

Научная статья  
УДК 349.2  
doi: 10.17223/15617793/475/26

## Баланс интересов работника и работодателя

Владимир Викторович Кулаков<sup>1</sup>, Игорь Юрьевич Воронов<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Российский государственный университет правосудия, Москва, Россия

<sup>1</sup> evv@rsuj.ru

<sup>2</sup> trudpravo@rsuj.ru

**Аннотация.** Анализируется категория «баланс интересов» работника и работодателя. Проводится анализ судебных актов, основанных на необходимости соблюдения баланса интересов. Определены условия и последствия применения принципов и норм трудового права в целях достижения баланса правовых интересов субъектов трудовых правоотношений. Утверждается, что баланс прав и правовых интересов достигается с помощью правовых и индивидуальных регуляторов трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** трудовой договор, судебное решение, злоупотребление правом, защита трудовых прав, трудовые споры

**Для цитирования:** Кулаков В.В., Воронов И.Ю. Баланс интересов работника и работодателя // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 475. С. 215–221. doi: 10.17223/15617793/475/26

Original article  
doi: 10.17223/15617793/475/26

## Balancing the interests of the employee and the employer

Vladimir V. Kulakov<sup>1</sup>, Igor Yu. Voronov<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Russian State University of Justice, Moscow, Russian Federation

<sup>1</sup> evv@rsuj.ru

<sup>2</sup> trudpravo@rsuj.ru

**Abstract.** The article describes the category of “balance of interests” of the employee and the employer. The analysis of judicial acts motivated by the need to observe the balance of interests is carried out. The object of the study was a set of legal norms governing the relationship between the employer and the employee. In the study, the following general scientific methods were used: analysis, synthesis, system-structural. The following specific scientific methods were used: modeling, comparative historical, peer review. The consequences of applying the category of “balance of interests” of the employee and the employer are determined. The authors state that the balance of interests is achieved by means of legal and individual regulators of labor legal relations of the employee and the employer. The article reports the following conclusions. The category “balance of interests” is not legal, but serves as a kind of a social reference point, the goal of legal regulation. “Balance of interests” as a social category must be distinguished from the legal category “balance of rights and legal interests” of the parties to the legal relationship, including labor. This legal category, in the authors’ opinion, should be enshrined in legal acts, including the Labor Code of the Russian Federation, and the legal policy of our state should be built on its basis. The balance of the rights and legal interests of the employee and the employer lies in the non-equivalence of counter performance. A feature of labor relations is that one party, the employer, receives benefits incommensurably more than the other, the employee, since the employer clearly has more favorable initial opportunities. This implies additional guarantees and protective measures provided by the state to the employee as the weaker side of the employment relationship. The legal policy of the state should take into account the subject composition of labor relations. Obviously, the risks of negative consequences should not be distributed so that only the employee bears them, since they cannot foresee them when concluding an employment contract. It is necessary to develop and consolidate the legal consequences of the establishment by the law enforcement agency of violations of the balance of rights and legal interests of the employee and the employer. In other cases, such a legal consequence is an individual legal regulation carried out by the court as a manifestation of discretion. This is manifested, for example, in labor disputes about the inadmissibility of the abuse of labor law, which requires additional legal analysis in the context of the topic analyzed in this article.

**Keywords:** employment contract, judicial decision, abuse of right, protection of labor rights, labor disputes

**For citation:** Kulakov, V.V. & Voronov, I.Yu. (2022) Balancing the interests of the employee and the employer. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 475. pp. 215–221. (In Russian). doi: 10.17223/15617793/475/26

Отсылки к балансу интересов стали в последнее время очень популярны. Они встречаются и в актах органов исполнительной власти государства. Так,

Правительством Российской Федерации 23 сентября 2020 г. принят Общенациональный план действий, который предполагает совершенствование баланса

интересов заинтересованных сторон при проведении процедур банкротства [1].

В последнее время в специальной литературе, посвященной актуальным проблемам трудового права, среди прочих тем анализируются вопросы, связанные с балансом интересов сторон трудового правоотношения. Некоторые авторы констатируют даже существование целой концепции «баланса интересов» и определяют ее место в трудовом праве России. Например, Ю.В. Иванова связывает назначение права с установлением баланса интересов в обществе [2. С. 10–13].

Н.Л. Лютов, проанализировав баланс экономических прав предпринимателей и социально-трудовых прав работников, пришел к убедительному выводу о его несправедливом (на наш взгляд, неправомерном) смещении в пользу предпринимателей. Автор обоснованно, на наш взгляд, отмечает, что баланс интересов в трудовых отношениях (считаем, точнее в правоотношениях) регламентируется трудовым правом с помощью сочетания государственного и договорного регулирования [3. С. 38].

На наш взгляд, с позиции концепции интегративного понимания права точнее применять понятие «баланс прав и правовых интересов». Во-первых, это связано с тем, что права сторон правоотношения в России защищаются при помощи правовых регуляторов: принципов и норм права, содержащихся в сложной системе форм российского и международного права. Во-вторых, суд защищает не все интересы, а только правовые [4. С. 19–67].

Баланс прав и правовых интересов работника и работодателя достигается, на наш взгляд, во-первых, при помощи правового регулирования посредством различных форм российского и международного трудового права, реализуемых в России, прежде всего, посредством национальных правовых актов: Конституции и Трудового кодекса.

В части 1 ст. 37 Конституции РФ зафиксирована «свобода труда»: труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Мы полагаем, что Трудовой кодекс расширяет смысл этой конституционной нормы; ст. 2 ТК РФ относит к принципам правового регулирования трудовых правоотношений свободу труда, *включая право на труд*. Однако отметим, что эта свобода не может не иметь пределов ограничения. Мы считаем, что слишком большая степень диспозитивности в правовом регулировании трудовых правоотношений часто приводит к негативным социальным последствиям. Это подтверждает как история развития трудового права, так и современное состояние правового регулирования трудовых правоотношений. Поэтому необходимо достижение баланса интересов субъектов трудового права, формой выражения которых является трудовой договор [5. С. 174–175].

ТК РФ представляет собой систему правовых регуляторов достижения баланса прав и правовых интересов работника и работодателя с учетом интересов государства и общества. Этот вывод основан на ч. 2 ст. 1 ТК РФ, где зафиксирована основная задача трудового законодательства, направленная на создание условий для дости-

жения «*оптимального согласования интересов* сторон трудовых отношений и интересов государства». Таким образом, считаем, что в ст. 1 кодекса используется социальная категория «интерес».

В Трудовом кодексе РФ самым ярким примером баланса правовых интересов сторон трудового правоотношения выступают принципы и нормы института трудового договора. В рамках этого института свобода трудового договора ограничивается установленным запретом в интересах «слабой» стороны трудового правоотношения, работника. Например, ТК РФ устанавливает специальные гарантии для работника при заключении трудового договора (ст. 64), нарушение которых ведет к негативным правовым последствиям для работодателя, например к заключению трудового договора на основании судебного решения по иску соискателя работы.

В судебной практике по трудовым спорам наблюдается парадоксальная, на наш взгляд, ситуация, связанная с принятием судами решений, основанных на нарушении «баланса интересов сторон трудового отношения» при отсутствии запретов, установленных нормами ТК РФ и иных правовых актов в сфере труда. В частности, речь идет о применении судами общеправового принципа недопустимости (на наш взгляд, запрещения) злоупотребления правом, закрепленного в ч. 3 ст. 17 Основопологающего правового акта. Полагаем, что в этих судебных решениях презюмируются умышленные действия субъекта трудового права, связанные с причинением ущерба или вреда другой стороне правоотношения, в силу чего считаем, что эти действия являются деликтом. Основываясь на практике трудовых правоотношений, можно сделать вывод о том, что законодатель должен своевременно вносить изменения в действующие правовые акты, в том числе в ТК РФ. Однако, как показывает эта практика, быстро принимать новые принципы или нормы трудового права законодателю не удастся, особенно в современных быстро изменяющихся социально-экономических условиях общественной жизни [5. С. 177].

Вторым регулятором трудовых правоотношений в достижении баланса правовых интересов в сфере труда является индивидуальное регулирование. Полагаем, что необходимо принять точку зрения, высказанную В.В. Ершовым о том, что индивидуальное регулирование является неким «компенсаторным» правовым средством, осуществляющим «внутреннее саморегулирование» в дополнение к «внешнему» правовому регулированию в рамках действующих принципов и норм права. Основываясь на субъектах права и имманентном им волевом факторе, В.В. Ершов определяет следующие виды индивидуального регулирования: индивидуальное саморегулирование; индивидуальное договорное регулирование; индивидуальное медиативное регулирование; индивидуальное судебное регулирование [6. С. 15–17].

Мы также полагаем, что правовое регулирование должно обязательно дополняться индивидуальным регулированием трудовых правоотношений, в частности, индивидуальным судебным и договорным регу-

лированием. Считаем, что суд является субъектом индивидуального регулирования в целях достижения баланса прав и правовых интересов работника и работодателя. При этом суду приходится учитывать не только основные задачи трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ), но и фактическое состояние трудовых правоотношений. Российский правоприменитель, руководствуясь действующими в государстве формами трудового права, должен вынести, на наш взгляд, основанное на праве (принципах и нормах), т.е. правомерное, а не «справедливое», «разумное» или «добросовестное» решение.

Разрешая трудовые споры и гражданские дела, суды в мотивировочной части своих решений ссылаются на неразумные, несправедливые и недобросовестные действия «сторон отношения», т.е., на наш взгляд, на моральные категории, не право. При этом в этих судебных решениях часто указывается на наличие или отсутствие «баланса интересов сторон отношений», в том числе гражданских и трудовых. Например, в п. 3 Постановления Пленума ВАС РФ № 16 «О свободе договора и ее пределах» указывается, что при отсутствии выраженного запрета в действующей норме права, регламентирующей права и обязанности, вытекающие из договора, эта норма является императивной при наличии условий: если исходя из целей правового регулирования это необходимо для защиты «особо значимых охраняемых законом интересов» (например, интересов «слабой» стороны договора, третьих лиц, публичных интересов и т.д.), недопущения грубого нарушения *баланса интересов сторон* (курсив наш. – В.К, И.В.), либо императивный характер нормы следует из сущности правовой регламентации данного вида договора [7].

Конституционным Судом Российской Федерации используется не понятие «баланс интересов», а понятие «баланс конституционных ценностей» или «баланс конституционных прав и законных интересов». Верное определение баланса конституционных ценностей, по мнению КС РФ, призвано гармонизировать между собой как частные интересы, так и публичные. К ситуативному дисбалансу конституционных ценностей ведет, по мнению Конституционного Суда, несбалансированность нормативного (на наш взгляд, правового) регулирования, особенно межотраслевая несогласованность [8].

*Баланс между социальными и экономическими интересами* сторон определяется Конституционным Судом с учетом характеристики России как социального государства, имеющего социально ориентированную рыночную экономику. Это предполагает, вместе с утверждением начал конкуренции и свободы экономической деятельности, создание в России необходимых условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [9].

Конституционный Суд РФ предлагает также учитывать необходимость поддержания баланса между *предпринимательскими и социальными (трудовыми) интересами* работника и работодателя при рассмотрении трудовых споров судами общей юрисдикции, связанных с охраной прав и интересов работников.

Поскольку труд работника организуется и осуществляется в интересах и под контролем работодателя, Россия, будучи социальным государством, по мнению КС РФ, обязана обеспечивать *справедливое* (на наш взгляд, правомерное) установление юридического статуса работника как экономически более «слабой» стороны трудового правоотношения. Показательно, что это относится к условиям возникновения и прекращения трудовых правоотношений, включая необходимость защиты прав и правовых интересов работника как при заключении, так и при прекращении трудового договора по различным основаниям [10].

*Устанавливая* (на наш взгляд, регулируя) *баланс публичного и частного начал* в трудовом праве, Конституционный Суд, по его мнению, *формирует и развивает* (а на наш взгляд, *реализует*, в силу характера правоприменительной деятельности) подходы к определению *допустимых пределов ограничения прав*. Согласно данному подходу Конституционного Суда, при ограничении прав работника или работодателя необходимо применять только «строгие обусловленные конституционно одобряемыми целями меры, отвечающие *требованиям соразмерности, необходимости и правовой определенности*» [11]. Такой подход должен учитываться (и обычно транслируется в мотивировочной части решений) судами общей юрисдикции при разрешении трудовых споров.

В силу ч. 2 ст. 55 Конституции РФ в России не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина. Условно применения этой конституционной нормы актуализированы В.Д. Зорькиным, который указал на необходимость соблюдения баланса ценностей и интересов сторон с учетом требований справедливости (на наш взгляд, моральной категории): при допустимости ограничения того или иного права в соответствии с конституционно одобряемыми целями государство, *обеспечивая баланс конституционно защищаемых ценностей и интересов*, должно использовать не чрезмерные, а только необходимые и строго обусловленные этими целями меры; ограничения должны отвечать *требованиям справедливости*, быть адекватными, пропорциональными, соразмерными и необходимыми для защиты конституционно значимых ценностей [12. С. 404–405]. Мы полагаем, что для определения баланса прав и правовых интересов работника и работодателя актуально использовать не оценочные понятия и моральные категории, а правовые и индивидуальные регуляторы трудовых правоотношений.

В практике Верховного Суда РФ и судов общей юрисдикции при разрешении различных видов трудовых споров также используется оценочное понятие «баланс интересов работника и работодателя». При этом позиция Верховного Суда РФ и соответствующих судов общей юрисдикции формируется на основании (со ссылкой на) соответствующих постановлений и определений Конституционного Суда РФ.

Например, в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 19.05.2020 № 25-П и Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от

08.11.2021 № 67-КГ21-13-К8 указывается, что работодатель, который действует в качестве самостоятельного субъекта хозяйственного оборота, к компетенции которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их продление, выбор второй стороны договора или ее замена и т.п., под свою ответственность несет все риски, характерные для реализуемого им вида хозяйственной деятельности. Вступая в трудовые правоотношения с работником, именно работодатель несет предпринимательские риски, связанные с исполнением гражданских обязательств, уменьшением числа заказов, расторжением гражданских договоров и т.д. Работник же, выполняя работу в рамках своей трудовой функции и за заранее обусловленную трудовым договором заработную плату, действует в интересах, под управлением и контролем работодателя, и поэтому не является субъектом предпринимательской деятельности и не должен нести никаких присущих ей негативных последствий. В противном случае нарушается специфика трудовых правоотношений, а следовательно, и конституционный баланс прав и свобод работника и работодателя [13, 14].

В определении Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда от 27.03.2017 № 305-КГ16-18369 указывается, что для признания оправданными финансовых расходов, производимых работодателем в виде выплаты работникам при расторжении с ними договоров по соглашению сторон, судам достаточно квалифицировать достижение юридически значимой цели, связанной с фактом прекращения трудового договора с конкретным работником, а также «соблюдение баланса интересов работника и работодателя», при котором выплаты работодателя разрешают спорную ситуацию при расторжении договора и не служат личному обогащению работника [15].

Показательно, что вопросы ограничения прав и правовых интересов сторон трудовых правоотношений связаны в судебной практике с пределами судебного усмотрения, которые, на наш взгляд, должны основываться на праве, а не на моральных категориях. В силу части 3 ст. 17 Конституции реализация прав и свобод человека и гражданина не должна нарушать права и свободы других лиц, в этом состоят конституционно значимые границы ограничения прав и свобод человека. В современной судебной практике по трудовым спорам, на основании положений части 3 ст. 17 Конституции, а также позиций Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, выраженных в соответствующих постановлениях и определениях, действия работника – руководителя организации и уполномоченного управляющего органа юридического лица по выплате руководителю организации выходного пособия («золотых и серебряных парашютов») квалифицируются в качестве злоупотребления правом в связи с нарушением прав и правовых интересов как организации в целом, так и конкретных ее участников [16].

По аналогии возможно разрешать судебные споры о защите трудовых прав и правовых интересов «слабой» стороны трудового правоотношения – работника. При вынесении решений суды должны учитывать

принципиальные положения ч. 1 ст. 55 Конституции Российской Федерации о том, что перечисление в Конституции основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина.

Можно сделать вывод о том, что категория «баланс интересов сторон отношения в сфере труда» поддерживается индивидуальным судебным регулированием: как судами высших инстанций, так и судами общей юрисдикции при разрешении индивидуальных трудовых споров. К сожалению, основанием для отмены соответствующих судебных решений вышестоящими инстанциями часто являются не нормы трудового права, а «принципы» справедливости, добросовестности, разумности и др., которые, на наш взгляд, являются оценочными понятиями, моральными категориями, социальными регуляторами отношений, т.е. неправовыми явлениями, такими как «баланс интересов». Современные правоприменительные проблемы возникают и из-за того, что суды в своих решениях устанавливают «баланс интересов», а не «баланс прав и правовых интересов», в том числе «сторон трудового отношения». Встречаются также случаи, когда суды определяют соблюдение «баланса интересов сторон отношения» в качестве самостоятельного принципа права, пытаются решать не присутствующие им правотворческие задачи [17].

Не только в правоприменительных актах, но и в действующих правовых актах в сфере труда четких признаков категории «баланс интересов» работника и работодателя до сих пор не выработано. Считаем, такая ситуация не способствует единообразию в правоприменении и не приводит к эффективной защите прав и правовых интересов работника и работодателя. При условии отсутствия законодательных запретов в трудовом споре именно суд становится субъектом регулирования баланса прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения, но, полагаем, не «творцом судебного права».

Понятие «баланс интересов» использовалось немецкими цивилистами, а также в дореволюционном российском праве. По высказыванию немецких юристов, принцип «*Treu und Glauben*» имеет как субсидиарное, так и *корректирующее* правовое значение – по отношению к договору и обычаям делового оборота и по отношению к закону [18. С. 241]. Однако в современной российской правовой системе, полагаем, формулировать принципы трудового права и устанавливать баланс прав и правовых интересов, в том числе в сфере труда, должны правотворческие органы государства и уполномоченные федеральным законом субъекты права.

Становится очевидным, что с позиции юридического позитивизма невозможно решить проблему квалификации «баланса интересов участников отношений», в том числе трудовых. Полагаем, что это возможно с позиции научно обоснованного интегративного правопонимания, основанного на синтезе юридического нормативизма, а также социологического и естественно-правового подхода. С этой точки зрения в современной юриспруденции принципы права при-

знаются *основополагающей формой права*, имеющей высшую юридическую силу по отношению к другим формам права, например к правовым актам и правовым договорам.

Однако по-прежнему не решен ряд правотворческих и правоприменительных вопросов, связанных с регулятивным значением основополагающих, общих, межотраслевых и отраслевых принципов права. Основываясь на ч. 4 ст. 15 Конституции можно решить проблему приоритета принципов права, закрепленных в международных актах и ратифицированных Российской Федерацией над российскими законами. Однако если принцип права формально не выражен, но поддерживается управомоченными (судебными) органами государства (например, запрещение злоупотребления правом), то однозначного ответа, как именно его применять, пока нет. Полагаем, что до тех пор, пока не будет легально определена природа принципов права, их функциональное значение и иерархия относительно других форм права, реализуемых в Российской Федерации (правовых договоров, обычаев), проблема достижения баланса прав и правовых интересов сторон правоотношений, в том числе трудовых, не будет решена [19. С. 25].

Полагаем, что гражданские правоотношения кардинально отличаются от трудовых в вопросе определения баланса прав и правовых интересов сторон правоотношения, поскольку гражданское право основано на принципах равенства, свободы и независимости сторон. Но и с позиций научной цивилистики бывает очень сложно определить содержание баланса прав и правовых интересов сторон. Существующий понятийный и терминологический аппарат отрасли гражданского права, связанный с категориями субъективного гражданского права, этому не способствует. Категория «баланс интересов» не однозначно применяется судами при рассмотрении трудовых споров и гражданских дел. Стороны гражданских правоотношений, также, как и трудовых, часто имеют противоположные экономические, социальные и правовые интересы. Считаем, что в гражданском праве речь идет в основном о договорных обязательствах, которые являются самой распространенной формой гражданских правоотношений, опосредующих экономический оборот. Стороны гражданско-правового договора имеют несовпадающие экономические интересы и приходят к встречным соглашениям как не равноценным, не одинаковым, а достаточным, необходимым, эквивалентным [19. С. 23].

В трудовых правоотношениях, как и в гражданских, интересы работника и работодателя также не совпадают. Кроме того, мы склонны согласиться с теми авторами, которые утверждают, что «*баланса интересов*» работника и работодателя не существует и существовать не может [20]. **Основной интерес работника** при вступлении в трудовые правоотношения – получать заработную плату за свой труд. При этом заработная плата несамостоятельного работника часто является единственным источником его средств к существованию. **Основным интересом работодателя** явля-

ется получение прибыли, в том числе за счет трудового вклада работников, что может быть не единственным источником его предпринимательского дохода.

Отметим, что в рамках научно обоснованной теории интегративного правопонимания выработан метод, согласно которому, во-первых, надо разделять право, к которому относятся и моральные категории «добро», «зло», «справедливость», «добросовестность», «разумность» и так называемый принцип баланса интересов сторон, и право, воплощенное в его формах, в том числе в принципах права, правовых актах, правовых договорах, обычаях. Во-вторых, в рамках этого подхода предлагается установить приоритет (высшую юридическую силу) принципов национального и международного права по отношению к другим формам права, в том числе национальным правовым актам, включая закон [4. С. 255–324; 21. С. 73–105; 22. С. 154–168; 23. С. 35–46; 24. С. 12–71; 25. С. 9–30].

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что категория «баланс интересов» служит неким социальным ориентиром, целью социального регулирования общественных отношений. «Баланс интересов» как социальную категорию надо отличать от правовой категории «баланс прав и правовых интересов» сторон правоотношения, в том числе трудового. Эта правовая категория, на наш взгляд, должна быть закреплена в правовых актах, Трудовом кодексе Российской Федерации, и на ее основе должна выстраиваться правовая политика нашего государства.

Соответственно, предлагаем выработать *условия и последствия* достижения баланса прав и правовых интересов работника и работодателя.

1. Баланс прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения заключается в присущей трудовым правоотношениям неэквивалентности встречного договорного исполнения. Особенностью трудовых правоотношений является то, что их стороны фактически и юридически не равны, работодатель изначально находится в более выгодном экономическом положении по отношению к работнику. Поэтому в правовых актах в сфере труда всегда вырабатываются дополнительные гарантии и защитные меры, предоставляемые работнику как более «слабой» стороне.

2. Правовая политика Российской Федерации должна учитывать субъектный состав трудовых правоотношений, выраженный в разном социальном, экономическом и правовом статусе работника и работодателя. Работник не несет риски последствий предпринимательской деятельности работодателя, что выражается в правовом и индивидуальном регулировании трудовых правоотношений. Например, особенностью материальной ответственности работника является то, что он несет ответственность только за прямое действительный ущерб, причиненный работодателю и не несет ответственности по предпринимательским рискам работодателя.

На правотворческом уровне необходимо установить последствия нарушения баланса прав и правовых интересов работника и работодателя. Это, во-первых, правовые последствия, связанные с нару-

шением конкретных принципов трудового права, имеющих приоритет относительно действующих норм трудового права, и привлечением работодателя к материальной, дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Во-вторых, это правовые последствия, связанные с индивиду-

альным (в частности, судебным и договорным) регулированием трудовых правоотношений, которые проявляются, например, в принудительном заключении трудового договора с работником на основании конкретного судебного решения по иску заинтересованной стороны.

#### Список источников

1. Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (одобрен Правительством РФ 23.09.2020, протокол № 36, раздел VII) (№ П13-60855 от 02.10.2020) // СПС КонсультантПлюс.
2. Иванова Ю.В. Концепция баланса интересов и ее место в трудовом праве Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 10–13.
3. Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38.
4. Ершов В.В. Регулирование правоотношений. М. : РГУП, 2020. 564 с.
5. Кулаков В.В. Разумный баланс интересов как цель гражданско-правового регулирования // Российское правосудие. 2016. № S1. С. 174–185.
6. Ершов В.В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений как парные категории // Российский судья. 2013. № 2. С. 15–17.
7. Постановление Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16 «О свободе договора и ее пределах» // СПС КонсультантПлюс.
8. Информация Конституционного Суда РФ «Методологические аспекты конституционного контроля (к 30-летию Конституционного Суда Российской Федерации)» (одобрено решением Конституционного Суда РФ от 19.10.2021) // СПС КонсультантПлюс.
9. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.01.2020 № 5-П // СПС КонсультантПлюс.
10. Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О, Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2009 № 1557-О-О // СПС КонсультантПлюс.
11. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.01.2019 № 4-П // СПС КонсультантПлюс.
12. Зорькин В.Д. Россия и Конституция в XXI веке. М. : Норма, 2008. 591 с.
13. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19.05.2020 № 25-П // СПС КонсультантПлюс.
14. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.11.2021 № 67-КГ21-13-К8 // СПС КонсультантПлюс.
15. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 27.03.2017 № 305-КГ16-18369 по делу № А40-213762/2014 // СПС КонсультантПлюс.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // СПС КонсультантПлюс.
17. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 05.03.2015 № Ф06-21022/2013 по делу № А57-16132/2014 // СПС КонсультантПлюс.
18. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М. : Статут, 2001. 349 с.
19. Актуальные проблемы гражданского права / под ред. Р.В. Шагиевой, Н.Н. Косаренко. М. : РААН, 2017. 194 с.
20. Туманов А. Баланс интересов работника и работодателя – недостатки конструкции // Zakon.ru. URL: [https://zakon.ru/discussion/2016/2/25/balans\\_interesov\\_rabotnika\\_i\\_rabotodatelya\\_%E2%80%93\\_nedostatki\\_konstrukcii](https://zakon.ru/discussion/2016/2/25/balans_interesov_rabotnika_i_rabotodatelya_%E2%80%93_nedostatki_konstrukcii)
21. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М. : РАП, 2008. 452 с.
22. Ершов В.В. Основополагающие общетеоретические и гражданско-правовые принципы права. М. : РАП, 2010. 223 с.
23. Воронов И.Ю. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права с позиций легизма и интегративного правопонимания // Российское правосудие. 2012. № 4 (72). С. 35–46.
24. Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2020. 186 с.
25. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма ; ИНФРА М, 2019. 480 с.

#### References

1. Consultant Plus. (2020) *National Action Plan to ensure the restoration of employment and incomes of the population, economic growth and long-term structural changes in the economy (approved by the Government of the Russian Federation on September 23, 2020, protocol No. 36, section VII) (N P13-60855 of October 2, 2020)*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
2. Ivanova, Yu.V. (2019) The concept of balance of interests and its place in the labor law of the Russian Federation. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 3. pp. 10–13. (In Russian).
3. Lyutov, N.L. (2016) Social and labour relations during economic crisis: how to balance the interests. *Zhurnal rossiyskogo prava – Journal of Russian Law*. 1 (229). pp. 30–38. (In Russian). DOI: 10.12737/17229
4. Ershov, V.V. (2020) *Regulirovanie pravootnosheniy [Regulation of Legal Relations]*. Moscow: Russian State University of Justice.
5. Kulakov, V.V. (2016) Reasonable balance of interests as object of civil legal regulation. *Rossiyskoe pravosudie – Russian Justice*. S1. pp. 174–185. (In Russian).
6. Ershov, V.V. (2013) *Pravovoe i individual'noe regulirovanie obshchestvennykh otnosheniy kak parnye kategorii [Legal and individual regulation of public relations as paired categories]*. *Rossiyskiy sud'ya – Russian Judge*. 2. pp. 15–17. (In Russian).
7. Consultant Plus. (2014) *Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation of March 14, 2014 No. 16 “On freedom of contract and its limits”*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
8. Consultant Plus. (2021) *Information of the Constitutional Court of the Russian Federation “Methodological aspects of constitutional control (on the occasion of the 30th anniversary of the Constitutional Court of the Russian Federation)” (approved by the decision of the Constitutional Court of the Russian Federation of October 10, 2021)*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
9. Consultant Plus. (2020) *Decree of the Constitutional Court of the Russian Federation of January 28, 2020 No. 5-P*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
10. Consultant Plus. (2009) *Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of October 1, 2009 No. 1160-O-O; of December 17, 2009 No. 1557-O-O*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
11. Consultant Plus. (2019) *Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of January 17, 2019 N 4-P*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).

12. Zor'kin, V.D. (2008) *Rossiya i Konstitutsiya v XXI veke* [Russia and the Constitution in the 21st Century]. Moscow: Norma.
13. Consultant Plus. (2020) *Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of May 19, 2020 N 25-P*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
14. Consultant Plus. (2021) *Decision of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation of November 08, 2021 N 67-KG21-13-K8*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
15. Consultant Plus. (2017) *Decision of the Judicial Collegium for Economic Disputes of the Supreme Court of the Russian Federation of March 27, 2017 N 305-KG16-18369 in case N A40-213762*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
16. Consultant Plus. (2015) *Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of June 02, 2015 No. 21 "On some issues that arose from the courts in the application of legislation governing the work of the head of the organization and members of the collegial executive body of the organization"*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
17. Consultant Plus. (2015) *Decree of the Arbitration Court of the Volga District of March 05, 2015 No. F06-21022/2013 in case No. A57-16132/2014*. Moscow: Consultant Plus. (In Russian).
18. Pokrovskiy I.A. (2001) *Osnovnye problemy grazhdanskogo prava* [The Main Problems of Civil Law]. Moscow: Statut.
19. Shagieva, R.V. & Kosarenko, N.N. (eds) (2017). *Aktual'nye problemy grazhdanskogo prava* [Actual Problems of Civil Law]. Moscow: Russian Academy of Lawyers and Notaries.
20. Tumanov, A. (2016) *Balans interesov rabotnika i rabotodatelya – nedostatki konstruksii* [The balance of interests of the employee and the employer – design flaws]. *Zakon.ru*. [Online] Available from: [https://zakon.ru/discussion/2016/2/25/balans\\_interesov\\_rabotnika\\_i\\_rabotodatelya\\_%E2%80%93\\_nedostatki\\_konstruksii](https://zakon.ru/discussion/2016/2/25/balans_interesov_rabotnika_i_rabotodatelya_%E2%80%93_nedostatki_konstruksii).
21. Ershova, E.A. (2008) *Sushchnost', istochniki i formy trudovogo prava v Rossiyskoy Federatsii* [Essence, Sources and Forms of Labor Law in the Russian Federation]. Moscow: RAP.
22. Ershov, V.V. (2010) *Osnovopolagayushchie obshcheteoreticheskie i grazhdansko-pravovyye printsipy prava* [Fundamental General Theoretical and Civil Principles of Law]. Moscow: RAP.
23. Voronov, I.Yu. (2012) Legal nature of fundamental principles of Russian labour law from perspective of legalism and integrative understanding of law. *Rossiyskoe pravosudie – Russian Justice*. 4 (72). pp. 35–46. (In Russian).
24. Mazurenko, S.V. (2020) *Priroda i klassifikatsiya printsiptov rossiyskogo trudovogo prava* [Nature and classification of the principles of Russian labor law]. Law Cand. Diss. Moscow.
25. Lebedev, V.M., Mel'nikova, V.G. & Nazmetdinov, R.R. (2019) *Trudovoe pravo: opyt sravnitel'nogo pravovogo issledovaniya* [Labor Law: Experience of comparative legal research]. Moscow: Norma: INFRA M.

**Информация об авторах:**

**Кулаков В.В.** – д-р юрид. наук, ректор, профессор кафедры гражданского права Российского государственного университета правосудия (Москва, Россия). E-mail: [evv@rsuj.ru](mailto:evv@rsuj.ru)

**Воронов И.Ю.** – канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Российского государственного университета правосудия (Москва, Россия). E-mail: [trudpravo@rsuj.ru](mailto:trudpravo@rsuj.ru)

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.**

**Information about the authors:**

**V.V. Kulakov**, Dr. Sci. (Law), rector, professor, Russian State University of Justice (Moscow, Russian Federation). E-mail: [evv@rsuj.ru](mailto:evv@rsuj.ru)

**I.Yu. Voronov**, Cand. Sci. (Law), associate professor, Russian State University of Justice (Moscow, Russian Federation). E-mail: [trudpravo@rsuj.ru](mailto:trudpravo@rsuj.ru)

**The authors declare no conflicts of interests.**

*Статья поступила в редакцию 14.02.2022;  
одобрена после рецензирования 18.02.2022; принята к публикации 28.02.2022.*

*The article was submitted 14.02.2022;  
approved after reviewing 18.02.2022; accepted for publication 28.02.2022.*