

ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАТИВНОЙ ОГОВОРКИ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Н. И. Минкина

*Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации*

THE MEANING OF THE MEDIATION CLAUSE IN THE EMPLOYMENT CONTRACT

N. I. Minkina

*Altai Branch of the Russian Academy of National Economy and Public
Administration under the President of the Russian Federation*

Аннотация: рассматривается вопрос о медиативной оговорке в трудовом договоре и ее социально-правовом значении, что слабо исследовано в теории права и чему почти не уделяется отдельного научного внимания в доктрине трудового права; дается определение данной оговорки на основании системного толкования российского трудового законодательства и законодательства о медиации, имеющегося практического опыта; проводится сравнительный анализ с зарубежным законодательством. Обосновывается взгляд о том, что для расширенного использования медиативных практик в реальной жизни следует чаще использовать подобные оговорки. Это позволит мягко и динамично продолжить процесс интеграции медиации в современном российском обществе, формируя соответствующую правовую культуру и сознание россиян, направленные на партнерские отношения. При этом необходимо совершенствовать нормы Трудового кодекса Российской Федерации в части закрепления медиативной оговорки как дополнительного условия трудового договора.

Ключевые слова: оговорка, правовая оговорка, медиативная оговорка, трудовой договор, дополнительное условие, медиация, законодательство, правоприменение, продвижение медиации.

Abstract: the issue of the mediation clause in an employment contract and its socio-legal significance is considered, which has been poorly studied in the theory of law and almost no separate scientific attention is paid to the doctrine of labor law; the definition of this clause is given based on a systematic interpretation of Russian labor legislation and legislation on mediation, existing practical experience; a comparative analysis with foreign legislation is conducted. The author substantiates the view that for the extended use of mediation practices in real life, such reservations should be used more often. This will allow us to gently and dynamically continue the process of integrating mediation in modern Russian society, forming an appropriate legal culture and consciousness of Russians aimed at partnerships. At the same time, it is necessary to improve the norms of the Labor Code of the Russian Federation in terms of fixing the mediation clause as an additional condition of the employment contract.

Key words: reservation, legal clause, mediation clause, employment contract, additional condition, mediation, legislation, law enforcement, promotion of mediation.

С появлением в стране нового законодательного акта и вступлением его в силу, как правило, определенным образом трансформируются общественные отношения. Причем чаще всего

происходит обновление существующих отношений либо возникает новая их часть и (или) отмирает устаревшее явление, как некий пережиток прошлого. С изданием Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участи-

ем посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации) в жизни россиян появилась новая возможность вступать в медиативные правоотношения с целью урегулирования правового спора или конфликта. Предпосылкой к применению примирительной процедуры является соответствующая оговорка, предварительно определенная соглашением сторон как намерение (готовность) обратиться к медиации при возникновении спорных ситуаций.

Медиативная оговорка, анализу которой посвящена настоящая работа, – это один из видов возможных правовых оговорок. При этом в одном из наиболее подходящих значений собственно «оговорка» с точки зрения толкования русского языка означает «замечание, ограничивающее или поправляющее то, что сказано»¹.

В связи с этим правовые оговорки представляют собой определенные слова и фразы, а равно словосочетания, которые частично изменяют содержание, объем нормы права (если они применяются в нормативных правовых актах) или положения в договоре (если речь идет об их использовании в различных договорных конструкциях). Таким образом, оговорки принято классифицировать на оговорки в праве (изначально используемые в правотворческой деятельности) и в договорах (употребляемые в правоприменительной деятельности). Во всех случаях такие юридические оговорки объективируются в форме определенных условий, разъяснений, ограничений или исключений, обозначенных в актах или соглашениях.

Такие оговорки применяются в международном и внутригосударственном праве. В международном публичном праве существует доктрина «Clausula rebus sic stantibus», устанавливающая, что контракт или договор становятся неприменимыми из-за фундаментального изменения обстоятельств, причем правовой режим оговорок основывается на Международных конвенциях². В национальном же законодательстве за последние годы наибольшее распространение получи-

ли оговорки в качестве разновидности специальных нормативных правовых предписаний, с позиции юридической техники по типу «если иное не предусмотрено в федеральном законе» и других (т. е. нередко в форме отсылок, ссылок и норм-исключений), а также путем определения специальных условий договоров. Последние юридические оговорки многообразны, в их числе третейские, медиативные, арбитражные, индексные, валютные³ и иные оговорки. При этом медиативная оговорка относится не к оговоркам, установленным в законодательстве, а к оговоркам, определяемым в договорах.

Как показал анализ, правовые оговорки, включая медиативные, редко становятся предметом для научно-практического исследования. К сегодняшнему дню накоплен незначительный массив отраслевого юридического знания об оговорках в целом⁴ и лишь в единичных случаях можно встретить отдельное отраслевое научное исследование вопроса о медиативных оговорках в трудовых договорах (например, в научных статьях С. Ю. Головиной⁵ и А. С. Зыбиной⁶), несмотря на то что в юридической литературе о медиации в общем недостатка нет. На основании изложенного актуальным становится самостоятельное изучение предложенной в настоящей работе проблематики.

В то же время юридическая ценность медиативной оговорки в профессиональном сообществе, как правило, не вызывает сомнений, но не столь очевидна для самих субъектов правоприменения. Как показал опыт автора статьи при опросе представителей бизнес-структур (работодателей) в Алтайском крае, при обучении в Алтайском филиале РАНХиГС в рамках Губернаторской программы подготовки профессиональных кадров для сферы малого и среднего предпринимательства (2019, 2021–

³ См.: Туранин В. Ю. Правовая оговорка // Большая российская энциклопедия : науч.-образоват. портал. 2023. № 4. URL: <https://bigenc.ru/c/pravovaia-ogovorka-afb74f>

⁴ См.: Каишанский Р. С. Толкование правовых оговорок (общетеоретический аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2021. С. 7–8, 16 и др.

⁵ См.: Головина С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Рос. юридический журнал. 2013. № 6 (93). С. 119–126.

⁶ См.: Зыбина А. С. Медиативная оговорка в трудовом договоре : сущность и практическое значение // Актуальные проблемы права : теория и практика. 2017. № 39. С. 74–81.

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН. Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. 4-е изд., дополненное. М., 2010. С. 444.

² В частности, Венские конвенции «О праве международных договоров» от 23 мая 1969 г., «О правопреемстве государств в отношении договоров» от 23 августа 1978 г. и «О праве договоров между государствами и международными организациями или между международными организациями» от 21 марта 1986 г.

2023 г.)⁷ и программы MBA (Master of Business Administration, MBA)⁸ (2023 г.), слушатели слышаны о медиации, не принимали в ней участия и не используют медиативные оговорки в примерных формах трудовых или коммерческих договорах.

Как вытекает из результатов опросов, проведенных российскими учеными, атмосфера сотрудничества и поиск компромисса, в том числе посредством процедуры медиации, востребованы респондентами (организациями в лице их коллегиальных органов и работодателями)⁹. Итак, 94 % опрошенных понимают, что медиативные технологии служат серьезным управленческим ресурсом, при их использовании они способны повысить эффективность корпоративного управления и сформировать соответствующую цивилизованную корпоративную культуру. Однако осуществлять это следует не только посредством изменения локальных нормативных актов, но и за счет включения медиативной оговорки в тексты трудовых договоров с работниками.

По мнениям экспертов из Узбекистана, в результате активных государственных реформ с 2019 г. и принятия Закона о медиации в указанной стране с последующим успешным применением новой примирительной процедуры начали складываться благоприятная бизнес-среда и позитивный имидж страны на международном уровне (за последние пять лет в рейтинге Всемирного банка и Международной финансовой корпорации «Ведение бизнеса» среди 190 стран мира Узбекистан поднялся со 146-го до 76-го места)¹⁰.

Медиативная оговорка – это современный механизм (инструмент), с помощью которого

появляется вполне доступная возможность согласования, порой, противоречивых интересов различных субъектов и в результате применения которого возникают определенные юридические последствия для сторон.

С позиции трудового права медиативная оговорка является дополнительным условием трудового договора согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), о котором стороны могут (но не обязаны) договориться, несмотря на то что в Кодексе нет даже упоминания о возможности установления такой оговорки. Она вытекает из анализа ст. 2, 4 и 7 Закона о медиации и не должна быть направлена на ухудшение положения работника, поскольку на это в трудовом законодательстве установлен запрет (ст. 8, 9 и 57 ТК РФ). Более того, такая оговорка не устанавливает иммунитета и (или) привилегии какой-либо одной стороне перед другой, наоборот, она способствует взаимодействию сторон на равноправной основе, а поэтому направлена и на развитие социального партнерства, и уважение человека труда согласно относительно новому конституционному постулату, определенному в ст. 75.1 Основного закона.

Однако если положительно на уровне законодательства будет решена длительная научная дискуссия о введении процедуры медиации в качестве обязательной для трудового отношения, то, вероятно, и медиативная оговорка как таковая станет обязательным условием трудового договора, а ее применение будет императивным, добровольность в процедуре останется выраженной в выборе медиатора, выработке условий медиативного соглашения и его исполнения. Однако такой подход посягает на провозглашенный в законе принцип добровольности на этапе вхождения в процедуру, поэтому у такой концепции больше противников, чем сторонников в профессиональной среде. И несмотря на сказанное, обозначенный вопрос остается открытым и нерешенным на сегодняшний день. Так, по мнению Д. В. Новак, «абсолютная необязательность медиативной оговорки препятствует развитию института медиации»¹¹ в нашей стране, и с этим высказыванием трудно не согласиться.

¹¹ Медиативная оговорка станет обязательной? Замминистра юстиции заявил о необходимости внесения изменений в Закон о медиации // Адвокатская газета. 2018 (17 мая). URL: <https://www.advogazeta.ru/novosti/mediativnaya-ogovorka-stanet-obyazatelnoy/>

⁷ См.: Губернаторская программа подготовки профессиональных кадров / Управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры. URL: <https://xn--80aaaabldn0cxaafocokddcnsq10a.xn--22-9kcqjffxfnf3b.xn--p1ai/#about>

⁸ Подробнее см.: Совместная программа MBA Алтайского филиала РАНХиГС и ведущей школы бизнеса России – ИБДА РАНХиГС. URL: <https://ranepa22.ru/mba>

⁹ См.: *Островский А. Н., Свентицкене Л. В.* Актуальность, направления и механизмы интеграции медиации в систему корпоративного управления российских компаний // Вопросы управления. 2018. № 5 (35). С. 135.

¹⁰ См.: *Исмаилова Р. Ш. кизи.* Особенности формирования в Узбекистане института медиации в качестве внесудебного порядка урегулирования спора // Московский журнал международного права. 2020. № 1. С. 125–126.

Если обратиться к сравнительному анализу отечественного и зарубежного законодательства о медиации, то можно обнаружить, что в российском законе содержится определенное закрепление о медиативной оговорке, в то время как, например, законы «О медиации» в Республиках Казахстан¹² и Беларусь¹³, а также Кыргызской Республике¹⁴ вовсе не содержат упоминания о медиативной оговорке.

Тем временем в отечественном Законе о медиации в ч. 1 ст. 4 и ст. 2 указано на то, что медиативная оговорка есть соглашение о применении процедуры медиации, заключенное в письменной форме до возникновения спора (споров). А в положениях ч. 1 ст. 7 закреплено, что ссылка в договоре на документ, содержащий условия урегулирования спора при содействии медиатора, признается медиативной оговоркой, но при условии, что договор заключен в письменной форме. Тем самым федеральный законодатель для разных отраслевых медиативных оговорок предусмотрел единую форму – письменную.

Абсолютно такие же подходы к правовому регулированию медиативной оговорки обозначены в законопроекте «Об урегулировании споров с участием посредника (медиации) в Российской Федерации» (ст. 9), разработанном Министерством юстиции РФ в 2019 г.¹⁵ Однако наряду с общими положениями о ней она нуждается в наиболее конкретной отраслевой правовой регламентации, с отражением ее особенностей по разным видам договоров, включая трудовой договор.

Медиативная оговорка по своей юридической природе является частно-правовым механизмом в регулировании трудовых отношений, а также возможной составной частью трудового договора. При этом наряду с другими обстоятельствами, по причине опрометчивого отсут-

ствия прямой регламентации медиации и медиативной оговорки непосредственно в тексте ТК РФ, последняя сегодня является весьма нераспространенной на практике. Думается, законодателю следует пересмотреть нормы ТК РФ в качестве источника правового регулирования медиативной оговорки.

При этом рассматриваемая оговорка является не процессуальной, а материальной по своему характеру, поскольку является условием трудового договора. Однако в случае применения этой оговорки для сторон возникают определенные процессуальные последствия в реализации института медиации в качестве процессуального (с соблюдением предусмотренных в Законе о медиации порядка, правил, запретов и сроков).

Медиативная оговорка, по сути, конкретизирует поведение сторон трудового отношения в части возможности урегулирования спора в случае его появления посредством процедуры медиации, однако при этом данная оговорка не является препятствием для обращения работника и (или) работодателя в суд. Наличие медиативной оговорки сформулировано в диспозитивной норме праве (в качестве соглашения – ст. 2 и ст. 7 анализируемого закона), но ее последствие – применение процедуры медиации базируется среди прочего на императивных предписаниях упомянутого Федерального закона, который справедливо характеризуется в качестве рамочного по своему характеру и содержанию.

Медиативная оговорка в трудовом договоре – это особое положение данного договора, составляющее с позиции ее интерпретации относительно самостоятельный, специфический предмет толкования. Эта оговорка заключается в том, что при возникновении разногласия, неурегулированного непосредственного между сторонами трудового правоотношения, они договариваются до обращения в суд прибегнуть к процедуре медиации в установленном Законом о медиации порядке.

В настоящее время практика установления медиативных оговорок в трудовых договорах только начинает складываться, их упоминание является крайне редким явлением, по которому, как правило, нет сведений в открытом доступе и не ведется соответствующая статистика. А в случае наличия таких оговорок в трудовых договорах практика выглядит достаточно однообразно: чаще всего они находят свое отражение в разделе «Особые (или Иные) условия».

¹² О медиации : закон Республики Казахстан от 28 января 2011 г. № 401-IV (с изм. и доп. от 19.04.2023). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376&show_di=1

¹³ О медиации : закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-3 (с изм. от 19.07.2023). URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11300058>

¹⁴ О медиации : закон Кыргызской Республики от 28 июля 2017 г. № 161 (с изм. от 08.08.2023). URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111668?cl=ru-ru>

¹⁵ См. проект федерального закона «Об урегулировании споров с участием посредника (медиации) в Российской Федерации». URL: https://www.advgazeta.ru/upload/medialibrary/3a9/Zakon_o_mediations_ot_MinYUsta.pdf

Обобщенно и условно можно выделить два вида типовых медиативных оговорок в трудовых договорах: общие (абстрактные) и конкретизированные (полностью или отчасти). Первый вариант может выглядеть следующим образом: «Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении условий настоящего трудового договора, стороны могут решать по взаимному согласию. При недостижении взаимоприемлемого решения возникшие разногласия регулируются посредством процедуры медиации в соответствии с действующим законодательством РФ».

Второй вариант может быть сформулирован наиболее конкретизировано: «При возникновении разногласий стороны трудового договора (работник и работодатель) обязуются до обращения в суд применить процедуру медиации, обратившись в Ассоциацию профессиональных медиаторов Алтайского края (г. Барнаул), в соответствии с правилами проведения данной примирительной процедуры согласно Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»».

Обе представленные возможные типичные медиативные оговорки в трудовом договоре по своей формулировке являются четкими, понятными, непротиворечивыми и несложными в их реализации в индивидуальных трудовых отношениях. В то же время с учетом сложившейся весьма редкой практики по включению медиативных оговорок непосредственно в трудовые договоры, в ходе настоящего исследования не выявлена соответствующая судебная практика, к примеру, по их оспариванию¹⁶.

Однако при рассмотрении судом индивидуального трудового спора стороны по их взаимной договоренности могут обращаться к процедуре медиации (в том числе при отсутствии рассматриваемой оговорки в договоре путем заключения соглашения о применении процедуры медиации), успешно заключать медиативные соглашения, которые ложатся в основу мирового соглашения, утверждаемого судом, если они не противоречат закону и не нарушают прав и законных интересов других лиц¹⁷. Кроме того,

¹⁶ Базой для анализа и выводов стала платформа «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт). URL: <https://sudact.ru/>

¹⁷ Например: Определение Балаковского районного суда Саратовской области № 2-4054/2016 2-4054/2016-

встречается практика, связанная с разрешением судом затянувшихся спорных индивидуальных трудовых отношений, сопровождаемых с целью урегулирования конфликта заключением медиативного соглашения, которое наряду с иными доказательствами оценивается и анализируется судом при вынесении решения¹⁸.

Если же говорить о коллективных трудовых отношениях, то здесь медиативная оговорка в случае ее наличия в каком-либо из актов не будет иметь юридической силы, так как процедура медиации не применима к коллективным трудовым спорам (ст. 1 Закона о медиации). Поэтому высказывания исследователей о включении медиативной оговорки в коллективные договоры¹⁹ представляются несостоятельными и не основанными на букве закона, а включение медиативной оговорки в индивидуальные трудовые договоры, напротив, уместным и целесообразным.

Вместе с тем в специальной юридической литературе обосновывается теоретический взгляд о том, что «потенциал медиации в коллективных трудовых спорах гораздо выше, чем в индивидуальных»²⁰.

В дополнение к отмеченному, базируясь на правилах о медиативности в соответствии с ч. 5 ст. 1, нужно сказать о том, что медиативная оговорка не может быть предусмотрена в служебном контракте, поскольку в последнем напрямую затрагиваются публичные интересы. Однако законодатель в этом вопросе не вполне последователен, даже в рамках этой же нормы права, поскольку в ч. 2 сравнительно недавно (в 2019 г.) было дополнение, согласно которому медиация применима к административным и иным публичным правоотношениям. В этом вопросе

М-4555/2016 М-4555/2016 от 26 сентября 2016 г. по делу № 2-4054/2016. URL: <https://sudact.ru/>; Определение Октябрьского районного суда г. Белгорода № 2-2464/2014 2-2464/2014-М-1878/2014 М-1878/2014 от 29 мая 2014 г. URL: <https://sudact.ru/> и др.

¹⁸ К примеру: Решение Елецкого городского суда Липецкой области № 2-866/2019 2-866/2019-М-745/2019 М-745/2019 от 21 мая 2019 г. по делу № 2-866/2019. URL: <https://sudact.ru/>

¹⁹ См.: *Перова Н., Енютина Г.* «Применение медиации в трудовых спорах: успехи и возможности: основные тезисы». URL: <https://www.president-sovet.ru/files/7b/99/7b997479cac5dfc340f9b04a34939f8e.pdf>

²⁰ *Филипова И. А.* Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. № 5 (257). С. 121.

требуются правовая определенность и конкретизация возможности или всё же невозможности реализации медиации в публично-правовых отношениях.

Затрудняется на практике реализация медиативной оговорки и при дистанционном труде, когда стороны трудового отношения территориально удалены друг от друга и, по логике, должны в офлайн-формате встретиться для непосредственного взаимодействия как друг с другом, так и с медиатором. Проведение процедуры медиации в дистанционном формате не запрещено нормами действующего закона, но и прямо им не предусмотрено. Нам представляется, что для реализации онлайн-медиации, прежде всего для обеспечения ее конфиденциальности (ст. 5 и 6 Закона о медиации), требуется специальная правовая регламентация. Эта позиция нашла свое подтверждение в результатах социологического опроса 62 профессиональных (обученных) медиаторов, проведенного автором в 2023 г.: 64,5 % респондентов, в том числе на основе собственного опыта, убеждены в том, что требуется совершенствование законодательства о медиации при ее реализации в дистанционной форме, около 10 % затруднились с ответом, среди прочего, возможно по причине нераспространенной практики онлайн-медиации и неучастия в ней, а 25,5 % – посчитали нормативную правовую базу в обозначенном вопросе достаточной. При этом более опытный медиатор отдельно справедливо указал на сложности, связанные не только с соблюдением принципа конфиденциальности, но и в организации и проведении коучингов (индивидуальных встреч со сторонами).

Итак, значение медиативных оговорок наглядно можно продемонстрировать посредством выполнения ими целого ряда функций:

1) информационно-культурная или культурно-просветительская функция (сам факт наличия такой оговорки в договоре играет в определенной мере просветительскую роль как для работодателей, которые осознанно ее включают в примерные формы трудовых договоров со всеми работниками, независимо от категории работающих лиц, и осознают правовые последствия ее использования в реальной жизни, так и для работников, которые ранее могли и вовсе ничего не знать о медиации как примирительной процедуре и возможностях ее применения в трудовых отношениях; тем самым закладывается основа для культуры взаимодействия между сто-

ронами в русле договоренностей и совместной выработки решения вопроса с помощью медиатора, на практике – чаще всего профессионального медиатора);

2) регулятивная функция (при применении рассматриваемых оговорок достаточно гибко регулируются разногласия в случае их возникновения в порядке, предусмотренном Законом о медиации, что позволяет с наименьшими финансовыми и временными затратами сохранить отношения в гармоничном русле);

3) конкретизационная функция (заключающаяся в том, что стороны, в первую очередь для урегулирования спора в случае его возникновения, будут обращаться к процедуре медиации как альтернативному способу урегулирования конфликтных ситуаций, как договорились, а затем уже при необходимости прибегать к известным юрисдикционным способам; именно по этой причине суды при толковании договоров особое внимание уделяют толкованию оговорок в соглашениях);

4) защитная функция выражена в потенциале самой медиации, при успешном проведении которой стороны заключают медиативное соглашение, условия которого вырабатывают самостоятельно, ориентируясь на собственные потребности, определение своей безопасности и защищенности в трудовом правоотношении в случае его сохранения или после него в последующей трудовой деятельности работника и ведения бизнеса работодателем.

Очевидными видятся преимущества в социально-правовом значении медиативной оговорки, причем не только для сторон трудового правоотношения, но и для общества и государства в целом. Совокупно к основным из них можно отнести следующее: перспектива примирения на тех условиях, о которых договорятся стороны, в конфиденциальном режиме и на условиях равноправия; снижение нагрузки на суды; продвижение медиации (в трудовых отношениях и в определенной мере в сфере бизнес-медиации); формирование цивилизованной и эффективной корпоративной культуры; становление поколения человечества, готового к культуре диалога и мн. др.

Медиативная оговорка, в конечном итоге, направлена на сохранение баланса индивидуальных трудовых отношений и при необходимости гармонизацию и оздоровление взаимоотношений. Как показывает практика, нарабатанная к

настоящему времени, при успешной медиации удается учитывать взаимные интересы обеих сторон. Но в то же время за последние годы работодатели заинтересованы в собственной защите, прежде всего своего имиджа и репутации, в случае различных обращений и жалоб в государственные органы власти инициативных работников (с активной, а иногда и агрессивной позицией, как им кажется, «защиты»), в том числе работников в статусе бывших. Проверки государственных органов за соблюдением трудового и иного законодательства РФ среди прочего приводят к ресурсным затратам работодателей, которые в бизнесе ориентированы на бережное отношение ко времени и сохранности своих сил и внутренних ресурсов. Особенно актуализируется сказанное в связи с ростом числа интернет-ресурсов, где ведутся и планируются к ведению различные реестры. Так, наряду с существующими списками (к примеру, реестр Роструда работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников, реестры в субъектах РФ социально ответственных и социально ориентированных работодателей, прочие региональные реестры на Интерактивных порталах по труду и занятости), с 1 января 2025 г. появится новый реестр работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости, согласно ч. 6 ст. 67 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Негативной чертой медиативной оговорки является то, что в последующем сторона или обе стороны могут отказаться от ее применения, и тогда возникают проблемы ее исполнения. Важно адекватное использование медиативных оговорок, когда это, с одной стороны, возможно и приемлемо для субъектов трудового правоотношения (т. е. осознанно и добровольно при наличии в доступности соответствующих Центров, Союзов и Ассоциаций профессиональных медиаторов). А с другой стороны, является потребностью и реальной необходимостью для сторон, как правило, с целью продолжения и/или сохранности отношений. В этом случае обращение к медиатору и исполнение заключенного медиативного соглашения станут исключительно добровольными в силу воли и наличия заинтересованности сторон, и тогда не возникнет необходимости в применении дополнительных государственных механизмов, например, нотариального удостоверения такого соглашения.

Более того, как представляется, в этом случае трудовые отношения, сопряженные с применением медиативной оговорки, не усложняются, как может показаться на первый взгляд, а напротив, такая оговорка позволяет упростить взаимодействие сторон при наличии каких-либо разногласий, предоставляя возможность их «мирного» урегулирования, без дополнительного обращения в юрисдикционные органы. Кроме того, истинная мотивация и заинтересованность сторон в успешно проведенной медиации позволит нивелировать возможные злоупотребления в их использовании в договорных отношениях.

Итак, индивидуально-договорную практику по применению медиативных оговорок целесообразно в нашей стране расширять. Это позволит не только продвигать медиацию в российском обществе в трудовых отношениях, но и может подвести стороны трудового договора к приобретению личного опыта по участию в этой примирительной процедуре, тем самым обеспечив новый толчковый этап в процессе ее интеграции в правовую культуру и реальную трудовую жизнь. Как показывает практика, именно посредством личного опыта всё новое, к чему мы относимся, как правило, настороженно, постепенно становится понятной повседневностью, поэтому и со временем медиативные практики будут привычными, а медиация станет частью нашей российской культуры.

Библиографический список

- Головина С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Рос. юридический журнал. 2013. № 6 (93). С. 119–126.
- Зыбина А. С. Медиативная оговорка в трудовом договоре : сущность и практическое значение // Актуальные проблемы права : теория и практика. 2017. № 39. С. 74–81.
- Исмаилова Р. Ш. кизи. Особенности формирования в Узбекистане института медиации в качестве внесудебного порядка урегулирования спора // Московский журнал международного права. 2020. № 1. С. 123–132.
- Кашанский Р. С. Толкование правовых оговорок (общетеоретический аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2021. 181 с.
- Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. 4-е изд., дополненное. М. : А ТЕМП, 2010. 874 с.
- Островский А. Н., Свенцицкене Л. В. Актуальность, направления и механизмы интеграции

медиации в систему корпоративного управления российских компаний // Вопросы управления. 2018. № 5 (35). С. 130–139.

Перова Н., Енютина Г. Применение медиации в трудовых спорах : успехи и возможности : основные тезисы. URL: <https://www.president-sovet.ru/files/7b/99/7b997479cac5dfc340f9b04a34939f8e.pdf>

Туранин В. Ю. Правовая оговорка // Большая российская энциклопедия : науч.-образоват. портал. 2023. № 4. URL: <https://bigenc.ru/c/pravovaia-ogovorka-afb74f>

Филипова И. А. Медиация в коллективных трудовых спорах : ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. № 5 (257). С. 113–124.

References

Golovina S. Yu. Problems of the use of mediation in the resolution of labor disputes // Russian Law Journal. 2013. No. 6 (93). P. 119–126.

Zybina A. S. Mediation clause in an employment contract : the essence and practical significance // Actual problems of law : theory and practice. 2017. No. 39. P. 74–81.

Ismailova R. S. kizi. Features of the formation of the institute of mediation in Uzbekistan as an out-of-

court dispute settlement procedure // Moscow Journal of International Law. 2020. No. 1. P. 123–132.

Kashansky R. S. Interpretation of legal reservations (general theoretical aspect): dis.... cand. Jurid. sciences'. Saratov, 2021. 181 p.

Ozhegov S. I., Shvedova N. Y. Explanatory dictionary of the Russian language: 80,000 words and phraseological expressions / RAS. V. V. Vinogradov Institute of the Russian Language. 4th ed., supplemented. Moscow : A TEMP, 2010. 874 p.

Ostrovsky A. N., Sventitskene L. V. Relevance, directions and mechanisms of mediation integration into the corporate governance system of Russian companies // Management issues. 2018. No. 5 (35). P. 130–139.

Perova N., Enyutina G. «The use of mediation in labor disputes: successes and opportunities.» The main theses. URL: <https://www.president-sovet.ru/files/7b/99/7b997479cac5dfc340f9b04a34939f8e.pdf>

Turanin V. Yu. Legal reservation // Big Russian Encyclopedia : Scientific and educational portal. 2023. No. 4. URL: <https://bigenc.ru/c/pravovaia-ogovorka-afb74f>

Filippova I. A. Mediation in collective labor disputes: limitations and opportunities (taking into account foreign experience) // Journal of Russian Law. 2018. No. 5 (257). P. 113–124.

Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Минкина Н. И., кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой частного права
E-mail: natim1@mail.ru

Поступила в редакцию: 03.02.2024

Для цитирования:

Минкина Н. И. Значение медиативной оговорки в трудовом договоре // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2024. № 2 (57). С. 180–187. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/2/180-187>.

Altai Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

Minkina N. I., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Private Law
E-mail: natim1@mail.ru

Received: 03.02.2024

For citation:

Minkina N. I. The meaning of the mediation clause in the employment contract // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2024. № 2 (57). P. 180–187. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/2/180-187>.