*На правах рукописи*

## **Избиенова Татьяна Александровна**

**Представительство в трудовом праве:**

 **вопросы теории, законодательства и практики**

12.00.05 - Трудовое право;

право социального обеспечения

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

**Москва – 2013**

Работа выполнена в Образовательном учреждении профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» на кафедре трудового права юридического факультета

|  |  |
| --- | --- |
| **Научный руководитель:****Научный консультант:** | доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации**Снигирева Ирина Олеговна** доктор юридических наук, профессор,Заслуженный работник высшей школыРоссийской Федерации **Безина Александра Константиновна**  |
| **Официальные оппоненты:** | **Хныкин Геннадий Валентинович** доктор юридических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», профессор кафедры трудового права юридического факультета |
|  | **Шестеряков Игорь Александрович** кандидат юридических наук, доцент, ФГБОУ ВПО **«**Саратовская государственная юридическая академия»,доцент кафедры трудового права  |
| **Ведущая организация:**  | ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет» |

Защита диссертации состоится «22» марта 2013 г. в 14:00 часов
на заседании диссертационного совета Д 602.001.04 на базе Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» по адресу: 119454, г. Москва,
ул. Лобачевского д. 90, ауд.222.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений».

Автореферат разослан «15» февраля 2013 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета, к.ю.н., доцент Бриллиантова Нина Алексеевна

**Общая характеристика работы**

**Актуальность темы исследования.** ТК РФ уделяет значительное внимание представительству работников и работодателей. Представителям работников и представителям работодателей посвящена не только глава 4 Кодекса.
О представительстве сторон трудового договора говорится во многих других его статьях, в том числе, регулирующих трудовые отношения (ст. 16), определяющих правовой статус работодателя (ст. 22), вступление трудового договора в силу (ст. 61), ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142), формы самозащиты работниками своих трудовых прав (ст. 379) и др.

Однако, ТК РФ не дает определения понятия представительства, не раскрывает его содержания. В науке трудового права отсутствует единство взглядов по вопросам отраслевой принадлежности отношений по представительству работников (в том числе профсоюзному) и работодателей, что порождает дискуссию о существовании представительства в сфере труда вообще. Отдельные авторы (Б.К. Бегичев, А.М.Лушников,
М.В. Лушникова) придерживаются взглядов о необходимости регулирования подобных отношений нормами трудового права, другие (В.М. Лебедев) ставят под сомнение общепризнанный факт профсоюзного представительства.
В работах В.А. Васильева по теме исследования рассматриваются в основном процедурно-процессуальные аспекты представительства в сфере труда.

 Наиболее изученным считается вопрос о профсоюзном представительстве работников. Но в судебной практике возникают трудности с представителями работников – профсоюзами.

Имеющиеся работы, затрагивающие правовой статус работодателя и представляющих его органов (О.В.Смирнов, В.А.Сафонов, А.М.Лушников,
М.В. Лушникова и др.), не дают полной ясности в вопросе представительства работодателя в отношениях с работниками и их представителями на локальном уровне.

Между тем, многие отношения в сфере труда могут возникнуть и существовать лишь на основе представительства работников и работодателей. Так, именно через представителей работодатель – организация вступает в трудовые отношения
с работниками (ст. 15 – 16 ТК РФ). Без представителей сторон невозможно взаимодействие социальных партнеров (ст.ст. 40, 45 ТК РФ и др.), рассмотрение и разрешение трудовых споров (ст. ст. 384, 387, 391, 398, 399 ТК РФ и др.).

В проведенном исследовании внимание сосредоточенно на представительстве работников и работодателей, поскольку именно их представительство имеет приоритетное значение в сфере труда и занимает важнейшее место в нормах трудового права.

Указанные обстоятельства и потребности практики применения законодательства о представительстве работников и работодателей предопределяют необходимость углубленного исследования по данной проблематике и свидетельствуют об актуальности темы данной диссертационной работы.

**Цель диссертационной работы** состоит в комплексном теоретико-прикладном исследовании представительства работников и работодателей в сфере труда, в выработке и обосновании научных выводов и предложений по совершенствованию норм трудового права для оптимизации правового регулирования представительства работников и работодателей.

**Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:**

1. Исследовать законодательство о представительстве в трудовом праве и практику его реализации.

2. На основе имеющихся научных разработок и анализа законодательства сформулировать понятия: «представительство в трудовом праве», «представительство работников», «профсоюзное представительство», «представительство работодателя (работодателей)» и раскрыть их особенности.

3. Определить формы реализации представителями работников и представителями работодателя (работодателей) представительских полномочий.

4. В результате проведенного исследования сформулировать научные положения о представительстве в трудовом праве.

5. Выявить неточности, противоречия и пробелы в правовом регулировании представительства работников и работодателей. Обосновать и внести рекомендации по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего представительство работников и работодателя (работодателей).

**Объектом диссертационного исследования** являются отношения по представительству работника (работников) и работодателя (работодателей) в сфере труда.

**Предмет исследования** - нормы трудового права, регулирующие отношения представительства, и практика их реализации.

**Методологической основой диссертации** являются общенаучные и специальные методы исследования. В частности, использованы исторический метод, метод системного анализа, сравнительно-правовой, формально-логический, формально - юридический методы и метод обобщения.

**Нормативную основу диссертации** составляют Конституция РФ, международные правовые акты, регулирующие право на объединение и представительство работников и работодателей, нормы российского трудового и иных отраслей законодательства, нормативные правовые акты Федеративной Республики Германии и ряда зарубежных стран, входящих в Содружество Независимых Государств, стран Балтии, а также нормативные правовые акты СССР и РСФСР.

В работе использована судебная практика: постановления Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, решения и определения Верховного Суда РФ, судов Республики Марий Эл.

**Теоретическая основа диссертации** представлена трудами ученых в области общей теории права: С.С.Алексеева, А.Б.Венгерова, Н.М. Коркунова, В.С. Нерсесянца, Н.И.Матузова, А.В.Малько; гражданского права и процесса: М.И. Брагинского,
С.Н.Братуся, В.В.Витрянского, О.С.Иоффе, О.А.Красавчикова, Е.Л.Невзгодиной,
Н.О.Нерсесова, В.А.Рясенцева, А.П.Сергеева, Е.А. Суханова, Б.Б.Черепахина; трудового права: Н.Г. Александрова, Б.К.Бегичева, А.К.Безиной, В.А.Васильева,
Л.Я.Гинцбурга, С.Ю.Головиной, К.Н. Гусова, В.М.Догадова, О.Б.Зайцевой,
И.Я Киселева, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, А.Ф.Нуртдиновой, Ю.П.Орловского, А.С.Пашкова, Н.М. Сенникова, В.Н.Скобелкина, О.В.Смирнова, В.И.Смолярчука, И.О.Снигиревой, Т.А.Сошниковой, Л.С.Таля,
В.Н.Толкуновой, Е.Б.Хохлова, В.В.Чехи, В.А.Чибисова, С.Ю.Чучи,
А.И. Шебановой, Б.А.Шеломова и др.

**Научная новизна исследования** заключается в проведении углубленного комплексного анализа представительства в трудовом праве. Представительство работника (работников) и работодателя (работодателей) рассматривается во взаимодействии. Такой подход позволяет выявить полномочия субъектов представительства, их права и обязанности. В диссертации сформулированы авторские понятия «представительство в сфере труда», «представительство работников», «профсоюзное представительство», «представительство работодателя в трудовых правоотношениях», «представительство работодателя (работодателей) в социальном партнерстве», определен правовой статус представителей работников и работодателя (работодателей), внесены предложения по совершенствованию регулирования представительства трудовым правом с целью более точного его толкования и применения.

**Наиболее существенные положения, отражающие новизну диссертационного исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:**

1. На основе норм общей теории права, гражданского и других отраслей права, и теоретических положений, содержащихся в правовой науке, сформулированы понятия представительства и правоотношений по представительству в трудовом праве.

Представительство в трудовом праве рассматривается в двух качествах: как статутная категория и как категория субъективная (то есть в объективном и субъективном смысле).

Представительство в объективном смысле выступает как закрепленная трудовым законодательством возможность работников и работодателей действовать через других лиц – представителей. Представительство как субъективная категория может иметь место, когда этими субъектами соблюдены законодательные нормы, и они вступают в конкретные правоотношения по представительству, то есть реализуют статутную возможность. При этом представительство в объективном смысле переходит в другую категорию – субъективную. В правоотношении по представительству права и обязанности его участников носят субъективный характер, то есть принадлежат конкретным субъектам.

В связи с этим в диссертации разработаны понятия представительства в трудовом праве (общеотраслевое понятие), понятия представительства каждой из сторон трудовых отношений – работников и работодателей (специальные понятия), а также понятие правоотношений по представительству работников (в том числе - профсоюзному представительству) и представительству работодателей.

Идентичность основных элементов в предлагаемых понятиях обусловлена их общностью во всех видах и подвидах представительства и правоотношений по представительству и отражает их общность как единой правовой категории. Отличительные признаки обусловлены их отраслевой принадлежностью и специализацией по представляемым субъектам.

2. В представительстве, регулируемом нормами трудового права, выявлены признаки, общие для представительства как межотраслевой категории, и особые признаки, свойственные именно представительству в сфере труда. Представительству в трудовом праве свойственны следующие межотраслевые признаки: в отношениях представительства представитель оказывает юридическое содействие представляе­мому в приобретении и реализации субъективных прав и обязанностей в его отношениях с третьими лицами; такое содействие осуществ­ляется в интересах представляемого; содержание и пре­делы указанного содействия определяются правами и обязанностями представителя; в процессе осуществления представительства представи­тель взаимодействует с третьими лицами; правомерные действия представителя имеют правовые последствия для представляемого.

Отличительной чертой представительства в трудовом праве является его социальный характер, который проявляется в особой цели его реализации – выражении и защите прав и законных интересов сторон трудовых отношений, оптимальном согласовании их социально значимых интересов, интересов государства.

Представительство работников и работодателей, о котором говорится в главе 4 ТК РФ, имеет общий характер для трудового права и применяется для реализации прав и защиты законных интересов работников и работодателей в отношениях, входящих в предмет трудового права. Представительство следует признать отраслевым в трудовом праве.

 Отраслевое (трудоправовое) понятие представительства сформулировано следующим образом. Представительство в сфере труда - это правомерные действия уполномоченных в установленном порядке субъектов - представителей работников и представителей работодателя (работодателей), совершаемые в целях защиты прав и выражения законных интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, оптимального согласования их социально значимых интересов.

Значение представительства в сфере труда свидетельствует о необходимости включения в ТК РФ статьи 221 «Представительство работников и работодателей».

1. Такие действия осуществляются в рамках правоотношений по представительству в сфере труда.

На основе сформулированного в диссертации межотраслевого понятия правоотношений по представительству, предложено следующее отраслевое понятие правоотношений по представительству в трудовом праве: «Правоотношения по представительству в сфере труда – это урегулированные правом и охраняемые государством общественные отношения, возникающие между представляемым – работником (работниками), работодателем (работодателями), представителем и третьими лицами, в которых представитель по поручению представляемого совершает правомерные действия по содействию в приобретении и реализации трудовых прав и обязанностей представляемыми с целью выражения и защиты их прав и законных интересов, оптимального согласования их социально значимых интересов, интересов государства. Третьими лицами, как правило, при этом являются работодатель (работодатели) при представительстве работника (работников) и работник (работники) при представительстве работодателя (работодателей).

1. Помимо отраслевых (трудоправовых) понятий представительства и правоотношений по представительству разработаны специальные понятия: представительство работников, профсоюзное представительство, представительство работодателя (работодателей), а также специальные понятия соответствующих правоотношений.
2. Под представительством работников в трудовом праве понимаются правомерные действия, совершаемые от имени и в интересах работников профессиональными союзами, их органами, иными представителями для выражения и защиты прав и законных интересов работников, их оптимального согласования с интересами работодателя (работодателей), интересами государства. Так как представителями работников обычно выступают профсоюзы, то предлагается следующее понятие профсоюзного представительства. Профсоюзное представительство – это правомерные действия, совершаемые от имени и в интересах работников профессиональными союзами для содействия в приобретении и реализации трудовых прав и обязанностей работников с целью выражения и защиты их прав и законных интересов в отношениях с работодателем (работодателями), государственными органами, органами местного самоуправления, оптимального согласования социально значимых интересов работников, работодателя (работодателей), государства.

Профсоюзное представительство представляет собой способ реализации защитной функции профсоюзов. Данный вывод сделан исходя из того, что их представительская деятельность без достижения цели защиты прав и интересов работников теряет правовое и практическое значение. Любые правовые действия профессиональных союзов (выражение мнения, согласование, согласие, требование, получение информации) являются формами реализации их представительских полномочий.

6. Представительство работодателя в трудовых отношениях – это правомерные действия органов управления юридического лица (организации), уполномоченных лиц, уполномоченных индивидуальным предпринимателем лиц, совершаемые от имени и в интересах представляемого работодателя по руководству процессом труда, для защиты его прав и выражения законных интересов, которые непосредственно создают, изменяют или прекращают права и обязанности работодателя в этих отношениях (то есть служат юридическими фактами, необходимыми для возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений (правоотношений)).

Представительство работодателя (работодателей) в социальном партнерстве – это правомерные действия органов управления юридического лица (организации), уполномоченных лиц, уполномоченных индивидуальным предпринимателем лиц, объединений работодателей, совершаемые от имени и в интересах представляемого работодателя (представляемых работодателей), для защиты его (их) прав и выражения законных интересов при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, разрешении трудовых споров, для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

7. Работники, выполняющие организационно-распорядительные и административно-управленческие функции от имени и в интересах работодателя, являются представителями работодателя в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях (отношениях по социальному партнерству и основанных на нем отношениях по разрешению индивидуальных трудовых споров в КТС и коллективных трудовых споров и других), если это предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, вне зависимости от наименования их должностей. При решении вопроса об отнесении таких работников к числу представителей работодателя правовое значение имеет объем их прав и обязанностей по реализации организационно-распорядительных и административно-управленческих функций от имени и в интересах работодателя.

В ст. 278 ТК РФ упоминается о должности руководителя организации. Тем самым Кодекс признает его должностным лицом. В других актах, на практике и в правовой науке должностными лицами именуются иные работники, в трудовые обязанности которых входит решение организационно-управленческих и административно-хозяйственных вопросов. То есть в сфере труда действуют должностные лица, легальное понятие которых в трудовом законодательстве отсутствует. Оно имеется в примечании к ст. 2.4 КоАП РФ, в котором предусматривается административная ответственность таких лиц за нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ). Ясность в понимании категории «должностное лицо» внесет его понятие, которое следовало бы включить в предлагаемую статью 221 ТК РФ.

8. Под правоотношениями по представительству работников следует понимать урегулированные правом, охраняемые государском общественные отношения, возникающие между представляемым – работником (работниками), представителем - профессиональным союзом, его органом, иными представителями и работодателем (работодателями), в которых представитель по поручению представляемого совершает правомерные действия по содействию в приобретении и реализации трудовых прав и обязанностей работников для защиты их прав и выражения законных интересов, оптимального согласования социально значимых интересов работника (работников) и работодателя (работодателей), интересов государства.

9. Правоотношения по профсоюзному представительству работников – это урегулированные правом и охраняемые государством общественные отношения, возникающие между представляемым - работником (работниками), представителем - профессиональным союзом и работодателем (работодателями), в которых профсоюз совершает правомерные действия по содействию в приобретении и реализации трудовых прав и обязанностей работниками для защиты их прав и выражения законных интересов работника (работников) в отношениях с работодателем (работодателями), оптимального согласования их социально значимых интересов, интересов государства.

10. Правоотношения по представительству работодателя в трудовых отношениях - это урегулированные правом и охраняемые государством общественные отношения, возникающие между представляемым - работодателем, представителем – органом управления юридического лица (уполномоченными лицами, уполномоченными индивидуальным предпринимателем лицами) и работниками, в которых представитель от имени и в интересах представляемого совершает правомерные действия по руководству процессом труда, по содействию в приобретении и реализации трудовых прав и обязанностей работодателя с целью защиты его прав и выражения законных интересов в отношениях с работниками, оптимального согласования интересов работодателя и работников, интересов государства.

Правоотношения по представительству работодателя (работодателей) в социальном партнерстве - это урегулированные правом и охраняемые государством общественные отношения, возникающие между представляемым - работодателем (работодателями), представителем - органом управления юридического лица (уполномоченными лицами, уполномоченными индивидуальным предпринимателем лицами, объединением работодателей) и работниками, в которых представитель совершает правомерные действия по содействию в приобретении и реализации трудовых прав и обязанностей работодателя (работодателей) с целью защиты его (их) прав и выражения законных интересов при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, разрешении трудовых споров, для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

11. В результате проведенного исследования внесены предложения, направленные на совершенствование законодательства РФ, основная цель которых - конкретизация правового статуса представителей работника (работников) и работодателя (работодателей).

В частности сформулирован текст ст. 221, предлагаемой в качестве дополнения главы 2 ТК РФ, следующего содержания:

«Статья 221 Представительство работников и работодателей

Работники и работодатели могут осуществлять права и обязанности в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях непосредственно или через своих представителей.

Представительство работников и работодателей в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях регулируется трудовым законодательством, а при защите их интересов в суде - в порядке, установленном трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

Законными представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов. В соответствии с трудовым законодательством представлять интересы работников по отдельным вопросам могут иные представители (представительные органы).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях и иных, непосредственно связанных с ними отношениях осуществляют: органы управления юридического лица, работодатель - физическое лицо (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Представителем работодателя в трудовых отношениях является должностное лицо - лицо, выступающие от имени и в интересах работодателя в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции от имени и в интересах работодателя, обусловленные его должностным положением.

В отношениях непосредственно связанных с трудовыми, представителями работодателя являются, указанные в части 5 настоящей статьи лица, а представителями работодателей – их объединения».

В связи с включением в ТК РФ предлагаемой статьи, необходимо уточнить содержание его главы 4, в которой можно было бы детализировать данную общую статью со ссылкой на нее.

Предложена новая ч. 2 ст. 52 ГПК РФ следующего содержания:

«Права, свободы и законные интересы членов профсоюза в случаях нарушения законодательства о труде защищают в суде их законные представители - соответствующие профсоюзные организации и их объединения. Профессиональный союз вправе обратиться в суд с заявлением в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц».

В связи с этим, часть вторую действующей редакции ст. 52 ГПК РФ следует считать частью третей.

Для учета замечания и рекомендации органов МОТ предлагается внести дополнение в ч. 2 ст. 3 ТК РФ: после слов «принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям» включить слова «(профессиональным союзам, иным представительным органам работников), в связи с профсоюзной деятельностью».

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Теоретические выводы и предложения, полученные в результате проведенного исследования, дополняют и развивают положения современной науки трудового права и могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях проблем представительства в сфере труда, в преподавании курса «Трудовое право», в правоприменительной деятельности, в правотворчестве, в частности, при внесении изменений в ТК РФ, при разработке и принятии иных актов трудового права, регулирующих представительство в сфере труда.

**Апробация и внедрение результатов исследования.**

Диссертация подготовлена и обсуждена на кафедре трудового права юридического факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений».

Положения диссертационного исследования использованы при разработке учебно-методических пособий по курсу «Трудовое право», который читается диссертантом в ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет».

Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на научных и научно-практических конференциях: Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 10-летию Российской академии правосудия «Актуальные вопросы трудового права: история, теория, практика» (Казань, 2008 г.); Пятой международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» (Москва, май 2009 г.); Шестой международной научно-практической конференции «Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения» (Москва, май 2010 г.); Седьмой международной научно-практической конференции «Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)» (Москва, май 2011 г.), на заседаниях кафедры трудового права юридического факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» и др.

Основные выводы и их обоснование изложены в опубликованных работах.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения (объем 137 стр.), а также списка использованных нормативных правовых актов (65), списка литературы (209 источников) и решений судебных органов (14).

**Соответствие темы диссертации и ее содержания отрасли наук и специальности.** Тема диссертации и ее содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения, пунктам 1.1, 1.8 Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (юридические науки) ВАК (Понятие, сущность и виды правоотношений, которые возникают в процессе реализации права на труд; отдельные институты трудового законодательства).

**Основное содержание работы.**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертации, определяется цель и задачи диссертационного исследования, характеризуется методология и теоретическая основа исследования, его научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации, формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации результатов исследования.

**В первой главе «Теоретические и нормативные основы представительства в отношениях, регулируемых трудовым правом»,** содержащей два параграфа, рассматриваются общие теоретические проблемы представительства в отдельных отраслях права и в трудовом праве.

**В первом параграфе «Понятие представительства»** анализируются имеющиеся понятия и правовая природа представительства. Отмечается, что понятие «представительство» широко используется в различных отраслях права, что позволяет называть институт представительства межотраслевым. Сравнение понятия представительства в отдельных отраслях права позволяет выявить ряд различий в понимании рассматриваемой правовой категории. Дифференциация методов регулирования представительства обусловлена особенностями возникновения регулируемых отношений: в частноправовых отраслях отношения по представительству связаны с наличием взаимной воли сторон, в публично-правовых основываются на власти и подчинении. Но общие (межотраслевые) признаки представительства присущи ему независимо от того, о представительстве в какой отрасли идет речь. В качестве основных межотраслевых признаков можно отметить следующие: нормы о представительстве регулируют отношения, в рамках которых представитель оказывает юридическое содействие представляе­мому в приобретении и реализации субъективных прав и обязанностей пос­леднего в его отношениях с третьими лицами; такое содействие осуществ­ляется в интересах представляемого; сама возможность, содержание и пре­делы указанного содействия определяются полномочием - субъективным правом представителя; в процессе осуществления полномочия представи­тель действует по отношению к третьим лицам.

На основе норм гражданского и других отраслей законодательства, положений теории гражданского права и других отраслей права в диссертации формулируется межотраслевое понятие представительства, которое в дальнейшем используется для раскрытия отраслевого понятия представительства в сфере труда.

Представительство в межотраслевом понимании – это правомерные действия одного лица (представителя), совершаемые в интересах другого лица (представляемого), с целью содействия представляемому в приобретении прав и обязанностей в его отношениях с третьими лицами.

**Второй параграф «Понятие представительства в трудовом праве»** посвящен анализу законодательства РФ и научных позиций по вопросу представительства работника (работников) и представительства работодателя (работодателей) в сфере труда.

Представительство как статутная категория связывает трех субъектов: представляемого - работника (работников), работодателя (работодателей), представителя и третье лицо. Объект представительства образуют права и законные интересы представляемых субъектов в сфере труда. Юридическим содержанием представительства как объективной категории являются статутные права и обязанности работника (работников) и работодателя (работодателей) в сфере труда.

Отмечается, что на протяжении длительного времени юридическая сущность представительства вызывает значительный интерес со стороны отечественных правоведов. В ряде работ особо исследуется профсоюзное представительство (Н.Г.Александров, В.М.Догадов, О.В.Смирнов, С.А.Иванов, А.И [Цепин](http://www.lawlibrary.ru/author.php?author=%D6%E5%EF%E8%ED+%C0.%C8.), И.О.Снигирева, В.И.Смолярчук, Б.А.Шеломов, В.А. Чибисов и др.).

Применительно к работодателю понятие «представитель» стало применяться в научной доктрине благодаря Б.К.Бегичеву. По его мнению, в рамках трудового права наличествует группа прав, которые могут осуществляться через представителя. Прямое указание на представительство содержится в главе 4 ТК РФ в специальных статьях о представителях работников и представителях работодателя. В науке трудового права
(В.А. Васильев, Е.В.Костромина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова) обосновывается мнение, что в сфере трудовых отношений сложилась и продолжает развиваться система представительства, в том числе и работодателя (работодателей).

Указанная точка зрения имеет оппонентов (В.М.Лебедев, В.В Чеха), которые полагают, что понятие, выработанное наукой гражданского права и применяемое для обозначения некоторых явлений в трудовом праве, не имеет ничего общего с представительством.

Аргументация позиции об отсутствии оснований для представительства в сфере труда не представляется убедительной. В сфере труда существуют права работников и работодателя (работодателей), которые могут быть реализованы и реализуются только через представителей.

Например, это такие права работников как: право на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (ст. 52 – 53 ТК РФ); право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (ст. 36 – 37 ТК РФ); право на выдвижение требований по предмету коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ) и др.

Через представителей реализуются все имущественные и некоторые неимущественные права работодателя (ст. 22 ТК РФ), например, право на заключение трудового договора осуществляется представителем работодателя – руководителем юридического лица.

Представительство в трудовом праве следует отграничивать от аналогичного понятия, используемого в гражданском праве и других отраслях права. Трудоправовое представительство (работодателя (работодателей), представительство работника (работников)) - особый вид представительства. Основным критерием отграничения служат его цели, специфичные именно для этой отрасли, а именно защита прав и законных интересов работников и работодателей в сфере труда и оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Проведенное исследование позволило сформулировать отраслевое понятие представительства в трудовом праве и исходя из него, во второй главе - специальные понятия представительства работника (работников), профсоюзного представительства, представительства работодателя (работодателей). Понятия, сформулированные в диссертации, приведены в положениях, выносимых на защиту.

**Глава вторая «Правоотношения по представительству в сфере труда»** посвящена исследованию правоотношений по представительству, видам таких правоотношений, а также особенностям правового регулирования представительства работника (работников) и представительства работодателя (работодателей) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях.

**В первом параграфе** **«Понятие правоотношений по представительству в сфере труда»** отмечается, что представительство реализуется в соответствующих правоотношениях, рассматриваются понятие, структура и основания возникновения правоотношений по представительству в трудовом праве. В структуре правоотношений по представительству выделяется три стороны: представляемого – работника (работников), работодателя (работодателей), представителя и третье лицо. Третьими лицами, как правило, являются работодатель (работодатели) при представительстве работника (работников) и работник (работники) при представительстве работодателя (работодателей).

Содержанием этих правоотношений являются права и обязанности представляемых и представителей, а также их фактическое поведение. При осуществлении полномочий по представительству на представителе лежит обязанность реализовывать его в интересах представляемого. Представляемому принадлежит право требовать от представителя надлежащего исполнения полномочий.

Юридическая деятельность представителя состоит в совершении действий в отношении третьих лиц от имени и в интересах представляемого.

Объект правоотношения составляют права и законные интересы представляемых субъектов в сфере труда.

Сущность правоотношений по представительству в трудовом праве определяется его особой природой, которая проявляется в следующем. В ходе реализации представительских полномочий, уполномоченные в установленном порядке субъекты - представители работника (работников) и представители работодателя (работодателей) совершают юридически значимые действия в целях выражения интересов представляемых и защиты их трудовых прав, достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Возникающие между сторонами общественные отношения являются способом реализации юридических норм, устанавливающих права работников и работодателей в сфере труда для достижения согласования интересов представляемых и в более общем плане - социального мира в обществе. В связи с этим правоотношения по представительству работников и работодателей (как и само представительство) имеют социальный характер.

Определение правоотношений по представительству в трудовом праве приведено в положениях, выносимых на защиту.

Из анализа правоотношений по представительству, делается вывод, что взаимное представительство работников и работодателя (работодателя) имеет место в социальном партнерстве. В трудовых отношениях оно носит односторонний характер. Здесь через представителей действует лишь работодатель. Обусловленность личного осуществления работниками прав и обязанностей по трудовому договору исключает возможность их представительства в собственно трудовых (индивидуальных) отношениях.

Основаниями возникновения правоотношений по представительству в сфере труда служат:

1) представительства работников - нормы закона и, как правило, членство в профессиональном союзе; решение об избрании на общем собрании (конференции) работников иного представителя;

2) представительства работодателя - нормы закона (иного нормативного правового акта); учредительный документ работодателя; локальный нормативный акт, определяющий представителей работодателя с указанием их полномочий, принятый в соответствии с нормативными правовыми актами; трудовой договор на выполнение управленческих функций, заключаемый в соответствии с нормативными правовыми актами, локальным нормативным актом.

**Во втором параграфе «Правоотношения по представительству работника (работников)»** анализируются соответствующие правоотношения, прежде всего
с участием профсоюзов, и лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (ч. 1 ст. 29
и ст. 31 ТК РФ), с участие иных представителей, избираемых работниками.

Содержание правоотношения по представительству работников совпадает с содержанием отраслевого правоотношения по представительству в сфере труда, рассмотренного в параграфе первом данной главы. Отличительной чертой специального правоотношения является его субъектный состав, включающий в себя представляемого – работника (работников), представителя работника (работников) - профессиональный союз, его органы, иных представителей и третье лицо. Объект данного правоотношения составляют права и законные интересы работников в сфере труда (ст. ст. 21, 36 – 37, 52 – 53, 399 ТК РФ).

Изучение содержания правоотношений по представительству работников позволило сформулировать определения представительство работников, профсоюзное представительство, а также определения правоотношения по представительству работников и правоотношения по профсоюзному представительству работников в положениях, выносимых на защиту.

Профессиональные союзы традиционно являются основными представителями работников. Вопрос о природе профсоюзного представительства - объект внимания ученых-трудовиков. Ответ на него важен для отличия профсоюзного представительства от представительства в иных отраслях права. О сущности профсоюзного представительства высказываются различные, нередко противоречивые суждения, основывающиеся на различном понимании его природы.

Встречающееся в литературе отнесение профсоюзного представительства к оказываемым работникам услугам (М.А.Драчук, Н.М.Сенников, В.В.Чеха) противоречит его социальной природе. В сфере трудового права использование термина «профсоюзные услуги» неприемлемо. Утверждение о договорной основе представительства профсоюзов используется, в частности, для обоснования сложившейся судебной практики, согласно которой профсоюзы не вправе обращаться в суд для защиты интересов неопределенного круга лиц.

Для эффективной реализации цели создания профсоюзов, указанной
в ст. 30 Конституции РФ и Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ
«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ГПК РФ нуждается в корректировке в части включения в ст. 52 нормы о признании профсоюзов в качестве законных представителей работников.

Изучение прав профсоюзов позволяет утверждать, что любые их правовые действия (выражение мнения, согласование, согласие, требование) являются формами реализации их представительских полномочий. Профсоюзное представительство – способ реализации защитной функции профсоюзов, поскольку представительская деятельность без достижения цели защиты прав и интересов работников теряет правовое и практическое значение.

Деятельность профессиональных союзов по представительству и защите прав и интересов работников нередко вызывает негативную реакцию со стороны работодателей, которые притесняют профсоюзных работников и рядовых членов профсоюзов за их профсоюзную работу, само членство в профсоюзе. Вопросам защиты прав выборных представителей работников посвящен ряд норм Европейской Социальной Хартии, Конвенция МОТ № 135 (1971 г.) «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» и Рекомендация МОТ № 143 (1971 г.) «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», а также ст. 373 – 376 ТК РФ.

Несмотря на имеющиеся в ТК РФ нормы о защите прав выборных представителей, по мнению Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендации МОТ, на практике повсеместно распространены ситуации дискриминации работников и профсоюзных лидеров в связи с их членством в профсоюзе. В ежегодных докладах Международной конференции по труду по вопросам реализации в Российской Федерации конвенций МОТ отмечается наличие в РФ неэффективных механизмов защиты от актов дискриминации профсоюзов и актов вмешательства работодателей во внутренние дела профсоюзов, а также многочисленные нарушения подобного рода на практике.

Полагаем, что в ТК РФ необходимо учесть замечания и рекомендации органов МОТ.

Международные нормы и ТК РФ признают возможность представительства работников не только профессиональными союзами, но и иными представителями.

Вопрос об иных представителях работников приобретает актуальность в связи с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривающим создание в организациях производственных советов.

Используя опыт создания и деятельности иных представительных органов работников в СССР, Федеративной Республике Германия, а также опыт государств бывшего СССР (Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Азербайджан, Латвийской Республики) делается вывод о том, что производственный совет в РФ мог бы выступить в качестве иного представителя (представительного органа) работников именно по производственным вопросам, при условии принятия решения об его избрании на общем собрании (конференции) работников и невмешательства в полномочия профсоюзов.

Реализация модели формирования производственного совета работодателем, предложенной в проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части создания в организациях производственных советов», который подготовлен Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, не позволит относить данный орган к числу представителей работников.

**В третьем параграфе «Правоотношения по представительству
работодателя (работодателей)»** рассматриваются правоотношения по представительству работодателя (работодателей) в трудовых отношениях и иных отношениях, непосредственно связанных с трудовыми.

Содержание правоотношений по представительству работодателя (работодателей) в целом совпадает с содержанием правоотношений по представительству в сфере труда, рассмотренных в параграфе первом данной главы. Субъектами таких правоотношений являются: представляемый – работодатель (работодатели), представитель работодателя (работодателей) - орган управления юридического лица, уполномоченные им на представительство лица, объединение работодателей и третье лицо. Объект такого правоотношения составляют права и законные интересы работодателя (работодателей) в сфере труда (ст. 22 ТК РФ).

Рассмотрение содержания правоотношений по представительству работодателя (работодателей) позволило сформулировать понятия соответствующих правоотношений, которые приведены в положениях, выносимых на защиту.

ТК РФ определяет правовой статус лишь некоторых представителей работодателей, в частности, руководителя организации и членов коллегиальных исполнительных органов организации. Вопрос об определении круга лиц, уполномоченных быть представителями работодателя в социальном партнерстве, регулируется нормами главы 4 ТК РФ. Частично затронут он в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2
«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» применительно к трудовому договору. Осуществление функций представителей работодателя в иных, не упомянутых в главе 4 ТК РФ и постановлении Пленума Верховного Суда РФ сферах, также возможно субъектами, упомянутыми в ч. 6 ст. 20 ТК РФ – работниками, в трудовую функцию которых включено представительство или оно непосредственно вытекает из содержания их трудовой функции. Известно, что практика идет по этому пути. Для определения полномочности таких органов и лиц на основе анализа специальных законов, регулирующих особенности их правового положения в наиболее распространенных организационно-правовых формах юридических лиц, и судебной практики, делается вывод о том, что статус органов управления в сфере труда не везде конкретизирован. Данный вопрос решается, как правило, учредительными документами. Полномочиями по найму и увольнению работников в организациях, обычно, наделяется единоличный орган юридического лица - руководитель.

Отдельный вопрос исследования - это определение статуса лиц (помимо руководителя), традиционно относимых к управленческому персоналу, ранее называемому администрацией, куда входят заместители директора, руководители филиалов и представительств, иных структурных подразделений, а также служб по работе с персоналом и некоторых других. Полагаем, что при отнесении рассматриваемых лиц к числу представителей работодателя следует исходить из выполняемой ими трудовой функции и объема полномочий независимо от наименования занимаемых должностей.

В действующем трудовом законодательстве отсутствует термин «должностное лицо», но говорится о том, что руководитель занимает должность, что означает, что он фактически является должностным лицом. Его определение дано в примечании к ст. 2.4. КоАП РФ. Сравнение упомянутых в КоАП РФ должностных лиц, выполняющих функции организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера, и лиц, указанных в ст. 33 ТК РФ в качестве представителей работодателя, на локальном уровне позволяет сделать вывод об их совпадении.

Руководителя организации и иных лиц, выполняющих функции организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера, следует признать должностными лицами, представляющими работодателя. Понятие «должностное лицо» сформулировано в части пятой
ст. 221 ТК РФ, редакция которой предложена в заключении.

Разным должностным лицам установлены различные по объему и содержанию полномочия по представительству работодателя – юридического лица в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях. Всей их полнотой обладают руководители организаций, то есть лица, выполняющие функции единоличных исполнительных органов. Иные работники, осуществляющие организационно-распорядительные и административно-управленческие функции от имени и в интересах работодателя, наделяются представительскими полномочиями в пределах выполняемой ими трудовой функции.

При анализе норм ТК РФ выявлены и рассмотрены некоторые особенности представительства работодателя (работодателей) в трудовых, социально-партнерских и иных отношениях в сфере труда.

Полномочия представителей работодателя свидетельствуют о наличии у них ряда признаков:

1) представители работодателя осуществляют свои полномочия по руководству организацией и защите его интересов, вступая в представительские правоотношения с работниками (при заключении, изменении, прекращении трудового договора, применении дисциплинарной власти), а также с представителями работников (при ведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, соглашения, разрешении трудовых споров);

2) представители работодателя могут осуществлять свои полномочия в соответствии законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами, в силу заключенных с ними трудовых договоров;

3) для отдельных категорий представителей работодателя установлены некоторые запреты и ограничения (например, для руководителей организаций, их заместителей, руководителей филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений по организации забастовки и участию в ней).

 В **Заключении** обобщены результаты диссертационного исследования, изложены основные научные выводы и предложения по совершенствованию законодательства.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

**Статьи в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК**

**для публикации результатов диссертационных исследований:**

1. Избиенова Т. А. К вопросу об отраслевых особенностях возникновения отношений по представительству работодателя в трудовом праве //Трудовое право. – 2009. - № 7. - С. 95- 101. 0, 4 п.л.
2. Избиенова Т. А. К вопросу об ответственности представителей работодателей в трудовых правоотношениях // Трудовое право. – 2009. - № 9. – С. 85 – 91. 0, 4 п.л.
3. Избиенова Т. А. Представительство в индивидуальных трудовых отношениях // Кадровик. – 2009. - № 10. - С. 11 – 16. 0, 35 п.л.
4. Избиенова Т.А. Профсоюзная неприкосновенность – величина непостоянная … // Кадровик. – 2012. - № 9. - С. 16 – 22. 0, 4 п.л.

 **Иные публикации:**

1. Избиенова Т.А. Представители работодателя в трудовом праве: понятие, признаки и классификация // Актуальные вопросы трудового права: история, теория, практика. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 10-летию Российской академии правосудия. Казань, 2008. - С. 137 - 142. 0, 35 п.л.
2. Избиенова Т. А. Представители работодателя как участники индивидуальных трудовых отношений: проблемы теории и практики //Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции /под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. – С. 390 – 395. 0, 35 п.л.
3. Избиенова Т. А. Проблемы регулирования ответственности представителей работодателя и работников в науке трудового права и законодательстве Российской Федерации // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: материалы 6-й международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010. - С. 256 – 263. 0, 47 п.л.
4. Избиенова Т. А. Вопросы участия представителей работников в разрешении коллективных трудовых споров по российскому и зарубежному законодательству // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. - С. 390 – 396. 0, 4 п.л.