Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора

МОЦНАЯ Оксана Владимировна, старший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук
117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34
E-mail: Labour5@izak.ru

Категория «конфликт интересов» появилась в российском трудовом законодательстве относительно недавно, при этом общих норм, регулирующих конфликт интересов работника и работодателя, в законодательстве не содержится. Кроме того, в трудовом праве отсутствуют специфические доктринальные признаки категории «конфликт интересов» в трудовом правоотношении, а ее применение связано с особым статусом таких субъектов, как работники государственных корпораций, публично-правовых и государственных компаний, работники, указанные в ст. 349² Трудового кодекса Российской Федерации, а также граждане, замещающие должности государственной или муниципальной службы.

В связи с этим перед автором была поставлена цель исследовать значение категории «конфликт интересов» применительно к трудовым отношениям в целом, а не только к указанным категориям работников. Для реализации поставленной цели требовалось ответить на вопрос, какое место занимают понятия «интерес» и «конфликт интересов» в трудовых отношениях, а также обосновать возможность существования конфликта интересов в трудовом праве как самостоятельной категории в качестве предпосылки для возникновения трудового спора; выявить различия в значении понятия «конфликт интересов», применимого для целей законодательства о противодействии коррупции, а также для трудового законодательства.

При написании работы наряду с общими методами научного познания применялись специальные правовые методы: анализ терминологии, изучение законодательства, обобщение имеющихся в науке идей относительно понятия и регламентации категории «конфликт интересов».

Сформулирован вывод, что в трудовых отношениях конфликт интересов можно рассматривать как предпосылку для возникновения трудового спора.

Ключевые слова: трудовое правоотношение, конфликт интересов, работник, работодатель, юридические конфликты, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Conflict of Interests as a Prerequisite for Labor Disputes

O. V. MOTSNAYA, senior research fellow of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, candidate of legal sciences
34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218
E-mail: Labour5@izak.ru

Conflict of interests as a category has appeared in Russian labor legislation recently, while the general rules governing the conflict of interests of the employee and employer are not contained in the labour legislation. In addition, there are no specific doctrinal features of it in the labour relationship in labor law, and its application is associated with the special status of such categories of employees as employees of state corporations, public service, state companies, employees specified in Art. 349² of the Labor Code of the Russian Federation, as well as citizens filling the office of state or municipal service.

In this regard, the author was concentrated on the investigation of the meaning of the category “conflict of interests” in labor relationships in general, and not only to specified employees. To achieve

this goal, it was required to answer the question about the place occupied by the categories of “interest” and “conflict of interests” in labor relationships, and also to substantiate the possibility of existence of a conflict of interests in labor law as a prerequisite for the emergence of a labor dispute; also to identify differences in the meaning of the notion of “conflict of interests”, applicable for the purposes of anti-corruption legislation and for labor legislation.

For this work general and special legal methods of scientific knowledge are used: analysis of terminology, studying of legislation, generalization of ideas available in the science regarding the concept and regulation of “conflicts of interests”.

As a result of the study, the author came to the conclusion that in labour relationships, a conflict of interests can be considered as a prerequisite for the emergence of a labor dispute.

Keywords: labor relationships, conflict of interests, employee, employer, legal conflicts, Labor Code of the Russian Federation.

DOI: 10.12737/article_59f067c34be1e7.30087897

Как известно, в теории права, а также в отраслевых юридических науках существует немало работ, посвященных изучению категории «интерес» и связанных с этим понятий. Специалистов в сфере регулирования трудовых отношений в значительно большей степени традиционно привлекает исследование различных аспектов защиты законных интересов работника и работодателя, а также решение проблем их оптимального согласования между собой и с интересами государства (иными словами, обеспечение баланса интересов)¹. Во многом это обусловлено подходом законодателя, определившего создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в качестве одной из основных задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ). Вместе с тем проблема применения в трудовом законодательстве такой категории, как конфликт интересов, не часто становится предметом самостоятельных

научных исследований², что во многом объясняется отсутствием данного понятия в тексте Трудового кодекса РФ до 2010 г.³

В связи с этим возникает вопрос: может ли конфликт интересов рассматриваться как трудовая категория и, если да, то в чем состоит его специфика? Прежде чем ответить на него, обратимся к имеющимся сегодня исследованиям понятия «конфликт интересов» и составляющих его категорий.

Сложно согласиться с утверждением некоторых авторов, что кон-

² В настоящее время в работах ученых анализируются лишь отдельные аспекты, связанные с конфликтом интересов в трудовых отношениях. См., например: *Зайцева Л. В.* Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4; *Гонцов Н. И.* Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 73—83; *Стрыгина М. А.* Конфликт или баланс интересов? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 9.

³ В ТК РФ категория «конфликт интересов» появилась в 2010 г. с включением в него ст. 349¹, в соответствии с которой в отношении работников госкорпораций и госкомпаний было установлено требование сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.

¹ См., например: *Липковская В. В.* Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011; *Стрыгина М. А.* Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012; *Права работодателей в трудовых отношениях: монография* / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2009; *Абрамова О. В.* Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журнал российского права. 2008. № 8. С. 3—11.

фликт интересов — это категория административного права⁴. Такая точка зрения может быть сформирована под влиянием общественной значимости принимаемых в последние годы законодателем мер по противодействию коррупции, важным инструментом которых является предотвращение конфликта интересов на государственной и муниципальной службе. Однако рассматриваемая категория имеет общетеоретическое значение в праве, обретая в каждой отрасли свою специфику. В исследованиях российских ученых, посвященных данному явлению, отмечается, что впервые понятие «конфликт интересов» использовано в отечественном законодательстве, относящемся к частному праву, а именно относительно к предпринимательской деятельности⁵.

Анализ нормативных правовых актов в частноправовой сфере, а также специальной литературы показывает, что единое регулирование и единые подходы к понятию «конфликт интересов» отсутствуют, равно как отсутствует систематизированное понимание того, какие ситуации свидетельствуют о наличии конфликта интересов в частной сфере вообще.

Так, в отдельных федеральных законах конфликт интересов неоднократно упоминается, однако понятие его не раскрывается ни в одной из статей. Это утверждение касается федеральных законов от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (ст. 3, 5, 29¹, 29², 29⁴, 44), от 29 ноября 2001 г. № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах» (ст. 38, 44, 55), от 11 ноября 2003 г. № 152-ФЗ «Об ипотечных ценных бумагах» (ст. 43).

⁴ См.: Зайцева Л. В. Указ. соч. С. 143.

⁵ См.: Ноздрачев А. Ф. Конфликт интересов, происхождение и определение понятия // Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: науч.-практ. пособие / Т. С. Глазырин, Т. Л. Козлов, Н. М. Колосова и др.; отв. ред. А. Ф. Ноздрачев. М., 2016. С. 37.

В других нормативных актах конфликт интересов не только упоминается, но и дается его определение. Например, в ст. 38 Федерального закона от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» регламентируется сделка, в которой присутствует конфликт интересов. Такой сделкой считается сделка кооператива, второй стороной в которой выступают председатель кооператива или его исполнительный директор, а также члены правления или наблюдательного совета, их супруги и ближайшие родственники либо владельцы пая, размер которого составляет более чем 10% от паевого фонда кооператива, в которой не менее чем 10% членов кооператива или не менее чем 20% ассоциированных членов кооператива по их заявлениям в письменной форме усматривают имущественный интерес указанных лиц, не совпадающий с законными имущественными интересами кооператива. Иными словами, ключевым понятием при определении конфликта интересов в данном случае является противопоставление имущественных интересов председателя кооператива, исполнительного директора и членов правления кооператива интересам самого кооператива.

Особое внимание в частном праве уделяется специфике конфликта интересов в юридических лицах. В литературе можно встретить точку зрения, согласно которой конфликт интересов в организации — это ситуация выбора между интересами корпорации в целом и интересом отдельной группы субъектов, участвующих в организационных отношениях⁶. При этом в законодательстве конфликт интересов толкуется иначе. Так в Федеральном законе от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (ст. 36²⁴) под конфликтом интересов

⁶ См.: Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе: практ. пособие / под ред. Е. П. Губина. М., 1999. С. 19.

понимается наличие у должностных лиц и их близких родственников прав, предоставляющих возможность получения указанными лицами лично либо через юридического или фактического представителя материальной и личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий в части, касающейся инвестирования средств пенсионных накоплений, или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений.

Аналогичное по сути определение содержится и в Федеральном законе от 24 июля 2002 г. № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» (ст. 35), которым установлено, что под конфликтом интересов понимается наличие в распоряжении должностных лиц, служащих Центрального банка РФ и их близких родственников прав, предоставляющих возможность получения указанными лицами лично или через юридического либо фактического представителя материальной и личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий в части инвестирования средств пенсионных накоплений или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами и служащими Центрального банка РФ профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений. Таким образом, конфликт интересов определяется через наличие у определенных субъектов прав, которые предоставляют им возможность получения материальной или личной выгоды. В данном случае определе-

ние конфликта интересов близко по значению к понятию конфликта интересов, обозначенному в публично-правовой сфере в законодательстве о противодействии коррупции.

Как известно, своеобразие трудового права как самостоятельной отрасли проявляется в том, что оно не может быть в полной мере отнесено к частному праву, равно как не является и отраслью публичного права. Оно сочетает в себе публично-правовые и частноправовые элементы⁷. Поэтому для определения понятия «конфликт интересов» в трудовом правоотношении, важен анализ его содержания не только в частных, но и в публичных отраслях права.

Специалисты, анализируя этапы развития понятия «конфликт интересов» в отечественном законодательстве, отмечают, что в публичной сфере оно впервые было использовано в 2001 г. в официальных документах и нормативных правовых актах, относящихся к составу законодательства о государственной и муниципальной службе, а с 2008 г. это понятие используется в нормативных правовых актах о противодействии коррупции, в которых к настоящему моменту выработано его универсальное определение⁸.

В соответствии со ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» конфликт интересов определяется как ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Ключевой

⁷ См. подробнее: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. М., 2010. С. 10.

⁸ См.: Ноздрачев А. Ф. Указ. соч. С. 38—41.

категорией в данном определении является «личная заинтересованность»⁹, а собственно конфликт выражается в противостоянии между правомерным поведением субъекта (надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение обязанностей) и поведением в целях удовлетворения личных материальных потребностей, противоречащим публичным интересам.

Итак, можно выделить по меньшей мере две модели, применяемые на сегодняшний день законодателем для определения конфликта интересов:

первая модель характеризует ситуации, в которых интересы или права различных субъектов правоотношений противопоставляются либо в которых необходимо сделать выбор между интересами различных субъектов правоотношений (такая модель свойственна в значительной степени частноправовым отраслям);

вторая модель связывает конфликт интересов с противоправным поведением субъекта, которое продиктовано личной заинтересованностью имущественного характера (относится к публичным отраслям права).

Вернемся к трудовым отношениям и попытаемся разобраться, какая из обозначенных выше моделей кон-

фликта интересов может быть применима к отношениям между работником и работодателем.

Как известно, важной характеристикой законодательства о труде является его особое предназначение — гарантировать меру социальной справедливости и свободы в отношении работающих граждан со стороны работодателей и государства. Специфика правового положения работника, выражающаяся в формальном равенстве сторон при заключении трудового договора и последующем подчинении его власти работодателя, влечет некоторые проблемы, связанные с тем, что в большинстве работники не могут реализовать свои права самостоятельно, независимо от одобрения работодателя. Сущность трудовых отношений заключается в том, что, вступая в них, работник соглашается лично выполнять за плату трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя (ст. 15 ТК РФ). Одновременно законодатель наделяет работника правом защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами (ст. 21 ТК РФ).

Таким образом, противопоставление в трудовых правоотношениях обязательства работника действовать в интересах работодателя, с одной стороны, а с другой — его права на защиту собственных интересов, позволяет говорить о наличии конфликта интересов в трудовых отношениях. При этом очевидно, что природа такого противостояния не тождественна природе конфликта интересов, обозначенного в законодательстве о противодействии коррупции.

В трудовом праве с начала 2000-х гг. категория «интерес» исследовалась в основном с позиции обеспечения законных интересов сторон трудового правоотношения¹⁰. Но в последние го-

⁹ Она также раскрывается законодателем в ч. 2 ст. 10 рассматриваемого Федерального закона как возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в ч. 1 ст. 10, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в ч. 1 ст. 10, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

¹⁰ См.: *Абрамова О. В.* Указ. соч. С. 3—11; *Снигирева И. О.* Интересы работников и

ды тематика исследований в данной сфере несколько изменилась, что обусловлено проникновением отдельных норм законодательства о противодействии коррупции в систему норм Трудового кодекса РФ. Известно, что понятие «конфликт интересов» в некоторых случаях упоминается в ТК РФ (ст. 349¹¹) с отсылками к законодательству о противодействии коррупции¹¹, а в других — с об-

работодателей. Их защита законодательством // Матер. Междунар. науч.-практ. конф. «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» / под ред. К. Н. Гусова М., 2003. С. 337; Сапфирова А. А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей // Трудовое право. 2009. № 6. С. 115; Молчан О. Л. Законный интерес и его защита в трудовом праве // Труд. Профсоюзы. Общество. 2013. № 4. С. 58—61.

¹¹ В первоначальной редакции указанной статьи содержалось определение конфликта интересов и личной заинтересованности, отличавшееся от соответствующих определений Закона о противодействии коррупции. Так, под личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понималась возможность получения работником государственной корпорации или государственной компании в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц. А под конфликтом интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации или государственной компании влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании и правами и законными интересами государственной корпорации или государственной компании, работником которой он является, способное привести к причинению вре-

щей отсылкой к нормативным правовым актам Российской Федерации (ст. 64¹). В каждом случае речь идет об особенностях, обусловленных спецификой государственной или муниципальной службы.

Как было обозначено выше, в каждой отрасли права конфликт интересов имеет свою специфику, обусловленную интересами субъектов правоотношения. Ученые-правоведы нередко предупреждают об опасности «калькирования» терминов¹². В случае с конфликтом интересов перенесение термина из международных актов в отечественное законодательство о противодействии коррупции¹³, а потом и в Трудовой кодекс РФ привело к дискуссии о наличии или об отсутствии в трудовом праве коррупционных отношений. Как известно, существуют две противоположные позиции относительно этой проблемы. Одна из них выражается в том, что сопоставление устоявшихся в теории и в законодательстве представлений о коррупции с правовым положением работодателя и работника позво-

да имуществу и (или) деловой репутации этой организации.

¹² См.: Куренной А. М. Новые проблемы в регулировании отношений, связанных с реализацией права граждан на труд // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: матер. Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006. С. 85.

¹³ Введение в российское законодательство понятия «конфликт интересов» связано с возложением на Россию обязательств, вытекающих из Конвенции ООН против коррупции 2003 г. В русскоязычном тексте Конвенции термин «конфликт интересов» не применяется, его сущность выражена словами «коллизия интересов», «противоречия интересов» и т. п. Однако в англоязычной версии применяется именно термин “conflicts of interest”, который позднее в прямом переводе был перенесен в Федеральный закон о противодействии коррупции.

ляет сделать вывод о беспочвенности предположений о возможности существования проявлений коррупции в сфере трудовых отношений¹⁴.

Другая позиция заключается в том, что в трудовом праве стороны не равны, власть работодателя фактически слишком велика, что приводит к коррупционным проявлениям¹⁵. В качестве примеров коррупции называются теневая экономика, эксплуатирование работников-мигрантов, злоупотребление служебным положением, кадровая коррупция (ее разновидность — необоснованное повышение заработной платы работающим в организации родственникам), мздоимство¹⁶.

На наш взгляд, более обоснованной является первая точка зрения. Из теории права известно, что содержание правоотношения составляют права и обязанности его субъектов. При этом понятие интереса тесно связано с понятием субъективного права. В трудовых отношениях поведение субъектов протекает в пределах, очерченных нормами права, иными словами трудовое право не регламентирует поведение субъектов, противоречащее закону, как, например, административное или уголовное право, соответственно интересы субъектов в трудовых отношениях можно характеризовать как законные. В текстах нормативных актов они употребляются совместно с правами, являясь при этом самостоятельным объектом охраны¹⁷.

Рассмотреть понятие конфликта интересов в трудовом аспекте, минуя категорию трудовых споров,

на наш взгляд, не представляется возможным. Как отмечает А. М. Куренной «интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов»¹⁸.

Традиционное понимание конфликта в трудовом праве тесно связано с понятием «трудовой спор». Однако в вопросе соотношения указанных категорий нет единства. Некоторые авторы считают, что трудовой конфликт, являясь разновидностью социального конфликта, представляет собой более широкое понятие, чем трудовой спор как по субъектам и предмету, так и по способам разрешения¹⁹. Другие отстаивают противоположную точку зрения, полагая, что «конфликт» обозначает в действительности лишь одну разновидность споров и потому как часть целого в принципе не может рассматриваться синонимом более широкого понятия «спор»²⁰. Отсутствие единообразия в определении трудовых конфликтов осложняет понимание места конфликта интересов в системе трудовых отношений. Разделяя точку зрения о том, что не каждый конфликт перерастает в юридический спор и что участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем и не допустить перехода возникающих между ними разногласий в стадию трудового спора²¹, полагаем: в трудовых отно-

¹⁴ См.: Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф., Моцная О. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявления, противодействие / отв. ред. Т. Я. Хабриева. М., 2012. С. 223—234.

¹⁵ См.: Абузярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. № 12. С. 52—60.

¹⁶ Там же.

¹⁷ Подробнее об этом см.: Абрамова О. В. Указ. соч. С. 6.

¹⁸ Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие. М., 2010.

¹⁹ См.: Прасолова И. А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 9.

²⁰ См.: Трудовые споры: учеб. пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2013. С. 4.

²¹ См.: Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров.

шениях конфликт интересов следует рассматривать как разновидность юридического конфликта, в котором в результате применения норм права противопоставляются охраняемые законом интересы работника и работодателя, что может привести к трудовому спору.

Таким образом, субъектами конфликта интересов могут быть не только работники отдельных организаций, обозначенных в ст. 349¹ ТК РФ, но в принципе любые работники и работодатели. В свою очередь, определение конфликта интересов, к которому отсылает законодатель в тексте Трудового кодекса РФ, данное в нормативных правовых актах о противодействии коррупции, характеризует лишь частный случай конфликта интересов в трудовом отношении, стороной которого являются отдельные категории работников (граждане, которые до вступления в трудовые отношения замещали должности государственной и муниципальной службы, работ-

ники государственных корпораций, публично-правовых и государственных компаний). Его специфика проявляется в личной заинтересованности лица, которая противоречит публичным интересам, в то время как в трудовых отношениях конфликт интересов является следствием противоречий между законными интересами субъектов правоотношения — работника и работодателя. Важным отличием является и то, что в коррупционном отношении интерес субъекта выходит за рамки закона, в трудовых отношениях конфликт интересов развивается в правовом поле и может решаться в суде, если становится трудовым спором.

В заключение обратим внимание, что на практике формальный подход к определению объема правового содержания понятия «конфликт интересов» в трудовых отношениях может привести к росту недоверия со стороны работников и репутационных рисков со стороны работодателей.

Библиографический список

- Абрамова О. В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журнал российского права. 2008. № 8.
- Абузярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. № 12.
- Гонцов Н. И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3.
- Зайцева Л. В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4.
- Куренной А. М. Новые проблемы в регулировании отношений, связанных с реализацией права граждан на труд // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: матер. Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006.
- Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие. М., 2010.
- Липковская В. В. Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.
- Молчан О. Л. Законный интерес и его защита в трудовом праве // Труд. Профсоюзы. Общество. 2013. № 4.
- Ноздрачев А. Ф. Конфликт интересов, происхождение и определение понятия // Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: науч.-практ. пособие / Т. С. Глазырин, Т. Л. Козлов, Н. М. Колосова и др.; отв. ред. А. Ф. Ноздрачев. М., 2016.
- Права работодателей в трудовых отношениях: монография / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2009.
- Прасолова И. А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.

Сапфинова А. А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей // Трудовое право. 2009. № 6.

Снигирева И. О. Интересы работников и работодателей. Их защита законодательством // Матер. Междунар. науч.-практ. конф. «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» / под ред. К. Н. Гусова М., 2003.

Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012.

Стрыгина М. А. Конфликт или баланс интересов? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 9.

Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. М., 2010.

Трудовые споры: учеб. пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2013.

Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе: практ. пособие / под ред. Е. П. Губина. М., 1999.

Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф., Моцная О. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявления, противодействие / отв. ред. Т. Я. Хабриева. М., 2012.