

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ — ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА: ПРОБЕЛЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. Применение в трудовом законодательстве правовых конструкций и юридических подходов, свойственных гражданскому праву, приводит к появлению неэффективных правовых норм. Примером такой неоправданной рецепции могут служить отдельные нормы Трудового кодекса РФ об участии законных представителей работодателей из числа физических лиц с пороками воли. Представительство в трудовом праве существует как самостоятельное правовое явление, отличное от представительства в его цивилистическом понимании. Цели представителя работодателя — физического лица из числа несовершеннолетних и ограниченно дееспособных, с одной стороны, своими действиями санкционировать возникновение трудовых отношений с их участием (создать необходимый по закону юридический факт), с другой стороны, — максимально обеспечить защиту их прав и законных интересов. Часть 9 ст. 20 Трудового кодекса РФ предусматривает право законных представителей недееспособных граждан от их имени заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Такая правовая конструкция представляется нежизнеспособной и неэффективной. Она не учитывает частнопубличный характер трудовых отношений, а также наличие у сторон трудовых прав и обязанностей как имущественного, так и неимущественного свойства.

Нормы о дополнительной ответственности представителей работодателей — физических лиц с пороками воли в силу недостаточной правовой определенности также требуют дальнейшего совершенствования. В частности, по вопросам определения максимального периода задержки выплаты заработной платы, после которого требования по выплате следует адресовать представителю. Анализируя правовые нормы Трудового кодекса РФ о полномочиях представителей работодателей из числа физических лиц с пороками воли, следует сделать вывод о том, что представитель в отдельных случаях замещает собой представляемое лицо, а в отдельных — присоединяется к нему в качестве специального субъекта, содействуя в реализации трудовых прав и их защите, а также обеспечивая гарантии трудовых прав работников указанных работодателей.

© Зайцева Л. В., 2016

* Зайцева Лариса Владимировна, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета
larisa_zaicewa72@mail.ru
625000, Россия, г. Тюмень, ул. Ленина, д. 38

Ключевые слова: трудовое законодательство, гарантии, трудовые права, работодатель, физическое лицо, законный представитель (опекун, попечитель), трудовое правоотношение, пробелы, противоречия,

DOI: 10.17803/1729-5920.2016.119.10.231-238

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

Согласно ч. 6 ст. 20 ТК РФ «права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем». Работодатели — физические лица, не являющиеся предпринимателями и использующие наемный труд в целях «личного потребления» (помощь по хозяйству, в воспитании детей и т.п.), как правило, осуществляют свои полномочия лично и никому их не передают¹. Исключением являются работодатели — несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, а также лица, признанные судом ограниченно дееспособными и недееспособными. Но их законные представители не замещают их полностью (за исключением опекунов недееспособных лиц), выступают от собственного имени, а основная цель их представительства — содействие лицам с пороком воли в ре-

ализации прав и осуществлении обязанностей работодателя и защита прав и законных интересов представляемых.

Таким образом, работодатель — физическое лицо свои полномочия осуществляет самостоятельно. Представитель работодателя — физического лица в ст. 20 ТК РФ упоминается лишь в отношении физических лиц, не обладающих полной дееспособностью, но имеющих ограниченные права на заключение трудовых договоров с работниками.

В части 11 ст. 20 Трудового кодекса РФ в качестве законных представителей работодателей — физических лиц, являющихся несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет, недееспособными или ограниченно дееспособными (на основании решения суда или по возрасту в силу закона), названы родители, опекуны, попечители.

Разработка теории законных представителей несовершеннолетних, а также лиц, признанных судом недееспособными или ограниченно дееспособными достаточно активно проводилась и продолжает проводиться представителями наук гражданского² и семейного права³, гражданского⁴ и уголовного процесса⁵.

¹ Из этого правила возможны исключения. Например, трудовой договор с домашними работниками заключил работающий и зарабатывающий супруг. Но ежедневное взаимодействие с работниками осуществляет неработающая супруга, и трудовой договор в этом случае может предусматривать обязанность работника выполнять требования супруги (других членов семьи) в рамках предусмотренной трудовым договором функции. Таким образом, по договору отдельные полномочия работодателя передаются члену семьи работодателя. При этом, вероятно, полномочия по изменению и прекращению трудового договора остаются за непосредственным работодателем и реализуются им лично, как наиболее значимые. То же самое касается и обязанностей работодателя, за исполнение которых он несет личную ответственность.

² Коротков Д. Б. Представительство как гражданское правоотношение : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2012 ; Остапенко А. В. Дееспособность граждан как гражданско-правовая категория : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2011 ; Рясенцев В. А. Представительство в советском гражданском праве : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1948.

³ Ерохина Е. В. Семейно-правовое представительство по законодательству Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2007.

⁴ Халатов С. А. Проблемы представительства в гражданском судопроизводстве : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2000 ; Чечот Д. М. Участники гражданского процесса. М. : Госюриздат, 1960.

⁵ Белокопытов А. К. Законное представительство в российском уголовном судопроизводстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Иркутск, 2009 ; Мартыненко С. Б. Представительство несовершеннолетних на досудебных стадиях уголовного процесса : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2000.

Родители и попечители несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет (за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме) могут письменно санкционировать заключение трудовых договоров с работниками при наличии у детей собственных заработка, стипендии, иных доходов.

Согласие попечителя также является условием заключения трудового договора работодателем — физическим лицом, признанным судом ограниченно дееспособным.

По сути, разрешение или согласие законного представителя (попечителя) является одним из юридических фактов, совокупность которых порождает трудовое правоотношение с участием работодателя — физического лица с пороком воли из числа несовершеннолетних лиц в возрасте от 14 до 18 лет или ограниченно дееспособных.

Представляется, что в этих случаях законные представители (попечители) лишь обеспечивают защиту прав и законных интересов представляемых работодателей, но своими действиями не приобретают для них прав и обязанностей и не становятся участниками собственно трудового отношения (хотя и санкционируют их возникновение). При этом с точки зрения гражданско-правового представительства, по мнению Л. Ю. Михеевой, попечители представителями не являются, поскольку только дают согласие на совершение сделки и оказывают содействие в осуществлении прав и выполнении обязанностей⁶. В доктрине гражданского права еще с конца XIX в. попечителям применялся термин «юридическое соучастие». В отличие от представительства, это так называемое «вмешательство одного лица при совершении сделки другим»⁷. С другой стороны, здесь интересна гражданско-процессуальная доктрина, согласно которой для судебного представительства характерно не замещение одного субъекта другим, а присоединение к правоспособности и (или) дееспособности представляемого дееспособности представителя⁸. Кроме гражданско-

процессуального законодательства, попечитель как представитель рассматривается административным и уголовно-процессуальным законодательством. Это замечание не означает, что по аналогии с названным подходом законный представитель работодателя с пороком воли становится наравне с ним субъектом трудового правоотношения. Но отдельные авторы отмечают, что законный представитель может рассматриваться как нетипичный субъект трудового права⁹, который участвует в связанных с трудовым правоотношениях. Продолжая эту логику, можно заметить, что представитель работодателя — физического лица с пороком воли становится участником процедурных отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Опекуны недееспособных лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, могут заключать от имени своих представляемых трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Эти законные представители в рассматриваемом случае своими действиями порождают трудовые отношения (а значит — права и обязанности представляемого лица), но стороной такого трудового отношения по закону не становятся. В связи с этим возникает ряд вопросов. Недееспособное лицо может воспользоваться услугами нанятого работника, но вряд ли в состоянии самостоятельно реализовать большую часть своих работодательских прав и исполнить соответствующие обязанности в связи с невозможным пороком воли. Фактически за такого работодателя соответствующие полномочия будет осуществлять опекун. Единственное, что такого работодателя характеризует как работодателя, так это происхождение средств на производство выплаты заработной платы нанятому работнику. Представляется, что предлагаемая ч. 9 ст. 20 ТК РФ юридическая конструкция не является жизнеспособной. Для работника было бы более предпочтительным, если бы с ним заключало трудовой договор недееспособное лицо, напри-

⁶ Михеева Л. Ю. Представительство прав и интересов подопечных // Современное право. 2001. № 7. С. 22—27.

⁷ Нерсесов Н. О. Понятие добровольного представительства в гражданском праве. М., 1878. С. 21.

⁸ Чечот Д. М. Участники гражданского процесса. М., 1960.

⁹ Еремина С. Н. Индивидуальные договоры в трудовом праве: специфические особенности и классификация // Российская юстиция. 2012. № 3. С. 9—13; Еремина С. Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. 2011. № 1. С. 53—59.

мер опекун недееспособного с целью ухода за последним. В этом случае опекун становится бы полноценным участником трудовых отношения — работодателем — и работник имел бы весь определенный законом арсенал средств защиты своих прав от возможных правонарушений со стороны полностью дееспособного работодателя. Вопрос возмещения затрат опекуна по организации постороннего ухода за недееспособным лицом тоже вполне решаем согласно нормам гражданского законодательства (ст. 37 ГК РФ). Опекун в интересах подопечного и с предварительного разрешения органа опеки и попечительства вправе расходовать средства, получаемые подопечным (суммы алиментов, пенсий, пособий и иных предоставляемых на содержание подопечного социальных выплат, другие доходы от управления его имуществом), на оплату труда работников, нанятых по трудовому договору для его санитарно-бытового обслуживания.

Установление законодательной возможности заключения трудового договора в качестве работодателя недееспособным лицом, вероятно, связано с рецепцией нормы ст. 29 ГК РФ, предусматривающей в ч. 2 заключение сделок от имени недееспособного лица опекуном. Однако законодатель не учел, что трудовой договор не равнозначен гражданско-правовой сделке. Действительно, в случае гражданско-правовой сделки, совершенной опекуном от имени недееспособного лица, важно, что имущественные и личные неимущественные права возникают именно у представляемого. Например, он приобретает право собственности или иное вещное право на определенное имущество. Трудовой же договор невозможно свести к обычной сделке. Он регулирует отношения, которым свойственны не только частные, но и публичные начала. Важными элементами этих отношений является их личный характер, подчиненное положение работника, его обязанность подчиняться работодателю и соблюдать дисциплину труда. Именно властно-подчиненный характер трудовых отношений делает актуальным вопрос адекватности обеих сторон трудового договора, отсутствие у них пороков воли. Воспринятый из гражданского права подход в рассматриваемой части явно не годится для трудового за-

конодательства. С одной стороны, работник, находясь в подчинении работодателя, являющегося недееспособным, не может выполнять его требования в силу разумности и собственной адекватности. С другой стороны, может быть затруднен процесс защиты нарушенных прав работника, хотя бы потому, что опекун не является стороной договора, а требования относительно указаний в трудовом договоре его персональных данных, в том числе и места жительства, законом не установлены. Другими словами, при физическом наличии ответчика неизвестно, к кому фактически предъявлять требования об устранении нарушения трудовых прав. Кроме того, обращает на себя внимание несимметричность правового регулирования возможностей и (или) запретов на участие недееспособных лиц в трудовых отношениях. А именно признанный в установленном порядке недееспособным гражданин может выступать в качестве работодателя, но быть работником не может. Государство по-прежнему смотрит на труд недееспособных как на один из методов терапии. Это отчасти можно понять, поскольку разрешить опекунам заключать от имени таких лиц трудовые договоры в качестве работников — означает во многом создание условий для злоупотреблений со стороны опекунов и путь к серьезным проблемам в сфере охраны труда. Но смысл признавать за недееспособными право на заключение трудового договора тем более не понятен, коль скоро в обязанности опекунов входит не только представительство, но и защита их прав, в том числе и обеспечение необходимых условий жизни. Такой вывод вытекает из межотраслевого характера законного представительства отдельных категорий физических лиц. Д. Г. Попова справедливо отмечает, что конструкция представительства уместна, если происходит непосредственная реализация того или иного материального или процессуального права. Если же «действиями законного представителя создается предпосылка для реализации принадлежащего несовершеннолетнему права или действия законного представителя имеют самостоятельное правовое значение, они должны осуществляться законным представителем от собственного имени как носителем специального правового статуса»¹⁰.

¹⁰ Попова Д. Г. Законное представительство несовершеннолетних (межотраслевой аспект) // Юридический мир. 2013. № 7. С.17.

Следовательно, полномочия законных представителей работодателей — физических лиц из числа несовершеннолетних, ограниченно дееспособных и недееспособных при заключении трудового договора являются производными от их полномочий семейного и гражданско-правового характера. Вместе с тем функции законного представительства несовершеннолетних и ограниченно дееспособных работодателей коренным образом отличаются от функций гражданско-правового представительства.

Целью гражданско-правового представительства является сделка, при этом представитель полностью замещает представляемое лицо¹¹. Целью законного представителя рассматриваемых работодателей в трудовом праве является защита прав и интересов представляемого, с одной стороны, и создание дополнительных гарантий для работников таких работодателей — с другой. Исключение в трудовом представительстве составляют, пожалуй, опекуны недееспособных работодателей, они выступают от имени работодателя — недееспособного лица. Но вот возникновение у работодателя — недееспособного лица трудовых прав и обязанностей скорее является фикцией, поскольку они реализуются тоже исключительно опекуном — законным представителем.

Участие законного представителя в заключении трудового договора с работодателем с пороком воли создает дополнительные гарантии прав работников постольку, поскольку законные представители указанных работодателей несут дополнительную ответственность по их обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 11 ст. 20 ТК РФ). Что представляет собой дополнительная ответственность, закон не поясняет. Возможно, речь идет об известной из гражданского права субсидиарной ответственности, которая определяется ст. 399 ГК РФ. Поэтому полагаем, что законный представитель обязан выплатить, например, заработную плату работнику несовершеннолетнего работодателя, работодателя недееспособного или с ограниченной дееспособностью в случае, если работодатель отказывается или не способен произвести оплату.

Трудовой кодекс РФ не определяет период, по истечении которого невыполнение обя-

зательств (по той же заработной плате) дает право предъявлять требования по выплате к законному представителю (опекуну, попечителю) рассматриваемых работодателей. Применение же по аналогии норм ГК РФ в части определения такого временного промежутка через понятие «разумный срок» вряд ли можно признать подходящим с точки зрения системы и метода правового регулирования трудовых отношений. Поэтому, на наш взгляд, ч. 11 ст. 20 ТК РФ следует дополнить нормой следующего содержания: «На законных представителях и попечителей дополнительная ответственность за несвоевременную выплату заработной платы возлагается в случае ее задержки более чем на 15 дней».

Еще менее вразумительной представляется реализация гипотетической возможности потребовать от законного представителя выполнения других, в том числе и нематериальных, обязательств работодателя. Таких, например, как предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, и многих других. Здесь очевидна необходимость уточнить редакцию части 11 статьи 20 ТК РФ, добавив слово «имущественные» к «обязательствам, вытекающим из трудовых отношений».

Получается, что ч. 11 ст. 20 ТК РФ определяет возможность исполнения обязанностей работодателя из числа несовершеннолетних и ограниченно дееспособных граждан, их законными представителями, которые, дав согласие на заключение трудового договора, а в случае с работодателями из числа недееспособных граждан — заключив от их имени трудовой договор, по сути, приняли на себя обязанности работодателя на случай ненадлежащего исполнения этих обязательств работодателем. Означает ли это, что представитель работодателя из числа физических лиц с пороками воли становится субъектом собственно трудового отношения, замещая собой работодателя? Этот вопрос представляется скорее гипотетическим. Законодательство не позволяет утвердительно ответить на него. Современная доктрина трудового права не содержит внятного объяснения необходимости участия недееспособ-

¹¹ Невзгодина Е. Л. Представительство и доверенность по гражданскому праву России (Проблемы теории. Законодательство РФ. Вопросы правоприменительной практики) / под ред. В. Л. Слесарева. Омск, 2005.

собных лиц в трудовых отношениях в качестве работодателя. Научные разработки о нетипичных субъектах трудового права можно рассматривать как адекватную попытку разъяснить правовую природу законного представительства в трудовом праве.

Статья 20 ТК РФ, определяя формы и общие правила восполнения недостающей дееспособности работодателей — физических лиц из числа несовершеннолетних, ограниченно дееспособных и недееспособных физических лиц, не устанавливает правовых последствий заключения трудового договора с нарушением установленных правил. Они определены п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ. В отличие от гражданского, трудовой договор, заключенный с нарушением установленных Трудовым кодексом РФ правил, в том числе в отсутствие письменного согласия законного представителя работодателя из числа несовершеннолетних или ограниченно дееспособных, не может быть признан недействительной сделкой¹². Здесь действуют иные правила, трудовой договор подлежит прекращению в связи с нарушением установленных правил его заключения. Это позволяет обеспечить соблюдение права работника на заработную плату и реализацию одного из основных принципов трудового права — запрет принудительного труда, к которому, в частности ст. 4 ТК РФ, относит и вынужденную работу без оплаты.

Отсюда можно сделать вывод о том, что законный представитель работодателя — физического лица с пороком воли одновременно может и замещать собой представляемое лицо (опекун недееспособного или, в случае наступления дополнительной ответственности, законный представитель несовершеннолетнего, ограниченно дееспособного и недееспособ-

ного), и присоединяться к нему в качестве специального субъекта, содействующего в реализации прав и обеспечивающего защиту прав и интересов представляемого¹³, а также обеспечивая дополнительные гарантии прав наемных работников указанных работодателей. Таким образом, правовое положение законного представителя физического лица, выступающего в качестве работодателя в трудовых отношениях, существенно отличается от его гражданско-правового статуса. Несмотря на сохранение общих системных связей, универсальный характер которых в отношении правосубъектности граждан справедливо отмечает А. Е. Тарасова¹⁴, законодатель должен учитывать специфику трудового правового регулирования и отказаться в ряде случаев от частноправовых подходов в пользу публично-правовых, поскольку в дополнительной защите в этих отношениях в равной степени нуждаются и работодатели с пороком воли, и их наемные работники.

Проблемы соотношения норм о законном представительстве в различных отраслях права (как в частных, так и публичных) не являются новыми¹⁵. Каждой отрасли права, в том числе и праву трудовому, свойственна своя специфика в регулировании представительства. Поскольку сегодня не все нормы Трудового кодекса РФ о представительстве работодателей — физических лиц учитывают специфику и характер трудовых правоотношений, вопрос об их дальнейшем усовершенствовании становится особенно актуальным. Предлагаемые изменения трудового законодательства позволят усилить уровень гарантий трудовых прав работников, работающих у работодателей из числа физических лиц с пороками воли, а также обеспечить защиту прав и законных интересов соответствующих работодателей.

¹² См., например: определение Московского областного суда от 24.08.2010 по делу № 33-14821 // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ *Пешина И. Ю.* К вопросу о законном представительстве ребенка в семейных правоотношениях // Семейное и жилищное право. 2012. № 6. С. 22.

¹⁴ *Тарасова А. Е.* Направления развития российского законодательства о физических лицах как субъектах частных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. 2013. № 9. С. 92—104.

¹⁵ См., например: *Набока А. С.* Законное представительство в налоговых правоотношениях (точка зрения цивилиста) // Актуальные проблемы теории и практики юридического образования на пороге XXI столетия : сборник материалов межрегион. науч.-практ. конференции, посвящ. 60-летию юрид. факультета ХГАЭП, 7—8 октября 1999 г. Хабаровск, 1999. С. 175—177.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Еремина С. Н. Индивидуальные договоры в трудовом праве: специфические особенности и классификация // Российская юстиция. — 2012. — № 3.
2. Еремина С. Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. — 2011. — № 1.
3. Михеева Л. Ю. Представительство прав и интересов подопечных // Современное право. — 2001. — № 7.
4. Набока А. С. Законное представительство в налоговых правоотношениях (точка зрения цивилиста) // Актуальные проблемы теории и практики юридического образования на пороге XXI столетия : сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 60-летию юридического факультета ХГАЭП, 7—8 октября 1999 г. — Хабаровск, 1999.
5. Невзгодина Е. Л. Представительство и доверенность по гражданскому праву России (Проблемы теории. Законодательство РФ. Вопросы правоприменительной практики) / под ред. В. Л. Слесарева. — Омск, 2005.
6. Пешина И. Ю. К вопросу о законном представительстве ребенка в семейных правоотношениях // Семейное и жилищное право. — 2012. — № 6.
7. Попова Д. Г. Законное представительство несовершеннолетних (межотраслевой аспект) // Юридический мир. — 2013. — № 7.
8. Тарасова А. Е. Направления развития российского законодательства о физических лицах как субъектах частных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2013. — № 9.
9. Чечот Д. М. Участники гражданского процесса. — М., 1960.

Материал поступил в редакцию 2 февраля 2016 г.

REPRESENTATIVES OF AN INDIVIDUAL EMPLOYER (NATURAL PERSON): GAPS AND CONTRADICTIONS OF LEGAL REGULATION

ZAITSEVA Larisa Vladimirovna — PhD, Assistant Professor, Head of the Department of Labor Law and Enterprise Tyumen State University.
larisa_zaitseva72@mail.ru
625000, Russia, Tyumen, Lenina Str., 38

Review. *The application of the labour legislation of legal structures and legal approaches, peculiar to the civil law, leads to inefficient laws. An example of such undue reception may be certain provisions of the Labour Code of the Russian Federation on the participation of legitimate representatives of employers from among individuals with defects of the will. Representation in labor law exists as a separate legal phenomenon other than senior representation in its understanding. The objective of the representative of an employer - physical person from among minors and from those with limited capacity, on the one hand, by his actions is to authorize the establishment of labour relations with them (create required by law legal fact), on the other hand, to protect their rights and legitimate interests as much as possible. Part 9 art. 20 of the Labour Code provides for the right of the lawful representatives of the incapable citizens to conclude employment contracts with employees on their behalf for the purpose of personal service of these individuals and to help them in the household. This legal construction seems unsustainable and inefficient. It does not take into account the private-public nature of labour relations, as well as the presence of the parties to the labour rights and responsibilities as a property and non-property property.*

Rules on the additional responsibility of employers-individuals with defects of the will due to insufficient legal certainty also require further improvement. In particular, the issues of determining the maximum period of delayed salary payments, after which payment requirements should be addressed to the representative. Analyzing the legal norms of the Labour Code of the Russian Federation concerning the credentials of the representatives of employers from among individuals with defects of the will, it must be concluded that the representative in some cases replaces a represented person and in some cases joins him as a special subject, helping in the realization of labour rights and their protection, as well as providing guarantees of workers' labour rights of the specified employers.

Keywords: *labour legislation, guarantees, labor rights, employer, an individual, a legal representative (guardian, trustee), labor legal relations, gaps, inconsistencies.*

BIBLIOGRAPHY

1. *Eremina, S. N.* Individual Contracts in Labor Law: Specific Features and Classification // Russian Justice. 2012. No 3.
2. *Eremina, S. N.* Atypical Subjects of Labour Law // Labor Law. 2011 No.1.
3. *Mikheyeva, L.Yu.* Representation of the Rights and Interests of Wards // Modern Law. 2001. No.7.
4. *Naboka A. S.* Legal Representation in Tax Matters (Civil Lawyer's Point of View) // Topical Issues of Theory and Practice of Legal Education at the Dawn of the XXI Century. Proceedings of the Interregional Scientific and Practical Conference Devoted to the 60 Anniversary of the Faculty of Law, Khabarovsk State University of Economics and Law, 7-8 October, 1999. Khabarovsk, 1987.
5. *Nevezgodina, E. I.* Agency and Representation in Civil Law of the Russian Federation (Problems of the Theory. Legislation Of The Russian Federation. Enforcement Issues) / Slesarev V.L. (ed.). Omsk. 2005.
6. *Peshina, I.Yu.* On Legitimate Representation of the Child in Family Matters // Family and Housing Law. 2012. No. 6.
7. *Popova, D. G.* Legal Representation of Minors (Interdisciplinary Aspect) // Legal World. 2013. № 7.
8. *Tarasova, A. E.* Directions of Development of the Russian Legislation on Individuals as Subjects of Private Relations // Laws of Russia: Experience, Analysis, Practice. 2013. No.9.
9. *Chechot, D. M.* Participants in the Civil Process. Moscow. 1960.