

Секция «44.23 Правовые традиции Китая: международное и национальное измерения»

**Проблема обеспечения социальных и трудовых гарантий работников в холдинговых компаниях в Китайской Народной Республике**

**Научный руководитель – Потапов Андрей Владимирович**

***Филиппова Надежда Сергеевна***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

*E-mail: mihlik05@mail.ru*

Со стремительным процессом глобализации в мире стали происходить изменения и в экономической сфере, на мировом рынке появляется всё больше холдингов, поскольку одним из главнейших преимуществ данной организационно-правовой формы является сильная конкурентноспособность. Постепенно холдинговые компании стали занимать лидирующие позиции в организации крупного бизнеса в Китае. Однако в связи с этим возникли вопросы, касаемо обеспечения трудовых и социальных прав и гарантий работников данных организаций ввиду непроработанности нормативно-правовых актов по данным изменениям в экономике.

В законодательном регулировании Китайской Народной Республики отсутствует закреплённое определение понятия «холдинг», несмотря на активное применение на практике данной организационно-правовой формы. Однако в законах Китайской народной Республики «О компаниях»[1] и «О ценных бумагах»[2] говорится о функционировании холдинговой компании, правах акционеров и структуре их капитала. Хотя существуют отдельные положения, регулирующие определённых участников холдингов, их деятельность и налогообложение, отсутствие главенствующего понятия создаёт проблемы в применении и использовании холдингов.

С 2024 года начались изменения и дополнения в китайском законодательстве, для того чтобы уменьшить количество пробелов в регулировании трудовых отношений с работниками холдингов. В сентябре 2025 года вступила в силу Судебная интерпретация Верховного суда КНР по трудовым спорам (II)[3] (далее — Судебная интерпретация II), ответившая на многие существующие вопросы относительно трудовых отношений в холдингах. Так согласно ст. 3 Судебной интерпретации II было определено, что для сотрудников, работающих в нескольких юридических лицах, входящих в корпоративные объединения, работодатель определяется не только по содержанию заключённого письменного трудового договора, но и по рабочему времени, содержанию работы, выполняемой под руководством определённого лица, и выплаченной от него заработной платы и социальным пособиям, за счёт такого истолкования решается проблема «корпоративной вуали», когда в найме, фактическом управлении, выплатах и увольнении участвуют разные лица, что позволяет избежать перекладывания ответственности по образовавшимся задолжностям в случае необходимости.

Была решена ещё одна проблема, с которой часто сталкивались работники, так в Китае часто прибегают к практике подписания «добровольного отказа» работником отчисления взносов в фонд социального страхования, предлагая им взамен получение ежесекундной денежной компенсации, таким образом холдинговые компании экономят на необходимости производства социальных выплат при выходе на больничный, достижении пенсионного возраста или же получении производственных травм на рабочем месте.

Связанной с вышеописанным случаем является ситуация, когда холдинговая компания передаёт некоторые функции на аутсорсинг более мелким компаниям, тем самым снимая

с себя ответственность в случае нарушения прав сотрудника, например, не уплачивая заработную плату или же социальные пособия, так в статье 1 и 2 Судебной интерпретации II установлено, при подобной передаче полномочий ответственность будет продолжать нести сам холдинг, а не организация, которой делегировал часть своих полномочий холдинг.

Ещё одним немаловажным разъяснением стало решение по статье 10 Судебной интерпретации II, которое предупредило возникновение проблем по поводу права работников на бессрочный трудовой договор после заключения двух срочных трудовых договоров[4], часто холдинги меняют лицо, с которым работник заключает трудовой договор, например, по причине смены трудовой функции, из-за чего возникает ситуация, когда происходит формальное обнуление сроков и новый трудовой договор не будет считаться в качестве второго, что влечёт за собой отсутствие права на бессрочный трудовой договор.

Однако несмотря на положительные стороны идей, прописанных в Судебной интерпретации II, остался открытым вопрос для трансграничных холдингов, что является крайне актуальной проблемой, в особенности для сотрудников, работающих на стыке юрисдикций, к примеру, в Гонконге и на материковом Китае. В качестве примера можно привести дело Ma Ngai Cheung v Cobow Contracting & Engineering Company Limited [2025] HKDC 335[5], которое наглядно демонстрирует эту сложность в вопросе определения работодателя. Эта судебная практика подтверждает необходимость урегулирования норм, касающихся трансграничных холдингов.

Государство активно поддерживает холдинги, которые добросовестно относятся к уплате социальных взносов, в Шанхае в 2025 году была принята программа[6], согласно которой работодателям таких компаний будут предоставляться субсидии в размере 50% от денежных средств, потраченных на социальное обеспечение работников. Этот опыт можно применить и в других крупнейших городах Китая, где чаще всего расположены холдинги, что позволит это сделать федеральной, а не локальной программой.

Проведённый анализ существующей проблемы в Китайской Народной Республике по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников в холдинговых компаниях демонстрирует, что активное использование холдингов повлекло за собой и необходимость законодательного вмешательства и урегулирования «пробелов», однако несмотря на предпринятые меры остаются нерешенные вопросы, это подтверждает важность продолжения тенденции по дальнейшему рассмотрению данной проблемы.

### Источники и литература

- 1) Закон КНР «О компаниях» // [http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/xinwen/2018-11/05/content\\_2065671.htm](http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/xinwen/2018-11/05/content_2065671.htm)
- 2) Закон КНР «О ценных бумагах» // [http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/201912/t20191231\\_304436.html](http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/201912/t20191231_304436.html)
- 3) «Судебная интерпретация Верховного суда КНР по трудовым спорам (II)» // <http://gongbao.court.gov.cn/Details/bb72019c45453f84d920bd6375573e.html>.
- 4) Закон КНР «О трудовом договоре» // [https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdknr/zcfg/fl/202011/t20201102\\_394622.html](https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html).
- 5) Cross-border employment issue: Who is the real employer? // ONC Lawyers URL: [https://www.onc.hk/en\\_US/publication/cross-border-employment-issue-who-is-the-real-employer?service=20&page=1](https://www.onc.hk/en_US/publication/cross-border-employment-issue-who-is-the-real-employer?service=20&page=1)
- 6) Уведомление по вопросам, связанным с предоставлением субсидий на социальное страхование работодателям // [https://rsj.sh.gov.cn/tmsztc\\_17502/20260121/t0035\\_1438088.html](https://rsj.sh.gov.cn/tmsztc_17502/20260121/t0035_1438088.html)