

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 отличии 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.

Такими 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
- Филющенко 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/>