

применение труда женщин" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

6. Приказ Минтруда России от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

7. Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

8. Приказ Минтруда России от 14.02.2022 N 58н "Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

9. Постановление Правительства РФ от 08.09.2021 N 1520 "Об особенностях проведения в 2022 году плановых контрольных (надзорных) мероприятий, плановых проверок в отношении субъектов малого предпринимательства и о внесении изменений в некоторые акты

Правительства Российской Федерации" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

10. Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

11. Алимарданова Н.А., Петрякова С.В., Радионова С.В., Пильникова И.Ф., Пильников Л.Н. Проблемы внедрения электронной трудовой книжки // Образование и Право №2 2020

12. Мусаева Х. М., Мутаева С. Ш. Ограничение трудовых прав иностранцев в России // Закон и право №7 2021

13. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

14. Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место"

15. Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

## ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

*Круглов Игорь Максимович*  
студент бакалавриата

*Ростовский Государственный Экономический Университет*  
г. Ростов-на-Дону

*Шатверян Нелли Григорьевна*  
доцент

*Ростовский Государственный Экономический Университет*  
г. Ростов-на-Дону

## REPRESENTATION IN INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

*Kruglov Igor Maksimovich*  
undergraduate student

*Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don*  
*Shatveryan Nelly Grigorievna*

*Docent*

*Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don*

## АННОТАЦИЯ

Статья затрагивает теоретические вопросы и проблемы представительства в индивидуальных трудовых спорах. Кроме того, выделяется ряд вопросов, которые требуют решения со стороны законодателя.

## ABSTRACT

The article concerns on theoretical issues and problems of representation in individual labor disputes. In addition, there are a number of issues that need to be addressed by the legislator.

**Ключевые слова:** представительство в индивидуальном трудовом споре; представительство в трудовом праве.

**Keywords:** representation in an individual labor dispute; representation in labor law.

Вопрос представительства в индивидуальных трудовых спорах остаётся достаточно актуальным в настоящее время, так как на практике, чаще возникают именно индивидуальные трудовые

споры, что связано со спецификой трудовых отношений. В настоящей статье подробнее рассмотрены возможные представители работника и нововведения в данных правоотношениях.

В соответствии со ст. 381 Трудового Кодекса Российской Федерации, индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. В нормативных актах также отражено, что появлению индивидуального трудового спора предшествуют переговоры между сторонами. Если в ходе переговоров урегулировать разногласия не удалось, то такие разногласия перерастают в индивидуальный трудовой спор [1].

Может представиться, что начало отношений представительства в трудовом праве исключено, в связи с тем, что трудовые отношения носят личностный характер. Они подразумевают реализацию сотрудником лично определенной трудовым договором работы и несут в себе неотъемлемые личные имущественные и неимущественные трудовые права. Возникновение отношений представительства возможно при осуществлении прав вне выполнения лицом трудовой функции. Например, представительство интересов работника в суде. В законодательстве, так же отражены фигуры представителей, именуемые «уполномоченным работником представителем», «представителем работника», «законным представителем работника», и «иным доверенным лицом работника». Чем законодательно подтверждается возможность представительства работника в трудовых отношениях. Нужно также отметить, что представительство имеет своей функцией в социально-трудовой сфере содействие осуществлению конституционного права граждан на юридическую помощь. К этому стоит заметить, что в ТК РФ не дано законодательного понятия «представитель», но при этом перечислены правомочия, которые он может осуществлять. Это затрудняет определения всех субъектов, которые имеют возможность представительства работника или работодателя [6].

Представителем – считается не только лицо, наделённое определенными полномочиями субъектом права, но и обеспечивающее и представляющее правовую защищенность и деловую репутацию, которая является важнейшим аспектом трудовых отношений. Само представительство возникает, когда лицо получает юридические услуги в случае нарушения своих прав в трудовых отношениях [5].

Само по себе представительство является общеправовым институтом и объединяет несколько отраслей права. Конкретно в трудовых отношениях представительство регламентируется как минимум двумя отраслями трудовым и гражданско-процессуальным правом.

Законодатель определяет цели трудового договора в первой части ст. 1 Трудового Кодекса Российской Федерации. Так главными целями определены установление гарантий и защита трудовых прав работника и работодателя. К тому же, основными целями представительства является

обеспечение гарантий, установленных государством. В отличие от гражданского права, где представительство является и рассматривается по большей части как сделка. При этом данные отрасли сходятся в вопросе полного замещения представителем представляемого лица [1].

Согласно взгляду представленному Л.В. Зайцевой, «представительство в трудовом праве обладает определенной спецификой. К нему невозможно применить исключительно цивилистический или процессуальный подходы, так как сама отрасль и отношения, которые ею опосредованы, носят свое образный частно-публичный характер. Если порядок возникновения полномочий представителя и продиктован нормами гражданского или семейного права, то содержание этих отношений регламентировано трудовым правом.»

В науке трудового права обычно выделяют три категории, а конкретно «трудовой спор», «разногласия» и «конфликт» Понятие трудового спора, является самым узким из представленных и не подходит для основополагающего понятия, так как начинается только с обращения в конкретный орган. Конфликт – это наиболее серьёзный способ разрешения противоречий в интересах. Понятие конфликта несёт в себе явно заметный эмоциональный окрас. При этом понятие разногласия, является на мой взгляд самым универсальным и основным для определения данных отношений. Разногласие – наличие противоположных мнений, позиций, отсутствие согласия [7].

В науке также выделяются формы урегулирования разногласий, среди них выделяются юрисдикционные и неюрисдикционные способы, государственные и негосударственные. К юрисдикционным можно отнести судебную и административную защиту, к негосударственным относится комиссия по трудовым спорам. Индивидуальные трудовые споры в свою очередь разрешаются в преимущественно юрисдикционном порядке. К неюрисдикционным может быть отнесена самозащита работником своих прав и примирительные процедуры, регламентированные в главе 61 ТК РФ.

У работников, в процессе рассмотрения индивидуальных трудовых споров, есть право обратиться за помощью к адвокатам и в юридические компании, но в свою очередь, такое обращение связано с серьёзными материальными издержками. В соответствии, с федеральным законом от 21.11.2011 №324-ФЗ, ст. 20 о бесплатной юридической помощи, ограничивается круг лиц, которые могут получить бесплатную правовую помощь, вместе с этим регламентируя оказания такой помощи. В связи с этим у многих трудящихся возникают проблемы с защитой своих законных трудовых прав и свобод [2].

Ст. 391 ТК РФ предусматривает достаточно узкий круг лиц, которые могут обратиться в суд для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Таковыми лицами являются: сам работник, профсоюзная организация или прокурор. Законодатель данным, определяет круг лиц и в особенности профсоюзной организации, как участника данного процесса. При этом правовой статус профсоюза в данных отношениях в достаточной мере не определен. Ст. 23 Федерального закона от "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021), достаточно поверхностно определена данная возможность.

Необходимо также выделить, что в настоящее время представители своими действия могут причинить вред представляемым лицам, при этом ответственность за данные действия в настоящем законодательстве не предусмотрена. Так же в нашей стране имеется особенность развития профсоюзов из-за социалистического прошлого страны. В связи с чем сложно разделить представительство работодателя и представителя работника. Результатом сближения руководящих должностей и профсоюзной организации является более лояльные отношения профсоюза к интересам работодателя и принятие коллективных договоров безликого характера, которые в свою очередь не несут определенных улучшений для работников организации.

В настоящей ситуации может считаться эффективной только законодательное закрепление ответственности перед представляемым лицом. Такая ответственность в настоящее время предусмотрена только во внутренних отношениях организации. Корпоративными нормами данная ответственность не закреплена. Можно сразу рассмотреть множества проблем введения возможной ответственности, но главной целью профсоюза в любом случае является представление интересов прежде всего работников, что на практике выглядит крайне противоречиво.

При этом индивидуальные трудовые споры являются самой популярной группой дел в трудовых отношениях, в отличии от коллективных трудовых споров. Если рассматривать статистику за 2020 год через суды прошло 230 тысяч трудовых споров, по данным опросов ВЦИОМа, при возникновении конфликтов на работе в суд в итоге обращается всего 6% работников. Самыми частыми являются дела – об оплате труда. Так в 2020 году суды рассмотрели более 190 тысяч исков, данные дела составляют 82% всех трудовых споров. На втором и третьем месте по популярности находятся об возмещении ущерба и восстановлении на работе, 8 562 и 8 327 дел соответственно. Также можно наблюдать общую динамику снижения количества трудовых споров. Так в 2016 году – суды рассмотрели 616 тысяч дел, в 2019 – 346 тысяч дел и в 2020 – 252 тысячи. Самой уязвимой частью остаются работники не оформленные официально, согласно исследованию аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, в июне 2020 было приблизительно 13, 5 миллионов человек [9].

Таким образом, можно ясно определить, что представительство в индивидуальных трудовых спорах требует модернизации и развития. Данные отношения не до конца определены законодательством, при том, что они выступают самой часто реализуемой защитой своих прав работниками. Можно также отметить, что лицо желающие воспользоваться услугами представителя в данном виде отношений встречает несколько препятствий, достаточно высокую стоимость услуг адвокатов и юридических компаний с одной стороны и профсоюзную организацию, во многом не определенную в процессуальном плане в представительстве в индивидуальных спорах, а также достаточно устаревшую в том виде, в котором она находится на практике, в настоящее время. В любом случае индивидуальные трудовые споры составляют основу решения разногласий в трудовом праве. Число судебных дел по трудовым спорам может уменьшаться, также по причине перечисленных проблем. Также нельзя ещё раз не упомянуть о актуальности, в современных условиях преимущественно необходимо в каждом случае выделение не только полномочий представителей, но и ответственности перед представляемым лицом.

#### Список литературы:

- "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс
- Федеральный Закон "О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации" от 21.11.2011 №324-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс
- А.В. Таратунина. Представительство в индивидуальных трудовых спорах. // Вестник магистратуры. 2021. № 6.
- Зайцева Л.В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях // Российский юридический журнал. 2016 № 1.
- Хильчук Е.Л. Актуальные вопросы представительства работников в отношениях по разрешению трудовых споров. // Евразийская Адвокатура 2015. № 2.
- В.И. Корняков. Некоторые проблемы, связанные с институтом представительства в сфере действия трудового права. // Вестник магистратуры 2015 № 5.
- А.Я. Петров. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права. // Право. Журнал Высшей Экономики 2014
- Филощенко Л.И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов. // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 11.
- М. Пухов. Как россияне решают трудовые споры и как можно защитить трудовые права. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL:<https://journal.tinkoff.ru/stat-trud-spor/>