

Сафаров Владислав Раильевич

старший преподаватель

Кужин Ильсен Азаматович

студент

Гладков Даниил Александрович

студент

Сибайский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Уфимский

университет науки и технологий»

г. Сибай, Республика Башкортостан

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ В ОТРАСЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА

***Аннотация:** в статье анализируется взаимодействие гражданского и трудового права в механизме осуществления и защиты субъективных прав работников. Рассматриваются правовые конструкции, заимствованные трудовым правом из гражданского: сроки, соглашения, компенсации, возмещение морального вреда. Автор приходит к выводу, что гражданско-правовые инструменты органично дополняют трудовое право, но их применение требует учёта специфики трудовых отношений.*

***Ключевые слова:** трудовое право, гражданское право, субъективные права, защита прав работника, компенсация морального вреда, трудовой договор, соглашение сторон.*

Трудовое право традиционно рассматривается как самостоятельная отрасль, основанная на публично-правовых началах и императивном методе регулирования. Однако в последние десятилетия наблюдается активное заимствование трудовым правом гражданско-правовых конструкций: сроков, соглашений, договорных механизмов, института компенсации морального вреда. Это порождает необходимость осмысления гражданско-правового механизма осуществления и защиты субъективных прав в трудовой сфере [1; 2].

Одним из ключевых примеров является трудовой договор. По своей юридической природе он относится к трудовому праву, но механизм его заключения, изменения и расторжения во многом заимствован из гражданско-правового института договора. Стороны свободны в заключении договора (ст. 56 ТК РФ), могут определить его содержание по соглашению (в пределах, установленных законом), могут расторгнуть его по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Это классические гражданско-правовые конструкции – свобода договора и соглашение сторон [4].

Ещё один пример – сроки. Трудовое право оперирует понятиями сроков исковой давности (ст. 392 ТК РФ), сроков предупреждения об увольнении, сроков выплаты заработной платы. Сама категория «срок» пришла в трудовое право из гражданского. Работник пропустил срок обращения в суд – суд отказывает в иске, если нет уважительных причин. Это гражданско-правовая логика, адаптированная к трудовым отношениям [5].

Компенсация морального вреда – ещё один яркий пример. Статья 237 ТК РФ прямо предусматривает, что моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями работодателя, возмещается в денежной форме. Механизм определения размера компенсации заимствован из гражданского права (ст. 151, 1099–1101 ГК РФ): учитываются степень вины нарушителя, степень физических и нравственных страданий, требования разумности и справедливости. Судебная практика по трудовым спорам о компенсации морального вреда активно ссылается на разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам [6].

Особого внимания заслуживает институт материальной ответственности. В трудовом праве существует материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю (глава 39 ТК РФ), и материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый работнику (глава 38 ТК РФ). Оба этих института базируются на гражданско-правовых принципах: полное возмещение ущерба, вина как основание ответственности, учёт формы вины, ограничение ответственности. Однако есть и отличия, обусловленные спецификой трудовых

отношений: работник отвечает только за прямой действительный ущерб, а работодатель – за все виды ущерба, включая упущенную выгоду [4; 7].

Гражданско-правовой механизм защиты проявляется и в процедурных аспектах. Работник может защищать свои права в суде, обращаясь с иском (гражданско-правовая процедура). Он может требовать не только восстановления нарушенного права, но и компенсации, а также возмещения убытков. Суд при рассмотрении трудового спора руководствуется Гражданским процессуальным кодексом РФ, что также сближает трудовую защиту с гражданско-правовой [2].

Самозащита трудовых прав (ст. 379–380 ТК РФ) – это ещё один институт, имеющий аналоги в гражданском праве. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или от работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. Это право на самозащиту, которое реализуется без обращения в суд. Гражданское право также допускает самозащиту (ст. 14 ГК РФ), хотя и в более ограниченных пределах [3].

Вместе с тем, использование гражданско-правовых механизмов в трудовом праве имеет свои границы. Трудовое право сохраняет публично-правовые начала: государственный надзор, обязательность трудового договора, запрет ухудшения положения работника по сравнению с законом. Свобода договора в трудовом праве ограничена императивными нормами. Например, стороны не могут договориться о заработной плате ниже МРОТ или о дополнительных основаниях увольнения, не предусмотренных законом. Это принципиальное отличие от гражданского права, где свобода договора практически не ограничена [4; 5].

Анализ судебной практики показывает, что наиболее часто гражданско-правовые механизмы применяются при разрешении споров о взыскании заработной платы (сроки исковой давности), о компенсации морального вреда, о материальной ответственности работника, об увольнении по соглашению сторон. Суды в этих спорах активно ссылаются на нормы Гражданского кодекса РФ и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам [6].

Проблемным остаётся вопрос о соотношении трудового и гражданско-правового договора. На практике работодатели нередко заключают с работниками

гражданско-правовые договоры (подряда, возмездного оказания услуг) вместо трудовых, чтобы сэкономить на налогах и социальных гарантиях. Судебная практика выработала критерии для перекалфикации таких договоров в трудовые: наличие подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, выполнение работы по определённой трудовой функции, обеспечение работодателем условий труда, регулярная выплата вознаграждения. Если эти признаки установлены, договор признаётся трудовым независимо от его названия [7; 8].

Для повышения эффективности гражданско-правового механизма защиты трудовых прав представляется целесообразным:

- унифицировать подходы к исчислению сроков исковой давности по трудовым спорам, приблизив их к гражданско-правовым;
- расширить практику применения компенсации морального вреда по всем категориям трудовых споров, а не только по делам о дискриминации и незаконном увольнении;
- упростить процедуру взыскания заработной платы, внедрив судебный приказ по бесспорным требованиям (по аналогии с гражданским процессом);
- усилить ответственность работодателя за заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых [1; 5].

Таким образом, гражданско-правовой механизм осуществления и защиты субъективных прав в трудовом праве – это реально действующий и эффективный инструмент. Он позволяет работникам использовать гибкие договорные конструкции, обращаться за судебной защитой, требовать компенсации убытков и морального вреда. Однако его применение должно учитывать публично-правовую природу трудовых отношений и не приводить к ухудшению положения работника по сравнению с императивными гарантиями трудового законодательства. Дальнейшее развитие этого механизма видится в разумной гармонизации двух отраслей права при сохранении социальной направленности трудового права [2; 8].

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 20 февраля 2026 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ст. 3.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ (ред. от 15 декабря 2025 г.) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – №32. – Ст. 3301.
4. Лушников А.М. Трудовое право России: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 5-е изд. – М.: Проспект, 2023. – 800 с.
5. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Вердикт, 2021. – 372 с.
6. О применении судами законодательства при рассмотрении дел о компенсации морального вреда: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. №33 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2023. – №1.
7. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2022. – 550 с.
8. Ершова Е.А. Правовая природа трудового договора / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2023. – №4. – С. 12–18.