

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра теории государства и права

**Понятие и состав правоотношений  
(на примере трудовых правоотношений)**

**АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 3 курса 366 группы  
направления подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»  
юридического факультета  
**Булгаковой Анастасии Юрьевны**

Научный руководитель  
Заведующий кафедрой  
теории государства и права  
канд. юрид. наук, доцент

\_\_\_\_\_

подпись

дата

Н.В. Тюменева

Заведующий кафедрой  
теории государства и права  
канд. юрид. наук, доцент

\_\_\_\_\_

подпись

дата

Н.В. Тюменева

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы** обусловлена тем, что правоотношения занимают центральное место в правовой системе общества, являясь формой социального взаимодействия, регулируемой нормами права. Они отражают сложные взаимосвязи между индивидами, коллективами и государственными структурами, обеспечивая порядок и стабильность в общественных отношениях. Изучение правоотношений не только позволяет глубже понять сущность права, но и даёт возможность выявить механизмы их возникновения, развития и прекращения, что особенно важно в условиях динамично развивающегося правового поля.

Особый интерес представляет изучение правоотношений в их прикладном аспекте, на примере конкретных сфер жизни. Одной из таких сфер являются трудовые отношения, которые занимают важное место в социальной и экономической системе любого государства.

Труд — это неотъемлемая часть человеческой жизни, источник материального благополучия и личностного развития. Однако отношения, возникающие в процессе труда, требуют четкой регламентации и защиты с обеих сторон: как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Именно для этого существует трудовое право, нормы которого регулируют вопросы занятости, оплаты труда, охраны труда, условий труда, а также порядок разрешения трудовых споров.

Трудовые правоотношения представляют собой один из наиболее наглядных примеров реализации права в жизни. Они не только демонстрируют все основные элементы правоотношений, такие как субъекты, объект и содержание, но и показывают, как эти элементы адаптируются к специфике трудовой деятельности. Например, в трудовых правоотношениях субъектами являются работник и работодатель, объектом — трудовая деятельность, а содержание составляют взаимные права и обязанности сторон, установленные трудовым договором и трудовым законодательством.

Важно отметить, что трудовые правоотношения формируются не только на основании законодательства, но также и с учетом коллективных соглашений, внутренних локальных актов и практики, сложившейся в конкретной организации. Например, обеспечения безопасности труда, создание условий для профессионального роста и соблюдение прав работников являются важным аспектом трудовых правоотношений.

Трудовые правоотношения занимают особое место в правовой системе, поскольку они регулируют одну из наиболее значимых сфер жизни человека — трудовую деятельность. Работа — это не только источник дохода, но и способ самореализации, взаимодействия с обществом и социального участия.

Трудовые правоотношения представляют одну из наиболее динамично развивающихся сфер права, которая непосредственно затрагивает интересы миллионов работников и работодателей. Например, новые формы социального взаимодействия в цифровой среде, такие как онлайн-торговля, дистанционное образование, использование искусственного интеллекта, создают правоотношения, которые не имеют аналогов в классической правовой системе. Глубокое понимание специфики трудовых правоотношений помогает не только обеспечивать эффективное взаимодействие между работодателями и работниками, но и способствует урегулированию возможных конфликтов, защите прав трудящихся и созданию благоприятных условий для их профессиональной деятельности.

Кроме того, исследование правоотношений в целом важно для формирования правовой культуры общества, поскольку позволяет гражданам лучше ориентироваться в существующих нормах и правилах, активно и осознанно участвовать в общественной жизни, защищать свои интересы, а также реализовывать права и обязанности, предусмотренные законодательством. Правоотношения имеют междисциплинарный характер, поскольку имеют точки пересечения разных сфер — юриспруденции, социологии, экономики, политологии. Понимание комплексного характера

общественных процессов в правоотношениях является важным моментом, поскольку позволяет понять современные реалии.

**Целью** данной работы является комплексный анализ понятия и состава правоотношений как центральной категории правоведения, а также анализ их специфики и особенностей реализации, которые выявлены на примере правоотношений, складывающихся в сфере труда.

Для выполнения поставленной цели требуется выполнение некоторых **задач**:

1. Сформулировать понятие правоотношение и раскрыть его;
2. Выявить признаки и виды правоотношений;
3. Исследовать содержание и его элементный состав правоотношений;
4. Обозначить основания для возникновения трудовых правоотношений и уточнить сущность трудового договора;
5. Проанализировать специфику формирования и реализации трудовых правоотношений;
6. Уточнить понятия «субъект» и «объект» трудовых правоотношений, а также определить круг их субъективных прав и юридических обязанностей;
7. Рассмотреть проблемы правового регулирования трудовых правоотношений и предложить пути их решения.

**Объектом** данного исследования являются правоотношения как центральная конструкция общей теории права, а **предметом** данной работы является специфика формирования и реализации правоотношений, складывающихся в трудовой сфере.

**Теоретическая значимость** представленного исследования заключается в формировании теоретической концепции правоотношений и раскрытии их специфики в трудовой сфере.

**Практическая значимость** подразумевает, что результаты данной работы могут быть полезны для изучения в общеобразовательных или

высших учебных учреждениях, в различных центрах профессиональной подготовки (переподготовки) кадров с целью ознакомления с понятием и составом правоотношений как в общем понимании, так и в отношении непосредственно трудовых правоотношений.

**Методология исследования.** В процессе исследования материала были использованы следующие методы: дедукция, анализ, формально-юридический метод, языковое толкование правовых норм (семантический анализ), функциональный метод.

**Нормативно-правовой базой** исследования стали: Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, а также другие нормативно-правовые акты.

**Степень научной разработанности** темы исследования. Проблема исследования, связанная с понятием и составом правоотношений, в том числе трудовых правоотношений, имеет значительный уровень научной разработанности. Проблематика правоотношений является одной из центральных в теории права, потому что именно через призму правоотношений раскрываются механизмы воздействия права на различные общественные отношения. основополагающие исследования в данной области заложены в трудах таких уважаемых авторов как, например, Г. Ф. Шершеневич, С. С. Алексеев, К. Маркс, О. С. Иоффе и других. Их работы являются теоретической основой для понимания сути правоотношений, их структуры и места в правовой системе, а также для дальнейших исследований правоотношений.

Трудовые правоотношения, будучи одной из разновидностей правоотношений, также являются объектом пристального внимания исследователей. В российской науке существенный вклад в изучение проблематики трудовых правоотношений внесли такие учёные как: О. В. Смирнов, С. А. Иванов, Л. Я. Гинцбург. В работах этих авторов исследуются особенности субъектов трудовых правоотношений (работник, работодатель),

специфика объекта (трудовая деятельность) и содержание (взаимные права и взаимные обязанности сторон). Также в работах перечисленных научных деятелей уделяется особое внимание вопросам регулирования трудовых отношений в условиях экономических и социальных изменений. Современные авторы, такие как, например, Е. В. Тучкова, И. В. Постовалова, исследуют новые формы трудовых правоотношений (фриланс, дистанционная работа и т.д.), уделяя внимание адаптации правового регулирования к новым условиям действительности.

**Научная новизна** работы состоит в исследовании и уточнении понятий выбранной темы, рассмотрении их элементов и характеристик; анализ специфики трудовых правоотношений, формулировка предложений по совершенствованию правоприменительной практики.

В ходе исследования были сформулированы и обоснованы следующие **положения, выносимые на защиту**:

1. Как правовая категория, правовые отношения представляют собой форму социального взаимодействия между индивидами, сопряжёнными двусторонними субъективными правами и юридическими обязанностями, которая управляется действиями государственных органов. Правоотношения — это конфигурация осуществления и охраны права, также выполняющая функцию по упорядочению отношений в обществе. Состав правоотношений вбирает в себя три составляющие: субъекты, объект и содержание, под которым понимается наличие у сторон субъективных прав и юридических обязанностей;

2. Правоотношения выступают результатом реализации модели поведения, закреплённой в юридической норме, и отражают динамику права в целом. В этой связи можно говорить о двусторонней связи нормы права и правоотношения: норма права воздействует на общественное отношение, которое приобретает правовой характер. В свою очередь сложившее правоотношение воплощает правовое предписание, и посредством

юридической нормы оно внедряется в юридическую практику, анализ которой позволяет выявлять дефекты юридической нормы;

3. Автор полагает, что необходимо устранить противоречия между статьёй 15 ТК РФ и п.1 статьи 779 ГК РФ в ситуации с определением трудовых отношений и гражданско-правовых договоров. Предложение: определить признаки трудового договора в статье 15 ТК РФ, дополнив их разъяснениями о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка; закрепить в ТК РФ обязанность работодателя доказать гражданско-правовой характер отношений при спорах; установить в ГК РФ прямое указание, что в случае наличия признаков трудовых правоотношений применяется трудовое законодательство;

4. Автор полагает, что следует устранить разночтения в регулировании основания и порядка увольнения работников между статьёй 77 ТК РФ и статьёй 81 ТК РФ (пп. а. п.6 и п.7). Предложение: дополнить статью 77 ТК РФ нормой, обязывающей фиксировать все основания увольнения в письменном виде; разработать типовые формы соглашений об увольнении по соглашению сторон, чтобы исключить возможность давления на работника; установить ответственность работодателя за принуждение к подписанию соглашения;

5. Автор полагает, что необходимо устранить противоречия между статьёй 113 ТК РФ и статьёй 153 ТК РФ (ч.1 и ч.4) в ситуации с регулированием оплаты и порядка привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни. Предложение: внести изменения в статью 153 ТК РФ, указав, что форма компенсации (оплата или день отдыха) должна согласовываться с работником в письменной форме; установить чёткие сроки выплаты компенсации за работу в праздничные дни; внедрить механизм проверки соблюдения этих норм через государственную инспекцию труда;

6. Автор полагает, что следует устранить противоречия регулирования труда несовершеннолетних в ситуации, связанной со сложностью в регулировании оплаты труда и рабочего времени. Предложение: внести

изменения в ч. 3 статьи 271 ТК РФ, уточнив, что оплата труда несовершеннолетних должна быть пропорциональна фактической ставке при полном рабочем времени, а не сокращённому; установить минимальные гарантии по оплате труда для несовершеннолетних, чтобы их труд не оплачивался ниже прожиточного минимума;

7. Автор полагает, что следует устранить несовершенства регулирования дистанционной работы в плане режима рабочего времени и оплаты труда. Предложение: внести в статью 312.4 ТК РФ обязанность работодателя согласовывать график работы с дистанционным работником, если предполагается учёт рабочего времени; разработать рекомендации по применению цифровых систем учёта рабочего времени, чтобы исключить злоупотребления; установить минимальные стандарты компенсации дистанционным работникам за использование личного оборудования;

**Структура работы.** Работа состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключения, списка использованных источников и приложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обосновывается актуальность темы, анализируется её научная разработанность, определяются объект и предмет исследования, цели работы и комплекс решаемых задач, отмечаются теоретико-методологическая и эмпирическая основы исследуемой проблемы, раскрываются использованные в исследовании источники, формулируются научная новизна исследования, положения, выносимые на защиту и подтверждающие теоретическую и практическую значимость работы, излагаются результаты апробации проведённого исследования.

**Глава первая: «Общая характеристика правоотношений»** посвящена рассмотрению понятия, признаков и видов правоотношений (§1.1); изучению сущности правоотношений (§1.2).

В первой главе последовательно раскрываются общетеоретические вопросы правоотношений, приведены определения категорий

«правоотношения», «юридическая гарантированность», «фактическое содержание правоотношений», «юридический факт», рассматриваются признаки правоотношений, классификации видов правоотношений и содержание правоотношений.

Общая характеристика правоотношений охватывает ключевые аспекты, отражающие сущность, структуру и функции этих связей, а также их значимость для социума. Углублённое рассмотрение правоотношений позволяет выделить их роль как основы правопорядка и механизма реализации права. Правоотношения представляют собой многоуровневое явление, объединяющее нормы права и реальные общественные процессы. Они не только служат инструментом правового регулирования, но и выполняют важные социальные функции, такие как поддержание порядка, защита интересов и обеспечение справедливости. Разнообразие правоотношений и их способность адаптироваться к изменениям социума делает их ключевым элементом правовой системы, необходимым для гармоничного существования и развития как отдельного индивида, так и государства в целом. Понимание общей характеристики правоотношений позволяет глубже осознать их значение и вклад в устойчивость и процветание современного общества.

**Глава вторая: «Понятие и особенности элементов трудовых правоотношений»**, состоящая из пяти параграфов, посвящена анализу понятия и особенностей элементов трудовых правоотношений.

В параграфе §2.1, «Основание возникновения трудового правоотношения. Трудовой договор», автором исследовано понятие трудового договора и основания возникновения трудовых правоотношений. Рассмотренное понятие трудового договора, его срочный и бессрочный характеры. Также были рассмотрены основания, на которых возникает трудовое правоотношение. Изученные элементы позволили определить специфику трудовых правоотношений.

Трудовой договор является юридическим фактом, который формализует волеизъявление сторон (работника и работодателя) о вступлении в трудовые отношения. В момент заключения договора работник получает официальный статус, который обеспечивает ему доступ к правам и гарантиям, предусмотренным трудовым законодательством. Работодатель, в свою очередь, получает право требовать от работника выполнения трудовых обязанностей в рамках установленных условий. Это соглашение обеспечивает персонализацию правового регулирования: вместо теоретических норм закона, стороны детализируют конкретные условия, такие как заработная плата, продолжительность рабочего дня, место выполнения трудовых функций, дополнительные гарантии и компенсации. Таким образом, трудовой договор связывает нормы права с реальными жизненными обстоятельствами.

Параграф §2.2, «Субъекты трудового правоотношения», посвящён рассмотрению субъектов трудовых правоотношений: их законодательному закреплению, функциям, которые они выполняют при реализации трудовых правоотношений.

Субъектами трудовых правоотношения являются работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодатель (физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником). Были рассмотрены требования к субъектам трудовых правоотношений, касающиеся их правосубъектности — правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

В третьем параграфе §2.3, «Объект трудового правоотношения», рассмотрено понятие объекта трудовых правоотношений. Объект трудового правоотношения является ключевым элементом, определяющим содержание и взаимодействие между работником и работодателем. В его основе лежит процесс труда, который объединяет интересы сторон, служит достижению личных, производственных и общественных целей. Именно труд, как осознанная и целенаправленная деятельность создаёт предпосылки для

реализации профессиональных способностей работника и обеспечения работодателем эффективного функционирования своей организации или предприятия. Таким образом, объект трудовых правоотношений представляет собой область регулирования трудовых отношений, которая охватывает все стороны трудовой деятельности и защиты прав работников и работодателей.

Четвёртый параграф §2.4, «Субъективные права и юридические обязанности субъектов трудового правоотношения», посвящён рассмотрению таких аспектов трудовых правоотношений, как субъективные права и юридические обязанности субъектов трудового правоотношения.

Пятый параграф §2.5, «Пути и перспективы совершенствования трудового законодательства Российской Федерации и практики его применения», посвящён анализу некоторых противоречий в трудовом законодательстве и предложению для их возможного разрешения. Автором установлено несколько противоречий в трудовом законодательстве, которые создают дополнительные сложности для работодателей и работников, затрудняя их понимание и применение норм:

1. *Противоречие между Трудовым кодексом РФ и Гражданским кодексом РФ.* Определение трудовых отношений и гражданско-правовых договоров. В статье 15 ТК РФ говорится, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем, когда работник обязуется выполнять определённую трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку<sup>97</sup>. В статье 779 ГК РФ говорится, что гражданско-правовой договор на оказание услуг предполагает работником определённого объёма услуг за вознаграждение<sup>98</sup>. В данном случае *коллизия* следующая: в ряде случаев работодатели используют гражданско-правовые договоры вместо трудовых, чтобы избежать обязательств по выплате социальных гарантий (например, больничных или отпускных). Однако фактически такие отношения могут подпадать под определение трудовых, что приводит к спорам.

То есть, здесь присутствует проблема разграничения трудовых отношений и гражданско-правовых договоров. Предложения для *решения* устранения противоречия между ТК РФ и ГК РФ.

- Чётче определить признаки трудового договора в статье 15 ТК РФ, дополнив их разъяснениями о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка.

- Закрепить в ТК РФ обязанность работодателя доказать гражданско-правовой характер отношений при спорах.

- Установить в ГК РФ прямое указание, что в случае наличия признаков трудовых отношений применяется трудовое законодательство.

2. *Разночтения в регулировании увольнения работников.* Основания и порядок увольнения работников. Статья 77 ТК РФ гласит, что прекращение трудового договора возможно по инициативе работодателя, работника или по соглашению сторон<sup>99</sup>. Статья 81 ТК РФ гласит, что увольнение по инициативе работодателя допускается только при наличии оснований, например, за прогул (пп. а п.6) или утрату доверия (п.7)<sup>100</sup>. Коллизия: статья 77 и статья 81 иногда трактуются по-разному в суде. Например, если увольнение произошло по соглашению сторон, но при этом работник утверждает, что был вынужден подписать соглашение под давлением, суды могут признать его недействительным.

Предложения для *решения* коллизии разных подходов к толкованию оснований для увольнения:

- Дополнить статью 77 ТК РФ нормой, обязывающей фиксировать все основания увольнения в письменном виде.

- Разработать типовые формы соглашений об увольнении по соглашению сторон, чтобы исключить возможность давления на работника.

- Установить ответственность работодателя за принуждение работника к подписанию соглашения.

3. *Регулирование работы в выходные и праздничные дни.* Проблема оплаты и порядка привлечения к работе. Статья 113 ТК РФ гласит, что работа в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях<sup>101</sup>. Статья 153 ТК РФ гласит, что работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере (ч.1) или предоставляется дополнительный день отдыха (ч.4)<sup>102</sup>. *Коллизия:* в некоторых случаях работодатели заменяют оплату за работу в праздничные дни дополнительным выходным без учёта мнения работника. Это может быть расценено как нарушение, поскольку выбор формы компенсации должен согласовываться с работником.

Для решения проблемы нарушения правил компенсации за работу в выходные выведены следующие *предложения:*

- Внести изменения в статью 153 ТК РФ, указав, что форма компенсации (оплата или день отдыха) должна согласовываться с работником в письменной форме.
- Установить чёткие сроки выплаты компенсации за работу в праздничные дни.
- Внедрить механизм проверки соблюдения этих норм через государственную инспекцию труда.

4. *Противоречия в регулировании труда несовершеннолетних.* Здесь проблема состоит в противоречии определения продолжительности рабочего времени и оплаты труда. Так, ч.1 статьи 92 ТК РФ гласит, что для работников до 16 лет устанавливается сокращённая рабочая неделя (не более 24 часов)<sup>103</sup>. Ч. 3 статьи 271 ТК РФ гласит, что оплата труда несовершеннолетних работников должна производиться пропорционально отработанному времени<sup>104</sup>. *Коллизия:* несовершеннолетним работникам часто выплачивают полную ставку, что фактически противоречит норме о сокращённом рабочем времени.

Сложность в регулировании оплаты и рабочего времени для защиты трудовых прав несовершеннолетних возможно разрешить благодаря следующим предложениям:

- Внести изменения в ч.3 статьи 271 ТК РФ, уточнив, что оплата труда несовершеннолетних должна быть пропорциональна фактической ставке при полном рабочем времени, а не сокращённому.
- Установить минимальные гарантии по оплате труда для несовершеннолетних, чтобы их труд не оплачивался ниже прожиточного минимума.

5. *Несовершенство регулирования дистанционной работы.* В данном случае острым вопросом являются понятия режима рабочего времени и оплаты труда. Ч.2 статьи 312.4 ТК РФ гласит, что если иное не предусмотрено трудовым договором, то дистанционный работник вправе самостоятельно, по своему усмотрению устанавливать режим труда и отдыха<sup>105</sup>. Ч.4 статьи 91 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан вести учёт рабочего времени работников<sup>106</sup>. Коллизия: учёт рабочего времени для дистанционных работников часто вызывает споры. Работодатель обязан учитывать рабочее время, но как это делать, если сотрудник работает по своему графику, не уточняется. В данном случае нужна доработка регулирования дистанционной работы. Для решения проблемы размытых норм учёта рабочего времени выдвигаются следующие предложения:

- Внести в статью 312.4 ТК РФ обязанность работодателя согласовывать график работы дистанционным работником, если предполагается учёт рабочего времени.
- Разработать рекомендации по применению цифровых систем учёта рабочего времени, чтобы исключить злоупотребления.

В **заключении** подводятся итоги и формулируются выводы проведённого исследования. Правоотношения являются основой функционирования правовой системы. Они регулируют поведение индивидов, участников общества, и обеспечивают правовую защиту

интересов. Трудовые правоотношения являются фундаментом социально-трудового поля, который определяет рамки взаимодействия между субъектами трудовых правоотношений.