

**Негосударственное образовательное учреждение  
организация высшего образования  
«Российская академия адвокатуры и нотариата»**

**РЕЦЕНЗИЯ**

на курсовую работу

по дисциплине

*Адвокатура России*

студента

*Трякина Ю. В.*

Предварительная оценка курсовой работы по следующим критериям:

Критерии		Баллы									
		неудолет.		удолет.		хорошо		отлично			
<b>ПО ФОРМЕ</b>											
1	правильность оформления	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	библиография источников, составленная в соответствии с ГОСТ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	оформление цитирования в соответствии с ГОСТ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	грамотность изложения, владение научной терминологией	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	соблюдение требований объема	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	представление в срок к защите курсовой работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ПО СОДЕРЖАНИЮ</b>											
1	соответствие содержания заявленной теме	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	новизна и самостоятельность в постановке и раскрытии темы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	самостоятельность изложения авторской позиции, обоснованность суждений и выводов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	привлечение нормативных правовых актов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	использование эмпирических, статистических и социологических исследований	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	привлечение литературных и монографических исследований	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	оригинальность текста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Предварительная оценка</b>		<i>Отлично</i>									

Вопросы и замечания, выносимые на защиту курсовой работы:

Особенности представления адвокатом  
интересов клиента по трудовым спорам.

Длинная работа! Изучить в 30, максимум.  
Работу считать!

Медведев - кем едем по исполнительно  
суду - рз.

Труды: 1. в каких случаях районные и  
районная могут привести к упр. ответствен-  
ности по трудовым правоотношениям.  
Какова судебная практика. Предмет  
декаларации.  
2. актуальные вопросы (2-3) и споры  
по трудовым правоотношениям в 2022 году.  
См. практику.

Рецензент

(подпись)

Викторова Е. А.  
(Ф.И.О.)

С рецензией ознакомлен(а)

(подпись)

Трошкина Ю. А.  
(Ф.И.О.)

« 9 » декабря 2022 г.

**Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»**

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Кафедра адвокатуры и уголовно-правовых дисциплин

Курсовая работа бакалавра

«Особенности представления адвокатом интересов по трудовым спорам»


**Работа выполнена:**

Студент 41- О группы очной формы обучения

«09» 12 2022 г. Трямкина Ю.А.  
(подпись)

**Работа допущена к защите:**

Научный руководитель к.ю.н. Селезнева Е.А.

«09» 12 2022 г.  Селезнева Е.А.  
(подпись)

Дата защиты: «16» 12 2022 г. Оценка 5 отл.

Москва, 2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. УЧАСТИЕ АДВОКАТА В ТРУДОВЫХ СПОРАХ.....	6
1.1. Отличие адвоката и юриста при участии в трудовых спорах .....	6
1.2. Порядок судебного рассмотрения трудовых споров с участием адвоката .....	10
ГЛАВА 2. ПРАКТИКА УЧАСТИЯ АДВОКАТА В ТРУДОВЫХ СПОРАХ .	17
2.1. Представление адвокатом интересов работодателя .....	17
2.2. Представление адвокатом интересов работника .....	21
2.3. Зарубежная практика участия адвоката в трудовых спорах.....	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	32
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	36

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовые отношения возникают на протяжении всего периода человеческой трудоспособности, эти изменения осуществляются в зависимости от конкретных жизненных обстоятельств, которые в правовой науке принято именовать юридическими фактами. Трудно переоценить значение юридических фактов во всех отраслях права, но особое место они занимают именно в трудовом праве. Благодаря юридическим фактам, имеется возможность правильно определять и объективно отображать, и фиксировать социальную ситуацию, в которой осуществляется правовое регулирование. Осознавая колоссальную важность трудового права для общества, ключевыми функциями юридических фактов, служащих основанием возникновения трудовых отношений, является осуществление гарантий законности и возможность предварительного воздействия на правоотношение.

**Актуальность темы исследования** обусловлена тем, что отдельные аспекты особенностей и способов представления интересов истцов по трудовым спорам так и остаются не урегулированными в должной степени действующим российским законодательством, присутствует терминологическая неопределённость и бессистемность большинства понятий исследуемой сферы.

Проблемы правового регулирования трудовых споров приводят к противоречивости судебной практики, к обжалованию большого количества судебных решений. В этой связи роль адвоката при оказании правовой помощи гражданам по трудовым спорам становится сегодня особенно актуальной.

Одной из проблем правового регулирования по - прежнему остается то, что действующее трудовое законодательство не содержит понятия «трудовой спор», а лишь разъясняет сущность его основных разновидностей, коллективный трудовой спор и индивидуальный трудовой спор.

Таким образом, необходима дальнейшая проработка вопроса

усовершенствования действующего законодательства в части понятийного аппарата и способов представления интересов истцов по трудовым спорам.

**Степень разработанности темы.** Изучение особенностей совершенствования механизма и способов представления интересов истцов по трудовым спорам, стало предметом обсуждения широкого круга исследователей. Значительный вклад в разработку исследуемого вопроса внесли такие ученые-правоведы, как: О.В. Гречкина, А.В. Куракин, В.В. Лихарев, А.В. Макаров, Е.В. Трунина, В.Г. Макаренко, В.В. Макрусов, А.В. Нестеров, П.И. Токарев, М.А. Худякова, Л.А. Чернышева, Г.П. Лебедева и некоторые другие юристы. Отдельные правовые проблемы в рассматриваемой сфере и пути их решения, нашли отражение в научных работах: А.Ф. Пехтерева, Д.В. Савченко, П.Н. Сафоненкова, Е.И. Сидоровой, Ю.Н. Старилова, К.О. Старовой, Ю.А. Тихомирова и ряда других правоведов.

**Объектом исследования** являются общественные отношения, возникающие в связи с представлением интересов истцов по трудовым спорам.

**Предметом исследования** являются особенности закономерностей механизма совершения преступлений, связанных с представлением интересов истцов по трудовым спорам.

**Целью исследования** является рассмотрение научных и практических проблем представления интересов истцов по трудовым спорам.

Поставленная цель предполагает решение следующих **задач**:

- 1) охарактеризовать отличие адвоката и юриста при участии в трудовых спорах;
- 2) проанализировать порядок судебного рассмотрения трудовых споров с участием адвоката;
- 3) рассмотреть представление адвокатом интересов работодателя;
- 4) исследовать представление адвокатом интересов работника;
- 5) выявить зарубежную практику участия адвоката в трудовых спорах.

**Методологическая основа работы** представлена общенаучными

методами исследования: анализ, систематизация, сравнительный методы, а также сравнительно-правовой метод, метод анализа правовых актов и другие.

**Теоретическая и практическая значимость** исследования состоит в том, что изложенные в нём предложения по совершенствованию норм, которые регламентируют применение правовых норм действующего законодательства и в судебной практике. В данном исследовании были использованы законодательные и нормативно-правовые акты, работы российских юристов и правоведов, публикации в научных журналах, источники сети Интернет, а также правоприменительная практика и статистические данные.

**Эмпирической основой работы** послужили материалы судебной практики. Исследованы судебные акты судов общей юрисдикции.

**Структура работы.** Настоящая работа состоит из введения, двух глав, состоящих в общей сложности из четырех параграфов, заключения, библиографического списка.

# ГЛАВА 1. УЧАСТИЕ АДВОКАТА В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

## 1.1. Отличие адвоката и юриста при участии в трудовых спорах

Институт представительства прошел длительный путь развития и становления. В частности, римское право допускало осуществление представительства при представлении интересов лица, в отношении которого решался вопрос о его свободе; при представлении опекунами и попечителями интересов лиц, страдающих психическими заболеваниями и малолетних. Также было возможно представлять интересы лиц, которые в силу определенных обстоятельств (попадание в плен, исполнение государственных обязанностей) не могли свидетельствовать в своих интересах.

Следует отметить, что судебное представительство – форма оказания юридической квалифицированной помощи (ч. 1 ст. 48 Конституции РФ)<sup>1</sup> тем лицам, которые не имеют требуемое количество правовых знаний для того, чтобы защищать свои интересы в соответствии с порядком гражданского судопроизводства. Восполняется недостаточная активность судьи судебным представителем-профессионалом, например, адвокатом или юристом.

Однако в трудовых спорах существуют отличия адвоката и юриста при участии в трудовых спорах. Так, на сегодняшний день РФ находится на стадии образования правового нового обоснования адвокатской деятельности. Благодаря наличию в государстве лиц, которые имеют возможность квалифицировано и грамотно оказать необходимую юридическую помощь – залог гармоничного существования всего общества. Именно таковым гарантом выступает сегодня институт адвокатуры.

На сегодняшний день адвокатура в нашем государстве выступает в качестве структуры гражданского общества. Она является профессиональных

---

<sup>1</sup> 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 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 № 1-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 37. Ст. 4398.



объединением, включающим более 60 000 юристов. Является добровольной.

Цель создания – оказание людям юридической помощи квалифицированными специалистами. От ее организации, силы, законодательной защиты зависит уверенность гражданина в благополучии, в успехе предпринимательской деятельности, в защите своих интересов, свобод, прав.

В соответствии с ФЗ от 31.05.2002 года № 63 – ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» адвокат – лицо, которое имеет соответствующий статус, а также право реализовывать адвокатскую деятельность в соответствии с законодательным порядком<sup>2</sup>. При получении данного статуса на адвоката налагаются разные ограничения по реализации трудовой деятельности. Он исполняет роль независимого советника по решению правовых вопросов. К накладываемым ограничениям относится запрет на реализацию любой оплачиваемой деятельности, за которую происходит начисление оплаты. Но при этом он имеет право осуществлять преподавательскую, научную и иную деятельность.

Адвокатская деятельность имеет характерные особенности, среди них: юридическая помощь, адресованная сотрудникам юридических служб, органов власти, местного самоуправления, юридических компаний, ИП, нотариусам, патентным поверенным и т.д., т.е. лицам, уполномоченным на реализацию профессиональной деятельности.

Благодаря законодательному выделению анализируемой деятельности появляется возможность обеспечения специальным ФЗ исполнение конституционных требований по предоставлению гражданам юридической квалифицированной помощи (ч. 1 ст. 48 Конституции РФ). В соответствии с содержанием нормативно-правовых источников по упорядочению вопросов, связанных с организацией и реализацией деятельности адвокатуры, выделим

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 31.05.2002 N 63-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 23. Ст. 2102.

следующие задачи адвокатской деятельности:

- 1) Защита прав и свобод человека и гражданина;
- 2) Обеспечение доступа к правосудию;
- 3) Обеспечение законности и справедливости правосудия;
- 4) Судебное представительство и защита<sup>3</sup>.

Адвокат в своей деятельности выходит из правил, в соответствии с которыми он с добросовестностью и честностью отстаивает права, которые имеются у подзащитного. Принятие решений происходит при наличии необходимости разъяснить дело клиента.

Юристом принято называть любое лицо, имеющее юридическое образование. Даже не имеет значение, какого оно уровня – бакалавриат, специалитет или магистратура – во всех дипломах выпускников юридических факультетов будет написано «юрист». То есть, юристом человек становится с момента получения диплома и вне зависимости от глубины познаний и самостоятельного опыта работы<sup>4</sup>.

Одна из главных отличий адвоката от юриста при участии в трудовых спорах заключается в его статусе.

Адвокат, исходя из положений ФЗ «Об адвокатуре» наделен рядом полномочий, в числе которых:

- право направлять адвокатские запросы в госорганы и организации, которые обязательны к исполнению, а также собирать информации по делу любыми, не запрещёнными законом способами. И никто не вправе противодействовать адвокату в этом;

- ряд закрепленных процессуальных прав, главное из которых – право участвовать в судебном споре на любой его стадии.

Юристу чаще всего приходится добиваться получения нужных доказательств через суд, заявляя соответствующие ходатайства уже

---

<sup>3</sup> Иванова, С.Г. Профессиональный статус личности адвоката: качества юридической помощи / С.Г. Иванова. М.: Научное Образование. 2020. № 4 (9). С. 61.

<sup>4</sup> Коростелёва, Р. В. Особенности административно-правового статуса юридического лица / Р. В. Коростелёва // Молодой ученый. 2020. № 45 (335). С. 110-112.

непосредственно в процессе судебного разбирательства трудового спора.

Особый адвокатский статус предоставляет адвокату множество преимуществ при участии в трудовом споре перед юристами.

В отличие от юриста, не обладающих таким статусом, адвокат пользуется целым рядом особых полномочий. Так, п. 3 ст. 6 закона об адвокатуре указывает на то, что адвокат вправе:

- заниматься сбором различной информации, документов, справок из различных источников, включая госорганы, которые не имеют права отказать адвокату в предоставлении запрошенных сведений;

- производить опросы любых лиц, которые так или иначе могут владеть нужной информацией;

- беспрепятственно встречаться с доверителем в условиях, обеспечивающих соблюдение адвокатской тайны;

- отказаться от допроса в качестве свидетеля по вопросам, связанным с осуществлением им представительства по делу.

Вместе с тем, пользуясь вышеуказанными преимуществами адвокатского статуса, адвокат, в отличие от иных представителей, также связан требованиями адвокатской этики. В связи с этим он:

- обязан соблюдать адвокатскую тайну, т. е. не разглашать сведения, ставшие ему известными в ходе оказания юридической помощи по делу;

- не вправе принимать поручение на представительство, если в исходе дела имеется его личная заинтересованность либо в деле участвуют его родственники;

- не может принимать поручение, если оно определенно имеет незаконный характер;

- не вправе отказаться от принятого поручения и др. (см. п. 4 ст. 6 закона об адвокатуре).

Таким образом, юристом может представиться любой человек, который получил высшее или среднее специальное юридическое образование. Адвокатский же статус предполагает опыт работы

по специальности и сдачу квалификационного экзамена.

## **1.2. Порядок судебного рассмотрения трудовых споров с участием адвоката**

Отношения трудового характера возникают после того, как они проходят этап урегулирования посредством норм трудового права. В качестве объекта выступают блага, которые и являются основанием для трудовых отношений, то есть выполнения профессиональной деятельности и получения за неё оплаты. В качестве субъектов выступают работники и работодатель. Что касается профсоюзов, представительных органов работников, они не выступают как субъекты самих трудовых отношений, а только тех правовых связей, которые непосредственно связаны с трудовыми, например, социально-партнёрские и т.п.<sup>5</sup>.

Для проведения данного исследования необходимо определить понятие и основные признаки трудовых споров, опираясь на положения действующего российского законодательства и доктрины.

В процессе трудовых правоотношений между работодателями и работниками могут возникать трудовые конфликты. Конвенция Международной организации труда призывает к тому, чтобы «эти конфликты избегать, но в случае, если они произойдут, - к справедливому урегулированию их путем примирения»<sup>6</sup>.

Необходимо сразу отметить, что в доктрине присутствует многообразие подходов к пониманию содержания «трудовой спор». Рамки настоящего

---

<sup>5</sup> Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 35.

<sup>6</sup> Фадеева, А. В. Особенности рассмотрения судами дел по спорам, связанным с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (обзор судебной практики) / А. В. Фадеева, В. В. Денисова // Актуальные вопросы юридической науки и практики: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции со студенческим участием, Хабаровск, 28 мая 2021 года / Редколлегия: В.Е. Степенко (председатель) [и др.]. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2021. С. 129-138.

исследования не позволяют проанализировать все имеющиеся подходы, однако будет предпринята попытка сделать основной акцент на выявление характерных признаков любого трудового спора, которые, по сути, и будут его отличать от других дефиниций.

Рассматривая содержание понятия «трудовой спор» и его основные элементы, целесообразно разграничить данное понятие с дефиницией «трудовой конфликт», поскольку указанные понятия не являются равнозначными, у них разная сущность и основные черты.

Трудовой спор становится таковым с момента, когда работник (трудовой коллектив) и работодатель выносят разрешение своих противоречий в юрисдикционный орган. Действующая редакция ТК РФ<sup>7</sup>, содержит следующее определение индивидуального трудового спора: трудовой спор это - «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»<sup>8</sup>.

Можно определить следующие особенности из содержания понятия «трудовой спор»:

1. Субъектный состав любого трудового спора: законодатель предусматривает, что такой спор - это неурегулированные разногласия только лишь между конкретным работодателем и работником (или несколькими работниками и работодателями). То есть, присутствует две стороны такого спора;

2. Отсутствие четкого указания на предмет личной заинтересованности

---

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 73. Ст. 1.

<sup>8</sup> Попова, Е. С. Особенности гражданского судопроизводства по индивидуальным трудовым спорам / Е. С. Попова // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2021. № 1(50). С. 75-80.

работника или работодателя, который по факту реально или потенциально может привести к возникновению трудового спора;

3. Регулирование особенностей возникновения и урегулирования трудового спора только на основании норм трудового (процессуального) права. Неправовые средства урегулирования трудового спора не допускаются.

Таким образом, резюмируя все вышесказанное, целесообразно сформулировать основополагающие выводы.

Итак, в законодательстве отсутствует легальное определение «трудовой спор», а дается характеристика его основным разновидностям, индивидуальный и коллективный трудовой спор.

Трудовой спор следует отграничивать от понятия «трудовой конфликт». Данное разграничение следует производить, исходя из характерных признаков любого трудового спора.

В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Однозначно, говоря о подсудности трудовых споров, где данную формулировку можно увидеть в определении Верховного Суда РФ, следует сказать, что данное определение дает работникам дополнительные гарантии, которые включают в себя восстановление нарушенных трудовых прав, но и отношения, которые напрямую будут с ними связаны. Работнику принадлежит право выбора суда, в котором непосредственно будет рассматриваться дело.

Заинтересованная сторона оставляет за собой право обратиться в суд с исковым заявлением, если (рис. 1.1):



Рисунок 1.1 - Право обращения в суд по трудовому спору

Таким образом, участвуя в судах общей юрисдикции по трудовым спорам, адвокат с процессуальной точки зрения является представителем, оказывающим квалифицированную юридическую помощь стороне по делу. Его профессионализм предполагается: адвокат может даже не предъявлять документ о высшем юридическом образовании, который обязателен для юристов, не имеющих статуса адвоката. Ему достаточно адвокатского удостоверения.

Исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации, размер причиненного ущерба накладывается на обе стороны трудового договора, где непосредственно каждая из сторон обязана будет доказать. Еще одной особенностью трудовых споров выступает обоснованность денежных требований работника, при выполнении условия которой денежные требования удовлетворяются в полном объеме. Так, обосновывая все вышесказанное, можно прийти к выводу, защита трудовых прав работников реализуется не только непосредственно самим работником, но и

организациями работников или государственными органами. Поэтому, защита играет важную роль в восстановлении и признании трудовых прав.

Трудовым законодательством предусмотрены особые меры, направленные на защиту и восстановление материальных интересов работника. Только профессиональный адвокат по трудовым спорам поможет разобраться во всех тонкостях законодательства.

Адвокат может представлять интересы и права доверителя в судах общей юрисдикции по трудовым спорам.

Адвокат по трудовым спорам готовит всю юридически значимую документацию и от имени доверителя обращается в суд. После этого трудовой адвокат присутствует на всех заседаниях, заявляет ходатайства, предъявляет суду доказательную базу, чтобы достичь положительных результатов в максимально короткий срок.

Оказывая юридическое сопровождение судебных разбирательств с личным участием, адвокатам удается полностью контролировать процессуальные действия и предотвращать вероятные посягательства на законные права и интересы своего подзащитного.

Адвокат, участвующий в судебном заседании, по судебным спорам берет на себя широкий перечень функций, условно разделяющихся на общие и специальные. Различие между функциями заключается в том, что выполнение общих не предполагает обязательного оформления доверенности, тогда как специальные функции осуществляются только по доверенности.

Не имея доверенности в рамках осуществления основных функций для последующего представительства доверителя на заседании в суде, адвокат может:

- изучать обстоятельства дела;
- знакомиться с фото- и видеоматериалами;
- собирать информацию и направлять необходимые запросы;
- собирать доказательную базу;
- назначать необходимые экспертные исследования;



- участвовать в заседании суда.

Что касается специальных полномочий, то для подготовки и непосредственного присутствия на официальном судебном разбирательстве адвокату необходимо получить нотариально заверенную доверенность от клиента для выполнения следующих функций:

- признания, подписания, направления искового заявления, сокращения списка или полного отказа от требований по иску;
- передачи дела на рассмотрение в Третейском суде;
- оспаривания решений суда;
- передоверения адвокатских полномочий;
- представления имущественных прав доверителя и так далее.

Все перечисленные выше функции закреплены соответствующим законодательством и соответствуют положениям процессуальных кодексов Российской Федерации. При реализации своих обязанностей, адвокат должен находиться в подчинении системе требований, регламентирующих его деятельность. Действия, осуществляемые защитником, определяются правилами. Адвокатом не нарушаются уставленные нормы. Требования определяют порядок реализации задач, которые появляются непосредственно перед защитником. Его деятельность осуществляется в соответствии с такими законодательными актами, как:

- 1) Закону «Об адвокатской деятельности и адвокатуре РФ»;
- 2) Процессуальному законодательству;
- 3) Кодексу профессиональной адвокатской этики;
- 4) Решениям, принимаемым органами управления по реализации адвокатских услуг<sup>9</sup>.

Так, часть 2 названной статьи требует, чтобы отдельно в доверенности указывались права:

- на подписание искового заявления и отзыва на него;

---

<sup>9</sup> Дивин, И.М. Взгляд на профессиональное судебное представительство сквозь призму процессуального законодательства // Российская юстиция. 2018. № 3. // СПС «КонсультантПлюс».

- на подписание заявления об обеспечении иска;
- на передачу дела в третейский суд;
- на полный или частичный отказ от требований и признание иска;
- на изменение предмета или основания иска;
- на заключение мирового соглашения и соглашения по фактическим обстоятельствам;
- на передоверие;
- на обжалование судебных актов, на заявление об их пересмотр по новым или вновь открывшимся обстоятельствам;
- на получение присуждённых денежных средств или иного имущества (зачастую в тексте доверенности прямо оговаривается отсутствие этого права).

Адвокат в своей деятельности выходит из правил, в соответствии с которыми он с добросовестностью и честностью отстаивает права, которые имеются у подзащитного. Принятие решений происходит при наличии необходимости разъяснить дело клиента.

Так, примерный перечень общих полномочий адвоката суде по рассмотрению трудового спора как представителя выглядит следующим образом:

- иметь доступ к материалам дела (читать, анализировать, снимать копии);
- представлять доказательства и знакомиться с доказательствами противоположной стороны до начала разбирательства;
- заявлять отводы, ходатайства, приводить доводы, задавать вопросы другим участникам дела, давать объяснения;
- знать о жалобах, поданных другими участниками по делу, о принятом судебном решении;
- получать судебные акты, обжаловать их.

Данный перечень не является исчерпывающим. Адвокат как сторона по делу имеет право пользоваться иными полномочиями, предусмотренными законодательством.

## ГЛАВА 2. ПРАКТИКА УЧАСТИЯ АДВОКАТА В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

### 2.1. Представление адвокатом интересов работодателя

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), принятый в 2001 году, в специальной дефиниции (статья 20) дал определение понятия Работодатель - физическое лицо 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.

Правовой статус работодателя складывается из следующих элементов (рис. 2.1):



Рисунок 2.1 - Правовой статус работодателя<sup>10</sup>

Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую

<sup>10</sup> Тангин, М.А. Работодатель как сторона трудового отношения: влияние экономики и цивилистики на трудовое право // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 17.

определенность и устойчивость, обеспечивая правообладание и правореализацию работодателя, они составляют ключевой элемент в исследовании механизма осуществления защиты прав работодателей.

В системе защиты и реализации прав работодателя важное место имеют принципы правового регулирования трудовых отношений, без уяснения которых невозможна объективный анализ задач и приоритетов в сфере защиты прав работодателей.

Начинающие работодатели – в основном индивидуальные предприниматели и руководители небольших коммерческих организаций – сталкиваются с правовыми проблемами при привлечении к дисциплинарной ответственности работников, недобросовестно выполняющих свои трудовые обязанности.

Однако работодатель должен иметь в виду, что даже наличие правомерных оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности работников само по себе еще не означает наступление для них таких санкций. А наложение дисциплинарных взысканий, главным образом увольнение работника с работы, – это сложный юридический процесс, требующий неукоснительного соблюдения правовых предписаний: с тем чтобы не допускались нарушения норм трудового права. Действующее трудовое законодательство довольно надежно защищает трудовые права работников, в том числе нетрудоустроенных лиц, выполняющих трудовые функции в организации без заключенного трудового договора и записи в трудовой книжке. С точки зрения закона, работник представляет собой изначально менее защищенную в юридическом смысле сторону трудового правоотношения. И поэтому к работодателю предъявляются более жесткие требования соблюдения всех предусмотренных законом кадровых процедур. Трудовым законодательством предполагается, что работодатель является профессиональным участником кадровых и трудовых правоотношений, а значит, должен знать и строго соблюдать установленные нормы трудового права. За их неисполнение закон предусматривает привлечение к различным

мерам юридической ответственности, вплоть до наложения крупных административных штрафов и административного приостановления деятельности.

Наиболее распространенными категориями споров, в которых принимает участие работодатель является признание увольнения незаконным, взыскание заработной платы, оспаривание дисциплинарного взыскание или какого-либо приказа работодателя, а также оспаривание отказа в приеме на работу.

Отрицательное для работодателя решение по данным категориям споров может привести к достаточно серьезным последствиям, в связи с чем защита прав работодателя требует особого внимания. Одним из важных способов реализации трудовых прав работодателей является их право на объединение для защиты своих интересов. Данный принцип базируется на положениях ст. 30 Конституции РФ, где говорится о праве граждан на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Конституция РФ гарантирует свободу деятельности общественных объединений.

Законодательство предоставляет работодателям право осуществлять коллективную защиту своих интересов. Объединения работодателей создаются в целях представительства, защиты интересов и прав их членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений при взаимодействии в системе социального партнерства<sup>11</sup>.

Грамотная юридическая помощь работодателям по вопросам трудового права и трудовым спорам необходима для того, чтобы избежать различного рода нарушений трудового законодательства: поскольку вся ответственность по оформлению необходимых документов по кадровым вопросам лежит, в конечном счете, на работодателе. Предприниматель должен осознавать, что любое ухудшение правового положения работника по сравнению с трудовым

---

<sup>11</sup> Клеткина, О.С. Защита прав работодателей в трудовых отношениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2019. №11-2. С. 51.

законодательством в трудовых договорах и локальных правовых актах недопустимо и может повлечь наложение санкций со стороны государственных органов, осуществляющих контроль за соблюдением трудовых прав работников.

Представление адвокатом интересов работодателя заключается в следующем<sup>12</sup>:

1. Анализ правовой ситуации и перспектив по защите работодателя в суде и вне суда;
2. Получение всех необходимых документов для подачи искового заявления о защите работодателя в суде или возражений на иск работника;
3. Подготовка искового заявления для защиты работодателя и необходимых запросов;
4. Подача искового заявления или возражений на иски работника;
5. Участие в судебном процессе, включая представительство в суде, представление необходимых процессуальных и состязательных документов.

Дополнительные услуги при представлении адвокатом интересов работодателя:

1. Обжалование решения суда в апелляционной, кассационной, надзорной инстанциях;
2. Получение и оформление доказательств;
3. Взыскание долга с работника;
4. Представление интересов в государственной трудовой инспекции и прокуратуре;
5. Обжалование ненормативных государственных актов;
6. Исполнительное производство.

Очевидно, что регулирование социально-трудовых отношений и решение трудовых споров невозможно в полной мере без участия в нем

---

<sup>12</sup> Туру А. В. Понятие и содержание адвокатской деятельности // Вестник науки и образования. 2015. №3 (5). С. 12.

адвоката, осуществляющего защиту прав работодателей. Только в этом случае появляется возможность создания благоприятных условий хозяйствования и повышения эффективности рынка труда, при объединении усилий в решении задач по укреплению экономического и финансового положения организаций-работодателей.

## **2.2. Представление адвокатом интересов работника**

Из повседневного опыта россиян видно, что в нашей стране широко распространены нарушения трудового права. Эти неблагоприятные явления в российском обществе можно объяснить отчасти несовершенством трудового законодательства, призванном защищать интересы работника.

Стоит отметить, что в трудовых спорах может участвовать не только один работник. Тут можно выделить следующий состав лиц, которые также могут принимать участие в деле ни по одному истцу и ответчику, а даже несколько. Особенность трудовых правоотношений диктует и процессуальные особенности – вступать в трудовой спор могут только третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора<sup>13</sup>. К примеру, если увольнение признано незаконным, то работодатель может ходатайствовать о привлечении к делу в качестве третьего лица, лица, непосредственно подписавшего приказ об увольнении, с которого впоследствии могут быть взысканы убытки, причиненные незаконным увольнением. Любое дело, которое рассматривается в суде всегда связан с предметом доказывания. Тем не менее, границы доказывания в суде рассматриваются значительно шире, за исключением предмета доказывания, ведь в нем содержатся доказательства и факты, имеющие непосредственно процессуальное отношение.

---

<sup>13</sup> Забулова, К. Г. Понятие и содержание трудового спора / К. Г. Забулова, А. Р. Кадыров // Молодой ученый. 2017. № 17 (151). С. 165-167.

Из повседневного опыта россиян можно увидеть, что в нашей стране широко распространены нарушения трудового права. Эти неблагоприятные явления в российском обществе можно объяснить отчасти несовершенством трудового законодательства, призванном защищать интересы работника.

Следует подчеркнуть, что рассмотрение определенной категории трудовых споров возможно только в суде, в частности, о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об отказе в приеме на работу; о дискриминации в сфере труда, о взыскании задолженности по заработной плате и др. Причем, надо заметить, что больше половины разбираемых в суде дел решаются в пользу работника, как более слабой стороны<sup>14</sup>.

Приведем пример из судебной практики о восстановлении на работе. Г.Р.М. и Г.Д.Х. обратились в Федеральный суд Советского района г. Махачкалы с иском к Министерству по национальной политике, делам религий и внешним связям РД, Правительству Республики Дагестан о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Они были освобождены от замещаемой должности и уволены с государственной гражданской службы РД в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 29 Закона Республики Дагестан о государственной гражданской службе Республики Дагестан. Однако они посчитали, что их увольнение произведено незаконно, т. к. согласно ч. 5 ст. 75 ТК РФ при реорганизации организации, а также ее структурных подразделений трудовые отношения с согласия работника продолжают. Поэтому трудовые отношения за ними ответчик обязан был сохранить, поскольку они не возражали против продолжения работы во вновь созданном структурном подразделении. Так как ликвидация юридического лица не имела места, а произошла фактически реорганизация путем передачи функций Комитета вновь образованному Министерству, то они должны быть

---

<sup>14</sup> Чернышева, Л.А., Лебедева, Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. №2 (48). С. 40.



обеспечены работой в указанном Министерстве. Суд вынес решение о немедленном восстановлении Г.Р.М. и Г.Д.Х. на работе и взыскании с Правительства РД в пользу Г.Р.М. заработной платы за время вынужденного прогула и в счет компенсации морального вреда<sup>15</sup>.

Весьма распространены также дела о взыскании задолженности по заработной плате. Согласно ст. 142 ТК РФ, работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до дня выплаты задержанной суммы.

Приведем пример судебного решения по ст. 352 ТК РФ о взыскании задолженности по заработной плате. В районный суд Республики Калмыкия обратилась М.О.В. к администрации СМО. На основании договора она работает бухгалтером данного СМО. Работодатель не выплатил ей заработную плату за два месяца. Истец просила суд взыскать с ответчика указанную сумму. Исследовав материалы дела и на основании ст. 6 Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы», ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 37 Конституции РФ и ст. 135–136 ТК РФ суд принял решение о взыскании с администрации СМО задолженности по заработной плате.

Вместе с тем, следует отметить, что судебная статистика рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации за последние годы показывает, что их количество стало уменьшаться.

С каждым годом люди подают все меньше исков: в 2016 году суды рассмотрели 616 тысяч дел, в 2019 - 346 тысяч, а в 2020 - 252 тысячи. Это можно объяснить и российским менталитетом, и сложившимся отношением к судебной защите.

Без юридической помощи по трудовому праву очень сложно доказывать свою правоту, если конфликт с работодателем серьёзный и от его исхода

---

<sup>15</sup> Решение по делу № 2-517/2015 г. от 7 августа 2015 г. - URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/70619587/81921045/> (дата обращения: 08.09.2015).

зависит будущее в компании или финансовое благополучие работника необходимо привлечение адвоката по трудовым делам.

Самыми распространенные поводы для обращения к адвокату по трудовому праву выглядят следующим образом:

1. Неправомерное увольнение работника(ов);
2. Перевод на другую должность без согласия сотрудника;
3. Получение травмы или морального вреда по вине компании;
4. Невыплата зарплаты, больничных и отпускных;
5. Принуждение к заключению дополнительного соглашения;
6. Необоснованные штрафные санкции (например, дисциплинарное взыскание в виде депремирования);
7. Отказ в оплате сверхурочной работы;
8. Отказ в восстановлении после декретного отпуска.

Консультация адвоката также может быть необходима в случаях, когда сотрудника дискриминируют по полу или возрасту. Примеры:

1. Работодатели не принимают в штат молодых женщин без детей, так как они могут уйти в декрет;
2. Лицам от 40 до 50-ти лет труднее найти работу, и им предлагают менее выгодные условия труда, чем молодым людям.

Представление адвокатом интересов работника включает в себя:

1. Консультации по ТК РФ, разъяснение законодательных норм;
2. Анализ правовой ситуации;
3. Досудебное урегулирование конфликтов;
4. Взыскание зарплаты и прочих выплат, положенных сотруднику, с работодателя;
5. Взыскание компенсации за причинение вреда здоровью на рабочем месте;
6. Решение споров по материальной ответственности;
7. Восстановление в должности при неправомерном увольнении (с компенсацией за время вынужденного прогула);

8. Подтверждение факта наличия трудовых отношений;
9. Защиту и представительство в суде;
10. И другие вопросы.

При этом представление адвокатом интересов работника в гражданском суде по трудовым спорам всегда сопряжено с длительностью рассмотрения дела (порой такой процесс может продолжаться не один месяц), сложностью доказывания (поскольку помимо Трудового кодекса РФ трудовые отношения в России регулируются огромным массивом подзаконных нормативных юридических актов, содержащих нормы труда), непредсказуемостью вынесенных судом решений из-за недостаточного знания ими действующего законодательства о труде.

Так, судебная практика также может учесть не все обстоятельства дела. Например, судебный процесс между гражданином И.И. Магомедовым и ОАО. Гражданин подал иск с требованием узаконить свою деятельность в организации, из которой его уволили, прописать его должность и причину снятия с должности, а также выплате морального и материального ущерба. Дело рассматривал гражданский суд. По материалам видно, что к работе его допустил гендиректор, то есть лицо уполномоченное принимать данные решения, а, следовательно, был заключен договор, заработная плата также выплачивалась. Суд требования отклонил, с отсылкой к ряду причин, например, отсутствие должности главного специалиста в штатном расписании. Однако, сотрудник выполнять работу и получал зарплату, был допущен к действиям уволенным лицом. Действия суда в данном случае неправомерны и незаконны<sup>16</sup>. В данном случае работнику необходима квалифицированная помощь адвоката для оспаривания решения суда.

Судебные разбирательства часто происходят по причине, связанной с несоблюдением руководства процедуры предупреждения сотрудников об

---

<sup>16</sup> Постановление Арбитражного суда Московского округа от 16.03.2018 № Ф05- 349/2018 по делу № А40-46337/2018. – URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=706401&demo=1> (дата обращения: 18.10.2022).

изменении зарплаты, либо каких-то других важных моментов, связанных с материальной стороной рабочей деятельности. Рассмотрим пример.

В суд обратились сотрудники ООО привлекли адвоката и составили с его помощью иск, в котором было обозначено о невыполнении процедуры предупреждения об изменении системы оплаты труда в меньшую сторону. Следовательно, согласно распоряжению генерального директора ООО «О внесении изменений в нормы времени и расценок на деповский и капитальный ремонт вагона цистерны, введены пересмотренные нормы времени и расценки на деповский и капитальный ремонт вагона цистерны. И зарплату выплатили по ним.

Адвокат в суде предъявил факты том, что так как изменение тарифной ставки предусматривает изменения материального достатка сотрудников руководство фирмы должно было обратиться к ст. 74 ТК РФ.

Суд вынес положительный приговор в пользу истцов, так как при проверке не было обнаружено документов, подтверждающих согласие на пересмотр оценочных ставок, а также предупреждения сотрудников. Адвокат пояснил, что как бы не характеризовали условие о размере заработной платы в трудовом договоре, как факультативное или конститутивное, оно является обязательным для трудового договора. Без этого пункта договор не действителен, так не даёт оснований, служащих гарантом оплаты деятельности субъектов трудовой деятельности<sup>17</sup>.

Таким образом, возникновение спора между работником и работодателем возможно на любом этапе трудовых отношений, так как их интересы не всегда совпадают. Как работник, так и работодатель имеют право на защиту своих прав и интересов.

Зачастую предметом судебных споров, в которых работник выступает истцом является: восстановление на рабочем месте; взыскание заработной

---

<sup>17</sup> Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 06.02.2017, 13.02.2017 № 09АП-199/07-ГК по делу № А40-16207/06-138-132. – URL: [http://www.garant.ru/compan\\_y/disclaimer/](http://www.garant.ru/compan_y/disclaimer/) (дата обращения 20.04.2022).

платы; изменение и аннулирование записей в трудовой книжке; недопущение к рабочему месту; признание факта работы; возмещение ущерба, причиненного работодателем работнику; возмещении морального вреда и др.

Трудовое законодательство тщательно регулирует все правоотношения между работником и нанимателем, практически не оставляя пробелов. Поэтому если права работника действительно были нарушены при увольнении, то привлечение опытного трудового адвоката, несомненно, исправит ситуацию.

Доказать свою правоту работнику не всегда удастся самостоятельно. Но если привлечь адвоката, то доводы работника приобретают значимость. Таким образом, работник дает понять, что перенос решения индивидуального спора в суд вполне реально. Трудовой адвокат ведет переговоры и выступает посредником при общении с работодателем, а при необходимости отстаивает права незаконно уволенного работника в суде.

### **2.3. Зарубежная практика участия адвоката в трудовых спорах**

Во многих странах решения трудовых судов являются источником трудового права. В европейских странах, в том числе в Германии и во Франции, создана разветвленная система трудовых судов. А в Великобритании споры между работодателями и наемным персоналом разрешаются через систему административных органов – так называемых «трибуналов».

Обычно состав таких трудовых судов включает в себя, помимо профессионального судьи, двух адвокатов, которые являются участниками процесса. Один адвокат представляет работников, второй – работодателя. Это призвано обеспечить равенство обеих сторон, которые участвуют в споре. Судья же в данном процессе выступает в роли независимого арбитра для справедливого решения конфликтной ситуации.

Анализ зарубежной литературы, в которой отражены вопросы, касающиеся жалоб сотрудников организации на нарушение тех или иных норм, показывает, что все эти жалобы можно разделить на несколько групп<sup>18</sup>:

1. Претензии на то, что работодатель не выполняет перед своими работниками обязательств, регламентированных нормативно-правовыми актами;

2. Со стороны работодателя имеются нарушения правовых норм, которые гарантируют права на свободу объединения, а также других норм действующего законодательства, которые гарантируют права работников;

3. Работодатель нарушает нормы действующего законодательства, которые обеспечивают защиту работников от дискриминации по половому признаку, возрасту, вероисповеданию и пр.

Трудовые конфликты в разных странах решаются по-разному. В Великобритании их разрешают специальные трибуналы по трудовым спорам. Они являются органами административной юстиции и не являются элементов судебной системы.

Для разрешения трудовых споров в Великобритании адвокаты не привлекаются. Содействие сторонам оказывает консультативная служба, которая оказывает помощь в развитии производственных отношений. Если возникает трудовой конфликт, по просьбе сторон она может принять участие в его разрешении. В основе такого содействия лежит принцип добросовестности. Это также влияет на примирение сторон, участвующих в трудовом споре.

В Германии трудовые суды рассматривают споры между работодателем и работниками, также в их компетенции лежат споры, которые касаются деятельности советов организаций. В данной стране систем разрешения трудовых споров очень разветвленная, если сравнивать с рядом других государств. Ключевой особой, арбитром при разрешении данных споров

---

<sup>18</sup> Казаков С. О. Системы трудовых судов в зарубежных странах // Труды молодых исследователей по сравнительному праву. 2011. № 4(13). С. 51-56.

является профессиональный судья. Он ведет само судебное заседание, он же и принимает решение. При разбирательстве спора на первых двух уровнях участие адвокатов возможно, но не обязательно. Сторона может сама себя представлять. Но если одну из сторон представляет адвокат, другой должны быть также назначен адвокат. Обязательное присутствие адвокатов в судебном решении трудовых споров, если речь идет об иске, сумма которого превышает установленную законодательством суммы. Также решение о привлечении адвокатов может принять председатель суда, если это необходимо для обеспечения интересов сторон.

В США систем решения трудовых споров устроена несколько по-другому. Их рассматривать могут суды штатов, а также федеральные суды. Они рассматривают трудовые споры, как суды первой инстанции. Если какую-либо из сторон решение этого суда не удовлетворило, она может подать апелляцию в суд следующей инстанции. Решение апелляционного суда можно обжаловать в ВС США. Но Верховный Суд рассматривает далеко не все дела. Он принимает к рассмотрению только те, которые имеют национальное значение.

В США создана Комиссия по обеспечению равноправия работников (U.S. Equal Employment Opportunity Commission-ЕЕОС). Это орган исполнительной власти, который должен обеспечивать защиту прав трудящихся. Другими словами, задачей этого органа является защита гражданских прав в сфере трудовых отношений. Если Закон «О гражданских правах» нарушается, то обращение в данный орган обязательно.

Если имеет место нарушение других нормативно-правовых актов, которые касаются трудовых отношений, то обращаться в данный орган не обязательно. Работник сам определяет, целесообразно ли это или лучше обратиться к юристу, чтобы он защищал его права в суде.

В качестве примера можно привести такую ситуацию. Гражданин Т. закончил технический ВУЗ и получил квалификацию инженера. Проработав 5 лет по специальности в США, после чего сменил место работы и устроился в

одно из подразделений южнокорейской компании, которая осуществляла свою деятельность в США. Речь идет о крупной компании с миллиардными оборотами, деятельность которой касается сборки оборудования для автоматизированных систем. Гражданин Т. был принят в штат подразделения, к котором трудились около ста человек. Администрация данного подразделения наделена правами на прием и увольнение сотрудников.

Условием принятия на должность Т. стал испытательный срок, длительностью 6 месяцев. Он был принят в штат по договору at-will, также были заключены бенефиты. После того, как время испытательного срока истекло, Т. продолжил работу на должности, получая бенефиты. В его отделе работало 4 человека, все 3 них были корейцы. В процессе работы руководитель отдела грубо обращался с Т, использовал словесные оскорбления, позволял себе швырять в подчиненного вещи. Такое поведение менеджера было результатом ошибок, которые Т, и остальные сотрудники допускали во время работы. Но руководитель по отношению к коллегам Т не позволял такого поведения, у него с соотечественниками были совсем другие отношения. По отношению к ним он всегда сохранял доброжелательность и не позволял себе повышать голос, использовать оскорбительные выражения.

Т. пытался жаловаться в отдел по работе с персоналом своей компании. Он отправлял соответствующие письма на электронную почту, в которых подробно расписывал каждый случай нарушения норм поведения со стороны менеджера и несправедливого, дискриминационного к себе обращения. Отдел кадров на жалобы реагировал. Самого Т., а также его руководителя неоднократно вызывали в отдел по работе с персоналом для бесед, пытаясь наладить отношения между ними. Но такие попытки не увенчались успехом. Наоборот, эффект от них был обратным, так как после таких бесед Т. было не по себе общаться с коллегами, он чувствовал на себе на себе постоянно неодобрительные взгляды из-за того, что пожаловался на менеджера. Это оказывал психическое давление, вызывало стресс, что со временем привело и к появлению физических недомоганий. В результате Т. понял, что



единственным вариантом является обращение в компетентные органы для защиты его прав, как гражданина и как трудящегося. Он обратился в региональное отделение Агентства для защиты своих прав и интересов.

Юридических знаний Т. было недостаточно, поэтому он нуждался в профессиональной юридической помощи. Но найти адвоката, который был готов взяться за это дело, оказалось совсем не просто. Большинство адвокатов в США предпочитают работать со сотрудниками, которые были незаконно уволены. Такие дела были проще, а оплачивались они довольно неплохо. В результате Т. все же удалось найти адвоката. Вознаграждение его составило 2 тысячи долларов США. Для решение трудового спора Агентство вызвало Т., его адвоката и представителей компании-работодателя для беседы, надеясь таким образом урегулировать конфликт в досудебном порядке. Консенсуса достичь удалось. Фирма-работодатель обязалась выплатить 10 тысяч долларов США Т. и перевести его в другой отдел. Часть выплаты, а именно – 30%, Т. должен был отдать своему адвокату в случае победы в споре, по общепринятой практике.

В итоге Т. остался работать в данной компании и проработал в ней около 2 лет. За это время у него не возникало претензий к коллегам либо же к руководству. После того, как объемы производства компанией-работодателем были уменьшены, Т. был уволен в связи с сокращением штата. С этих претензий у Т. никаких не возникло, так как к этому времени он находился уже в таком возрасте, который позволяли ему выйти на пенсию и сокращение на размер этой пенсии никак не повлияло.

Пример, который был рассмотрен выше, в том числе возникший трудовой спор, является ничем иным, как дискриминацией работника, что является нарушением его прав. Явно выражена дискриминация по этническому признаку, так как он являлся уроженцем страны, отличной от страны его коллег и непосредственного руководителя.

В похожих ситуациях адвокаты рекомендуют пострадавшей стороне сразу обращаться с жалобой в Агентство и заручиться помощью опытного

юриста. Это позволит быстрее решить спор и обеспечить защиту работнику его прав, выплату компенсаций и пр. Нужно отправить ходатайство, в котором должна быть указана просьба выслать уведомление юристу, так как защиту работника полностью берет на себя юридическая фирма.

Если речь идет о трудовых спорах, то на практике клиенты и юридические компании чаще всего договариваются, что гонорар будет выплачен в том случае, если их сторона победит в споре. Поэтому у клиентов претензий не возникает, Агентство отправляет уведомление юридическим фирмам. Это удобно для самих работников, которые обращаются за помощью, так как они практически не несут за траты. учитывая, что первые консультации чаще всего также предоставляются бесплатно. Это способствует тому, что работники более охотно обращаются за юридической защитой, а их представители – юридические компании, эффективно и добросовестно защищают их права, интересы, так как они заинтересованы в результате.

Аналогичная практика используется во многих зарубежных странах и является достаточно успешной. Адвокаты напрямую заинтересованы в защите прав работников, поэтому многие споры разрешаются в их пользу. Это способствует в свою очередь снижению нарушений со стороны работодателей. Таким образом могут решаться, как индивидуальные трудовые споры, так и коллективные. России следует брать на вооружение передовой опыт, но при этом следует учитывать российские реалии. менталитет и национальные особенности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В соответствии с ФЗ от 31.05.2002 года № 63 – ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» адвокат – лицо, которое имеет

соответствующий статус, а также право реализовывать адвокатскую деятельность в соответствии с законодательным порядком. При получении данного статуса на адвоката налагаются разные ограничения по реализации трудовой деятельности. Он исполняет роль независимого советника по решению правовых вопросов. К накладываемым ограничениям относится запрет на реализацию любой оплачиваемой деятельности, за которую происходит начисление оплаты. Но при этом он имеет право осуществлять преподавательскую, научную и иную деятельность.

Адвокатская деятельность имеет характерные особенности, среди них: юридическая помощь, адресованная сотрудникам юридических служб, органов власти, местного самоуправления, юридических компаний, ИП, нотариусам, патентным поверенным и т.д., т.е. лицам, уполномоченным на реализацию профессиональной деятельности.

Благодаря законодательному выделению анализируемой деятельности появляется возможность обеспечения специальным ФЗ исполнение конституционных требований по предоставлению гражданам юридической квалифицированной помощи (ч. 1 ст. 48 Конституции РФ). Участвуя в арбитражном процессе, адвокат с процессуальной точки зрения является представителем, оказывающим квалифицированную юридическую помощь стороне по делу. Его профессионализм предполагается: адвокат может даже не предъявлять документ о высшем юридическом образовании, который обязателен для юристов, не имеющих статуса адвоката. Ему достаточно адвокатского удостоверения.

Следует отметить, что судебное представительство – форма оказания юридической квалифицированной помощи (ч. 1 ст. 48 Конституции РФ)<sup>1</sup> тем лицам, которые не имеют требуемое количество правовых знаний для того, чтобы защищать свои интересы в соответствии с порядком гражданского судопроизводства. Восполняется недостаточная активность судьи судебным представителем-профессионалом, например, адвокатом или юристом. Однако в трудовых спорах существуют отличия адвоката и юриста при участии в

трудовых спорах. Так, на сегодняшний день РФ находится на стадии образования правового нового обоснования адвокатской деятельности. Благодаря наличию в государстве лиц, которые имеют возможность квалифицировано и грамотно оказать необходимую юридическую помощь – залог гармоничного существования всего общества. Именно таковым гарантом выступает сегодня институт адвокатуры.

Адвокатская деятельность имеет характерные особенности, среди них: юридическая помощь, адресованная сотрудникам юридических служб, органов власти, местного самоуправления, юридических компаний, ИП, нотариусам, патентным поверенным и т.д., т.е. лицам, уполномоченным на реализацию профессиональной деятельности

Таким образом, юристом может представиться любой человек, который получил высшее или среднее специальное юридическое образование. Адвокатский же статус предполагает опыт работы по специальности и сдачу квалификационного экзамена.

Можно определить следующие особенности из содержания понятия «трудовой спор»:

1. Субъектный состав любого трудового спора: законодатель предусматривает, что такой спор - это неурегулированные разногласия только лишь между конкретным работодателем и работником (или несколькими работниками и работодателями). То есть, присутствует две стороны такого спора;

2. Отсутствие четкого указания на предмет личной заинтересованности работника или работодателя, который по факту реально или потенциально может привести к возникновению трудового спора;

3. Регулирование особенностей возникновения и урегулирования трудового спора только на основании норм трудового (процессуального) права. Неправовые средства урегулирования трудового спора не допускаются. Таким образом, резюмируя все вышесказанное, целесообразно сформулировать основополагающие выводы.

Без юридической помощи по трудовому праву очень сложно доказывать свою правоту, если конфликт с работодателем серьёзный и от его исхода зависит будущее в компании или финансовое благополучие работника необходимо привлечение адвоката по трудовым делам.

Самыми распространенные поводы для обращения к адвокату по трудовому праву выглядят следующим образом:

1. Неправомерное увольнение работника(ов);
2. Перевод на другую должность без согласия сотрудника;
3. Получение травмы или морального вреда по вине компании;
4. Невыплата зарплаты, больничных и отпускных;
5. Принуждение к заключению дополнительного соглашения;
6. Необоснованные штрафные санкции (например, дисциплинарное взыскание в виде депремирования);
7. Отказ в оплате сверхурочной работы;
8. Отказ в восстановлении после декретного отпуска.

Консультация адвоката также может быть необходима в случаях, когда сотрудника дискриминируют по полу или возрасту. Примеры:

1. Работодатели не принимают в штат молодых женщин без детей, так как они могут уйти в декрет;
2. Лицам от 40 до 50-ти лет труднее найти работу, и им предлагают менее выгодные условия труда, чем молодым людям.

Представление адвокатом интересов работника включает в себя:

1. Консультации по ТК РФ, разъяснение законодательных норм;
2. Анализ правовой ситуации;
3. Досудебное урегулирование конфликтов;
4. Взыскание зарплаты и прочих выплат, положенных сотруднику, с работодателя;
5. Взыскание компенсации за причинение вреда здоровью на рабочем месте;
6. Решение споров по материальной ответственности;

7. Восстановление в должности при неправомерном увольнении (с компенсацией за время вынужденного прогула);

8. Подтверждение факта наличия трудовых отношений;

9. Защиту и представительство в суде;

10. И другие вопросы.

Итак, в законодательстве отсутствует легальное определение «трудовой спор», а дается характеристика его основным разновидностям, индивидуальный и коллективный трудовой спор. Трудовой спор следует отграничивать от понятия «трудовой конфликт». Данное разграничение следует производить, исходя из характерных признаков любого трудового спора.

Адвокат по трудовым спорам готовит всю юридически значимую документацию и от имени доверителя обращается в суд. После этого трудовой адвокат присутствует на всех заседаниях, заявляет ходатайства, предъявляет суду доказательную базу, чтобы достичь положительных результатов в максимально короткий срок.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **Нормативно-правовые акты**

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 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 № 1-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 37. Ст. 4398.

2. Федеральный закон от 31.05.2002 N 63-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 23. Ст. 2102.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 73. Ст. 1.

### **Специальная литература**

4. Дивин, И.М. Взгляд на профессиональное судебное представительство сквозь призму процессуального законодательства // Российская юстиция. 2018. № 3. // СПС «КонсультантПлюс».

5. Дмитриева, И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 35.

6. Забулова, К. Г. Понятие и содержание трудового спора / К. Г. Забулова, А. Р. Кадыров // Молодой ученый. 2017. № 17 (151). С. 165-167.

7. Иванова, С.Г. Профессиональный статус личности адвоката: качества юридической помощи / С.Г. Иванова. М.: Научное Образование. 2020. № 4 (9). С. 61.

8. Казаков, С. О. Системы трудовых судов в зарубежных странах // Труды молодых исследователей по сравнительному праву. 2011. № 4(13). С. 51-56.

9. Клеткина, О.С. Защита прав работодателей в трудовых отношениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2019. №11-2. С. 51.

10. Коростелёва, Р. В. Особенности административно-правового статуса юридического лица / Р. В. Коростелёва // Молодой ученый. 2020. № 45 (335). С. 110-112.

11. Попова, Е. С. Особенности гражданского судопроизводства по индивидуальным трудовым спорам / Е. С. Попова // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2021. № 1(50). С. 75-80.

12. Тангин, М.А. Работодатель как сторона трудового отношения: влияние экономики и цивилистики на трудовое право // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 17.

13. Туру, А. В. Понятие и содержание адвокатской деятельности // Вестник науки и образования. 2015. №3 (5). С. 12.

14. Фадеева, А. В. Особенности рассмотрения судами дел по спорам, связанным с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (обзор судебной практики) / А. В. Фадеева, В. В. Денисова // Актуальные вопросы юридической науки и практики: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции со студенческим участием, Хабаровск, 28 мая 2021 года / Редколлегия: В.Е. Степенко (председатель) [и др.]. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2021. С. 129-138.

15. Чернышева, Л.А., Лебедева, Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. №2 (48). С. 40.

### **Судебная практика**

16. Решение по делу № 2-517/2015 г. от 7 августа 2015 г. - URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/70619587/81921045/> (дата обращения: 08.09.2015).

17. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 16.03.2018 № Ф05- 349/2018 по делу № А40-46337/2018. – URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=706401&demo=1> (дата обращения: 18.10.2022).



18. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 06.02.2017, 13.02.2017 № 09АП-199/07-ГК по делу № А40-16207/06-138-132. – URL: <http://www.garant.ru/compan y/disclaimer/> (дата обращения 20. 04.2022).