

EDN: VJJGGP  
УДК 34

## Conflicts of Interest Between the Employer and the Employee When Sending on a Business Trip

Svetlana P. Basalaeva, Irina A. Damm\*  
and Eugeny A. Akunchenko

*Siberian Federal University  
Krasnoyarsk, Russian Federation*

Received 11.04.2024, received in revised form 15.04.2024, accepted 29.04.2024

**Abstract.** Preventing and management conflicts of interest is an essential element of the anti-corruption system. It is of great significance for scholars studying various realms of legal regulation to academically understand and conceptualize this phenomenon. At the same time, notwithstanding a developed doctrine and extensive practice in preventing and management interest conflicts as to manifold types of public officials, this legal institution has not been studied enough in terms of labor relations. The article highlights that up to now two diametrically opposed approaches to making out anti-corruption aspect of interest conflict have emerged in the theory of labor law. Their existence does not allow conceptual foundations of anti-corruption activity to be fully developed in this scope of legal regulation. Authors support the stand that an employer has a general (economic) interest, which may conflict with interests of other subjects of labor relations. Within the framework of this approach, the corruption potential of conflict situation of sending an employee on a business trip is examined in the area of science and higher education. It has been inferred eventually that the employee's interest in sending on a business trip does not constitute breaches of anti-corruption legislation. However, if there is such an employee's interest, it is required to further investigate the content of the employer's interest, which may be imaginary, implicit or absent. Therefore, a substantive analysis of interests of employer and employee in the event of starting, changing or terminating specific labor relations is a crucial task of departments (or their officials) for the prevention of corruption offenses. The fulfillment of this task will contribute to ensuring the anti-corruption security of the organization.

**Keywords:** corruption, anti-corruption, conflicts of interest, business trip, anti-corruption security.

Research area: social structure, social institutions and processes; law.

Citation: Basalaeva S. P., Damm I. A., Akunchenko E. A. Conflicts of interest between the employer and the employee when sending on a business trip. *J. Sib. Fed. Univ. Humanit. soc. sci.*, 2024, 17(6), 1174–1182. EDN: VJJGGP



## Конфликт интересов работодателя и работника при направлении в служебную командировку

С.П. Басалаева, И.А. Дамм, Е.А. Акунченко

Сибирский федеральный университет  
Российская Федерация, Красноярск

**Аннотация.** Институт конфликта интересов занимает важное место в системе предупреждения коррупции, а также является актуальным объектом научного познания специалистов в различных сферах правового регулирования. Несмотря на обилие теоретических разработок, а также богатый практический опыт предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности различных категорий публичных должностных лиц, данная проблематика остается малоизученной в аспекте трудовых отношений. В статье констатируется, что на сегодняшний день в доктрине трудового права сложились два диаметрально противоположных подхода относительно понимания конфликта интересов субъектов трудовых отношений, существование которых приводит к некоторой стагнации концептуальных основ предотвращения и урегулирования данного явления в области трудовых правоотношений. Поддерживая концепцию наличия генерального (хозяйственного) интереса организации-работодателя, а также возможность противоречия такового с интересами иных субъектов трудовых правоотношений, авторы исследуют коррупциогенный потенциал ситуации конфликта интересов при направлении работника в служебную командировку на примере сферы науки и высшего образования. По результатам исследования сделан вывод о том, что сам по себе интерес работника к направлению в служебную командировку не свидетельствует о нарушении положений законодательства о противодействии коррупции, однако при его наличии необходимо дополнительно изучить содержание интереса работодателя, который может быть мнимым или неявным, а равно отсутствовать. Следовательно, предметный анализ содержания интересов работодателя и работника при возникновении, изменении или прекращении конкретных трудовых правоотношений является важной задачей подразделений по профилактике коррупционных правонарушений или уполномоченных должностных лиц, выполнение которой будет способствовать обеспечению антикоррупционной безопасности организации.

**Ключевые слова:** коррупция, противодействие коррупции, конфликт интересов, служебная командировка, антикоррупционная безопасность.

Научная специальность: 5.4.4 – социальная структура, социальные институты и процессы; 5.1.4 – уголовно-правовые науки.

Цитирование: Басалаева С. П., Дамм И. А., Акунченко Е. А. Конфликт интересов работодателя и работника при направлении в служебную командировку. *Журн. Сиб. федер. ун-та. Гуманитарные науки*, 2024, 17(6), 1174–1182. EDN: VJJGGP

### Введение в проблему исследования

Конфликт интересов с позиции системы противодействия коррупции представляет

собой один из основных объектов антикоррупционного воздействия. Ситуация влияния личной заинтересованности субъекта

общественных отношений на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных, служебных или трудовых обязанностей является «плодородной почвой», на которой произрастает подавляющее большинство коррупционных девиаций: от аморальных поступков до преступлений. Рассматриваемый феномен имеет универсальный характер, а его деструктивный потенциал наблюдается практически во всех сферах жизни общества. Поэтому не случайно разработка и реализация различных мер, направленных на предотвращение и урегулирование коллизии публичных и частных интересов, входит в число приоритетных задач каждого государства – участника Конвенции ООН против коррупции (п. 4 ст. 7, п. 2 ст. 12).

Самостоятельное отечественное учение о конфликте интересов в том виде и значении, в каком он определяется в современной юридической литературе и законодательстве, стало формироваться только в начале XXI в. (Nozdrachev (ed.), 2016: 37). При этом термин «конфликт интересов» постепенно закреплялся в нормативных правовых актах, регламентирующих общественные отношения как в публичном, так и в частном секторах. Однако в силу того, что основные усилия антикоррупционной деятельности в Российской Федерации в то время были ориентированы именно на сферу государственной (муниципальной) службы, сложившаяся применительно к ней модель предотвращения и урегулирования конфликта интересов получила распространение в иных отраслях правового регулирования. Как отмечается в специальной литературе (Khabrieva, Kapustin, Gabov & Chernogor, 2018: 10), «материнской средой» для институционализации конфликта интересов выступило административное законодательство, а каналом его «ретрансляции» – Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – ФЗ-273). Трудовые правоотношения в данном случае не стали исключением.

С развитием антикоррупционного законодательства институт конфликта интере-

сов утратил исключительно «служебный» характер. Круг лиц, обязанных принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с ч. 3 ст. 10 ФЗ-273, постепенно расширялся. Так, в 2017 г. к числу таковых законодатель отнес «работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами» (п. 3). Кроме того, указанная обязанность также возложена на работодателя и иных уполномоченных лиц, которым стало известно о конфликте интересов подчиненного работника (ч. 3 ст. 11).

Согласно ст. 13.3 ФЗ-273 на любые организации, независимо от их организационно-правовой формы, возлагается обязанность «разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции» (ч. 1), которые могут включать в том числе «предотвращение и урегулирование конфликта интересов» (п. 5 ч. 2). Отдельные положения, устанавливающие правовые последствия непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, также получили закрепление в Трудовом кодексе РФ (п. 7.1 ч. 1 ст. 81).

Вместе с тем, несмотря на динамично развивающееся теоретико-прикладное обеспечение вопросов предупреждения конфликта интересов в целом, практические аспекты данного вида антикоррупционной деятельности в сфере трудовых отношений на сегодняшний день разработаны недостаточно подробно. Это приводит к тому, что типовые ситуации конфликта интересов, возникающего между работодателем и (или) работниками (их представителями), а также механизмы предотвращения и урегулирования такого конфликта вынужденно заимствуются из сферы публичного управления. Однако такая организационно-правовая экстраполяция, как правило, не учитывает специфику различных типов организаций. В зависимости от сферы, це-

лей и видов деятельности, участия государства в создании и (или) финансировании, а также характера и степени влияния деятельности на состояние национальной безопасности юридические лица могут подразделяться на публичные, публично-частные, частно-публичные и частные (Damm & Kostrykina, 2023: 376–378). Поэтому вполне закономерно, что предъявление к сугубо публичным или частным организациям одинаковых требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов не способствует обеспечению антикоррупционной безопасности.

### **Концептологические основания исследования**

Изучению проблем познания и предупреждения конфликта интересов посвящены публикации ведущих отечественных специалистов в области противодействия коррупции. В.В. Астанин, С.Н. Братановский, М.Ф. Зеленев, А.Д. Ильяков, П.А. Кабанов, О.С. Капинус, Т.Л. Козлов, А.В. Кудашкин, В.И. Михайлов, А.Ф. Ноздрачев, В.В. Севальнев, Ю.В. Трунцевский, А.В. Федоров, Т.Я. Хабриева, А.М. Цирин, С.Е. Чаннов, Е.В. Черепанова и многие другие авторы внесли существенный вклад в развитие общей теории противодействия коррупции в целом и конфликту интересов в частности. Вместе с тем необходимо признать, что данной проблеме в настоящий момент уделяется незаслуженно мало внимания со стороны представителей трудового права. Невыявленный и (или) неурегулированный конфликт интересов способен привести к значительным негативным последствиям, которые выражаются не только в причинении вреда организации (ее бюджету или репутации), но и зачастую в нарушении трудовых прав конкретных работников, несправедливо ограниченных в их реализации из-за противоправных действий иных участников трудовых отношений. Поэтому осознание важности предупреждения данного явления со стороны представителей науки и практики является неотъемлемым компонентом формирования целостной системы обеспечения антикоррупцион-

ной безопасности в Российской Федерации (Damm, 2021).

### **Постановка проблемы**

За последнее время в специальной литературе относительно проблем предотвращения и урегулирования конфликта интересов участников трудовых отношений в аспекте противодействия коррупции сложилось два диаметрально противоположных подхода.

Первый заключается в том, что специалисты в области трудового права либо полностью отрицают коррупциогенный потенциал конфликта интересов работодателя и работника, либо попросту игнорируют данную проблематику. Одной из причин сложившейся ситуации является *дуалистическая* природа этой отрасли, «в рамках которой сосуществуют нормы и субъективные права (юридические обязанности), как публично-правовые, так и частноправовые» (Gorokhov, Mavrin & Khokhlov, 2003: 38). Как известно, Трудовой кодекс РФ содержит нормы, регламентирующие трудовые правоотношения как на *диспозитивной* (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата и др.), так и на *императивной* основе (охрана труда, материальная ответственность, формы и способы защиты трудовых прав, рассмотрение трудовых споров, ответственность за нарушение норм трудового законодательства и др.) (Lomakina, 2021: 109). В данном случае государство в лице публичных органов фактически выступает гарантом соблюдения баланса частных интересов работодателя и работника, противоречие между которыми находится в плоскости индивидуального или коллективного трудового спора. С учетом изложенных выше положений О.В. Моцная констатирует, что конфликт интересов в аспекте противодействия коррупции «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 право-

отношения – работника и работодателя» (Motsnaia, 2017: 94).

Более того, в специальной литературе высказана позиция о том, что детальная регламентация процессов возникновения и прекращения трудовых отношений, а также осуществления индивидуальной трудовой деятельности «позволяет в большинстве случаев избежать коррупционных отношений» (Khabrieva (ed.), 2013: 226). Например, решение работодателя о приеме, переводе, премировании, повышении, увольнении или других юридически значимых действиях в отношении работника, «даже если в его основе лежит некоторое субъективное представление, не может быть квалифицировано как коррупционное, поскольку не связано с совершением правонарушения» (Khabrieva (ed.), 2013: 227).

Второй подход к пониманию конфликта интересов участников трудовых отношений заключается в том, что интересы работодателя как юридического лица могут вступать в противоречие с интересами физического лица, выступающего в качестве единоличного органа управления такой организацией. Осуществляя властные полномочия, основанные на локальном нормативном акте, трудовом договоре, доверенности и пр., руководитель или иной уполномоченный представитель работодателя может использовать свой статус в личных или групповых интересах, тем самым причиняя вред как самой организации, так и ее работникам. По мнению Л.В. Зайцевой, как и в традиционных публичных отраслях права, «в трудовом праве, в предмет которого входят отношения частно-публичного характера, также возникают проблемы, связанные с возможным конфликтом личных интересов лица, уполномоченного принимать властные решения в интересах другого лица, выступая в качестве его представителя» (Zaitseva, 2016: 144).

Другие авторы подчеркивают, что возникновение конфликта интересов в трудовых отношениях вполне реально и представляет собой противоречие интересов участников трудовых отношений по поводу надлежащего, объективного и беспри-

страстного исполнения трудовых обязанностей, а не соблюдения субъективных трудовых прав. Как пишет Н. А. Абузярова, «под конфликтом интересов законодатель понимает не различие интересов в связи с условиями труда (службы), а противопоставление интересов работника и работодателя (или иного лица), при котором работник хочет получить материальную выгоду, что приводит к определенному вреду у другого субъекта» (Abuziarova, 2018: 153). Аналогичным образом, рассматривая nepotизм как частный случай конфликта интересов, Е. А. Глухов и В. М. Корякин полагают, что в данной ситуации вступают в противоречие:

- публичный интерес качественно выполнить свою работу, заслужить уважение коллег и руководства, добиться высоких результатов деятельности;

- частный интерес удовлетворить собственные потребности, получить личную выгоду, «сделать шаг» в направлении лучшей жизни для себя самого или своих близких (Glukhov & Koriakin, 2016: 2).

Сказанное позволяет сделать вывод о наличии разных позиций о сущности конфликта интересов участников трудовых отношений. Камнем преткновения в данном случае выступает трактовка категории «интерес» в трудовом праве, а также особенности ее содержательного наполнения применительно к различным видам участников трудовых отношений. Поддерживая концепцию наличия генерального (хозяйственного) интереса у любого работодателя вне зависимости от его организационно-правовой формы и целей деятельности (Lipkovskaia, 2011: 17), мы разделяем второй подход и предлагаем рассматривать конфликт интересов в трудовом праве как противоречие между генеральным интересом работодателя и личной заинтересованностью его работников. Подобное понимание позволяет взглянуть на проблему предупреждения коррупции в деятельности организаций со стороны, отличной от классических постулатов теории трудового права, а также дает возможность выработать механизмы предотвращения и урегулирования



конфликта интересов на качественно новом уровне. Рассмотрим данную проблему на примере ситуации «командировки в интересах работника».

### Обсуждение

Понятие командировки в трудовом законодательстве дано в самом общем виде. В соответствии со ст. 166 Трудового кодекса РФ, служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Данный вопрос также регулируется Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749, которое посвящено особенностям направления работников в служебные командировки и не содержит дополнительных характеристик рассматриваемого понятия.

Между тем именно с содержанием понятия служебной командировки связан ряд проблемных вопросов. Один из них: возможна ли командировка в интересах работника? На первый взгляд, это оксюморон, поскольку в ст. 166 Трудового кодекса РФ установлено, что командировка осуществляется по распоряжению работодателя и для выполнения служебного поручения. Казалось бы, в этих признаках и содержится ключевая характеристика командировки – интересы работодателя. Однако возможны ситуации, когда в поездке также заинтересован и работник. Более того, интерес работника может быть главенствующим, причем настолько, что интерес работодателя становится неочевидным. В иной ситуации интерес работодателя и вовсе может быть мнимым. Основной же целью при этом является удовлетворение интереса работника. Кроме того, следует учитывать, что категории командируемых работников различны: от вспомогательного персонала до лиц, осуществляющих управленческие функции в организации. Последние имеют гораздо больше возможностей влияния на процесс принятия решения о направлении в служебную командировку.

Так, интересом работника в командировке может быть путешествие в другой го-

род или страну, посещение родственников, друзей и т.п. «Командировки в интересах работника» могут быть связаны с любым направлением деятельности организации. Весьма распространены они в сфере науки и высшего образования: например, командировки с целью стажировки в других вузах, участия в научных конференциях, работы в научных библиотеках и, наконец, для подготовки и защиты диссертации на соискание ученой степени доктора или кандидата наук.

В приведенной ситуации высока вероятность возникновения конфликта интересов, поскольку направление работника в командировку при отсутствии на то интереса работодателя, то есть по мнимому служебному поручению, может создать неправомерное преимущество для такого работника и, как следствие, повлечь нарушение субъективных прав и законных интересов иных лиц, а также причинение имущественного (незаконное получение компенсационных выплат) и немущественного (репутационные потери) вреда организации. Поэтому установление действительного содержания интересов работодателя и работника в ситуации командирования является важным компонентом обеспечения их баланса, а равно предупреждения конфликта между ними.

Командировка – это не осуществление работником своих постоянных трудовых обязанностей, а выполнение за пределами постоянного места работы конкретных заданий, которые работодатель определяет при направлении в командировку. Такие задания могут быть как в рамках трудовой функции работника (и тогда его согласие на командировку не требуется), так и за ее пределами (такая командировка возможна только с письменного согласия работника). Ключевым признаком командировки является ее соответствие целям деятельности и интересам работодателя. Однако сложности в квалификации командировки начинаются тогда, когда к интересу работодателя добавляется интерес работника. И здесь возможны несколько ситуаций, рассмотрим которые предлагается на примере

сферы науки и высшего образования, где такие «пограничные командировочные состояния» весьма распространены.

1. *Ситуация наличия законного интереса работодателя.* В её рамках присутствуют явные интересы как работодателя, так и работника. Например, преподаватель вуза направляется в командировку для участия в научной конференции. Здесь недостаточно соотносить служебное поручение работнику с его трудовой функцией. Предмет командировки может выходить за рамки трудовых обязанностей работника. В этом случае необходимо также учитывать соотношение целей поездки с направлениями деятельности организации-работодателя. С одной стороны, участие в конференциях не является прямой обязанностью преподавателя. Однако в ч. 4 ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что образовательные организации высшего образования осуществляют научную и (или) творческую деятельность. Следовательно, такая поездка связана с деятельностью образовательной организации высшего образования. В ситуации явного интереса работодателя, например, при совпадении целей поездки с показателями эффективности деятельности организации, поставленными учредителем, или показателями программы развития, нет необходимости в глубоком антикоррупционном анализе интереса работодателя. Однако наличие явного интереса работника в такой поездке превращает ее в ценный ресурс, и меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должны быть приняты при распределении этого ресурса (например, разработан прозрачный порядок направления в такие командировки).

2. *Ситуация отсутствия законного интереса работодателя.* В этом случае интерес работодателя отсутствует, а поездка осуществляется исключительно в целях работника. Несмотря на очевидную недопустимость такой командировки, ситуация не так проста с точки зрения оценки наличия или отсутствия интереса работодателя. Например, преподаватель

вуза является экспертом Рособнадзора и направляется работодателем в командировку для аккредитационной или лицензионной экспертизы другой образовательной организации. Здесь опять же необходимо соотносить цель командировки с целями деятельности работодателя. Полагаем, что в данной ситуации они не соответствуют друг другу, поэтому командировка невозможна. Работнику может быть предоставлен на данный период отпуск без сохранения заработной платы.

3. *Ситуация неявного или мнимого интереса работодателя.* В данной ситуации интерес работодателя де-юре представлен в служебном поручении, но де-факто отсутствует или неявно выражен. В этой ситуации требуется более глубокая проработка категории интереса и антикоррупционный анализ ее содержания. Например, преподаватель направляется в командировку в качестве председателя государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК) или для ведения занятий в другой образовательной организации. Интерес работника – из самого очевидного – это получение оплаты труда в принимающем вузе при сохранении заработной платы в вузе-работодателе. Могут быть и другие интересы: укрепить свою репутацию, наладить личные связи, побывать в престижном статусе председателя ГЭК или визит-профессора и т.п. Но есть ли здесь интерес работодателя? Полагаем, что он потенциально возможен. Например, это развитие связей с вузами-партнерами, положительное позиционирование вуза в образовательном пространстве, укрепление его репутации и т.п. Однако такой интерес работодателя на самом деле может и отсутствовать. Все зависит от конкретной ситуации: какой именно преподаватель направляется в такую поездку, в какую организацию, для участия в каком проекте; имеются ли соглашения о сотрудничестве, сетевые образовательные программы, образовательные консорциумы и т.п. Пограничный характер этих обстоятельств должен быть тщательно проанализирован на предмет реального или мнимого интереса работодателя.

## Заклучение

В рамках проведенного исследования нами рассмотрены несколько проблем осуществления антикоррупционной деятельности в части предотвращения и урегулирования конфликта интересов участников трудовых отношений, имеющих теоретическое и прикладное значение.

Во-первых, категория «конфликт интересов» в том содержательном наполнении, в котором она используется в современном законодательстве о противодействии коррупции, не привлекает должного внимания со стороны специалистов в области трудового права. Это обусловлено тем, что традиционное представление об этой отрасли среди ученых не допускает институционализации конфликта интересов работодателя и работника в качестве предиката коррупционного дисциплинарного проступка. В связи с этим представляется своевременным и необходимым изменение угла зрения на категории «интерес работодателя» и «интерес работника» с априори правомерных целей деятельности участников трудовых отношений на апостериори личные (и, возможно, противоправные) устремления физических лиц, имеющих соответствующий трудовой статус.

Во-вторых, частно-публичная природа трудового права дает определенную свободу работодателю в части принятия управленческих решений в отношении своих работников, равно как и предоставляет работникам право воздерживаться от всего, что выходит за рамки трудовых функций. В связи с этим оценка интересов работодателя и работников на предмет их проти-

воречия в аспекте противодействия коррупции должна осуществляться с учетом возможности диспозитивного усмотрения каждой из сторон трудовых отношений. Кроме того, в случае отсутствия интереса работодателя к принятию конкретного решения в отношении работника или неочевидности (мнимости) такого интереса следует уделить особое внимание антикоррупционному анализу сложившейся ситуации.

Подчеркнем, что ключевой характеристикой командировки является интерес работодателя. При этом его наличие или отсутствие не всегда очевидно. Такой интерес может быть ярко или слабо выраженным, скрытым или мнимым, постоянным или ситуационным. В свою очередь, наличие интереса работника, сопутствующего интересу работодателя, не делает командировку неправомерной, однако превращает ее в ценный ресурс и создает коррупционные риски, которые должны быть оценены подразделениями или должностными лицами работодателя, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Обеспечение информационной, процедурной и партисипативной открытости управленческих решений является одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции (Damm, Akunchenko & Shchedrin, 2019). Поэтому разработка прозрачных процедур направления в служебные командировки, обремененные интересом работника, выступает перспективным направлением развития антикоррупционной политики каждой организации.

## Список литературы / References

Abuziarova N.A. Protivodeistvie korruptsii v trudovykh otnosheniakh [Anti-corruption in labor relations]. In: *Zhurnal rossiiskogo prava [Journal of Russian Law]*, 2018, 6, 147–158. DOI 10.12737/art\_2018\_6\_14.

Damm I.A. & Kostrykina V.V. Tipologiya organizatsii v aspekte protivodeistviia korruptsii v Rossiiskoi Federatsii [Typology of organizations in the aspect of combating corruption in the Russian Federation]. In: *Russian Journal of Economics and Law*, 2023, 2, 367–384. DOI 10.21202/2782–2923.2023.2.367–384.

Damm I.A. Prerequisites for the formation of the anti-corruption security theory in the Russian Federation. In: *J. Sib. Fed. Univ. Humanit. soc. sci.*, 2021, 14(11), 1690–1709. DOI: 10.17516/19971370–0850.



Damm I. A., Akunchenko E. A. & Shchedrin N. V. Otkrytost publichnoi vlasti: voprosy poniatiiino-kategorialnogo apparata [Openness of public power: issues of conceptual and categorical apparatus]. In: *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo* [*Vestnik of Saint Petersburg University. Law*], 2019, 10(2), 226–242. DOI 10.21638/spbu14.2019.203.

Glukhov E. A. & Koriakin V. M. Nepotizm kak forma proiavleniia korruptsii v sisteme voennoi sluzhby [Nepotism as a form of corruption in the military service system]. In: *Pravo v Vooruzhennykh Silakh – Voенно-pravovoe obozrenie* [*Law in the Armed Forces – Military-legal review*], 2016, 5, 2–10.

Gorokhov B. A., Mavrin S. P. & Khokhlov E. B. Istochniki trudovogo prava i istochniki pravovogo regulirovaniia obshchestvenno-trudovykh otnoshenii [Sources of labor law and sources of legal regulation of social and labor relations]. In: *Izvestiia vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie* [*Proceedings of Higher educational institutions. Law studies*], 2003, 6, 30–47.

Khabrieva T. Ia. (ed.) *Korruptsiia: priroda, proiavleniia, protivodeistvie* [*Corruption: nature, types, counteraction*]. Moscow: Jurisprudence Publ., 2013. 688 p.

Khabrieva T. Ia., Kapustin A. Ia., Gabov A. V. & Chernogor N. N. Konflikt interesov: priroda, preduprezhdenie, sotsialnoe regulirovanie [Conflict of interests: nature, prevention, social regulation]. In: *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatelstva i sravnitel'nogo pravovedeniia* [*Journal of Foreign Legislation and Comparative Jurisprudence*], 2018, 3, 5–12. DOI 10.12737/art.2018.3.1.

Lipkovskaia V. V. *Interesy rabotodatelia v trudovom prave* [*Interests of the employer in labor law*], Abstract of PhD diss., Moscow, 2011. 26 p.

Lomakina L. A. Balans interesov v trudovykh otnosheniakh [Balance of interests in labor relations]. In: *Zhurnal rossiiskogo prava* [*Journal of Russian Law*], 2021, 25(6), 104–116. DOI 10.12737/jrl.2021.077.

Motsnaia O. V. Konflikt interesov kak predposylka vozniknoveniia trudovogo spora [Conflict of interests as a prerequisite for the emergence of a labor dispute]. In: *Zhurnal rossiiskogo prava* [*Journal of Russian Law*], 2017, 11, 87–95. DOI 10.12737/article\_59f067c34be1e7.30087897.

Nozdrachev A. F. (ed.) *Konflikt interesov na gosudarstvennoi i munitsipalnoi sluzhbe, v deiatelnosti organizatsii: prichiny, predotvrashchenie, uregulirovanie* [*Conflicts of interest at the state and municipal service and in organizations: causes, prevention, management*]. Moscow: INFRA-M, 2016. 224 p.

Zaitseva L. V. Konflikt interesov v trudovykh otnosheniakh s uchastiem predstavitelei: problemy i puti ikh preodoleniia [Conflict of interests in labor relations involving representatives: problems and ways to overcome them]. In: *Aktualnye problemy rossiiskogo prava* [*Actual problems of Russian law*], 2016, 4, 143–149. DOI 10.17803/1994–1471.2016.65.4.143–149.