

Лариса Владимировна ЗАЙЦЕВА<sup>1</sup>

УДК 349.2 (470+571)

## РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПОСРЕДНИКОВ В ОТНОШЕНИЯХ, РЕГУЛИРУЕМЫХ ТРУДОВЫМ ПРАВОМ

<sup>1</sup> кандидат юридических наук, доцент,  
заведующая кафедрой трудового права и предпринимательства  
Тюменского государственного университета  
larisa\_zaiceva72@mail.ru

### Аннотация

Представители сторон трудового права и непосредственно связанных с ним правоотношений в отдельных случаях могут выполнять посреднические функции. Кроме того, в зависимости от ситуации органы государственной власти и местного самоуправления в отношениях социального партнерства выступают в качестве как представителей работодателей, так и самостоятельных участников коллективных переговоров, выражающих общественный интерес, чья деятельность носит посреднический характер и направлена на обеспечения взаимодействия профессиональных союзов и объединений работодателей. Однако посредники в отдельных правоотношениях, например, в отношениях по трудуустройству, могут восприниматься как представители той стороны, которая первой обратилась за посредничеством в поиске работы или необходимого персонала.

Смешение фигур представителя и посредника может стать причиной неэффективной защиты прав и законных интересов основных субъектов трудового права — работников и работодателей. В данной статье, посвященной вопросам отграничения фигур представителя и посредника, рассматриваются основные характеристики их правового статуса в отношениях, регулированных трудовым правом, а также выделяются основные критерии, позволяющие разграничить указанные субъекты друг от друга.

---

**Цитирование:** Зайцева Л. В. Разграничение представителей сторон трудовых отношений и посредников в отношениях, регулируемых трудовым правом / Л. В. Зайцева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Том 2. № 1. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-121-129

---

**Ключевые слова**

Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения, представители работников и работодателей, посредничество в трудовом праве.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-121-129**

Актуальность вопроса о разграничении понятий представительства и посредничества в отношениях, регулируемых трудовым правом, проистекает из следующих соображений. Во-первых, в теории трудового права существует традиция наделения отдельных представителей в коллективных правоотношениях (отношениях по социальному партнерству) посредническими функциями. Так, сегодня во многих профсоюзных программных документах, выступлениях профсоюзных лидеров можно встретить мнение о том, что профсоюз — своеобразный буфер между работниками и работодателем. Не вступая в полемику на этот счет, отметим, что реализация профсоюзом представительских функций в переговорах с работодателем еще не делает его посредником в юридическом смысле, поскольку представительство интересов работников в переговорах осуществляется одновременно с реализацией другой основной функции проф-союзов — защитой трудовых прав и законных интересов работников. Тем не менее, широкое применение такой фигуры речи как «буфер», «посредник» в отношении профессионального союза может привести к смешению понятий посредничества и представительства, а также к подменам в содержании правового статуса представителя и посредника, что чревато нарушением трудовых прав работников.

Во-вторых, деятельность отдельных посредников, таких, например, как частные агентства занятости (далее — ЧАЗ) или агенты спортсменов и артистов, может быть связана и с осуществлением ими представительских функций. Это связано со специфичностью деятельности частного агента по трудуустройству. Его посредническую деятельность нельзя признать нейтральной в связи с наличием личной заинтересованности в том, чтобы трудуустройство состоялось. Если интересы у такого агента — посредника и его клиента — потенциального работника (реже — работодателя) совпадают или пересекаются, то сторона, прибегающая к такому посредничеству склонна рассматривать посредника как своего представителя, ведь он (посредник) фактически присоединяется к интересу стороны отношений по трудуустройству, содействует ей, но (это отличает его от реального представителя) не осуществляет реализацию прав, принадлежащих стороне, он не вправе принимать решения, порождающие для нее правовые последствия. Аналогичные признаки представительской деятельности можно обнаружить в полномочиях государственной службы занятости (далее — ГСЗ) в случае оказания ею услуг по трудуустройству, особенно в другой местности.

В-третьих, в отношениях социального партнерства органы государственной власти и местного самоуправления в отдельных случаях выступают как представители стороны социального партнерства, в других — как субъекты, осу-

ществляющие посреднические функции между работниками и работодателями и их представителями [6, с. 10].

В-четвертых, как уже было отмечено выше, смешение понятий представительства и посредничества может повлечь за собой путаницу в содержании правового статуса обеих фигур и, как следствие, приведет к нарушению трудовых прав субъектов трудовых отношений или неэффективной защите нарушенных прав и законных интересов. Понятно, что представитель одной из сторон не может рассматриваться как эффективный посредник или арбитр в разрешении возникших разногласий. В истории развития трудового законодательства нашей страны был пример, когда представителям передавались функции посредников — арбитров. В КЗоТе РСФСР 1971 г. предусматривалось, что «споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия, учреждения, организации по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами» [5]. Неэффективность такого подхода к разрешению разногласий привела к отмене указанной нормы.

Основное отличие между представителем и посредником, на наш взгляд, заключается в том, что при формализованном посредничестве посредник — фигура нейтральная, у которой отсутствует интерес, соизмеримый или вытекающий из интереса той или иной стороны основного правоотношения. Представитель же — это всегда лицо, выражающее интерес представляемого, обеспечивающее реализацию этого интереса и его защиту. Но здесь следует оговориться. Не умаляя принципа нейтральности посредника в отношениях, урегулированных правом, следует понимать, что отдельные посреднические функции могут осуществляться представителями на неформальной основе. Например, адвокат или иной представитель работодателя в рамках судебного процесса по трудовому спору может предложить работнику заключить мировое соглашение и выступить в качестве переговорщика, применяя известные медиативные технологии, если между ним и истцом отсутствует межличностный конфликт, преследуя при этом цели, не противоречащие интересам представляемого работодателя. Или профсоюзный представитель на этапе возникновения разногласий между работником и работодателем может путем переговоров с представителем работодателя урегулировать возникшее разногласия, не доводя дело до возникновения трудового спора.

Такое посредничество не меняет статуса представителя, поскольку осуществляется на неформальной межличностной основе. При этом действия представителя вполне согласуются с интересами представляемого, направлены на действие в реализации прав представляемого и их защиту. Кроме того, надо иметь в виду, что неформальное посредничество может быть реализовано лицами, которые не являются представителями сторон трудового отношения. Например, государственный инспектор труда, проводя прием граждан, может

---

фактически выступить посредником [9], связавшись с работодателем работника, пришедшего на прием и устраниТЬ между сторонами недоразумение, которое пока не успело вылиться в конфликт или стать трудовым правонарушением.

Необходимость разграничения субъектного состава представителей и посредников связана с тем, что один и тот же субъект в отдельных случаях может выполнять функции представителя и посредника. Кроме того, в случаях неформализованного посредничества традиционные представители могут применять медиационные технологии при проведении переговоров с другой стороной отношений, урегулированных трудовым правом, или с ее представителем. В последнем случае применение таких технологий еще не делает представителя посредником в силу существенных различий в правовом статусе представителя и посредника. Так, отдельные посредники могут в некоторых случаях выполнять отдельные представительские функции, не приобретая при этом полномочия полноценного представителя.

Итак, в качестве представителей стороны правоотношения, урегулированного трудовым правом, могут выступать: физические лица; профессиональные союзы и другие представительные органы работников; объединения работодателей; органы государственной власти и местного самоуправления (представляющие работодателей — юридических лиц, в отношении которых являются учредителями).

В качестве посредников во взаимоотношениях субъектов трудового права могут выступать: физические лица; органы государственной власти; государственные и частные организации (юридические лица любой формы собственности).

Физические лица в качестве представителей работодателя выступают в силу должностного положения, основанного на законе либо другом нормативно-правовом акте (включая корпоративные акты организаций) и закрепленного трудовым договором, организационно-распорядительным актом либо доверенностью, оформленной по правилам, которые установлены гражданским законодательством. Когда представитель выступает как должностное лицо, с которым работодатель заключил трудовой договор, то в этом качестве может выступать физическое лицо, достигшее, как правило, возраста 16-ти лет — общего возраста наступления трудовой правосубъектности работника. Если представитель не является наемным работником, то отношения с ним как с представителем могут возникнуть в связи с решением суда (при назначении конкурсным или арбитражным управляющим), гражданско-правовым договором (например, договором о передаче имущества в оперативное управление) и (или) доверенностью. В этих ситуациях представитель — совершенолетнее физическое лицо, обладающее гражданской дееспособностью.

Физическое лицо, выступающее в качестве представителя работника как его законный представитель или доверенное лицо по доверенности, — это всегда лицо, обладающее гражданской дееспособностью.

Физическое лицо как посредник в отношениях, урегулированных трудовым правом, должен также обладать гражданской дееспособностью, если более высокие требования к его возрасту и квалификации не установлены федеральным

законом, например, как для профессиональных медиаторов, участвующих в урегулировании спора, поступившего на разрешение в суд. Если посредничество носит возмездный характер, то такой посредник привлекается на основании гражданско-правового договора. Например, такой договор оказания посреднических услуг может быть заключен с медиатором или агентом спортсмена или артиста.

С точки зрения ограничения субъекта представительства и посредничества, отдельный интерес представляют ЧАЗ и агенты спортсменов и артистов. Они выполняют, прежде всего, функции посредничества в трудоустройстве, оказывая содействие в подыскании работы и трудоустройстве на нее. Но одновременно эти посредники имеют свой интерес, во многом совпадающий с интересом назывшей их стороны. Однако их отличие от представителя заключается в совпадении или пересечении интересов, а не в присоединении к интересу представляемой стороны. И хотя агент или агентство ведет переговоры по трудоустройству в интересах потенциального работника или работодателя, решения по заключению трудового договора оно не принимает и своими действиями не создает для одной или обеих сторон правовых последствий.

Профессиональные союзы (их объединения), другие представители работников и объединения работодателей выступают в качестве представителей в силу закона. Функции представительства профсоюзы могут выполнять с момента образования (учредительного собрания), это не связано с их государственной регистрацией в качестве юридического лица [11]. Иные представительные органы работников соответствующие полномочия приобретают с момента их избрания в порядке, установленном ст. 37 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) [10]. Объединения работодателей как представители получают свои полномочия с момента государственной регистрации согласно закону [12]. Все перечисленные организации не осуществляют легального посредничества и в качестве полноценного посредника рассматриваться не могут. Вместе с тем, отдельные представители профсоюзов и объединений работодателей, вступая во взаимоотношениях друг с другом или с отдельными работодателями, могут применять отдельные технологии посредничества (медиативные технологии), при этом не становясь посредниками как таковыми. Даже тогда, когда профсоюзный или иной представитель работника проводит переговоры (в том числе и с участием самого представляемого) с работодателем по вопросам урегулирования возникших разногласий (в порядке ч. 2 ст. 385 ТК РФ) до их формального возникновения как не переданного для рассмотрения в соответствующий юрисдикционный орган. Не смотря на то, что представитель все же является выразителем интересов представляемого, на этом этапе сторонами (их представителями) к участию в процедуре может быть привлечен нейтральный посредник (переговорщик), не выражаящий и не преследующий интересы ни одной из сторон конфликта [3].

Органы государственной власти в отношениях по социальному партнерству могут выступать и в качестве представителей работодателей — организаций, в отношении которых выполняют функции и полномочия учредителя [10, ст. 34],

---

и в качестве посредников. Если же органы государственной власти осуществляют координирующие функции, организуют взаимодействие сторон социального партнерства, обеспечивая их взаимодействие, и при этом в переговорах не участвуют работодатели — организации, учрежденные государственными органами, — налицо государственное посредничество.

Государственные и частные организации (в том числе государственные учреждения) выполняют посредническую роль в области трудоустройства, обеспечивая помочь гражданам в подыскании работы, а работодателям — работников необходимой квалификации. Правосубъектность таких организаций как лиц, предоставляющих посреднические услуги в области трудоустройства, основана на факте их государственной регистрации как юридического лица с соответствующими уставными видами деятельности.

ГСЗ при этом является специфическим посредником, поскольку помимо государственных услуг населению и организациям на рынке труда, осуществляет и отдельные переданные государственные полномочия. Добровольность сторон по обращению в учреждения ГСЗ, рекомендательный характер ее направлений для трудоустройства заканчиваются там, где начинается реализация государственно-властных полномочий по обеспечению мер социальной защиты отдельных категорий граждан, которые испытывают трудности в трудоустройстве и для которых на федеральном или региональном уровнях устанавливается квотирование рабочих мест [4].

В случае необходимости создания рабочих мест, например, для инвалидов в счет квоты, работодатель обязан создать их, а затем сообщить в орган службы занятости о фактическом выполнении установленной квоты. Он может самостоятельно принять на работу инвалидов в счет квоты, может, создав рабочие места для инвалидов, оставить их незамещенными работниками из числа соответствующей льготной категории. Поскольку, как считают суды, законодательно «на работодателя не возложена обязанность по поиску работников указанной категории для замещения рабочих мест, выделенных в рамках квоты для трудоустройства инвалидов» [7]. Но работодатель, не выполняющий квоту добровольно, в том числе и в связи с отсутствием обращения инвалидов для трудоустройства, обязан обращаться в ГСЗ для поиска инвалидов на квотируемые рабочие места [1].

Если же ГСЗ инвалид направлен для трудоустройства к работодателю, у которого не выполнена квота, то отказ в приеме на работу будет признан незаконным решением суда [8] за исключением наличия уважительных причин отказа, таких, например, как недостаточная квалификация лица, направленного для трудоустройства в счет квоты на определенное квотированное рабочее место [2]. В этой связи представляется, что ГСЗ, осуществляя полномочия по трудоустройству инвалидов и других лиц, испытывающих трудности в подыскании работы (в связи с чем закон устанавливает для этих групп населения квотирование рабочих мест), реализует функции государственной социальной защиты указанных категорий граждан. Следовательно, эти полномочия ГСЗ выходят за рамки посредничества в трудоустройстве, оказываемого на добровольной основе.

вольных и свободных началах для всех потенциальных участников отношений по трудуустройству.

Как видим, вопрос об ограничении представителей от посредников актуален, прежде всего, в отношении определения роли органа государственной власти, а также в целях ограничения представителей и посредников из числа физических лиц.

Одно из основных отличий между статусом представителя и посредника заключается в том, что действия посредника не создают для субъектов трудового права правовых последствий. Кроме того, как правило, посредник нейтрализован по отношению к субъектам трудового права в широком понимании нейтральности, т. е. он не присоединяется к одному из субъектов трудового права. Именно потому сам посредник и не создает прав и обязанностей для сторон трудового договора и непосредственно связанных с ним правоотношений.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Апелляционное определение Кемеровского областного суда № 33-2381/2014 от 18 марта 2014 г. по делу № 33-2381/2014. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/>
2. Апелляционное определение Мурманского областного суда № 33-1161/2015 от 22 апреля 2015 г. по делу № 33-1161/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/>
3. Зайцева Л. В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях / Л. В. Зайцева // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 36-39.
4. Закон РФ от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание Законов РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
5. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
6. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: автореф. дисс. докт. юрид. наук / А. Ф. Нуртдинова. М., 1998. 41 с.
7. Решение Арбитражного суда г. Москвы от 18 мая 2015 г. по делу № А40-45192/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/>
8. Решение Октябрьского районного суда г. Мурманска № 1709/2015 2-1709/2015 2-1709/2015~M-876/2015 M-876/2015 от 7 апреля 2015 г. по делу № 1709/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/>
9. Сапфирова А. А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции / А. А. Сапфирова // Трудовое право. 2009. № 9. С. 13-20.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // Собрание Законов РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
11. Федеральный закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание Законов РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
12. Федеральный закон от 27 ноября 2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собрание Законов РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

**Larisa V. ZAITCEVA<sup>1</sup>**

**DEMARCATION OF REPRESENTATIVES  
AND INTERMEDIARIES IN LEGAL RELATIONS  
REGULATED BY LABOR LAW**

<sup>1</sup> Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head  
of the Department of Labor Law and Entrepreneurship,  
Tyumen State University  
larisa\_zaiceva72@mail.ru

**Abstract**

Representatives of the parties involved in labor and other concerned relations in some cases can perform intermediary functions. In addition, state government and local bodies in some cases of social partnership may act as representatives of employers, in others — as independent parties in negotiations, expressing public interest, whose activity according to its nature may be described as mediation and is aimed to ensure the interaction of trade unions and employers' associations. On the other hand, mediators in certain legal relations, for example, in employment can be seen as representatives of the party which was first to apply for mediation in search for a job or necessary staff.

Confusion of a representative and a mediator may cause ineffective protection of the rights and legitimate interests of the main subjects of labor law—workers and employers. The following article discusses the problem of distinguishing functions of a representative and a mediator. The paper considers the legal status of representatives and mediators in relations regulated by labor law, as well as key criteria to distinguish these entities from each other.

**Keywords**

Labor and other concerned legal relations, representatives of workers and employers, mediation in labor law.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-121-129**

---

**Citation:** Zaitceva L. V. (2016), Demarcation of representatives and intermediaries in legal relations regulated by labor law, Tyumen State University Herald. Social-economic and Legal Research, vol. 2, no 1. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-121-129

---

**REFERENCES**

1. Apellyacionnoe opredelenie Kemerovskogo oblastnogo suda [The Appellate Decision of Kemerovo Regional Court] (2014), case no 33-2381/2014, available at: <http://sudact.ru/regular/doc/> (in Russian).
2. Apellyacionnoe opredelenie Murmanskogo oblastnogo suda [The Appellate Decision of Murmansk Regional Court] (2015), case no 33-1161/2015, available at: <http://sudact.ru/regular/doc/> (in Russian).
3. Zaitseva L. V. (2012), *Mediativnye tehnologii v trudovyh i neposredstvenno svyazannyyh s nimi otnosheniyah* [Mediation Technologies in Labor and Related Relations], *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], no 1, pp. 36-39 (in Russian).
4. Zakon RF “O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federacii” [The Law of the Russian Federation “On Employment in the Russian Federation”] (1996), no 1032-1, *Sobramije zakonov RF* [Code of the Russian Federation], no 17, article 1915 (in Russian).
5. Kodeks zakonov o trude RSFSR (utratil silu) [Labor Code of RSFSR (void)] (1971), *Vedomosti VS RSFSR* [Gazette of the Supreme Soviet of RSFSR], no 50, article 1007 (in Russian).
6. Nurtdinova A. F. (1998), *Kollektivno-dogovornee regulirovanie trudovyh otnosheniy: teoreticheskie problemy* [Collective-Contractual Regulation of Labor Relations. Conceptual Problems], Abstract of the Diss. Cand. Sci. (Law), Moscow (in Russian).
7. Reshenie Arbitrazhnogo suda g. Moskvy [The Arbitral Award of the Arbitration Court of Moscow] (2015), case no A40-45192/2015, available at: <http://sudact.ru/regular/doc/> (in Russian).
8. Reshenie Oktyabrskogo rayonnogo suda g. Murmansk [The Decision of Oktyabrsky District Court of Murmansk] (2015), no 1709/2015 2-1709/2015 2-1709/2015~M-876/2015 M-876/2015, available at: <http://sudact.ru/regular/doc/> (in Russian).
9. Sapfirova A. A. (2009), *Federalnaya inspeksiya truda i gosudarstvennyy trudovoy arbitrazh: sootnoshenie kompetencii* [Federal Labor Inspectorate and State Labor Arbitrage. The Ratio of the Competence], *Trudovoe pravo* [Labor Code], no 9, pp. 13-20 (in Russian).
10. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federacii [The Labor Code of the Russian Federation] (2002), no 197-Federal Law, *Sobranije Zakonov RF* [Code of the Russian Federation], no 1 (part 1), article 3 (in Russian).
11. Federalnyy zakon “O professionalnyh soyuzah, ih pravah i garantiyah deyatelnosti” [Federal Law “On Trade Unions, Their Rights and Guarantees”] (1996), no 10, *Sobranije Zakonov RF* [Code of the Russian Federation], no 3, article 148 (in Russian).
12. Federalnyy zakon “Ob obedineniyah rabotodateley” [The Federal Law “On Associations of Employers”] (2002), no 156, *Sobranije Zakonov RF* [Code of the Russian Federation], no 48, article 4741 (in Russian).