

А. И. Рашидова*,

З. М. Дарчинян**

Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях

Аннотация. В статье исследуется вопрос урегулирования индивидуальных трудовых споров во внесудебном порядке посредством применения процедуры медиации; раскрывается суть самого медиаторства и роль медиатора в разрешении трудовых конфликтов. Основной целью закона о медиации является разгрузка судов и решение споров на досудебной стадии, но обобщение судебной практики показывает, что стороны используют медиацию в трудовых отношениях после возбуждения производства по делу. Проводится сравнительный анализ разрешения трудовых споров в суде и без обращения в суд как в Российской Федерации, так и за рубежом. В процессе исследования выявляются недостатки и судебного порядка разрешения указанных споров, и самого закона о медиации, поднимаются дискуссионные вопросы. В качестве основного вывода к данной статье можно заключить, что примирительные процедуры в трудовом праве законодательно регламентируются по сравнению с вопросами примирения в других отраслях права, и принятие Закона о медиации никак не повлияло на нормы Трудового кодекса, определяющие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовые споры, работник, работодатель, процедура медиации, медиатор, медиативное соглашение, внесудебный порядок рассмотрения трудовых споров, примирительные процедуры.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.69.8.114-120

Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ введена новая процедура урегулирования споров — медиация. В законе указывается, что процедура медиации, наряду с другими спорами, также применяется при разрешении споров, возникаю-

щих из трудовых отношений (ч.2 и 5 ст. 1 ФЗ № 193)¹.

Как следует из законодательного определения, выраженного в ст. 2 ФЗ № 193, процедура медиации — способ урегулирования спора при содействии медиатора на основе доброволь-

¹ Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013) // Российская газета. 30.07.2010.

© Рашидова А. И., Дарчинян З. М., 2016

* Рашидова Асель Ибрагимовна, старший преподаватель кафедры гражданского права Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, заместитель декана юридического факультета РГПУ им. А. И. Герцена
aselisa@mail.ru

191186, Россия, г. Санкт-Петербург, реки Мойки наб. 48, корп. 20, к. 231

** Дарчинян Зармаил Меружанович, магистрант 3-го курса юридического факультета РГПУ им. А. И. Герцена
zamspbgu@gmail.com

191186, Россия, г. Санкт-Петербург, реки Мойки наб. 48, корп. 20, к. 231

ного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения.

Суть процедуры состоит в том, что медиатор оказывает сторонам определенную помощь, связанную с ведением переговоров, способствует достижению компромисса путем использования специальных знаний, определенной методики, профессионального опыта и психологических приемов².

Большинство граждан РФ работают по трудовому договору, поэтому в результате взаимодействия между работодателем и работником могут возникать трудовые споры. Для решения таких споров государство во исполнение ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту своих прав и интересов³. Основной целью закона о медиации является разгрузка судов и решение споров на досудебной стадии.

Обобщение судебной практики показывает, что стороны используют медиацию в трудовых отношениях после возбуждения производства по делу, а именно в спорах по установлению факта трудовых отношений, взысканию задолженности по заработной плате, выплате сумм по трудовому договору, восстановлению на работе⁴.

Суды, по сравнению с медиаторством, имеют ряд недостатков. В частности, к таким недостаткам можно отнести: сроки давности обращения в суд и подсудность; сроки рассмотрения дел (суд в каждом деле исследует все материалы, касающиеся предмета спора — запрашивает документы, вызывает свидетелей, добывает иные доказательства, которые необходимы для принятия объективного и справедливого решения); ухудшение отношений между работодателем и работником, между работником и коллективом организации; непредвиденные судебные издержки — как правило, работник

и работодатель нанимают представителя для представления интересов в суде.

Компромиссом является решение суда, которое достигается путем силового давления, и, как следствие, повышенные риски неисполнения принятого судом решения. Между тем принятие медиативного соглашения снижает риски неисполнения, поскольку принято в добровольном порядке.

На практике чаще всего трудовые споры — споры о праве, т.е. о восстановлении на работе. При рассмотрении такого спора в суде суд рассматривает дело с точки зрения правовых позиций для вынесения законного решения, поскольку суд связан с вышестоящими судебными инстанциями и не может в произвольной форме рассматривать дела. Так, рассмотрев все материалы дела, судья приходит к выводу, что увольнение работника является незаконным и, руководствуясь ст. 394 ТК РФ⁵, восстанавливает его на работе. Между тем истинным мотивом работника для обращения в суд может являться не восстановление на работе, а получение фиксированной денежной суммы. В таком случае медиатор может выявить истинные цели конфликтующих сторон и в качестве взаимоприемлемого решения предложить им медиативное соглашение, в котором будут учтены реальные интересы как работника, так и работодателя.

До настоящего времени процедура медиации является добровольной. В отличие от судов, в которых споры рассматриваются независимо от готовности сторон к взаимным уступкам, процедура медиации предполагает, что стороны конфликта открыты для сотрудничества и готовы к определенным уступкам, для достижения более весомых целей. Для решения конфликта медиатор должен быть нейтральной фигурой, не пренебрегающей интересами одного в ущерб интересам другого.

² Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. М.: Издательский дом Городец, 2005. С. 70.

³ 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).

⁴ Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за период с 2013 по 2014 год (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.04.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, июнь, 2015.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1.

Следовательно, можно задаться вопросом, могут ли в организациях вводиться должности медиаторов? Представляется, что для введения такой должности необходимо детальное регулирование должности медиатора в трудовом законодательстве, поскольку медиатор будет находиться в трудовых отношениях с работодателем и, как следствие, будет зависимым лицом, что может являться причиной нарушения принципа нейтральности медиатора.

Исследовав закон о медиации, можно прийти к выводу, что закон не учитывает тот факт, что Трудовой кодекс предусматривает внесудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Согласно ст. 382 ТК РФ к таким внесудебным органам относятся Комиссии по трудовым спорам (КТС), которые создаются непосредственно в организациях. Тем самым трудовое законодательство, помимо судебного разбирательства, предусматривает и внесудебное.

Также недостатком закона является дефект в определении категорий трудовых споров. Как следует из содержания первой статьи закона, посредством медиации регулируются отношения, возникающие из трудовых отношений.

Представляется, что процедурой медиации можно решать не только отношения, вытекающие из трудовых, но и другие. К таким, например, можно отнести споры об отказе в заключении трудового договора, споры о материальной ответственности. Для этого необходимо внести изменения в формулировку статьи с указанием открытого перечня вопросов, которые могут регулироваться медиацией.

Один из основоположников теории трудового договора Л. С. Таль писал, что трудовые отношения строятся по принципу власти-подчинения, т.е. работник находится во власти работодателя, а гражданские правоотношения основываются на принципах равенства, авто-

номии воли участников, имущественной обособленности⁶. Таким образом можно рассмотреть положение пункта 4 статьи 12 Закона о медиации, согласно которому медиативное соглашение признается гражданско-правовой сделкой, недосмотром законодателя.

Д. Давыденко обосновывает возможность признания исполнительной силы за внесудебными соглашениями, заключенными в результате медиации⁷. Механизмом утверждения медиативного соглашения может служить нотариальное удостоверение договоренностей. Например, С. К. Загайнова полагает оправданным решать проблему путем наделения нотариусов правом придавать медиативному соглашению исполнительную силу⁸. С одной стороны, такое решение не вписывается в принципы добровольности и добросовестности проведения медиации, с другой стороны, нотариальное удостоверение будет означать истинные добросовестные намерения сторон.

По мнению А. З. Зенкевича, использование медиации приведет к расширению свободы граждан и облегчению доступа к правосудию. Кроме того, такая практика повышает эффективность социальной коммуникации и культуры диалога, способствует разрешению социальных конфликтов путем взаимовыгодных соглашений и стабилизирует общественные отношения, избавляет от источников конфликтов. Успешная медиация может навсегда восстановить отношения между сторонами и обеспечить их мирное сотрудничество в будущем⁹.

Внедрение примирительных процедур в России на сегодняшний день является необходимым и обоснованным. Оно, как нам представляется, должно опираться на незыблемые правовые ценности, легшие в основу правовых традиций российского народа, — это идеи гуманизма, веротерпимости, соборности¹⁰.

⁶ Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006.

⁷ Давыденко Д. Директива ЕС о медиации в гражданских и коммерческих делах: статус и механизм приведения в исполнение мировых соглашений // Хоз-во и право. 2009. № 9. С. 107—112.

⁸ Загайнова С. К. Коммерческая медиация в России: основные трудности и пути их решения // Коммерческая медиация: теория и практика. М., 2012. С. 83.

⁹ Зенкевич А. З. Сравнение действующих правовых норм по медиации в гражданских делах в Польше и Российской Федерации — более широкий контекст и база знаний // Lex Russica (Русский закон). 2014. № 4. С. 474.

¹⁰ Толочкова А. Н. Правовая традиция применения: опыт России и некоторых стран Запада и Востока // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 10. С. 2216.

До настоящего времени дискуссионным остается вопрос о возможности применения процедуры медиации для разрешения индивидуальных трудовых споров. В трудовом законодательстве отсутствуют указания на возможность использования процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров. Представляется, что необходимо дополнить статью 382 ТК РФ указанием на медиацию как форму разрешения индивидуального трудового спора. Кроме того, полагаем, целесообразно закрепить, что переговоры с участием медиатора в целях урегулирования индивидуального трудового спора являются обязательными.

В некоторых странах Европы создаются специализированные государственные органы, осуществляющие урегулирование трудовых споров, в том числе в процедурах медиации. В некоторых странах процедура медиации является обязательной условием для обращения в государственные суды. К примеру, в Великобритании процедура медиации является обязательной для трудовых споров. Всякая жалоба, поданная в суд, направляется к медиатору. Только после отрицательного вывода медиатора о том, что спор не может быть разрешен с помощью медиативных процедур, суд рассматривает дело¹¹.

Статистика показывает, что в материковых странах Европы процедура медиации применяется намного реже. Это связано с тем, что трудовое законодательство, как и в России, сформировано. В Германии процедура примирения сторон спора является обязательным условием для рассмотрения дела по существу¹².

Процедура медиации имеет смысл, если работник желает сохранить нормальные трудовые отношения с работодателем в дальнейшем. Из практики следует, что у работника не всегда безупречная позиция в споре, поэтому есть мотив для обращения к процедуре медиации.

Главной функцией медиатора является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию трудового спора на основе плодотворного диалога. Рассмотрение трудового спора с участием медиатора, как правило, завершается заключением медиативного соглашения в письменной форме.

Медиатор как посредник между сторонами при разрешении спора должен быть нейтральным и беспристрастным, одинаково относясь к обеим сторонам, не фаворизируя ни одной из них¹³.

Функция медиатора заключается в оказании помощи сторонам конфликта, достижении компромиссного решения. ТК РФ определяет конкретные способы защиты прав работников, однако, при обращении к медиатору, работник частично отказывается от своих прав, что не является верным с точки зрения справедливости.

Анализ судебной практики позволяет прийти к заключению о том, что работники, желая сохранить трудовые отношения, в суды за защитой своих прав до расторжения трудового договора не обращаются. И с точки зрения возможности дальнейшего сохранения трудовых отношений после урегулирования спора, конечно, применение медиации имеет смысл. Кроме того, низкий уровень правосознания и правовой культуры, а также неосведомленность об имеющихся у работодателя документах зачастую делают позицию работника в споре небезупречной, что также препятствует обращению работников в юрисдикционные органы. И этот фактор также может быть побудительным мотивом обращения к процедуре медиации¹⁴.

Как указывалось ранее, трудовые отношения изначально строятся на принципе власти-подчинения, а значит, работник находится в экономической зависимости от работодателя, работник не обладает равными правами с ра-

¹¹ Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011. С. 195.

¹² Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах // Официальный сайт учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/> (дата обращения: 18.03.2016).

¹³ Демендецки Т. Ю. Медиация как альтернативная форма рассмотрения гражданских дел в польском процессуальном праве. Общая проблематика // Актуальные проблемы российского права. 2011. № 1. С. 325.

¹⁴ Князева Н. А. Сфера применения процедуры медиации в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 6. С. 1170.

ботодателем, и это может негативно повлиять на возможность защиты своих прав без судебного разбирательства. В связи с этим представляются оправданными сомнения, которые выражаются в юридической литературе относительно целесообразности применения процедуры медиации в трудовых отношениях¹⁵.

В результате медиации разногласия устраняются путем взаимных уступок, при этом интересы работника могут быть не учтены в полном объеме. Поэтому трудно говорить о медиации, как об эффективном способе защиты трудовых прав.

Основа любого спора — расхождение во мнениях, причем правовых. Работодатель считает, что поступил законно, работник придерживается иного мнения. Следствием такого разногласия является появление трудового спора. Как уже отметили, трудовым законодательством предусматривается внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам. Представляется, разногласия в коллективе негативно влияют на результативность труда, что не может устраивать работодателя. Для поддержания высоких показателей работодатель может быть стимулирован в устранении конфликтов в рамках трудового коллектива. Однако, как показывает практика, востребованность в применении процедуры медиации возникает после обращения работника в комиссию по трудовым спорам или в суд.

Для изменения вектора практики индивидуальных трудовых споров необходимо изменение правосознания работника и работодателей. Нужно чтобы у участников трудовых отношений было понимание важности трудовых связей, стабильности коллектива, сохранения дружной атмосферы. Медиатор, как нейтральная фигура, может обеспечить сохранение стабильности в коллективе, предотвратить назревшие конфликты. Представляется,

что наибольшего результата медиатор может достичь, если привлечь его на первоначальной стадии развития конфликта.

Процедура медиации может проводиться даже в случае, когда дело уже поступило на рассмотрение суда. Суд по своей инициативе либо по инициативе одной из сторон может предложить воспользоваться альтернативным способом регулирования спора.

Представляется, что процедура медиации в индивидуальных трудовых спорах более выгодна для работодателя, поскольку работодатель в этом видит метод решения конфликта при минимальных потерях. А работник скорее не заинтересован, поскольку участие в суде для работника является бесплатным, и в применении дополнительных платных процедур работник не заинтересован.

Кодексом об Административных правонарушениях устанавливается ответственность за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст.5.32 КоАП)¹⁶.

Процедура медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров является малоэффективной, поскольку работник всегда находится в материальной зависимости от работодателя, не всегда имеет доступ к информации и документам, касающимся предмета спора. Тем самым на работника может быть оказано давление со стороны работодателя, он может быть введен в заблуждение относительно своих прав, и, как следствие, работник вынужден будет согласиться на компромисс, который будет противоречить его интересам.

В качестве основного вывода к данной статье можно заключить, что примирительные процедуры в трудовом праве изначально получили наиболее детальную законодательную регламентацию по сравнению с вопросами примирения в других отраслях права. Формирование

¹⁵ *Забрамная Е. Ю.* К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (Сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. С. 396—401 ; *Прасолова И. А.* Медиация как альтернативный способ урегулирования трудовых споров // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. С. 401—407.

¹⁶ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 09.03.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 20.03.2016) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

медиации как новой технологии разрешения индивидуальных трудовых споров требует трудового законодательства, установления специальных правил применения данной модели посредничества в ТК РФ. Принятие Закона о медиации никак не повлияло на нормы Трудового кодекса, определяющие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Давыденко Д. Директива ЕС о медиации в гражданских и коммерческих делах: статус и механизм приведения в исполнение мировых соглашений // *Хозяйство и право*. — 2009. — № 9. — С. 107—112.
2. Демендецкий Т. Ю. Медиация как альтернативная форма рассмотрения гражданских дел в польском процессуальном праве. Общая проблематика // *Актуальные проблемы российского права*. — 2011. — № 1. — С. 321—326.
3. Забрамная Е. Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // *Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)* / под ред. К. Н. Гусова. — М.: Проспект, 2011. — С. 396—401.
4. Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах // *Официальный сайт учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»*. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>.
5. Загайнова С. К. Коммерческая медиация в России: основные трудности и пути их решения // *Коммерческая медиация: теория и практика*. — М., 2012. — С. 83.
6. Зенкевич А. З. Сравнение действующих правовых норм по медиации в гражданских делах в Польше и Российской Федерации — более широкий контекст и база знаний // *Lex Russica (Русский закон)*. — 2014. — № 4. — С. 469—476.
7. Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. — М.: Инфотропик Медиа, 2011. — С. 195.
8. Князева Н. А. Сфера применения процедуры медиации в трудовом праве // *Актуальные проблемы российского права*. — 2014. — № 6. — С. 1167—1172.
9. Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. — М.: Городец, 2005. — С. 70.
10. Прасолова И. А. Медиация как альтернативный способ урегулирования трудовых споров // *Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (Сравнительный анализ)* / под ред. К. Н. Гусова. — М.: Проспект, 2011. — С. 401—407.
11. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. — М., 2006.
12. Толочкова А. Н. Правовая традиция применения: опыт России и некоторых стран Запада и Востока // *Актуальные проблемы российского права*. — 2014. — № 10. — С. 2212—2216.

Материал поступил в редакцию 18 марта 2016 г.

EFFECTIVENESS OF MEDIATION PROCEDINGS IN EMPLOYMENT RELATIONS

RASHIDOVA Asel Ibragimovna — Senior Lecturer of the Department of Civil Law at the Herzen Russian State Pedagogical University, Deputy Dean of the Law Faculty at the Herzen Russian State Pedagogical University
aselisa@mail.ru
191186, Russia, St. Petersburg, naberezhnaya reki Moyka. 48, korp. 20, kv. 231

DARCHINYAN Zarmail Meruzhanovich — 3d-year Master's student of the Faculty of Law of the RSPU named after Aleksandr I. Herzen
zamspbgu@gmail.com
191186, Russia, St. Petersburg, naberezhnaya reki Moyka. 48, korp. 20, kv. 231

Review. *The article deals with the issue of settling individual employment disputes out of court by means of application of the mediation procedure; the author reveals the essence of the work of mediators and the role of a mediator in settling employment disputes. The main purpose of the law on mediation is to lessen the burden imposed*

on courts and to settle disputes at the pre-trial stage, but judicial practice analysis shows that the parties resort to mediation in employment relations only after the court proceedings commencement. The author carries out a comparative analysis of the practice of employment disputes resolution in court and out of court both in the Russian Federation and abroad. In the process of research the author reveals shortcomings of both the court proceedings employed to resolve disputes and the law on mediation, and raises problems that need discussion. As the main conclusion to this article, the author concludes that conciliation procedures in employment law as compared with other branches of law are regulated at the law-making level and the enactment of The Law on Mediation had no impact on the provisions of the Labor Code that govern the process of resolving individual employment disputes.

Keywords: *employment relations, employment disputes, employee, employer, mediation, mediator, mediation agreement, extrajudicial procedure of settling employment disputes, conciliation proceedings.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Davydenko D.* Direktiva ES o mediacii v grazhdanskih i kommercheskih delah: status i mehanizm privedenija v ispolnenie mirovych soglashenij // *Hozjajstvo i pravo*. — 2009. — № 9. — S. 107—112.
2. *Demendecki T. Ju.* Mediacija kak al'ternativnaja forma rassmotrenija grazhdanskih del v pol'skom processual'nom prave. Obshhaja problematika // *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. — 2011. — № 1. — S. 321—326.
3. *Zabramnaja E. Ju.* K voprosu o primenenii mediacii po trudovym sporam // *Mezhdunarodnoe, rossijskoe i zarubezhnoe zakonodatel'stvo o trude i social'nom obespechenii: sovremennoe sostojanie (Srvnitel'nyj analiz) / pod red. K. N. Gusova*. — M.: Prospekt, 2011. — S. 396—401.
4. *Zabramnaja E. Ju., Shmeleva N. S.* Obzor sistem razreshenija trudovyh sporov, primenjaemyh v razvityh stranah // *Oficial'nyj sait uchrezhdenija «Trudovoj arbitrazhnyj sud dlja razreshenija kollektivnyh trudovyh sporov»*. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>.
5. *Zagajnova S. K.* Kommercheskaja mediacija v Rossii: osnovnye trudnosti i puti ih reshenija // *Kommercheskaja mediacija: teorija i praktika*. — M., 2012. — S. 83.
6. *Zenkevich A. Z.* Sravnenie dejstvujushih pravovyh norm po mediacii v grazhdanskih delah v Pol'she i Rossijskoj Federacii, — bolee shirokij kontekst i baza znaniy // *Lex Russica (Russkij zakon)*. — 2014. — № 4. — S. 469—476.
7. *Kalashnikova S. I.* Mediacija v sfere grazhdanskoj jurisdikcii. — M.: Infotropik Media, 2011. — S. 195.
8. *Knjazeva N. A.* Sfera primenenija procedury mediacii v trudovom prave // *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. — 2014. — № 6. — S. 1167—1172.
9. *Nosyreva E. I.* Al'ternativnoe razreshenie sporov v SShA. — M.: Gorodec, 2005. — S. 70.
10. *Prasolova I. A.* Mediacija kak al'ternativnyj sposob uregulirovanija trudovyh sporov // *Mezhdunarodnoe, rossijskoe i zarubezhnoe zakonodatel'stvo o trude i social'nom obespechenii: sovremennoe sostojanie (Srvnitel'nyj analiz) / pod red. K. N. Gusova*. — M.: Prospekt, 2011. — S. 401—407.
11. *Tal' L. S.* Trudovoj dogovor: Civilisticheskoe issledovanie. — M., 2006.
12. *Tolochkova A. N.* Pravovaja tradicija primenenija: opyt Rossii i nekotoryh stran Zapada i Vostoka // *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. — 2014. — № 10. — S. 2212—2216.