

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

Исполняющий обязанности
заведующего кафедрой
доктор юридических наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

40.04.01. Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу:
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Петухова Вероника
Сергеевна

Научный руководитель
кандидат юридических наук,
доцент

Чикирева Ирина
Павловна

Рецензент
начальник юридического
управления
АО «ПРОДО Тюменский
бройлер»

Абросова Наталья
Игоревна

г. Тюмень, 2021

Содержание

Список принятых сокращений.....	3
Введение.....	4
Глава 1. Понятие и структура правового статуса представителя работодателя в трудовых правоотношениях	8
1.1. Понятие правового статуса представителя работодателя в трудовых правоотношениях	8
1.2. Структура правового статуса представителя работодателя в трудовых правоотношениях	23
1.3 Отдельные виды представительства работодателя в сфере наемного труда.....	31
Глава 2. Содержание правового статуса представителя работодателя в трудовых правоотношениях	38
2.1. Содержание правового статуса представителя работодателя в индивидуальных трудовых правоотношениях.....	38
2.2. Содержание правового статуса представителя работодателя в коллективных трудовых правоотношениях	55
2.3 Представитель работодателя-физического лица: пробелы и противоречия.....	67
Заключение.....	74
Список использованной литературы	81

Список принятых сокращений

ВС – Верховный суд

ПП – Постановление Пленума ВС Российской Федерации

РФ – Российская Федерация

ТК – Трудовой кодекс

ГК – Гражданский кодекс

ГПК – Гражданский процессуальный кодекс

ФЗ – Федеральный закон

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что на сегодняшний день в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовое право, отсутствует дефиниция и содержание представительства.

Представительство довольно часто упоминается в трудовом праве как в коллективных, так и в индивидуальных правоотношениях.

Необходимость участия представителя в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях связана с целью самого представительства - обеспечение и содействие в реализации трудовых прав и интересов представляемого лица.

Также стоит отметить и разные взгляды на определение отношений по представительству к отдельным отраслям в трудовом праве. Важным моментом является то, что представительство рассматривается не только в рамках указанной отрасли, но и в отрасли гражданского, гражданско-процессуального права, что порождается необходимостью рассмотрения возникающих спорных моментов, связанных с его правовой структурой и правоприменением, на междисциплинарном уровне.

В том числе нуждается в изучении вопрос о том, что многие отношения трудового характера способны существовать лишь посредством осуществления представительства между работодателем и работниками. Так, к примеру, статьями 15 и 16 ТК РФ закреплено положение о том, что посредством своих представителей работодатель, являющийся организацией, как раз и осуществляет вступление в трудовые отношения с работниками. В других статьях отражается, что без представителей сторон невозможно взаимодействие в социальном партнерстве (ст.ст. 40, 45 ТК РФ и др.) и т.д.

Значимость настоящей работы обусловлена еще и тем, что с одной стороны, она вызывает научный и практический интерес к тематике исследования в целом, а с другой стороны - большинство вопросов недостаточно проработаны.

В правоприменительной практике возникают разногласия, связанные с определением круга лиц, которые могут осуществлять полномочия от имени и в интересах работодателя не только в коллективных, но и в индивидуальных трудовых отношениях, например, при заключении трудового договора, по вопросам оплаты и нормирования труда, привлечения к дисциплинарной ответственности и т.д.

Научная новизна магистерской диссертации заключается в детальном рассмотрении концепции представительства в отношениях, урегулированных трудовым правом, и выявлении особенностей правового статуса указанного субъекта. Выводы и предложения, сделанные по результатам проведенного исследования, имеют теоретическое и практическое значение.

Степень разработанности проблемы. Вопросы касающиеся темы представительства работодателя в трудовом праве рассматриваются многими специалистами в этой области, например, А.В. Абузьяровой, А.А. Алпатовой, И.Н. Костян, О.В.Смирновым, В.А.Сафоновым, А.М. Лушниковым и др.

Однако данный вопрос не может рассматриваться только с теоретической точки зрения. Необходимо его изучение во взаимосвязи с динамикой развития трудовых отношений. Например, в настоящее время возникла ситуация с введением режима повышенной готовности и определённых ограничений, повлиявших на взаимоотношения между работодателем и работниками (в рамках магистерской работы – какой из представителей должен осуществлять подписание дополнительных соглашений с работниками об изменении условий труда и другие вопросы).

Объектом, который подлежит изучению в рамках выпускной квалификационной работы, является – общественные отношения, связанные с правовым статусом работодателя и его представителей.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются правовые нормы, регулирующие правовой статус представителя работодателя, а также практика их применения.

Целью работы является исследование составляющих и особенностей правового статуса представителя работодателя.

Для достижения указанной выше цели необходимо predetermined постановку и выбор путей решения следующих основных задач:

1. Дать понятие представителя работодателя;
2. Охарактеризовать основные права и обязанности, свойственные представителю работодателя;
3. Изучить особенности привлечения к ответственности представителя работодателя;
4. Выявить и проанализировать особенности содержания правового статуса представителя работодателя в индивидуальных трудовых правоотношениях;
5. Выявить и проанализировать особенности содержания правового статуса представителя работодателя в коллективных трудовых правоотношениях;
6. Выявить и проанализировать особенности правового статуса представителя работодателя – физического лица.

Методологической основой исследования является применение различных методов научного познания, которыми являются синтез, логический метод, метод систематизации, функциональный, метод сравнительного правоведения, формально-юридический и др.

К нормативно-правовой базе научной работы относятся различные нормативно-правовые акты, в числе которых следует указать такие как Конституция РФ, федеральные законы РФ, Постановления Правительства РФ и т.д.

Эмпирическую основу работы составили материалы практики Пленума ВС РФ, областных, городских и районных судов.

Теоретической базой исследованию послужили работы таких авторов как В.Л. Гейхмана, Д.Л. Кузнецова, А.М. Куренного, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, Н. Пластининой, В.Н. Толкуновой, Н.А. Шалимовой и др.

Основные составляющие исследования отвечают его целям и задачам и состоят из введения, двух глав, в которые в свою очередь входят шесть параграфов, заключение, список использованной литературы.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

1.1 ПОНЯТИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

В соответствии со статьей 20 ТК РФ работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

По мнению Короткова Д.Б. трудовое представительство относится к материальному виду представительства в отличие от процессуального. Их отождествление недопустимо, так как основано на ошибочном стремлении урегулировать в рамках одного вида представительства все возможные действия, которые совершаются представителями от имени и за счет представляемых.

Объектом правоотношения материального представительства будут являться юридические и тесно связанные с ними фактические действия представителя, совершаемые от имени и за счет представляемого и регулируемые материальным правом. Объектом представительства в трудовом праве являются материальные отношения. В тоже время трудовое представительство особый и уникальный вид представительства. Именно из этой уникальности и возник особый субъект — представитель работодателя.

Для определения правового статуса представителя работодателя необходимо обозначить понятие представительства в целом.

Представительство - это правоотношение, в силу которого правомерные юридические действия, в пределах данных полномочий, одного лица (представителя) от имени другого лица (представляемого) влекут за собой

возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей непосредственно для представляемого [Чудиновская Н.А., с. 17 – 22]. При представительстве действия одного лица влекут правовые последствия не для него самого, а для другого субъекта (представляемого). Возникающая при этом правовая связь носит сложный характер и складывается постепенно.

Исходя из специфики трудового права, правовой статус представителя работодателя будет иметь свои отличительные черты.

Так перед представителем работодателя ставятся следующие задачи:

1. защита законных прав и интересов работодателя;
2. обеспечение взаимодействия работодателя с работниками;
3. обеспечение возможности взаимодействия работодателя с органами государственной власти и др.

Многие ученые пытались определить представительство в трудовом праве через описание его признаков. С некоторыми признаками, выделяемыми Е. В. Исаенко [Исаенко Е. В., с. 253–255.] и Т. А. Избиеновой [Избиенова Т. А., с. 8.], можно согласиться, сформулировав их следующим образом:

1. правовая помощь представляемому, которая заключается в возможности выступать представителю от имени его имени с целью создания, изменения и прекращения прав и обязанностей;
2. действие должно совершаться от имени и в интересах представляемого;
3. содержание правового статуса представителя определяется его субъективным правом;
4. только непротиворечащие закону действия представителя имеют правовые последствия для его представляемого.

При этом, часть из указанных признаков являются спорными:

1. так, авторы выделяют взаимодействие представителя работодателя с «третьими лицами». Но «третьим лицом» будет выступать один из двух субъектов трудовых отношений – работник. Правоотношения в

этом случае будут выстраиваться на взаимодействии представителя с оппонентом представляемого работодателя. Поэтому термин «третье лицо» в данном контексте не применим.

2. представитель является субъектом правоотношений той отрасли права, в которой имеет место представительство, наравне с представляемым. При этом представителя следует относить к субъектам трудового права и скорее к правоотношениям, непосредственно связанным с трудовыми, так как он не может в полной мере заменить собой работодателя в собственно трудовом отношении. Это связано в первую очередь с отличительностью их правового статуса.

3. как утверждает Т. А. Избиенова, «в результате правомерного осуществления полномочия для представителя не возникает правовых последствий по отношению к «третьим лицам». [Избиенова Т.А., с. 8.] Такое утверждение не является полностью объективным, поскольку в коллективных правоотношениях представитель работодателя посредством заключения соответствующих документов может приобретать свои права и обязанности.

4. социальный характер представительства является родовым признаком для представительства в целом, так как представляет собой цель трудового права. Поэтому для работодателя и его представителя, которые в своих взаимоотношениях не касаются интересов государства в больше мере, он является излишним.

То есть на основании одних только признаков, выделяемых отдельным автором, нельзя дать однозначное определение представителя, так как эти признаки подлежат критике.

Наиболее полным видится определение представительства, которое дает Зайцева Л.В.: «представительство в трудовом праве следует рассматривать как: – правоотношение, при котором правомерные юридические действия, совершенные одним лицом (представителем) от имени другого лица (лиц) (представляемых – работодателя, работодателей, работника, работников),

непосредственно создают, изменяют или прекращают для представляемых трудовые и связанные с ними права и обязанности; – мера возможного и (или) должного поведения работников и работодателей, закреплённая трудовым законодательством, позволяющая и (или) предписывающая им действовать через других лиц (или при содействии других лиц) – представителей; – фактическое действие представителя в установленных законами, иными нормативными правовыми актами или договором случаях, содействующее реализации прав и исполнению обязанностей представляемых (работника, работников или работодателя, работодателей), совершаемые в целях защиты прав и выражения законных интересов сторон трудовых и связанных с ними отношений». [Зайцева Л.В.]

Рассмотрев признаки представительства можно сделать вывод о том, что представители работодателя в различных отношениях в рамках трудового права имеют разный правовой статус.

Одной из групп таких отношений являются индивидуальные трудовые отношения, возникающие между работодателем и его работником.

Здесь представительство в зависимости от целей и оснований возникновения, которые исходят из самого понятия индивидуальных отношений, можно разделить на добровольное и законное, полного или частичного замещения, а также на направленные на защиту прав и интересов представляемого работодателя.

Представителем, обладающим большей полнотой полномочий в силу своего статуса в рамках указанных отношений является лицо, которое осуществляет непосредственное руководство деятельностью организации – Руководитель.

Понятие данного субъекта дается в ст. 273 ТК, которое можно определить следующим образом:

«Руководитель организации – субъект права, который является физическим лицом, наделенное правом управления юридическим лицом

(организацией), и в силу законодательства РФ, законов и нормативных актов субъектов, органов местного самоуправления, учредительных и локальных актов указанного юридического лица, осуществляет руководство указанной организацией, а также выполнять функции ее единоличного исполнительного органа».

При этом, руководитель является субъектом трудового права, обладающим статусом работника. Но в то же время, он является специфичным субъектом, имеющим свои особенности.

Так, права и обязанности Руководителя организации определены ТК, федеральными законами, нормативно-правовыми актами, а также учредительными документами организации и ее локальными актами.

У большинства юридических лиц в различных правовых формах их руководитель является единоличным исполнительным органом, который согласно уставным документам вправе без доверенности действовать от имени этого лица и осуществлять те полномочия, которые не относятся к компетенции общего собрания участников общества, совету директоров (наблюдательному совету) и коллегиальному исполнительному органу.

Из данного положения видно, что руководитель организации как представитель работодателя имеет особенность своей трудовой функции именно с той точки зрения, что обеспечивает реализацию правосубъектность своего работодателя как участника трудовых отношений.

Необходимо отметить, что руководитель организации для других работников является своего рода администрирующим субъектом, то есть осуществляет не только регулирование хозяйственной деятельности, но, в том числе, и индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений с работниками.

При этом, законодательством не предусмотрен орган, который осуществлял бы такие функции в отношении руководителя как работника помимо самого работодателя. То есть, подчиняясь непосредственно

работодателю, указанный субъект не столько подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, сколько действует в интересах работодателя и под его руководством. Как следствие – трудовая функция у руководителя является расширенной.

Исходя из рассматриваемого статуса, руководитель организации имеет те же права и гарантии, что и работник, предусмотренные ТК, а также права, присущие работодателю. При этом его обязанности являются исключительными по сравнению с другими представителями:

1. предоставление работникам возможности исполнения именно того труда, который обусловлен их трудовой задачей и функцией;
2. обеспечение оплаты зарплаты работникам в нормативные сроки и в установленном договором размере;
3. обеспечение формирования при исполнении трудовой функции условий труда, которые должны являться здоровыми и безопасными, а также соблюдения установленных норм и правил по охране труда, предоставления мест для выполнения этой функции с надлежащими техническими средствами выполнения;
4. принятие необходимых обеспечительных мер против травм на производстве, во избежание заболеваний, связанных с конкретной трудовой функцией, а также не относящихся к ней;
5. контроль знаний и выполнения подчиненными принятыми на локальном уровне инструкций в сфере производственной безопасности, а в случаях несоблюдения - своевременное и надлежащее проведение расследований и учета несчастных случаев в организации.

Ответственность, что является одной из составляющих правового статуса, также носит особый характер. Так, руководитель организации, являясь ее должностным лицом, в соответствии с законодательством может быть привлечён к уголовной и административной ответственности, например, ст. 5.27 КоАП РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной

платы или другой суммы, которая подлежит выплате работнику, может быть назначен штраф, предусмотренный административным кодексом, в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей. А согласно ст. 145.1 УК, физическое лицо, являющееся руководителем организации, возможно привлечь к ответственности, обеспечивающей исполнение уголовного закона, за непредоставление заработной платы и причитающихся выплат.

Необходимо помнить, что не только административная и уголовная ответственность способны побуждать руководителя к исполнению им своих обязанностей в отношении подчиненных, ведь в противном случае на него может быть наложено дисциплинарное взыскание или привлечение к материальной ответственности, как в соответствии с положениями ТК, так и по другим законам.

Так, исходя из положений ст. 277 ТК, руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Привлечение же за наступление убытков при его виновных действиях, возможно и в случаях, предусмотренных некоторыми ФЗ. Это отражается в ч.2 ст. 71 ФЗ «Об акционерных обществах» № 208-ФЗ от 26.12.1995 г. предусмотрено, что директор/генеральный директор несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием). В п. 13 ст. 9.2. ФЗ «О некоммерческих организациях» № 7-ФЗ от 12.01.1996 г. предусмотрено, что, несмотря на то, что договор или иное соглашение может быть признано недействительным, представитель некоммерческой организации, которая создается РФ или ее субъектом, несет перед этой организацией ответственность в размере понесенных ей убытков.

Примером судебной практики, может являться следующее решение по делу № А31-10564/2019 от 06.08.2020 г.

ООО "Коммерсант" (далее – Истец) обратилось в суд с иском к Петровой Ларисе Борисовне (далее – Ответчик) о взыскании 272125 рублей 94 копеек убытков.

В период с 01 июня 2015 года по 16 января 2019 года Петрова Лариса Борисовна работала в обществе с ограниченной ответственностью «Коммерсант» в должности директора с должностным окладом согласно штатного расписания 30000 рублей в месяц на основании трудового договора от 1 июня 2015 года, трудового договора от 1 июня 2018 года.

Приказом общества с ограниченной ответственностью "Коммерсант" от 23.01.2018 № 5 в связи с отсутствием с 23.01.2018 работника в должности главного бухгалтера его функциональные обязанности возложены на директора Петрову Л.Б.

Решением Государственного учреждения - Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Галиче Костромской области (межрайонное) от 20.09.2018 № 054V12180000176 по результатам проверки деятельности за период с 01.01.2015 по 31.12.2016 общество с ограниченной ответственностью "Коммерсант" привлечено к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации о страховых взносах, а именно, решением установлено, что в обществе в 2015 году занижена база для начисления страховых взносов на 40600 рублей в результате того, что не были учтены для целей обложения страховыми взносами как суточные выплаты, связанные с однодневными командировками работников; по установленным нарушениям обществу начислена недоимка в сумме 11002 рубля 60 копеек и пени и штрафы в общей сумме 4065 рублей 52 копейки.

Штраф, начисленные пени, недоимка уплачены обществом, что подтверждается платежными поручениями от 27.11.2018 № 1716, № 1717, № 1718, № 1719, № 1720, № 1721.

Приказом общества с ограниченной ответственностью "Коммерсант" от 23.12.2017 № 54к на работу водителем-курьером принят Кустов М.А. с

оплатой 7800 рублей в месяц, приказом от 04.07.2018 № 25к Кустов М.А. уволен с 01.07.2018 по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации - собственное желание.

Как указал истец, в период с апреля 2018 года по декабрь 2018 года (включительно) Петрова Л.Б. своими решениями установила себе доплату на сумму 107338 рублей 82 копейки в связи с отсутствием работника в должности главного бухгалтера. Социальные начисления составили 32416 рублей.

При этом недобросовестность действий (бездействия) руководителя юридического лица считается нашедшей свое подтверждение при доказывании, так и в следующих случаях: он осуществлял свою деятельность в рамках своих персональных интересов (либо интересов лиц, которые могут оказать на его деятельность влияние) и потребностью организации. Такая ситуация возможна, когда директор по факту имеет свою заинтересованность в том, чтобы организацией была исполнена определённая сделка. Исключением из этого является то, когда такой факт о конфликте и противопоставлении был своевременно раскрыт и получил одобрение органом юридического лица в установленном законом порядке. Также отступлением от рассматриваемого правила может являться ситуация, при которой директор был в курсе или должен был быть уведомлен о факте, что его действия (бездействие) в моменте их претворения в реальность не отвечает интересам организации, например, совершение сделки либо дача своего согласия на ее совершение, когда он в свою очередь знал, что условия для организации невыгодны.

Истцом не оспаривается, что доплата Петровой Л.Б. была установлена за выполнение дополнительной работы по другой должности - главного бухгалтера - без освобождения от основной работы.

Истцом не представлено доказательств того, что в указанный период должность главного бухгалтера занимало иное лицо с выплатой заработной платы в полном размере, а также того, что должность главного бухгалтера

отсутствовала в штатном расписании, доплаты и отчисления превысили фонд заработной платы по указанной должности или что исполнение обязанностей главного бухгалтера для производственной деятельности не требовалось.

Таким образом, истцом не доказано наличие у общества убытков в связи с установлением Петровой Л.Б. доплаты по совмещаемой должности, в связи с чем не имеется оснований для взыскания с ответчика указанной суммы.

Истцом не представлено каких-либо объективных доказательств того, что расходы были неразумными и экономически необоснованными, то есть явно завышенными.

Судом обществу с ограниченной ответственностью "Коммерсант» в удовлетворении исковых требований отказано.

Таким образом, руководитель организации может быть привлечен к такому виду ответственности только при наличии неоспоримых доказательств его вины, что будет рассмотрено в дальнейшем.

Помимо руководителя организации в индивидуальных трудовых отношениях представителями могут являться лица, которым полномочия передаются распорядительными документами (приказ, доверенность и другими). К их числу относится лицо, наделенное правом на заключение и расторжение трудовых договоров и оформление трудовых отношений в целом, например, начальник управления по работе с персоналом. Его статус отличается от статуса руководителя ограниченностью круга обязанностей и ответственности.

Другой категорией представителей являются представители в коллективных трудовых отношениях.

Зачастую представителями работодателя в этих отношениях являются те же, что и в индивидуальных – руководитель организации.

Помимо руководителя в качестве представителей работодателя могут выступать органы управления юридического лица (организации) или уполномоченные ими лица.

Правовой статус этих представителей носит уже больше социальный характер и направлены на решение вопросов по социальному партнерству.

Также отличительна их ответственность, что можно рассмотреть на следующем примере:

Дело № 45-Г07-18 по иску общественной организации «Российское авторское общество» (далее - Истец) к трудовому коллективу Уральского филиала общественной организации «Российское авторское общество» (далее – Ответчик) о признании забастовки незаконной.

Первого декабря две тысячи шестого года Ответчик принял решение о направлении своих условий работодателю об о реформировании трудовых условий.

При этом, директором Истца, который выступал в роли представителя юридического лица и членом примирительной комиссии, было обозначено, что он не имеет установленных законом полномочий, при которых он имел бы право решать вопросы, выносимые работниками на обсуждение. Для исключения нарушений, им было предложено письмо (его проект) для совместного обсуждения и с коллегиальным руководящим органом Истца вопросов, которые имели для него принципиально важное значение.

Поэтом в марте 2007 была созвана примирительная комиссия, на заседании которой, представителями Истца и Ответчика совместно были приняты решения в отношении спора, который был сочтен неразрешенным, а также решено было передать возникший спор для рассмотрения в трудовом арбитраж, так как между ними так и не было достигнуто и подписано согласие по обязательному исполнению описанных решений.

Шестого марта общим собранием Ответчика объявлено заключение о начале рабочей забастовки выделала Истца сроками с 16.04.2007 по срок разрешения Ответчиком всех требований рабочих. Также работники вручили руководителю филиала протокол общего собрания в тот же день.

Уже шестнадцатого апреля того же года работники Истца в составе 11 человек начали указанную ранее забастовку.

В целях признания незаконности забастовки Истец обратился с иском в суд, основывая свои требования на нарушениях трудовых норм, установленных законом, при ее начале Ответчиком. Истец обратил внимание суда на тот факт, что в процессе решения возникшего с работниками своего филиала спора, ими не было предъявлено письменных требований, а также ими нарушен строго установленный порядок проведения указанных примирительных процедур – они не уведомили представителя работодателя, то есть не исполнили один из основных этапов начала забастовки, а также остальные обязанности по разрешению возникшего конфликта.

20.06.2007 Свердловский областной суд вынес решение в отношении рассматриваемого дела и удовлетворил предъявляемые Истцом требования, признав забастовку незаконной.

В свою очередь коллегией по гражданским делам ВС РФ при проверке материалов дела и рассмотрения жалобы, решение суда от 20.06.2007 было признано необходимым к отмене по следующим основаниям:

В соответствии с законом, руководитель Истца (его представитель) наделен отдельными полномочиями в рамках трудо-отношений. Как предусмотрено ч.3 ст. 55 ГК, юридическое лицо назначают своих руководителей филиалов и выдает им доверенности для осуществления полномочий. Так, директор филиала Истца, фигурирующий в деле, обладает правом приема на работу и увольнения с нее в соответствии с выданной ему генеральной доверенностью.

Истец в п.5.2 Положения своего уральском филиала предусмотрел компетенцию его директора, выражаемую в следующем: он осуществляет руководство деятельностью филиала и несет персонализированную ответственность за неисполнение определенных филиалу задач и

возложенных на него функций, за прием в штат сотрудников, утверждение регламентов обо всех подразделениях в соответствии со структурой филиала, определение обязанностей и прав своего заместителя, начальников отделов, их сотрудников. Также директор филиала в рамках представленных ему полномочий может издавать и утверждать приказы и распоряжения, должностные инструкции и все другие документы, которые отнесены к его компетенции локальными актами.

То есть руководитель Уральского филиала Истца в рамках рассматриваемых отношений является представителем работодателя, имея ограниченный круг полномочий, который предоставляется ему доверенностью и положением об Уральском филиале. Но другие вопросы, которые определены Истцу как стороне трудового договора в рамках закона, отданы иному компетентному органу – Правлению Истца.

Суд обратил внимание на то, что по трудовому законодательству – ст. 389 ТК РФ, именно работодатель, а не его филиал, структурное подразделение, является одной из сторон коллективного трудового спора, а значит и информация о предъявляемых его работниками требований обязательна к представлению самому Истцу, в том числе его исполнительному органу, которым является Правление. Но если работники вручили эти требования или письменно предупредили о планируемой забастовке непосредственного руководителя, который выступает в роли представителя работодателя, - директором филиала, то именно на него перераспределяется обязанность о передаче указанных сведений в органы управления работодателя.

То есть как указывает суд, именно директор Уральского филиала Истца был обязан и принять требования работников Истца по спорным условиям труда, но также и передать на рассмотрение правлению, которое в свою очередь наделено правом рассмотрения этих вопросов.

Но как видно, работодатель требования закона грубо нарушил – его представитель не только не обеспечил передачу требований работников, но и возложил на себя полномочия члена примирительной комиссии, а члены Правления, обладающие информацией о наличии трудового коллективного спора, в свою очередь не приняли никаких мер по решению этого конфликта, при этом не создали соответствующих органов. Данный факт расценен судом как нежелание самого работодателя от участия в разрешении рассматриваемого конфликта.

В рамках рассмотрения дела, ВС РФ признал решение суда незаконным и отменил его, направив на новое рассмотрение.

Также в отношениях с категориями работодателей, к которым относятся субъекты, не обладающие всей полнотой возможностей для самостоятельного осуществления полномочий. В этом случае представителями могут быть родители, попечители и опекуны в силу их социального статуса.

Из рассмотренных положений законодательства и судебной практики следует, что рассматриваемая группа субъектов является неоднородной. Отсюда возникают проблемы с определением общего статуса представителя работодателя.

В трудо-правовой статус входят права и обязанности стороны трудовых отношений. Следовательно, статус представителя работодателя в рамках трудовых отношений представляет собой совокупность отдельных прав и обязанностей, передаваемых работодателем для исполнения целей трудового представительства, в сочетании с отдельными права работника.

При этом, понятия представителя работодателя в трудовом праве необходимо отграничивать от других отраслей права, так как оно носит материальный характер, имеет социальную направленность и другие отличительные черты.

Так, представитель работодателя может:

— участвовать в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях;

— совершать правомерные юридические действия в отношении представляемого/представляемых, влекущие изменение трудовых прав и обязанностей представляемых (создавать, изменять, прекращать);

— совершать действия, которые обеспечивают исполнение прав и совершение обязанностей тех, чьи интересы он представляет, для обеспечения защищенности интересов в рамках законов у сторон трудовых отношений, а также отношений, возникающих при их исполнении.

Таким образом, проанализировав вышеизложенное, мы приходим к выводу о том, что на сегодняшний день понятие представителя работодателя в трудовом праве отсутствует, что затрудняет определение и правового статуса указанной категории.

1.2 СТРУКТУРА ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Для начала следует вспомнить о том, что в структуру правового статуса по общему правилу включают следующие элементы:

- нормы и принципы правового характера;
- полномочия субъекта;
- права и обязанности субъекта;
- ответственность субъекта;
- правосубъектность.

Структура представительства также складывается с учетом следующих принципов, характерных для трудовых отношений:

1. Основанием возникновения отношений является закон или соглашение между представителем и представляемым;
2. Лицо самостоятельно в выборе своего представителя, за исключением случаев, специально предусмотренных законом (в отношении работодателей с пороками воли);
3. Независимость представителей от третьих лиц, в том числе государственных органов и органов местного самоуправления;
4. Недопустимость нарушения прав и законных интересов представляемого;
5. Недопустимость полного замещения представителем представляемого работодателя.

Таким образом, учитывая ранее изложенные особенности дефиниции представителя работодателя, мы можем определить его особый правовой статус с учетом видов трудовых отношений.

Так, в зависимости от уровня социального партнерства варьируется и круг субъектов, в рамках которого лица способны выступать как представитель работодателя. Например, на локальном уровне социального партнерства таким субъектом может выступать уполномоченное лицо-

руководитель организации, а на федеральном уровне социального партнерства представителем работодателя выступает объединение работодателей.

Далее рассмотрим права представителя работодателя. Данному структурному элементу правового статуса посвящена ст.22 ТК РФ, в которой отражены наиболее общие права, которые работодатель передает своему представителю:

1. защита от неправомерных действий со стороны работодателя;
2. требовать от работников от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (таким правом наделены не все представители);
3. определение способов и размеров поощрения/привлечения к ответственности тех или иных работников;
4. принятие решений в рамках коллективных переговоров (самостоятельно).

Необходимо помнить, что указанные правомочия сочетаются с отдельными правами работника.

Как и у любого субъекта права у представителя работодателя есть не только права, но и обязанности, исполнение которых необходимо для нормального функционирования предприятия в целом, а также работы иных видов работодателей. Так, к примеру, представитель работодателя обязан:

1. соблюдать законодательство РФ;
2. обеспечивать работникам безопасные условия труда;
3. принимать непосредственное участие в урегулировании споров с работниками в виде совместных переговоров;
4. являться стороной по достижению соглашения об основных условиях коллективного договора;
5. обеспечивать работников запрашиваемой ими информацией, которая служит основой при заключении коллективного договора;

б. надлежаше знакомить сотрудников организации с соблюдением соответствующими приказами, положениями и иной документацией, а также осуществлять другие обязанности.

Важно отметить тот факт, что выше озвучены наиболее общие обязанности, которые возникают у представителей работодателя как в рамках трудовых, так и в рамках гражданско-правовых отношений. Однако существуют и те положения, которые присущи одному из перечисленных видов отношений, но не свойственны другому. Например, трудовому праву известен такой способ передачи обязанностей как оформление распорядительных документов (приказов, распоряжений работодателя).

Специфична и правовая ответственность представителя работодателя. Так, он может быть привлечен к:

1. дисциплинарной ответственности;
2. материальной ответственности;
3. гражданско-правовой ответственности;
4. административной ответственности;
5. уголовной ответственности.

Вид зависит от правонарушения и тяжести наступивших последствий. Так, к примеру, за объявление забастовки и категорический отказ идти на примирение влечет за собой дисциплинарную ответственность в отношении рассматриваемого субъекта права – Руководителя организации.

При этом, к полной материальной ответственности могут привлекаться не все представители работодателя, о чем говорит ТК (ст. 243). К такому виду ответственности могут привлекаться руководитель, его заместитель, главный бухгалтер, если ими противоправно и виновно причинен ущерб работодателю.

В связи со спецификой статуса руководителя организации как представителя работодателя, его ответственность необходимо отграничивать от других представителей, так как именно он осуществляет непосредственное

руководство организацией в целом и выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Изучив ст. 277 ТК РФ можно прийти к выводу о том, что руководителя можно привлечь к полной материальной ответственности при условии соблюдения положений глав 37 и 39 ТК РФ [Постановление Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21].

В отдельных случаях, которые описаны в федеральных законах, руководитель организации должен возполнить убытки, понесенные организацией из-за его виновных действий. Но важно помнить об одной особенности при возникновении подобной ситуации на практике – расчет убытков осуществляется по гражданскому законодательству.

Помимо прочего, нужно не забывать и о Постановлении ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» (далее – Постановление ВАС РФ № 62), согласно п. 1 которого негативные последствия, с которыми пришлось столкнуться юридическому лицу, не свидетельствуют о недобросовестности/неразумности действий директора (в данном случае рассматривается ситуация, когда директор в период наступления отрицательных событий находился в составе органов юр. лица). Данная позиция основывается на том, что предпринимательская деятельности в любом случае носит рисковый характер. В том случае, если действия/бездействие директора не выходили за пределы делового риска, рассматриваемый субъект не может быть привлечен к ответственности за причиненные организации убытки.

Данное положение нашло свое отражение и в практической деятельности. Так, в качестве примера обратимся к Постановлению от 09.08.2019 по делу № А24-3411/2018. Суть дела сводится к тому, что с бывших руководителей ООО «ССУ» хотят взыскать убытки, которые они причинили своими действиями

для юридического лица (указанные субъекты распоряжались денежными средствами в целях извлечения личной выгоды).

По результатам рассмотрения дела исковые требования были полностью удовлетворены, поскольку в материалах дела присутствовала прочная доказательственная база. Так, было доказано, что бывшие руководители ООО «ССУ» потратили некую сумму денег на передачу третьей организации для непонятных целей, распоряжались денежными средствами в целях извлечения преимуществ для своих близких родственников (например, один из ответчиков перевел себе и своим близким родственникам более 4 миллиардов рублей) и т.д. Иначе говоря, на лицо факт прямого действительного ущерба, который не связан с предпринимательским риском.

Теперь видится необходимым перейти к правовой правосубъектности представителя работодателя. Так, по мнению Льва Таля, данный структурный элемент правового статуса необходимо связывать с «хозяйской властью» работодателя, под которой в свою очередь следует понимать:

1. директивную власть (заключается в возможности дачи каких-либо указаний/поручений работникам, посредством которых уточняются обязанности трудового характера у конкретного работодателя);

2. дисциплинарную власть (заключается в возможности принимать необходимые меры дисциплинарного характера с целью поддержания должного порядка на предприятии);

3. нормативную власть (заключается в возможности осуществлять локального нормотворчество, заключать коллективные договоры). [Кудрин А.С. К вопросу о хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях, с. 120–125]

Проведя анализ правового статуса представителя работодателя, возникает вполне закономерный вопрос о наличии точек соприкосновения представительства в рамках трудового и гражданско-правового права.

Отвечая на указанный вопрос необходимо обратиться к нормам ГК РФ. Так, согласно ст. 182 ГК РФ, представительство выступает одной из форм сделок, для совершения которой представитель и наделяется отдельными правами посредством определённой доверенности, положениями законодательства. Также данные полномочия могут быть переданы актом государственных органов или органов местного самоуправления. Отличительной чертой такой доверенности является то, что она может создавать, изменять или прекращать права и обязанности, которым присущ гражданский характер. Также стоит упомянуть и о том, что представляемый обязан признать те или иные правовые последствия действий, которые осуществил представитель в непосредственном интересе представляемого.

Что касается цели представительства в гражданском праве, то здесь она выражается в совершении действий, направленных на установление, изменение и прекращение прав и обязанностей между представляемым и иными лицами посредством обеспечения этого представителем. У представителя в суде иная цель – он должен оказывать физическим и юридическим лицам помощь в использовании своих прав, а также содействовать в отправлении правосудия. В отношении других отраслей, представитель имеет обобщенное значение специфики материального и судебного/процессуального представительства. Отличительной чертой в трудовом праве у представителя будет являться наличие цели в виде оказания помощи работодателю и его работникам в урегулировании возникающих вопросов, имеющих социально-значимое направление, а также элемент гражданского представительства в виде осуществления, изменение и прекращения субъективных прав и обязанностей представляемого в том случае, когда он вступает в правоотношения с другими лицами.

Таким образом, проанализировав все вышеизложенные положения, мы приходим к выводу о невозможности реализации гражданско-правовой конструкции представительства в рамках трудовых отношений. Это

положение обосновывается и тем фактом, что в абсолютной мере нельзя заменить субъект-доверитель представителем. Что видно по образу представительства в суде - здесь соединяются право- и дееспособность рассматриваемых субъектов. [Попова Д.Г., Этина Т.С., с. 161-168].

В трудовом праве выделяют прямое и косвенное представительство. Так, в первом случае (прямое представительство) следует рассматривать ситуацию, при которой от имени, представляемого выступает непосредственно сам представитель, а во втором случае – представитель во взаимоотношениях с третьими лицами выступает от своего имени, но все также в интересах представляемого, чем способствуют возникновению прав и обязанностей у этого лица [Зайцева Л.В., с. 14-15].

Примером второй ситуации может являться опять-таки руководитель организации в силу своего трудо-правового статуса.

Статус представителя используется им при участии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях посредством следующих механизмов:

1. Замещение представителем представляемого лица. Данный механизм заключается в том, что представитель от имени представляемого осуществляет основную часть его прав и обязанностей, которые ему передаются ему соответствующими документами.

2. Присоединение представителя к правовому статусу представляемого лица. Этот механизм применим в отношениях с представляемыми физическими лицами с пороками воли в индивидуальных трудовых отношениях. В этом случае законные представители имеют иной правовой статус.

Также необходимо отметить, что представитель может совмещать указанные механизмы.

Средствами же обеспечения механизмов являются:

1. санкционирование действий представляемого (является специфичным для отдельных работодателей);
2. обеспечение того, что представляемый сможет реализовать свои права;
3. осуществление процессуальной защиты прав и законных интересов представляемого.

Таким образом, проанализировав вышеизложенное, мы приходим к выводу о том, что правовой статус представителя работодателя обладает особенностями и специфическими чертами, благодаря которым становится возможным его отграничение от статуса иных субъектов права.

Помимо прочего, был рассмотрен вопрос отождествления трудового и гражданского правового представительства, по результатам рассмотрения которого мы пришли к закономерному выводу о невозможности применения гражданско-правовой конструкции представительства в рамках трудовых отношений.

1.3 ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА

Теперь видится необходимым обратить свое внимание на то, что на практике зачастую возникает вопрос по определению статуса отдельных видов представительства в рамках трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. По указанному вопросу нередки разногласия в части субъектного состава. Так, не до конца ясным для правоприменителей остается следующий нюанс – нет достаточно четкого определения круга субъектов, которые могли бы являться представителем работодателя одновременно в отношении социального партнерства и в индивидуальных отношениях.

Рассматривая представительство в системе права РФ, в том числе в сравнении трудового и гражданского законодательства, выявлено следующее: в качестве представителей работодателя могут также выступать отдельно взятые организации или же граждане, при наличии письменного волеизъявления. При чем, данное положение распространяется как на работодателей - юридических лиц, так и на работодателей – физических лиц. Иначе говоря, если вашу организацию будет представлять некая сторонняя организация или отдельно взятый гражданин, то их круг полномочий будет четко ограничен выданной доверенностью (в ней работодатель не вправе делегировать полномочия по увольнению и приему сотрудников и т.д.). Это могут быть отдельные управляющие компании или наемные работники. Часто на практике заключаются договоры аутстаффинга – применимо для гражданских отношений.

Также видится необходимым упомянуть и Позицию Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации ТК Российской Федерации", согласно которой всем судебным инстанциям напоминает о том, что доверенность не числится в перечне документов, посредством которой возможно осуществление передачи полномочий работодателя в рамках трудовых отношений.

На сегодняшний день существует судебная практика, которая доказывает, что единолично исполнительный орган вправе выдавать доверенность лицам, не являющимся работникам организации, только на право представительства в рамках гражданских отношений. Иными словами, данное положение свидетельствует о том, что лица, осуществляющие свою деятельность по гражданско-правовым договорам, не наделены правом на осуществление функций, которые относятся к компетенции работодателя.

Говоря о руководителе организации, необходимо отметить дискуссионность вопроса о его правовом статусе в системе трудового права. Так, ученые-цивилисты исходят из того, что руководитель не является самостоятельным субъектом права, так как действует от имени работодателя. Противоположный подход говорит о том, что руководитель обладает двойным статусом – представитель работодателя и наемный работник одновременно.

Как указывает Д.Н. Николичев, представительство единоличным органом управления, как в целом представительство в гражданском праве, характеризуется полным замещением представляемого представителем в процессе совершения тех или иных юридических действий. [Николичев Д. Н., С. 37].

Отсюда следует проблема, которая заключается в том, что фактически действия этого представителя определяются его собственной волей, то есть по его собственному усмотрению, а не представляемого работодателя.

Также вспомним и п.4 ст. 2 ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ», в которой закреплено, что права и обязанности призваны защищать уполномоченные юридическим лицом его работники или нанятые физические лица, обладающие адвокатским статусом.

Важным нюансом является и то, что признание того или иного субъекта в качестве представителя работодателя возможно лишь при наличии оформленных в установленном законом порядке полномочий на такое

представительство. В противном случае, представитель работодателя не будет признан субъектом трудового права.

Так, например, если руководитель обладает правом заключения трудовых договоров с работниками, то без соответствующего приказа или распоряжения, а также доверенности, он не может передать эти полномочия другому работнику (Начальнику управления по работе с персоналом и другим).

14.12.2016 СК по гражданским делам ВС Республики Саха (Якутия) рассмотрено дело N 33-5914/2016 по исковому заявлению Яковлевой Н.М. (далее – Истец) к Министерству профессионального образования, подготовки и расстановки кадров Республики Саха (Якутия) (далее – Ответчик). Иск основан на требованиях к признанию трудового договора незаключенным, приказа незаконным, восстановлению на работе, установлению факта трудовых отношений на неопределенный срок, взысканию средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, судебных расходов.

Свои требования Истец в судебном заседании обосновывала следующим: работодатель уволил ее с нарушением законодательства при отсутствии обоснованных причин – основанием в приказе об увольнении от 07.06.2016 указано несоблюдение требований ТК при заключении трудового договора, что повлекло невозможность продолжения работы. При этом ссылка на указанную норму недействительна – данной части в статье нет. А уже вторым приказом Истица уволена по тому же основанию. Также Истицу не ознакомили с данными приказами в нарушение законодательства, а также локальных нормативных актов, что является обязательным. Обращено внимание, что среди обстоятельств, которые делают невозможным продолжение работы, указанным в ст. 84 ТК, не представлено основание в виде заключения трудового договора неуполномоченным на то лицом.

В соответствии с действующим в 2000 г. законодательством, Истец была принята руководителем – директором Ответчика. В полномочия указанного руководителя входили принятие и увольнение директора ТЭК, которые были согласованы в трехстороннем договоре между СПО "Холбос", ТЭК и Департаментом начального и среднего профобразования РС. Таким образом, Истец был принят на должность в соответствии с нормами, установленными законом. Для осуществления трудовой деятельности были заключены трудовые договоры между Истцом и правопреемником Департамента начального и среднего профобразования РС (Я) - Министерством профобразования РС (Я), которые заключались на определённый срок. При этом данные договоры заключались с большим временным разрывом, что свидетельствует о том, что они являлись бессрочными.

Согласно п. 51 ПП ВС РФ №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 если работник принят на работу по трудовому договору, который был заключен с нарушением ТК РФ и других ФЗ, если при этом исключается фактическое исполнение трудовой функции, а также отсутствует возможность перевода работника при его согласии на другую работу, то в соответствии с п.11 ч.1 ст.77 и ст. 84 ТК РФ такой трудовой договор может быть окончен.

То есть из рассмотренных обстоятельств дела следовало, что уставными документами Колледжа был предусмотрен порядок назначения директора, а также то, что работодателем для данного субъекта является именно учредитель указанного образования. При этом, согласно трехстороннему договору, Истец была назначена руководителем не своим работодателем непосредственно, а при наличии его согласия и его извещения, путем подписания трудового договора уполномоченного на то лицом. Из данных положений последовало следующее – трудовые отношения между Истцом и Ответчиком были законными и имели силу в момент действия указанного трехстороннего договора.

Требования удовлетворены.

Рассматривая ч.4 ст. 20 ТК РФ, можно сделать следующий вывод – если работодатель является юридическим лицом, то его полномочия могут быть переданы органом управления в четком соответствии с документами учредительного характера. Таким образом, наделение указанными полномочиями невозможно лишь посредством выдачи доверенности или издания соответствующего приказа/распоряжения.

Уставом организации может предусматриваться порядок назначения на должность и наделения полномочиями руководителя, а также его компетенцию. Например, директор может избираться на должность коллегиальным органом общества, решение которого утверждается соответствующим решением и закрепляется приказом. В последствии с руководителем заключается трудовой договор.

Таким образом, для легитимности действий представителя, необходимо соблюдение указанного порядка, поскольку иной порядок законодательством не предусмотрен. В данной связи можно привести следующий пример – если неуполномоченным представителем работодателя был издан приказ об увольнении работника или применении дисциплинарного взыскания, то такие акты не обладают абсолютно никакой юридической силой, а, значит, не порождают каких-либо последствий правового характера. При этом, если такой представитель осуществляет фактический допуск работника к труду, то работодатель будет обязан признать эти отношения и выплатить ему денежную компенсацию за отработанное время. При этом представитель будет нести дисциплинарную или даже административную ответственность. Это связано с тем, что представитель работодателя действует от лица и с поручения работодателя.

На практике не редко встречаются и работодатели – физические лица. Такой работодатель вправе передать свои полномочия представителю путем

выдачи доверенности. В круг полномочий могут быть включены также прием и увольнение сотрудников и т.д.

Рассмотрев особенности прав, передаваемых представителю в индивидуальных правоотношениях, необходимо выяснить какие права присущи в коллективных отношениях. Так, не важно является работодатель физическим или юридическим лицом, любой из них имеет законодательную возможность на объединения в целях осуществления защиты своих прав. Но для осуществления деятельности такие объединения должны осуществлять свою деятельность в соответствии с ФЗ «Об объединениях работодателей».

Согласно пп.3 п.1 ст.13 указанного ФЗ объединение работодателей имеет право и возможность правовой защиты входящих в нее лиц в их отношения с профсоюзными организациями, органами государственной власти и органами местного самоуправления. То есть для защиты неопределенного круга лиц, а именно работодателей – членов объединения, такое положение должно быть отражено в уставе работодателей.

Данное положение можно рассмотреть на следующем примере: объединение, в которое входят отдельные работодатели и которое основано в соответствии с рассмотренным ФЗ, в своем уставе предусмотревшее возможность защиты интересов своих участников, имеет возможность обжалования в судебном порядке актов нормотворчества органов государственной власти и органов местного самоуправления с учетом ст. 46 ГПК РФ. Объектом обжалования могут служить акты перечисленных органов, если они касаются прав и свобод работодателей, вступивших в объединение. Но так как указанные нормативные акты могут затрагивать и других работодателей, не относящихся к объединению, то в данном случае происходит процесс защиты неопределенного круга лиц.

Отсюда следует, что для соблюдения указанной процедуры по оспариванию правовых актов государственной власти и органов местного самоуправления объединению работодателей необходимо в своем уставе и

иных актах руководствоваться ФЗ "Об объединениях работодателей», а также включить порядок предоставления полномочий для правовой защиты прав и интересов его членов. При этом такое положение устава предоставляет право на представление интересов без выдачи соответствующей доверенности.

Также хотелось бы обратить внимание и на то, что работодатели могут объединяться для защиты какого-то одного конкретного субъекта из их числа. Однако, в этом случае необходимо будет оформить доверенность на представительство, которая выдается, по общему правилу, полномочным представителем работодателя.

В соответствии с законодательством, в такой доверенности надлежит ограничить рамками объем полномочий объединения в отношении защиты интересов конкретного работодателя. Это значит, что без соответствующих документов, которыми оформляются полномочия, такое представительство объединения будет являться неправомерным и недействительным.

Таким образом, проанализировав все вышеизложенное, мы приходим к выводу о том, что на сегодняшний день на практике зачастую возникают спорные вопросы, связанные с институтом представительства.

Важно помнить и о том, что в зависимости от того, кто является работодателем (юридическое или физическое лицо), варьируется и способ передачи полномочий представителю. Так, например, если работодатель является юридическим лицом, будет мало просто оформить доверенность или издать соответствующий приказ, необходимо соблюдение специального порядка, предусмотренного учредительными документами.

ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

2.1 СОДЕРЖАНИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Индивидуально - трудовые отношения – это отношения, основой которых является заключенное соглашение между работником и работодателем о личном исполнении работником за плату трудовой функции со строгим соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, при этом физическое или юридическое лицо, являющееся работодателем, в этих отношениях обязано обеспечить надлежащие условия труда в соответствии с установленными законодательством и локальными актами нормам, а также в соответствии с трудовым договором.

Из определения индивидуальных трудовых правоотношений следует, что одной из сторон будет являться работодатель.

При этом, непосредственное участие в таких отношениях чаще всего принимает именно представитель этой стороны.

Категория «представитель работодателя» рассматривается во многих статьях, которые относятся также и к индивидуальным трудовым отношениям:

1. В отношении вопросов возникновения -трудовых отношений (ст. 16);
2. Вопросы вступления трудового договора в силу (ст. 61);
3. Содержание трудового договора (ст. 67);
4. Вопросы рассмотрения и защиты персональных данных (ст. 86);
5. Выплата зарплаты работникам с нарушением установленных сроков, является основанием привлечения к ответственности работодателя и/или его представителя (ст. 142) и т.д.

Также нужно учитывать, что представитель работодателя является и работником.

Ситуация, когда представитель работодателя является его же работником, но понятие не содержится в правовых нормах встречается не только в России, но и во многих других странах. Постепенно вопрос начинает разрешаться путем внесения определений видов представителей в отдельные нормативные акты.

Например, Закон КНР «О компаниях» (принят на 5-ом заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей 8-го созыва 29 декабря 1993 г.) предусматривает, что в каждой китайской компании должна быть образована штатная единица - законный представитель (法定代表人 фадин дайбяожэнь). Этот представитель является единственным лицом, которое может заключать от имени китайской юридической компании договоры без дополнительного оформления доверенности. Таким представителем, в соответствии со ст. 13, может быть председатель совета директоров, исполнительный директор или директор компании [Закон Китайской Народной Республики «О компаниях» от 29.12.1993].

Для понимания правовой природы правового статуса представителя работодателя, нужно выявить метод и способ его получения. Для данной категории характерным методом будет являться приобретение полномочий посредством наделения работника полномочиями по представительству в рамках утверждаемых у работодателя организационно-правовых документов, локальных актов, к которым относятся и правила, регулирующие труд и правила поведения. Также круг полномочий может быть дополнительно определен приказом представителя работодателя. Как отмечает Безина А.К., основой для осуществления правомочий работником-представителем будет выступать трудовое соглашение [Безина А.К., с. 16].

Указанный объем прав и обязанностей по представлению интересов у представителей – работников могут значительно различаться. Как указано в ПП

ВС РФ N 2 "О применении судами РФ ТК РФ» от 17.03.2004, только специально уполномоченный работник может осуществлять такие действия как выполнение найма других лиц. То есть именно благодаря фактическим действиям такого представителя возникают трудовые отношения между работником и работодателем. Сам же представитель наделяется полномочиями по приему уставными документами работодателя, принятыми в соответствии с законодательством, а также положениями, отраженными в трудовом договоре [Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации].

Для лиц, не относящихся к руководящему составу, достаточно часто издается приказ с описанием его функций. При этом, если права и обязанности в рамках такого процесса выходят за пределы, установленные трудовым договором и должностной инструкцией сотрудника, то в обязательном порядке должно присутствовать его согласие.

Также Работодатель в целях передачи своих полномочий представителю (работнику) до выпуска соответствующего приказа должен совершить следующие действия:

1. При совмещении должностей, повешенном рабочем объеме, замещении другого сотрудника, предоставить работнику расширенный круг обязанностей – работу сверх основной.
2. При совместительстве профессий произвести их надлежащее оформление посредством подписания соответствующих документов;
3. При изменении функций, места или условий труда, осуществить соответствующий перевод работника в зависимости от причины;
4. Все изменения, касающиеся условий самого трудового договора, должны быть обозначены посредством подписания дополнительного соглашения к нему с работником.

Как указывает Белгородский областной суд в своем определении от 07.06.2011 по делу о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда С.А. Травниковой к

ФГУП, приказ о наделении работника правами и обязанностями, которые не предусмотрены его трудовым договором, может быть издан в целях совершения следующих юридически значимых действий: поручение работнику новых функций, предоставление дополнительной работы и требований к ее оплате. То есть рассматриваемого приказа будет достаточно для того, чтобы полномочия руководителя могли быть переданы, например, его заместителю. Сюда же относятся и передаваемые полномочия на принятие и увольнение других работников.

Если же выделять отличительные черты представителя работодателя в сравнении с другими участниками индивидуальных трудовых отношений, необходимо выделить и специфику прав, обязанностей и ответственности - то есть правовой статус в общем.

Одной из отличительных черт является то, что представитель работодателя в трудовом праве – это зачастую лицо, с которым оформлены трудовые отношения у данного работодателя. То есть этот представитель вместе с передаваемыми правами работодателя, имеет свои права как работника, предоставляемых ему законом. Такое положение подтверждает возможность возникновения конфликта интересов сторон: с одной стороны, представитель должен исполнять свою цель (защиту прав и интересов представляемого), а с другой - он обладает личной заинтересованностью (защита собственных прав как работника).

Одним из таких интересов может стать защита от дискриминации при приеме на работе.

Необходимо помнить о возможности защиты рассматриваемой группой представителя как работника от указанной ситуации. Данные возможности широко предоставляются в российском законодательстве, но также, как и в Японии, где очень низкий процент женщин занимает должности директоров [Masayuki Morikawa С. 1-10], в России такая ситуация на практике не редкость. То есть часто существующее гендерное неравенство препятствует получению

статуса руководителя организации и начальника производства женщинам в отдельных отраслях (нередко это промышленные предприятия).

Так как индивидуальные трудовые отношения имеют свои особенности, то необходимо рассмотреть, передаваемые работодателем своему представителю права, основные из которых прописаны в статье 22 ТК РФ:

1. Осуществление индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений (заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с работниками) и, соответственно, деятельность по изданию приказов о принятии работника, соответствующем переводе, прекращении самого трудового договора по основаниям, указанным в ТК РФ. Сюда можно отнести и распоряжения руководителя в границах своих полномочий, разработка организационной системы и штатного расписания;

2. Вознаграждение других работников;

3. Привлечение сотрудников к материальной и дисциплинарной ответственности.

Как указано ранее, существует обязательный порядок передачи полномочий представителю. Этот порядок, закрепленный в уставных документах организации, осуществляется ее органом управления. То есть работник не может быть наделен полномочиями, которые являются исключительно представительскими, даже с учетом выдачи доверенности или издания соответствующего локального акта, если не соблюдена указанная процедура.

Очевидным примером данной ситуации может являться следующее: если работодатель, в нарушение установленного уставными документами порядка, передал полномочия своему работнику, то издаваемые или согласованные таким работником приказы о расторжении трудового договора, о привлечении к дисциплинарной или материальной ответственности не имеют юридической силы, а значит и последствий. Но противопоставляет этому следующее обстоятельство – даже если представитель не является надлежаще

уполномоченным лицом, но изданный им приказ о приеме на работу является основой для возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. То есть в данном случае отсутствие достаточных прав на представительство не препятствует признанию допуска работника к выполнению трудовой функции от имени руководителя лицом (представителем), осведомленным о данном факте.

Трудовое законодательство и является основой для порядка наделения полномочий представителя – ст. 53, ст. 54 ГПК РФ. Эти статьи регламентируют совершение доверенности от имени работодателя. Указанные положения распространяются не только на юридических лиц, но и на работодателей, которые являются физическими лицами. Они также имеют право выдачи доверенности от своего имени на представление интересов своим работникам в целях совершения юридически-значимых действий в отношениях с работниками.

Рассмотрим пример того, кто может быть работниками-представителями в указанных ситуациях. Например, в организации указанным представителем может являться начальник отдела кадров, который помимо всего, может обладать дополнительными полномочиями на издание приказов о переводе, перемещении и увольнении работников.

Отдельные представители обладают своеобразным преимуществом в отношении предоставленных им прав. Так, лицо, наделенное правом прекращения правоотношений с другими сотрудниками и является представителем, имеющим уникальные и наиболее раскрытые полномочия, которые могут принадлежать только работодателю.

Это является показателем расширения полномочий таких представителей по сравнению с другими, которые также могут относиться к руководящему составу либо и тем сотрудникам, которым предоставлены полномочия в отдельных сферах. Такими работниками будут являться, например, сотрудники отдела производственной безопасности, состоящие в комиссии по

рассмотрению несчастных случаев, включаемые в ее состав приказом директора этого производства.

Что касается работников другой сферы, наделенных достаточно обширными полномочиями, можно рассмотреть пример юриста в организации.

Указанный представитель, в силу своих должностных обязанностей осуществляет работу по правовому обеспечению всей деятельности организации, взаимодействия со всеми службами. В зависимости от полномочий, указанных в его должностной инструкции, а также возможной доверенности от работодателя, юрист может, в том числе, разрабатывать приказы о привлечении работников к ответственности; быть представителем работодателя в индивидуальных трудовых спорах с работником в суде, в государственных органах; принимать участие в разработке должностных инструкций работников и другие функции.

Так, в силу своих должностных обязанностей, что предусматривается и соответствующей должностной инструкцией, этот представитель должен защищать интересы в суде. Но его полномочия необходимо также подтверждать соответствующей доверенностью, выдаваемой от имени работодателя.

Таким образом, все перечисленные права, в том числе абсолютные, могут принадлежать только работодателю и его уполномоченному представителю.

Рассматривая зарубежный опыт, институт представительства в трудовом праве имеет схожие и отличительные черты с российским правом.

Так, в сложившейся ситуации в современном мире, представители работодателя в странах Южной Африки имеют так же полномочия, связанные с охраной труда – проводятся консультации с работниками по вопросам выполнения трудовой деятельности в шахтах, проводили обеспечение работников средствами индивидуальной защиты [Nancy Coulson, Nicola Joan, с.1].

Определяя правовой статус представителя работодателя в индивидуальных отношениях, необходимо помнить, что правам сопоставляются обязанности. ТК РФ ограничил круг субъектов, которые могут исполнять эти функции. К данному кругу относятся: сам работодатель – физическое или юридическое лицо; органы правления юридического лица, всего рода администрация; наделенный в установленный законом или локальным актом соответствующими полномочиями работник.

Рассмотрим природу обязанностей работодателя, которые также могут исполнять указанные лица:

1. направление действий своих подчиненных на эффективный результат;
2. создание продуктивных условий для осуществления труда;
3. на основании требований охраны труда и техники безопасности предоставить работникам соответствующие средства;
4. оплата труда сотрудников в соответствии с законодательством и соглашением.

Но, потому что представитель работодателя является в то же время и работником, на него возлагаются и его соответствующие обязанности. К ним относятся, в том числе, закрепленные ст. 21 ТК:

1. соблюдение условий трудового договора;
2. ознакомление работника с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой им должности;
3. обеспечение работнику безопасность и такие данные труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда;
4. предоставление работнику технических средств и материалов, нужных ему для исполнения своих служебных обязанностей;
5. организация аттестации работников и других обязанностей.

Основанием для передачи дополнительных полномочий от работодателя его работнику могут послужить следующие распорядительные документы: приказ о возложении обязанностей или передачи полномочий, а также предусматривающий исполнение обязанностей; доверенность в простой форме или нотариальная и др.

Выводы по основаниям возникновения соответствующих прав и обязанностей следуют также согласно постановлению ВС РФ по делу № 51-АД20-3 от 25.12.2020 г., постановлением от 07.02.2020 № 22/7-3743-19-ОБ/337/150/5/4 основной бухгалтер краевого государственного бюджетного учреждения «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» признана повинной в совершении административного преступления, по ч.6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ей назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 10 000 рублей.

Из материалов дела об административном преступлении - Ларченко Л.В., которая является основным бухгалтером за начисление заработной платы работнику учреждения Подопригоре Л.В. за период с января по ноябрь 2019 года не в полном объеме.

Единоличный орган юридического лица, например, директор, другие уполномоченные в силу локальных актов и трудового договора лица, в случае наличия умысла в совершении нарушения в сфере трудовых и связанных с ними отношений, должны быть привлечены к ответственности в зависимости от тяжести совершенного проступка. Об этом говорит в том числе ст.362 ТК РФ.

Но не забывая, что представитель работодателя –его работник, на него возлагается основная обязанность – выполнение в рамках трудовой функции переданных обязанностей, которые также могут быть возложены другими актами (ч.2 ст.21 ТК РФ).

Обеспечение законности, своевременности и правильности оформления документов, расчетов по заработной плате, отчисления средств на физическое стимулирование работников учреждения в соответствии с пунктом 2.6 должностной инструкции основного бухгалтера учреждения, с которой 15.08.2018 ознакомлена Ларченко Л.В., входит в функциональные обязанности названного должностного лица. Необеспечение выполнения своих функциональных обязанностей влечет за собой ответственность основного бухгалтера учреждения (пункт 4.1 упомянутой должностной инструкции) [Постановление ВС РФ по делу № 51-АД20-3 от 25.12.2020 г.]

Таким образом, на представителя работодателя были возложены обязанности, за нарушение которых он понес административную ответственность.

Единоличный исполнительный орган, который чаще всего именуется директором или генеральным директором, по сравнению со всеми другими представителями обладает наибольшим кругом обязанностей. В свою очередь, эти обязанности он может также делегировать другим сотрудникам в ограниченном виде.

Представительство указанным работником из-за того, что он претворяет права и несет обязанности от самого нанимателя, по своей природе является непосредственным и наиболее полным по объему. Аналогичная ситуация возникает не только с юридическими лицами, но и с другими видами работодателей.

При этом не всякому работнику директор организации, как лицо, осуществляющее оперативное управление и хозяйственное ведение, может передоверить свои полномочия. Это обусловлено так же спецификой сферы деятельности самого работодателя.

Что касается рассматриваемого представителя, например, в Китае в результате реформирования системы управления, политика государства в отношении организаций направлена на децентрализацию полномочий по

принятию экономических решений на уровне предприятия и замену государственного управления автономией предприятия. В результате администрация/ руководство получило больше полномочий в принятии решений. Кроме того, введена «система взаимодействия менеджеров». То есть многие предприятия внедрили систему доверительного управления, в которой менеджеры подписывают контракт, предоставляющий полномочиями для достижения определенного уровня экономического вклада с фиксированным периодом (обычно от трех до пяти лет), а отдельные менеджеры и работники могут получать вознаграждение в зависимости от выполнения условий контракта [Ying Zhua, Malcolm Warnerb, с. 345-361].

При непосредственном рассмотрении закона и иных актов о труде в РФ с учетом влияния внешних факторов, становится очевидно наличие проблематики, связанной с недостаточной проработкой с правовой точки зрения однородных индивидуальных отношений по представительству между работодателем и его работником, что в свою очередь может повлечь противопоставление их интересов друг другу.

Как предлагает Л. В. Зайцева: «представляется необходимым предусмотреть в гл. 43 ТК РФ нормы, устанавливающие обязанность руководителя организации сообщать собственникам, участникам, учредителям организации о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению такого конфликта. Меры по предотвращению конфликта интересов можно предусматривать в корпоративных актах организации или трудовом договоре с руководителем и иным должностным лицом» [Л. В. Зайцева, 2015].

Переходя к следующему элементу правового статуса, в зависимости от круга обязанностей, представитель работодателя несет соответствующую ответственность. Но нужно учитывать, что если обязанности переданы с нарушениями – приказ или распоряжение были оформлены не надлежаще, то

такой работник-представитель не может быть привлечён к ответственности за их нарушение.

Примером может явиться следующая ситуация – в случае нарушения норм трудового законодательства назначенным руководителем лицом (им может являться начальник структурного подразделения или подчиняющийся ему работник), он может быть привлечен к административной ответственности, одной из санкций которой может являться административный штраф. Размер этой санкции также устанавливается с учетом всех обстоятельств нарушения, в том числе от наличия вины и обязанностей по исполнению закона. Обычно, должностное лицо, совершившее нарушение второй раз, подлежит отстранению от исполнения обязанностей, а сам работодатель обязан приостановить свою деятельность на срок, указанный в соответствующем постановлении. Должностное лицо привлекается к ответственности в том числе за неисполнение требований нормативно-правовых актов в области трудового права и связанных с ним отношений (нарушения в сфере охраны труда) либо иные нарушения, предусмотренные КоАП РФ. При этом, лицо должно быть назначено соответствующим приказом.

Как указано ранее, зачастую таким представителем является руководитель организации. Но, при рассмотрении возможности привлечения его к ответственности, государственные органы исходят из того, не были ли переданы его отдельные полномочия другим лицам.

Это можно увидеть на следующем примере: при рассмотрении дел о правонарушениях в сфере природопользования, у работников, задействованных в этой сфере, в должностных инструкциях обычно предусмотрены обязанности по исполнению природоохранного законодательства с включением прав и соответствующих обязанностей. То есть рассматриваемое лицо является субъектом трудового и

административного права, которое может быть привлечено за нарушение законов в области охраны природы к юридической ответственности.

За самые грубые нарушения, повлекшие более тяжкие последствия чем те, которые наступают при правонарушении, представитель может быть привлечен к ответственности согласно уголовному законодательству. За нарушение отдельных составов преступлений в сфере трудового права предусмотрено наказание виде назначения штрафа (размер значительно отличается от установленного КоАП РФ), привлечения к исправительным или принудительным работам, запрета на отношение к занимаемой должности или деятельностью (часто это относится к государственным служащим, работникам медицинской сферы). Данные санкции часто применимы за следующие составы:

1. при наличии тяжкого вреда здоровью или смерти вследствие неисполнения обязанности по надлежащему ведению контролю охраны и безопасности труда на производстве;
2. несвоевременные выплаты причитающихся работникам сумм в строго установленные временные рамки;
3. дискриминация по любому признаку работников.

Стоит учитывать, что помимо административной и уголовной ответственности в индивидуальных трудовых отношениях, представитель работодателя за нарушение обязанностей, возложенных на него управомочивающим документом, может быть также подвержен и дисциплинарной ответственности. В случае совершения действий, в которых будет определена вина указанного лица, к материальной.

На практике встречаются случаи, когда лицо допускается к выполнению работы неуполномоченным на то лицом. Правовыми последствиями такого допуска будут являться выплата работодателем допущенному лицу стоимости фактически отработанного времени, а для неуполномоченного представителя – привлечение к ответственности, в том числе к материальной.

Но при этом проявляется следующая коллизия, рассмотренная ранее, здесь же указывается ответственность при наступлении последствий – представитель работодателя, который допустил сотрудника к осуществлению трудовых обязанностей, не будучи уполномоченным на это работодателем, наделен правом именно заключать трудовой договор от имени работодателя, что в последствии дает возможность законного принятия решения о допуске работника. Но так как в ст. 67.1 ТК РФ содержатся неточные термины, то это дает возможность интерпретировать буквально как полномочия представителя на фактический допуск к работе, то есть полномочия в статье четко не определены. Данные формулировки влекут неточность в трудовом праве, а значит являются предпосылками для трудовых споров.

Что касается ответственности в странах, где действует англо-саксонская система, она также отграничена от ответственности работодателя в странах романо-германской правовой семьи.

Например, согласно ст. 13 раздела 2 «Закона о реализации мер по охране труда и технике безопасности для повышения безопасности и защиты здоровья сотрудников на работе» Федеративной Республики Германии, помимо работодателя несет ответственность за выполнение обязательств также:

1. его законный представитель,
2. орган, уполномоченный представлять юридическое лицо,
3. уполномоченный представитель коммерческого товарищества, 4-е лица, которым поручено управление компанией или компанией в рамках возложенных на них задач и полномочий,
4. другие лица, обязанные в соответствии с параграфом 2 или постановлением закона, изданным на основании настоящего Закона или постановлением о предотвращении несчастных случаев, в пределах их обязанностей и полномочий.

Согласно ст. 25 раздела 6 того же закона за административное правонарушение, совершенное умышленно или по неосторожности

представитель работодателя может быть наказан штрафом до пяти тысяч евро, а в отдельных случаях штрафом до двадцати тысяч евро [Закон «О реализации мер по охране труда и технике безопасности для повышения безопасности и защиты здоровья сотрудников на работе» Федеративной Республики Германии 07.08.1996].

В свою очередь КоАП РФ предусматривает административную ответственность для работодателя и его представителя в зависимости от вида нарушения с четким разграничением видов штрафных санкций.

В данной научной работе не раз проводилась параллель между представительством в трудовом праве и другими областями. Что касается индивидуальных отношений, то достаточно часто проводится аналогия с представителями, действующими в рамках гражданского права или процесса. Связано это с тем, что эти сферы имеют близкую направленность, при этом имея значительные различия в указанных отраслях.

К таким отличиям относятся и то, что в трудовом праве представитель осуществляет полномочия от имени, представляемого благодаря особому основанию, помимо доверенности или другого документа – трудовому договору, который и является основанием возникновения трудовых отношений. Именно такая правовая связь относится только к трудовому праву, при этом она служит отражением функций представителя: например, наделен ли он правом административного и хозяйственного ведения по учредительным документам (для руководителя). Помимо трудового договора, она устанавливается и локальными нормативными актами, уставными документами. Указанная правовая природа не присуща гражданскому праву, является отличительной от него. Например, отмеченный ранее запрет на организацию трудовой забастовки и/или принятия в ней (ст. 409 ТК) определяет отличие правового статуса представителя в трудовом праве от гражданского в том числе.

В продолжение рассмотрения вопроса о способе передачи полномочий представителю работодателя, трудовое законодательство предусматривает еще одну особенность. Ей является юридический факт, необходимый для образования трудовых отношений у юридического лица с представителем – уполномоченный орган правления организации выносит особое решение о предоставлении полномочий (решение совета директоров на избрание директора предприятия). То есть совершение такого юридического действия также возможно только в рамках трудового права, так как влечет соответствующие последствия и для представителя, осуществляющего работу у представляемого. [Миронов В.И., с. 12] Отсюда видно, что представитель наделен полномочиями по воле своего работодателя с получением расширенных полномочий.

То есть данный факт подтверждает, что основанием для появления правовой связи получения соответствующих прав на исполнение поручения возможно только посредством подписания работодателем или его органами соответствующих распорядительных документов. Они в свою очередь должны иметь индивидуальный и точно определённый характер, а также обязывающий к выполнению ставящихся перед ним задач, нарушение которых влечет наложение ответственности.

Рассматривая в этой стези гражданское право, то здесь основанием возникновения отношений между представителем и представляемым будет являться другое правовое основание, предусмотренное ГК – издание доверенности с указанием полномочий и срока ее действия. Здесь права не связаны с трудом, а носят скорее имущественный характер, например, на отношения по распоряжению движимым и недвижимым имуществом либо представлением интересов в рамках сделки.

Исходя из механизмов использования статуса представителя в трудовом праве, следует, что его нельзя отождествлять с гражданско-правовой конструкцией представительства. В противопоставление трудовому праву,

которому также известна наделение представителя полномочиями в силу уставных документов на участие в судебном производстве, для гражданских представителей не происходит замещение их доверителей, т.к. они не перенимают в полном объеме, а лишь присоединяются к их правоспособности [Чечот Д. М.]. То есть здесь происходит защита интересов исключительно в рамках закона.

Таким образом, удостоверяющие правомочия документы в гражданском и трудовом праве не однородны.

Что касается отличий российского и зарубежного понимания природы представительства - в зарубежном праве представитель работодателя, присоединяющегося к правовому статусу второго, не выносится на уровень полемики по вопросу его существования как такового. Так в Соединенных Штатах Америки действует Закон «О справедливых трудовых стандартах», который относит к представителю работодателя не только его работников, но других лиц, которые выступают от имени и в интересах представляемого. [The Fair Labor Standards Act of 1938, с. 8].

Основываясь на выше сказанном, у представителя работодателя правовой статус в индивидуальных трудовых правоотношениях является достаточно сложным по правовой природе, сочетая в себе как отдельные права и обязанности работодателя, так и работника. Ответственность рассматриваемого представителя отдельно отражена и в действующем праве РФ.

2.2 СОДЕРЖАНИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Представительство как институт существует не только в рамках индивидуальных отношений, оно также существует и между работодателем и коллективом работников, которые для этого избирают собственных представителей. Такие отношения как раз и называют коллективными.

Коллективные отношения в форме общественного партнерства влекут разделение уровней представительства – уровень конкретного работодателя (организации) и представительство за ее пределами на других уровнях.

Указанные отношения также основываются на международных принципах.

В частности, рассматривая положения Международной организации труда (далее – МОТ), изучены следующие разделы и положения официального сайта МОТ [URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/tripartism>]:

Глава 2 «Права и трудовые нормы» –Административным советом МОТ определены четыре вопроса, которые составляют основу трудовых свобод.

Одним из них является универсальный принцип свободы объединений и ведения коллективных переговоров. Данный принцип также стал базой для издания Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Глава 6 «Труд и административное управление» – в ней указано, что международные трудовые нормы, разработанные МОТ и утвержденные правительствами, сложились в систему международных договоров, закрепленных в национальных законодательных и политических актах, в деятельности государственных и частных учреждений.

В тесном взаимодействии с правительствами, организациями работодателей и работников МОТ стремится обеспечить, чтобы законы и нормативные акты, являющимися основополагающими для труда в странах, работали и выполнялись.

Также рассматриваются вопросы трипартизма (аналог коллективных социальных правоотношений), социального диалога и трудовых отношений. МОТ содействует социальному разговору между представителями правительств, работодателей и работников, помогая государствам-членам налаживать у себя в странах здоровые трудовые отношения, что способствует эффективному и результативному регулированию сферы труда. Поддержка осуществляется посредством проведения исследований, реализации образовательных программ и программ подготовки, а также разработки платформ для обмена информацией и профессиональными навыками.

Таким образом, МОТ осуществляет помощь в регулировании социальных трудовых отношений, в которых непосредственно участвует представитель работодателя.

Социальное партнерство в рамках трудовых отношений (ст. 26 ТК РФ) рассматривается на следующих уровнях:

1. Федеральный – уровень государства в целом;
2. Межрегиональный – взаимосвязь субъектов;
3. Региональный - уровень одного субъекта;
4. Отраслевой - отдельная сфера экономической деятельности;
5. Территориальный – уровень отдельного муниципального образования;
6. Локальный – отношения между конкретным работодателем и его работниками.

Такое выделение каждого уровня социального партнерства в первую очередь определяется с учетом региональных и отраслевых особенностей, в которых на договорном уровне регулируются социально-трудовые правоотношения.

Для надлежащего соблюдения прав работника и работодателя законодатель и разделил уровни социального партнерства, каждый из которых распространяется на свой круг участников.

При этом и в международной практике, как отмечается МОТ, одним из основополагающих принципов является право каждого на ведение коллективных переговоров.

Но не всякий субъект нуждается в представительстве. Так, если физическое лицо само для собственных нужд нанимает работников, то в отношениях с ними он является еще и непосредственным представителем. Хотя он не теряет право на заключение трудового договора и передачи полномочий на представительство с другим лицом (в рамках трудового права). Если в подчинении находятся отдельные трудовые единицы, то посредство доверенности либо пойти по пути гражданского права и заключить договор гражданско-парового характера. Указанный механизм при этом не получил широкого распространения на практике. Это связано с тем, что социально-партнерские отношения между работодателями-физическими лицами крайне редко развивается.

Как уже рассматривалось на примере индивидуальных отношений, работодатель-организация передает свои полномочия на представление интересов посредством издания соответствующих актов через правомочные органы.

Также и под указанными органом понимаются коллегиальный орган и единолично-исполнительный. Интересы работодателя здесь также осуществляются в соответствии с уставными документами либо иными принятыми актами. [Лушников А. М., Лушникова М. В., с. 256]

В связи со спецификой самих рассматриваемых отношений, представителем работодателя, участвующим в проведении коллективных переговоров, прекращении либо изменении коллективного договора в организации, может являться не всякий сотрудник, а именно лицо, возглавляющее работу организации – руководитель либо специально уполномоченное им лицо

Эти и другие полномочия представитель получает согласно нормам ТК РФ, другими законодательным актам, а также принятых у конкретного работодателя локальным актам.

В связи с тем, что представительство в коллективных отношениях рассматривается на разных уровнях, то работодатель для оптимизации эффективного управления своими работниками на локальном уровне распределяет свои полномочия и ответственность между ними.

Но для эффективности управления, работодателю опять-таки необходим представитель, который сочетал бы в себе наиболее полный объем полномочий. Таким представителем зачастую является руководитель.

При этом, как и в индивидуальных трудовых отношениях, свои полномочия руководитель организации может передать – передоверить отдельным работникам для участия в разработке коллективного договора, в коллективных трудовых спорах и другие полномочия.

Например, для участия в коллективных переговорах может быть привлечен профессиональный переговорщик. Полномочия ему уже будут переданы посредством заключения гражданско-правового договора, издания соответствующего приказа и выдачи доверенности от имени работодателя.

Что касается возникающих на практике проблем, то необходимо отметить следующее:

Передача полномочий не исключает конфликтов интересов у одного лица как представителя работодателя и члена профсоюза. Такой конфликт может быть разрешен наличием у работника права свободного выхода из союза.

Вариантом исключения подобных разногласий может явиться ч.3 ст.36 ТК, согласно которой представитель работодателя не может участвовать в примирительных процедурах от имени и в интересах самих работников. Также руководитель - представитель работодателя не имеет права на участие и организацию трудовой забастовки (ч.5 ст.409 ТК РФ). Но опять-таки представитель согласно закону может быть членом профсоюзной

организации, то есть, не представляя работников официально, он все равно может защищать именно их интересы, а не своего представляемого.

В качестве отличительного свойства также следует отметить наличие социального направления в статусе представителя работодателя в коллективных отношениях. Как утверждал О.В. Смирнов: «представительство работников и работодателей отличается своим общественным нравом» [Смирнов О.В., с. 147].

Изучая не только нормативную базу, но и труды ученых в области трудового права, становится очевидно, что закон определяет представительство в коллективных отношениях в следующем ключе – представитель является защитником интересов именно одной группы субъектов этих отношений, к которой будут относиться или работники, или работодатель.

К основным правам работодателя, которые он вправе передать своему представителю, касающимся коллективных правоотношений, относятся указанные в ст. 22 ТК РФ:

1. Создание объединений работодателей в целях представительства и охраны своих интересов и введение в них;
2. Ведение коллективных переговоров и завершение коллективных договоров.

Не только Россия на сегодняшний день разрабатывает вопросы социального партнерства с точки зрения института представительства, к ним также обращаются и европейские страны, а также страны содружества независимых государств. При этом институт в странах Европы значительно отличается от принятого в РФ, так как действуют прецедентное право и параллельная связь с историческими событиями. При этом, государственные структуры не имеют возможности прямого вмешательства в разрешение вопрос касемо социального партнерства и, в частности, представительства в нем.

Согласно другим нормам ТК РФ, представитель работодателя на иных уровнях, кроме локального, также имеют право на:

1. Создавать объединения работодателей. При этом в своей деятельности они руководствуются Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». Согласно п. 3 ч. 1 ст. 13 названного Закона, такие объединения вправе осуществлять охрану прав и законных интересов своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. [Федеральный закон "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002 N 156-ФЗ]. Рассматривая указанный закон подробнее, можно выделить положение, согласно которому, а также принятому уставу, такие объединения вправе выступать в свою защиту и обжаловать в судебном порядке нормативные акты органов государственной власти и местного самоуправления в части, касающейся прав и воли членов объединения, что также отражается в ч.1 ст. 46 ГПК РФ. Как раз для защиты этой категории назначаются представители этого объединения в суде.

2. Наличие споров у субъектов, не входящих в круг объединения отдельных работодателей, говорит о том, что закон защищает права, которые осуществляет неопределенный круг.

3. Что касается отдельных прав, которые отнесены к объединениям:

1) Учредительные документы объединения предусматривают порядок рассмотрения вопросов, касающихся организации его деятельности. Соответственно у члена этого объединения (одного из работодателей) возникает право на участие в формировании решений по возникающим вопросам.

2) Член объединения имеет право на владение сведениями об всех принятых решениях по его деятельности, в том числе обо всех сделках.

3) Также член объединения как работодатель имеет право на согласование внутренних актов, который затрагивает общественные интересы, затрагивающие и его.

Данные права также свидетельствуют о том, что объединение должно их защищать. Но для защиты интересов неопределенного круга лиц, от объединения должен быть выдвинут представитель, который в соответствии с уставными документами и основываясь на законодательстве будет наделен полномочиями на выполнение процессуальных прав по защите от неправомерных действий органов государственной власти, органов местного самоуправления, а также других субъектов.

Для этой защиты орган должен назначить и передать полномочия определенному представителю. Так как документ является сам по себе управомочивающим, доверенность в этом случае для представления интересов не является необходимым документом. Она потребует для передачи полномочий представителю конкретного работодателя, который является членом этого объединения. Для подтверждения правомочности указанного субъекта, в этом правовом документе должен быть отражен конкретный объем полномочий. Что подтверждает тот факт, что объединение выступает от общего круга работодателей в целом, как и защищать интересы конкретного работодателя без соответствующей доверенности или иного правового документа.

Что касается тех, кто кроме объединения может представлять интересы работодателя. К таким субъектам можно отнести действующие в РФ Торгово-промышленные палаты. Но необходимо отметить, что представители этой палаты, при участии в трехсторонней комиссии по рассмотрению споров, не отвечают требованиям, предъявляемым к представителям работодателя. [Молотилина А., с. 55–59].

Еще одним представителем являются государственные и муниципальные органы. Ситуация, когда указанные органы выступают в качестве такого

субъекта, возможна в том случае, если в соответствии со ст. 34 ТК РФ учредительные функции переданы, например, федеральному или региональному органу исполнительной власти. То есть указанные государственные и муниципальные органы осуществляют представление интересов в социальных отношениях от имени и в интересах работодателя. К вопросам представительства здесь также относятся: ведение переговоров с работниками и профсоюзами, рассмотрение споров с трудовыми коллективами и другие полномочия.

В отношении социального партнерства одна из основных обязанностей работодателя вынесена в отдельную ст. 32 ТК РФ:

Для надлежащего исполнения полномочий представителем, его представляемый должен организовать работу в условиях, согласованных сторонами и в соответствии с законодательством.

Обеспечивать исполнение этой обязанности призван уполномоченный представитель, который за ее неисполнение может быть подвержен соответствующей ответственности. Полномочия также могут быть закреплены в уставных документах либо в соответствующем приказе.

В ТК РФ, помимо закреплённого в ст. 32 рассмотренного обязательного принципа, существует ст. 377 ТК, регламентирующая и другую обязанность - создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Конвенция МОТ N 135, ч. 1 ст. 2 предусматривает то, что представителям трудящихся предоставляются на предприятии те возможности, которые соответствуют и позволяют им достаточно стремительно и безусловно результативно выполнять свои функции. Предоставление таких возможностей не должно обязано существовать в условиях поддержания продуктивности предприятия – ч.3.

Обязанности представителя работодателя в коллективных правоотношениях при заключении трудовых отношений также включены в ст.ст. 37,39,40 ТК РФ:

1. Представитель должен раскрывать данные, которые необходимы в переговорах с работниками;
2. Обеспечить восполнение затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, а также другие способы исполнения гарантий;
3. Составить и подписать с работниками/их представителями коллективный договор на согласованных между ними условиях.

Рассматривая положения, относящиеся ко всем субъектам данной категории отношений, представитель работодателя при взаимодействии с рабочими должен обеспечить те условия, которые также предусмотрены ст. 32 ТК РФ, и отсюда следует, что на работодателя также возложены обязанности по созданию условий для обеспечения деятельности представительного органа работников. Сюда относится организация процесса проведения коллективных переговоров, хотя ТК таких обязанностей и не предусматривает. Как следует из практики, стороны сами приходят к такому соглашению, отражая это в документации, связанной с первыми этапами начала коллективных переговоров.

Также при принятии и разработке локальных нормативных актов работодатель в лице его представителя обязан рассматривать обозначаемые вопросы и предложения, исходящие от профсоюза от имени его членов - работников (далее по тексту - «профсоюз») в соответствии с ч.1 ст. 372 ТК РФ:

1. проект локального нормативного акта, скажем, положение об оплате труда или коллективный договор;
2. обоснование к плану (пояснение, для чего он принимается и как в нем учтены интересы работников).

Обращаясь к ст. 33 ТК РФ, законодатель прямо указывает на представителей работодателя в коллективных отношениях, которые вправе принимать участие в процедуре проведения переговоров с работниками, заключения или изменения коллективного договора, а также в коллективных трудовых спорах. При этом представитель не называется участником этих отношений на всех уровнях социального партнерства. Но если рассматривать именно локальный уровень, то здесь представителем по ст.20 ТК могут являться все перечисленные в ней лица.

Так, в конкретной организации работодатель вправе назначить для участия в разрешении спорных социальных вопросов с работниками ответственных лиц: заслушивание мнения профсоюзной организации работников может осуществлять специальная комиссия из уполномоченных на то работодателем лиц либо сам директор этой организации; по вопросам разрешения конфликта при прекращении трудовых отношений не редко ответственным назначается лицо, ответственное за работу с персоналом (например, начальник отдела кадров, в должностные обязанности которого входит прием и увольнение работников). Указанный перечень вопросов и представителей не ограничен в рамках одного предприятия.

Одним из основополагающих принципов надлежащего функционирования отношений в социальном партнерстве при регулировании трудовых отношений является привлечение лиц, представляющих стороны указанных отношений к соответствующей ответственности.

И работодатель, и работники, а равно их представители, в случае совершения нарушений в сфере социального партнерства, должны подлежать равной юридической ответственности. То есть, как и в индивидуальных отношениях, представитель может быть подвергнут дисциплинарному, материальному, административному или уголовному наказанию:

1. За нарушение трудового права в части неправомерного и необоснованного отказа от участия в переговорах с работниками, а также

воспрепятствования в получении данных для совместного диалога, представитель работодателя может быть привлечен к строгой мере – административной или уголовной ответственности в зависимости от состава нарушения.

В данном случае дела рассматриваются первоначально специальным органом – комиссией по трудовым спорам (федеральной или подотчетной ей региональной).

Рассмотрим нарушения подробнее. Так, за попытку избежать участия в переговорах по вопросам коллективного договора с работниками, работодатель и/или его представитель могут быть привлечены к административной ответственности в рамках ст. 5.28 КоАП РФ. Состав данного правонарушения является расширенным, так как в рамках переговоров разрешаются вопросы о нормативных сроках их проведения и участия соответствующей комиссии.

Ст. 5.30 КоАП РФ указывает на состав где субъект правонарушения намеренно отказывается от подписания, согласованного сторонами коллективного договора.

За сокрытие информации в рамках рассматриваемых коллективных отношений, субъект может быть подвержен также ответственности по ст.5.29 того же Кодекса.

2. Также представитель, участвовавший в переговорах с работниками, за неисполнение достигнутых компромиссов (подписанного сторонами соглашения), привлекается ответственности по административному или уголовному законодательству.

Именно для работодателя и его представителя законодатель предусмотрел отдельный состав за такое правонарушение ст. 5.31 КоАП РФ, санкция за которое составляет от трех до пяти тысяч рублей.

Что касается более серьезного нарушения со стороны представителя работодателя - руководителя и наступления последствий в рамках уголовного

закона (ст. 145.1 УК), то в этом случае подразумевается задержка оплаты зарплаты работникам и других причитающихся сумм при наличии корыстного умысла и собственной выгоды.

Указанный в работе перечень нарушений не является закрытым. Нарушений в коллективных отношениях со стороны как самого работодателя, так и его представителя достаточно много по составам.

Рассмотрев правовой статус представителя работодателя в коллективных отношениях, можно сделать вывод о том, что преимущественным здесь является социальный характер во взаимоотношениях между субъектами, что влияет на специфику передаваемых прав и обязанностей, а также оснований для привлечения к ответственности. Правовой статус такого представителя отличен от представителя, участвующего в индивидуальных трудовых отношениях между работодателем и его работником.

2.3 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ-ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА: ПРОБЕЛЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

На современном этапе развития рынка труда все чаще помимо работодателей юридических лиц в различных правовых формах встречаются следующие виды:

- 1) Физическое лицо, являющееся предпринимателем;
- 2) Физические лица, имеющие специальный статус и регистрируемые в соответствии с ФЗ;
- 3) Физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, в том числе лица, не достигшие совершеннолетия либо ограниченные в дееспособности.

Для участия в трудовых отношениях, указанные группы работодателей должны обладать соответствующей правосубъектностью, которая становится возможной при наличии исполнения одного/нескольких следующих условий:

- 1) Лист записи единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей;
- 2) Приобретения статуса частного нотариуса либо адвоката;
- 3) Достижения определённого возраста, а именно восемнадцати лет либо получения полной дееспособности, разрешающей гражданину вступать в правоотношения с полным объемом прав и обязанностей, а соответственно ответственности, в том числе за использование труда других лиц в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.
- 4) Письменное согласие попечителей для совершеннолетних граждан и у которых есть собственный доход, но по решению суда, которые не могут быть признаны дееспособными. Эти работодатели при соблюдении указанного условия могут относиться к третьей группе работодателей,

указанных в настоящем параграфе, а значит от своего имени нанимать других физических лиц;

5) Заключение трудового договора с работником опекунами, родителями или другими представителями лица, достигшего восемнадцати лет и имеющего независимый доход, но признанного судом недееспособными. Такие работодатели не вправе лично заключать такие трудовые договоры с работниками.

Что касается последней из рассматриваемых групп работодателей, то наиболее интересной с научной точки зрения будет являться именно она. Работодатель-физическое лицо, не владеет в данном случае полной дееспособностью, а значит у его представителей возникают особые права и обязанности.

На практике случай, когда указанные лица с пороками воли являются участниками трудовых отношений, а именно – работодателем, встречаются достаточно редко. Связано это с тем, что рассматриваемая группа субъектов зачастую не имеет возможности соблюсти обозначенные условия: недостаточность источников дохода, которым должна быть выплачена заработная плата работникам, а также то, что представители не желают брать на себя ответственность за такого представляемого и т.д.

Правоспособность работодателя-физического лица появляется в момент его рождения, что отражено в гражданском законодательстве. Правоспособность включает и осуществление деятельности с целью получения прибыли.

Но ограничением является то, что трудовая дееспособность и правоспособность неразрывно связаны. То есть без дееспособности, лицо не владеет правоспособностью.

Так, свои функции как работодателя лицо может предать другому при вступлении в трудовые отношения, возникающие на основании договора, при соблюдении следующих условий:

1. Дееспособность работодателя. Возможность приобретения прав и несения обязанностей возникает также одновременно с гражданско-правовой дееспособностью гражданина. То есть, по общему правилу с 16-ти лет. При этом, возможность являться именно работодателем с этого возраста возможна при прохождении процедуры эмансипации, когда несовершеннолетний - с согласия родителей, усыновителей либо попечителя занимается предпринимательской деятельностью (ст. 27 ГК РФ). Указанные лица должны иметь свой заработок;

2. Для признания полностью дееспособным, лицо может также посредством заключения брака до совершеннолетия, о чем указано и в ст.21 ГК.

3. Способность нести ответственность за свои действия возникает у лица с достижения четырнадцатилетнего возраста. Впрочем, правосубъектность работодателя в полном объеме, то есть право лично нанимать на должности тех либо иных работников, а также нести ответственности в соответствии с законодательством, работодатель - физическое лицо может иметь только с восемнадцати лет (если не выполнено первое рассматриваемое условие).

4. У данных лиц, в связи со спецификой статуса появляются и представители – родители, опекуны или попечители. Для осуществления же полномочий работодателя, представитель должен подтвердить свое согласие на возникновение трудовых отношений между указанным лицом и нанимаемым работником. Но такие представители при этом несут соответствующие обязанности, которые возникают при трудовых отношениях, в том числе по обязательствам, касающихся выплаты заработной платы.

Анализируя условия получения правоспособности как работодателя, выявляется то, что для них представительство является необходимой мерой. Лицо не способно использовать свои права и осуществлять обязанности

самостоятельно. Их родители и другие представители не замещают их в правовом статусе, а обеспечивают его охрану и защиту.

Рассмотрев указанные категории, следуют выводы: физические лица полномочия, отведенные работодателям, осуществляют чаще всего без представителей, исключение составляют ограниченные в своей дееспособности, но при этом вполне имеющие ограниченные права на заключение трудовых договоров с работниками.

Как рассматривалось ранее, родители, опекуны, попечители представляют собой представителей работодателя-физического лица с пороком воли в силу закона (ст. 20 ТК).

Рассматривая это представительство, установлено, что в соответствии с ч.2 ст.29 ГК РФ законный представитель имеет право от имени недееспособного совершать определенные сделки, в рамках которых представляемый получает личные имущественные и личные неимущественные права. Что касается этой конструкции в трудовом праве, то видится, что она не является применимой как в гражданском праве. То есть трудовое право, являясь не только частным, но и публичным, не дает возможности признать заключение трудового договора обычной сделкой, правовой режим гражданского представительства не применим.

Что касается прав такого представителя, то к ним относятся:

1. Если ребенок – лицо в возрасте от 14 до 18 лет, не прошел эмансипацию, то его представитель имеет право на дачу письменного разрешения или же отказа от возникновения отношения с другим лицом через заключение трудового договора. Для этого также необходимо исполнение условия о наличии у представляемого личного заработка. Отсюда следует, что представитель такими действиями порождают юридический факт, являющийся одним из критериев трудовых отношений между рассматриваемой категорией работодателей и нанимаемых лиц.

2. Также для лица с пороком воли, достигнувшего совершеннолетия, при соблюдении условия о личном доходе, представитель является своего рода посредником в заключении трудового договора с работником. То есть родитель или опекун от имени такого работодателя заключают соглашение на оказание содействия в ведении домашнего хозяйства. Здесь не происходит подмены субъекта, хотя действия представителя и порождают новые правовые последствия, но стороной трудовых отношений - работодателем они не становятся. Такие действия направлены на защиту самого лица с «порочностью».

На практике нередки случаи, когда в процессе труда за работодателя права и обязанности будет исполнять его представитель, то есть прослеживается номинальность этого субъекта как работодателя, а возможно это только благодаря тому, что представитель производит выплату денежных средств нанятым работникам. При этом, сами управленческие функции он не осуществляет. А значит, положения ч. 9 ст. 20 ТК РФ на практике не реализуются в полной мере.

В связи с этим для представителя работодателя ставятся следующие задачи:

1. Правовая защита работника. Несмотря на то, что в трудовых отношениях представитель работодателя отличная от работников сторона, он должен обеспечить исполнение своим представляемым исполнения соответствующих обязанностей во избежание нарушения прав нанятого лица. Для самого нанимаемого выгоднее было бы то, чтобы законный представитель в своем статусе заменял бы работодателя как участника трудовых отношений, так как именно его за неправомерность действий следовало бы привлекать к ответственности и требовать исполнения согласованного при заключении соглашения, так как физическое лицо – работодатель является или недееспособным, или ограниченным в этом. В этом случае все три субъекта

права имели бы достаточные способы для защиты в рамках правовых отношении.

2. На практике встает и вопрос об оплате труда наемным работникам от имени работодателя с пороком воли и каким образом связанные с этим расходы компенсируются представителю. Как уже говорилось, наличие собственного дохода является одним из оснований признания работодателем такого лица. Для того, чтобы представитель оплатил работу в виде домашнего обслуживания от имени своего подопечного посредством использования получаемых им доходов, например, в виде социальной помощи, необходимо предварительное получение одобрения сделки и осуществления выплат от органов опеки и попечительства в рамках их компетенции. Такая процедура может занять продолжительное время, поэтому для исполнения обязанностей по выплате заработной платы работникам представитель осуществляет из собственных средств. Законодатель в целях решения данных вопросов может применить механизм, описанный в гражданском законодательстве по открытию номинального счета для использования на соответствующие расходы подопечного (ст. 37 ГК РФ).

3. Упоминая связь гражданского и трудового представительства лиц с пороком воли, необходимо отметить различие целей этих связей с недееспособным/ограниченно-дееспособным лицом. В гражданском праве цель- это совершение законной сделки, а в трудовом- правовая охрана и защита интересов подопечного и его работников.

Рассмотрев задачи и цели представительства работодателя с пороками воли, становится очевидна еще одна проблема: существование возможности требования трудовых обязательств работодателя от его родителя, попечителя или опекуна. К таким обязанностям можно отнести: предоставление трудовой функции в соответствии с согласованными сторонами условиями, обеспечение безопасности при осуществлении работы и так далее.

Как указывает Зайцева Л.В., «видна необходимость уточнить редакцию ч. 11 ст. 20 ТК РФ, добавив слово «имущественные» к «обязательствам, вытекающим из трудовых отношений». Получается, что ч. 11 ст. 20 ТК РФ определяет возможность исполнения обязанностей работодателя из числа несовершеннолетних и ограниченно дееспособных граждан, их законными представителями, которые, дав согласие на заключение трудового договора, а в случае с недееспособными гражданами – заключив от их имени трудовой договор, по сути, приняли на себя обязанности работодателя на случай ненадлежащего исполнения этих обязательств последними». [Зайцева Л.В., с. 231-238]

В отношении представителей недееспособных совершеннолетних и имеющих собственный доход работодателей – они являются исключением из приведённых примеров, так как скорее являют собой правовую фикцию, так как выходят за рамки обычного представительства и имеют совершенно другую направленность.

Здесь опекун будет осуществлять полномочия работодателя с пороками воли, так как большую часть своих прав и обязанностей он самостоятельно реализовать не сможет.

Рассмотрев правовой статус и вопросы реализации полномочий представителей, к которым относятся родители, попечители и опекуны, для работодателей с наличием порока воли, можно сделать вывод о том, что отношения между ними возникают в первую очередь в совокупности и на основании семейных и гражданских. Но при этом, сама природа трудового права корректирует такие отношения в направлении, отличном от гражданского представительства.

Таким образом, представители работодателей - индивидуальных предпринимателей, адвокатов и нотариусов, лиц с пороком воли являются специфичными в своем статусе и правомочиям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках выполненной магистерской диссертации рассмотрена правовая категория – представитель работодателя.

На сегодняшний день трудовое законодательство не содержит четкого определения указанного субъекта права, имея достаточное количество отсылочных к нему норм. На практике представительство в трудовых отношениях является необходимостью для каждой из сторон отношений. Что касается работодателя, то без соответствующих представителей невозможна организация трудового процесса.

Отсутствие понимания того, кто является представителем в трудовом праве, влечёт проблемы, касающиеся легитимности действий такого лица, а соответственно законности их последствий.

Для понимания категории представителя работодателя необходимо выяснение его правового статуса.

Статус представителя работодателя в рамках трудовых отношений представляет собой совокупность отдельных прав и обязанностей, передаваемых работодателем для исполнения целей трудового представительства, в сочетании с отдельными правами работника.

Исполнение обязанностей представителя обеспечивается широким спектром возможных мер принуждения от дисциплинарной, материальной, имущественной до административной и уголовной ответственности.

Необходимо отметить, что представительство в трудовом праве носит самостоятельный характер, поскольку обладает следующими признаками:

1. Представительство в трудовом праве неразрывно связано с трудовым и непосредственно связанными с ним правоотношениями, производно от них.

2. Содержание представительства опосредовано трудовым и непосредственно связанными с ним правоотношениями, определяется их правовой природой.

3. Цель представительства в трудовом праве - содействие стороне трудового и непосредственно связанного с ним правоотношения, в осуществлении прав, исполнении обязанностей, защите прав и законных интересов.

Представительство следует классифицировать по объему передаваемых полномочий на полное и частичное, в зависимости от того, от чьего имени осуществляется полномочие - на прямое и косвенное, в зависимости от правового статуса представляемого - на представительство юридического или физического лица, по цели - для замещения представляемого лица, обеспечения дополнительных гарантий или содействия и защиты прав представляемого, по виду правоотношений - на представительство в индивидуальных или коллективных трудовых отношениях, по основанию возникновения - на законное, добровольное и смешанное.

В зависимости от вида правоотношений между работодателем и работниками выделяются следующие особенности представительства:

1. В индивидуальных отношениях представительство работодателя осуществляется в условиях власти- подчинения. Представитель работодателя, являясь одновременно наемным работником, находится в организационном и дисциплинарном подчинении представляемого. Представитель при осуществлении переданных ему полномочий замещает работодателя полностью или частично;

2. В коллективных отношениях представитель представляет и защищает некий обобщенный коллективный интерес. Такое представительство имеет в значительной мере публично -правовую природу, то есть представитель наделяется полномочиями по принятию решений, создающих юридические последствия для неопределенного круга лиц. Здесь представитель присоединяется к статусу своего представляемого.

Представительство работодателя может быть законным, договорным и смешанным. Средства передачи полномочий представителю достаточно

различны. В зависимости от самого работодателя будут выделяться и виды оснований передачи. Общепринятым средством является выдача доверенности, но для организаций необходимо еще соблюдение особой процедуры наделения правами и обязанностями, который описывается в учредительных документах.

Необходимо различать ситуацию, когда сам представитель, например, Руководитель организации, делегирует свои полномочия при своем временном отсутствии. То есть создается новая связь между работодателем и другим представителем.

В работе также рассматривается соотношение норм о представительстве в трудовом праве во взаимосвязи с другими отраслями права. Видится, что наиболее тесная связь возникает с гражданским правом. При этом отличительными будут как цели представительства, так и способы передачи полномочий.

При всем многообразии правовых актов, судебной практики по указанным вопросам, РФ учитывается международное законодательство в области социального партнерства, поддерживаются общепринятые принципы, в том числе применительно к представительству со стороны работодателя (Рекомендации МОТ).

При этом, в действующем законодательстве отсутствует дефиниция и содержание представительства, что в свою очередь влечет возникновение коллизий в правоприменительной практике и неверном толковании закона:

1. Отсутствие четкой дифференциации подходов в законодательстве к способу передачи полномочий представителю (легитимности этого процесса) с учетом вида отношений с представляемым влечет возможность оспаривания законности действий представителя. Такая ситуация может возникнуть, например, при допуске лица к работе неуполномоченным работодателем представителем.

На сегодняшний день сложилась судебная практика, которая признает, что в случае неосновательного допущения к работе трудовые отношения с физическим лицом не возникают, однако работодатель обязан оплатить этому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Размер оплаты отработанного времени (выполненной работы) может определяться применительно к условиям оплаты труда, установленным по соответствующей трудовой функции (должности). Если неосновательно допущенное к работе лицо не выполняло никакой реальной трудовой деятельности, но при этом в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка находилось на месте, определенном для него по факту допуска в качестве рабочего места, это время оплачивается по правилам, установленным для оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника – ст. 157 ТК РФ.

То же самое касается ситуации, сложившейся на сегодняшний день в связи с возникновением коронавирусной инфекции (COVID-19), когда при изменении условий работы, необходимо заключение дополнительного соглашения с работником. Неуполномоченное лицо не имеет права на заключение таких соглашений.

2. Проблемой является различие взглядов на рассмотрение органов управления, в том числе и Руководителя организации, в качестве представителя – цивилистический подход определяет его как несамостоятельный субъект, при этом противоположный подход отражает двойной статус Руководителя. Отсюда вопросы в определении круга передаваемых полномочий, а также взаимосвязь с иными представителями и работниками.

Конкуренция норм гражданского и трудового законодательства влечет и полемику в понимании его статуса. С одной стороны, как работник он обязан осуществлять эффективную организацию деятельности и управления

юридическим лицом (ТК РФ), с другой – в рамках корпоративных отношений должен действовать добросовестно и разумно (ГК РФ).

3. На практике может возникнуть конфликт интересов между работодателем и его представителем:

На сегодняшний день существует тенденция противопоставления интересов работодателя и его работника (например, Руководитель организации), которая связана с недостаточной проработкой с правовой точки зрения однородных индивидуальных отношений по представительству.

Как предлагает Л. В. Зайцева: «представляется необходимым предусмотреть в гл. 43 ТК РФ нормы, устанавливающие обязанность руководителя организации сообщать собственникам, участникам, учредителям организации о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению такого конфликта. Меры по предотвращению конфликта интересов можно предусматривать в корпоративных актах организации или трудовом договоре с руководителем и иным должностным лицом».

Что касается коллективных отношений, то конфликт интересов нередко возникает в том случае, когда Руководитель - представитель работодателя может быть членом профсоюзной организации, то есть, не представляя работников официально, он все равно может защищать именно их интересы, а не своего представляемого.

4. В отношении представителя работодателя, не являющегося юридическим лицом, а именно, работодателя - физического лица, ТК дает отсылку только для лиц, ограниченных в дееспособности, которые имеют права на заключение трудовых договоров.

Правовой статус таких представителей также неоднозначен и влечет вопросы, касающиеся практически полной замены самого работодателя в отношениях с работниками в связи с социальной направленностью таких

отношений. В отношениях с таким работодателем возникает проблема, когда представителю в целях исполнения трудового законодательства его представляемым необходимо осуществлять выплату заработной платы работникам за счет собственных средств, например, в связи с продолжительностью процедуры предварительного получения одобрения осуществления выплат от органов опеки и попечительства.

Законодатель в целях решения данных вопросов может применить механизм, описанный в гражданском законодательстве по открытию номинального счета для использования на соответствующие расходы подопечного (ст. 37 ГК РФ).

В отношении других видов работодателей, которые не так распространены, как первые указанные категории, отдельные нормативные акты, регулирующие их деятельность, например, ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» не содержат полного понятия представитель работодателя.

В связи с указанным, требуется дополнение действующего трудового законодательства определением понятия «представитель работодателя» и закреплением его в ТК РФ, а именно в ст. 20. Определение должно отражать сущность представительства со всеми важными признаками, ведь как правоотношение представительство представляет собой связь между представителем и представляемым лицом, где представитель, присоединяясь к статусу представляемого, а в отдельных случаях частично замещая его, обеспечивает осуществления трудовых прав и обязанностей представляемого, а также защищает его трудовые права и законные интересы.

Наиболее полным видится определение представительства, которое дает Зайцева Л.В.: «представительство в трудовом праве следует рассматривать как: – правоотношение, при котором правомерные юридические действия, совершенные одним лицом (представителем) от имени другого лица (лиц)

(представляемых – работодателя, работодателей, работника, работников), непосредственно создают, изменяют или прекращают для представляемых трудовые и связанные с ними права и обязанности; – мера возможного и (или) должного поведения работников и работодателей, закрепленная трудовым законодательством, позволяющая и (или) предписывающая им действовать через других лиц (или при содействии других лиц) – представителей; – фактическое действие представителя в установленных законами, иными нормативными правовыми актами или договором случаях, содействующее реализации прав и исполнению обязанностей представляемых (работника, работников или работодателя, работодателей), совершаемые в целях защиты прав и выражения законных интересов сторон трудовых и связанных с ними отношений».

Подобное определение отвечает принципам трудового права, а также обеспечивает возможность его прямого правоприменения без дополнительных интерпретаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативно-правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 01.07.2020, № 31. Ст. 4398.

1.2. Международный пакт о гражданских и политических правах: утвержден 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН: ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII // Ведомости ВС СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

1.3. Венская конвенция о дипломатических сношениях (Вена, 18 апреля 1961 г.): Ведомости Верховного Совета СССР. 1964.-№ 18.-Ст. 221.

1.4. Венская конвенция о праве международных договоров (Вена, 23 мая 1969 г.): Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. - № 37. Ст. 772.

1.5. Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. Вып. XIX. С. 278–284.

1.6. Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных переговоров (1949) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. Вып. XIX. С. 292–297.

1.7. Рекомендация МОТ № 133 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. II. С. 1577–1579.

1.8. Декларация Международной организации труда "Об

основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998): Российская газета. 16.12.1998.

1.9. Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод // законодательства Российской Федерации. 2001. № 2. Ст. 163.

1.10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ: по состоянию на 29.12.2020// законодательства Российской Федерации, 05.12.1994, № 32.

1.11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ: по состоянию на 30.07.2020// Собрание законодательства Российской Федерации, 29.01.1996, № 5.

1.12. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 № 223-ФЗ // по состоянию на 04.12.2020// Собрание законодательства Российской Федерации № 1. Ст. 16.

1.13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по состоянию на 30.11.2021// Собрание законодательства Российской Федерации. 2002.

1.14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ: по состоянию на 01.08.2020 // СЗ РФ. 2002.

1.15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001: по состоянию на 21.05.2020// Собрание законодательства Российской Федерации, № 1, (часть I). 07.01.2002. С.1.

1.16. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федеральный закон № 63-ФЗ: от 31 мая 2002: по состоянию на 30.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. № 23.10.06.2002. Ст. 2102.

1.17. Об объединениях работодателей: Федеральный закон № 156-ФЗ: от 27 ноября 2002: по состоянию на 26.07.2019// Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №48.Ст. 4741.

1.18. Об общественных объединениях: Федеральный закон № 82-ФЗ: от 19 мая 1995: по состоянию на 26.07.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. №21. Ст. 1930.

1.19. О противодействии коррупции: Федеральный закон № 273-ФЗ от 25 декабря 2008: по состоянию на 26.07.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

1.20. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004: по состоянию на 26.07.2019// Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

1.21. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон № 161-ФЗ от 14 ноября 2002: по состоянию на 20.09.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 48. Ст. 4746.

1.22. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: Федеральный закон № 129-ФЗ от 08 августа 2001: по состоянию на 30.07.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 33 (ч.1). Ст. 3431.

1.23. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон № 92-ФЗ от 01 мая 1999: по состоянию на 28.08.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 18. Ст. 2218.

1.24. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон № 14-ФЗ от 08 февраля 1998: по состоянию на 28.08.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 7. Ст. 785.

1.25. Об акционерных обществах: Федеральный закон № 208-ФЗ от 26 декабря 1995: по состоянию на 28.08.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 1. Ст. 1.

1.26. Генеральное соглашение между общероссийскими

объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы: Сайт Министерства Труда РФ. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/agreements/1311> (дата обращения: 16.06.2021).

1.27. Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020-2022 годы № 16/20-22 от 11.12.2019: Сайт Министерства Труда РФ. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/agreements/1311> (дата обращения: 16.06.2021).

1.28. О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области: Закон Тюменской области № 155 от 8 июля 2003 г.// Тюменские известия. 2003. № 137–138.

1.29. Закон о справедливых трудовых стандартах 1938 г.: Ежемесячный обзор труда 75–718. Гл. 676. 52. Ст. 1060. 25 июня 1938 г., 29 США. С. 8 (The Fair Labor Standards Act of 1938: Pub. MLR 75–718. Ch. 676. 52 Stat. 1060. June 25, 1938. 29 U.S.C. Ch. 8).

1.30. Закон Китайской Народной Республики «О компаниях» от 29.12.1993: URL: https://chinalaw.center/civil_law/china_company_law_revised_2018_russian/

1.31. Закон «О реализации мер по охране труда и технике безопасности для повышения безопасности и защиты здоровья сотрудников на работе» Федеративной Республики Германии 07.08.1996: Вестник федеральных законов, I стр. 1246: URL: <https://dejure.org/gesetze/ArbSchG/22.html>

2. Научная и учебная литература

2.1. Герасимова Е. Нужны ли в России производственные советы: Трудовое право, 2013. С. 275.

2.2. Баранов А. М. Законное представительство. Проблемы теории и практики: Семейное и жилищное право. 2008. № 1. С. 2–7.

2.3. Баранов А. М. Проблемы соотношения норм о законном

представительстве в семейном, гражданском и других отраслях права: Семейное и жилищное право. 2010. № 2. С. 18–21.

2.4. Зайцев Е.В. Представительство в трудовом праве: непосредственный: Актуальные проблемы права : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). Москва : Буки-Веди, 2015.С.188.

2.5. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: Монография. 2016. С. 332.

2.6. Зайцева Л.В. Представители работодателя - физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования: Lex russica (Русский закон), 2016, №10. С.238.

2.7. Калинин И. Делегирование полномочий в трудовом праве: Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 6. С. 33.

2.8. Коновалова К. С. Особенности трудовых отношений работников с индивидуальными предпринимателями: Юрист. 2013. № 1. С. 18–21.

2.9. Кудрин А.С. К вопросу о хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях: Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура. История. Философия. Право: 2016, № 4.С.125.

2.10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник, Москва, 2003.С. 255.

2.11. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав. Журнал российского права, 2014.С.10.

2.12. Маврин С.П., Пашков А.С., Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права. СПб,1996. С. 31.

2.13. Масаюки Морикава. В каких компаниях директорами являются женщины? Данные из Японии // Исследования в области регулирования бухгалтерского учета, 01.04.2009. С. 10 (Masayuki Morikawa What types of companies have female directors? Evidence from Japan // Research in Accounting

Regulation, 01.04.2009. С. 10).

2.14. Миронов В.И. Трудовое право России: Трудовое право. 2003, № 10.С. 12.

2.15. Молотилина А. Объединения работодателей как участники трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений:Кадровик. Трудовое право для кадровика: 2013, № 5, С.59.

2.16. Мюллер А. Правовые основы для организаций работодателей в странах Восточной Европы и Центральной Азии. Женева: Международное бюро труда, 2005. С. 5 (Muller A. Legal Frameworks for Employers' Organizations in Eastern European and Central Asian Countries. Geneva: International Labour Office, 2005.P.5).

2.17. Николичев Д.Н. Управленческое представительство в гражданском праве: предмет правового регулирования: Гражданское право. 2012,№ 3.С. 37.

2.18. Нэнси Коулсон, Никола Джоан, Кристоф. Представители по охране труда и технике безопасности в шахтах Южной Африки: голос сочувствия перед лицом доминирования работодателей и сложностей со здоровьем // Добывающие отрасли и общество, январь 2020 г. (NancyCoulson, Nicola Joan, Christofides Worker health and safety representatives on South African mines: A compassionate voice in the face of employer dominance and health complexity // The Extractive Industries and Society, January 2020).

2.19. Попова Д.Г., Этина Т.С. Представительство в гражданском процессе: опыт заимствования цивилистических подходов: Вестник Омского университета. Серия «Право»: 2016. № 4 (49),С. 168.

2.20. Попова Д. Г. Законное представительство несовершеннолетних: проблемы теории и правовой регламентации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. № 2. С. 97–101.

2.21. Смирнов О.В. Трудовое право: Москва, 2003.С. 147.

2.22. Сукеш Патро Лу, Ю Чжан, Жун Чжао. Срок полномочий директора и корпоративная социальная ответственность: компромисс между опытом и независимостью // Журнал бизнес-исследований, 2018. С. 51-66 (SukeshPatro Lu, Y.Zhang ,Rong Zhao Director tenure and corporate social responsibility: The tradeoff between experience and independence // Journal of Business Research, 2018. P. 51-66).

2.23. Чудиновская Н.А. Институт представительства в современном цивилистическом процессе: некоторые аспекты: Арбитражный и гражданский процесс. 2015, № 10. С. 22.

2.24. Янг Чжуа, Малкольм Варнерб. Новая модель трудовых отношений в Китае: путь, отличный от японского // Обзор международного бизнеса, 03.06.2000.С 345-361 (Ying Zhua, MalcolmWarnerb An emerging model of employmentrelations in China: a divergent path from the Japanese // International Business Review, 03.06.2000.P 345-361).

3. Судебная практика

3.1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. N 6.

3.2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02 июня 2015 года N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. N 124. 10.06.2015

3.3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета.

2003.

3.4. Постановление Верховного суда Российской Федерации от 25.12.2020 г. по делу № 51-АД20-3// информационно-правовое обеспечение. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74496770/> (дата обращения: 16.06.2021).

3.5. Определение Верховного суда Российской Федерации от 07.09.2007 по делу № 45-Г07-18// информационно-правовое обеспечение. URL: <https://sudact.ru/vsrf/doc/ZSc5NFjX5Sb1/?vsrf-txt> (дата обращения: 16.06.2021).

3.6. Постановление Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» // Солидарность. 2013. № 31.

3.7. Кассационное определение Белгородского областного суда от 7 июня 2011 г. по делу № 33-1998 // Картотека судов общей юрисдикции. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/70c16k90nhru/?regular-txt> (дата обращения: 16.06.2021).

3.8. Решение Вельского районного суда Архангельской области по делу от 27.11.2020 по делу № 2-829/2020 // Картотека судов общей юрисдикции. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/WmShSkn88Udb/?regular-txt> (дата обращения: 16.06.2021).

3.9. Решение Люберецкого городского суда Московской области по делу № 50RS0№-44 // Картотека судов общей юрисдикции. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ExSeWSSGRXNh/?regular-txt> (дата обращения: 16.06.2021).

3.10. Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 18.11.2020 по делу № 12а-1121/2020 // Картотека судов общей юрисдикции. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/IqEXhbG504NC/?regular-txt> (дата обращения: 16.06.2021).

3.11. Сайт международной организации труда// URL:

<https://www.ilo.org/100/ru/> (дата обращения: 16.06.2021).