoretical and applied problems]. *Eurasian Law Journal*. 2013. No. 11 (66). P. 124—126. (In Russian)
6. Mezhotraslevaya koordinatsiya pravovogo regulirovaniya truda v korporativnykh organizatsiyakh [Intersectoral coordination of labor legal regulation in corporate organizations] Ed. by L. Lyutov. Moscow, 2016. (In Russian)
7. Nurtdinova A. Zaemnyy trud. posledstviya dlya rabotnikov [Outsourced labor: features of the organization and the possibility of legal regulation]. *Khozyaystvo i pravo [Business and Law]*. 2004. No. 9. (In Russian)
8. Panfilova A. P. Nastavnichestvo i obuchenie na rabochem meste: terminologicheskij analiz zarubezhnykh metodov [Mentoring and on-the-job training: The terminological analysis of foreign methods]. *Sovremennye tekhnologii upravleniya [Modern Management Technologies]*. 2016. No. 12 (72). (In Russian)
9. Proizvoditel'nost truda v Rossii i v mire. Vliyanie na konkurentosposobnost ekonomiki i uroven zhizni [Labor productivity in Russia and in the world. The Impact on the competitiveness of the economy and living standards]. *Analiticheskiy vestnik Soveta Federatsii [Analytical Bulletin of the Federation Council]*. 2016. No. 29 (628). (In Russian)
10. Tsypkina I. S. Regulirovanie truda rabotnikov, napravlyaemykh rabotodatelem k drugim fizicheskim ili yuridicheskim litsam po dogovoru o predostavlenii truda personala [Regulation of Labour of Employees Assigned by the Employer to Other Natural and Legal Persons Under the Provision of Personnel Agreement]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava [Actual Problems of Russian Law]*. 2017. No. 3. P. 160—167. (In Russian)
11. Khavayashkhov A. A. Mnozhestvennost lits na storone rabotodatela: sravnitel'no-pravovoy analiz : dis. ... kand. yurid. nauk A comparative legal analysis : PhD Thesis. Moscow, 2015. (In Russian)
12. Chesalina O. V. Yuridicheskaya priroda dogovora o predostavlenii truda rabotnikov [The legal nature of the labor contract]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*. 2015. No. 4. P. 66—77 (In Russian)
13. Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project. Liège, Belgium, 2006.
14. Baumfeld L. Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 3: Handbuch: AGZ-Mehrwert-Check. Vienna : ÖAR, 2012.
15. CERGE (Centre Européen de Ressources des Groupements d'Employeurs). Antwort auf die acht gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission. Brussels : CERGE, 2008.
16. Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J. Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. Geneva : ILO, 2016.
17. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. - 168 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
18. Fadeuilhe P. Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires . *Droit social*. 2012. No. 10. P. 899—905.
19. Organization of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version_9789264207660-ru#page1.
20. Osthoff K., Langbein M., Hartmann T. Verbindung von Stabilität und Flexibilität. Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU. Working Papers: Economic Sociology Jena. No. 10/2011. Jena : Friedrich Schiller Universität, 2011.
21. Schömann I., Guedes C. Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels. European Trade Union Institute, 2012. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union>.