

навчального закладу освіти можуть стати юридичними фактами, які є підставою для припинення освітніх правовідносин.

Отже, спеціальними передумовами виникнення освітніх правовідносин є нормативна основа, без якої дані правовідносини не мають правового характеру, та юридичні факти. Саме вивчення юридичних фактів дозволяє зрозуміти унікальність та неповторність освітніх правовідносин в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Теорія держави і права: Академічний курс : підручник / [О. В. Зайчук, А. П. Заєць, В. С. Журавський, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко]; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 685 с.
2. Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права / Г. Кикоть // Право України. – 2003. – № 7. – С. 29–32.
3. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении : [монографія] / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 351 с.
4. Ходырев П. М. Договор как основание возникновения образовательных правоотношений / П. М. Ходырев // Вестник Удмуртского университета. – 2013. – № 2–1. – С. 134–139.
5. Крестовская Н. М. Теорія держави і права : елементарний курс / Н. М. Крестовська, Л. Г. Матвеева. – [2-ге видання]. – Х. : ТОВ «Одісей», 2008. – 432 с.
6. Толстой Ю. К. К теории правоотношения : [монографія] / Ю. К. Толстой. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1959. – 88 с.
7. Мельничук О. Ф. Юридичні факти у механізмі реалізації права людини на освіту / О. Ф. Мельничук. – Держава і право. – 2012. – Вип. 55. – С. 42–47.
8. Крестовська Н. М. Ювенальне право України : історико-теоретичне дослідження : [монографія] / Н. М. Крестовська. – О. : Фенікс, 2008. – 332 с.
9. Тицька Я. О. Види освітніх правовідносин в Україні / Я. О. Тицька // Науковий вісник Ужгородського ун-ту. – Сер. : «Право». – 2012. – №. 19 – С. 114–117.

**Б.В. Фасій,**

*аспірант кафедри цивільного права*

*Національного університету «Одеська юридична академія»*

*м. Одеса, Україна*

*Керівник: доктор юридичних наук,*

*професор Є.О. Харитонов*

#### СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВИХ ТА ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Питання про співвідношення цивільного і трудового права, а також можливість субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин довгий час викликав інтерес як у теоретиків, так і у практиків.

Можливість застосування цивільного законодавства до трудових відносин допускається законодавством: згідно з ч. 1 ст. 9 Цивільних кодекс України (далі – ЦК України) положення ЦК України застосовуються до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Варіантом можливої взаємодії цивільного та трудового права є субсидіарне застосування норм законодавства, норма цивільного законодавства виступає як правило, що регулюють подібні відносини. Виходячи з цього цивільне та трудове право, і відносини, що ними врегульовані, повинні бути подібними (суміжними). Подібність можлива при одночасній наявності тотожних і нетотожних ознак.

Критерії специфічності трудових відносин в свою чергу визначають варіант взаємодії трудового права та права цивільного як «материнської» галузі.

Відносини, пов'язані з працею, можна поділити на кілька категорій. До першої з них належать відносини, що не підлягають правовому регулюванню, зокрема, відносини в сім'ї, що не пов'язані із здійсненням підприємницької діяльності. До другої категорії відносяться відносини, що є предме-

том інших галузей права, зокрема, цивільного та адміністративного. Крім того, певні різновиди трудової діяльності, такі як індивідуальна розумова і фізична праця, не породжують суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню. Таким чином, відносини, що регулюються трудовим правом, всього різноманіття відносин, пов'язаних з працею, не вичерпують.

Взаємодія трудового і цивільного права можлива, але не може бути безпосередньою, так як трудове право не стало частиною цивільного. Так, можна виділити ознаки, які відрізняють трудові правовідносини від цивільних.

Звернення до цих ознак особливо актуально у зв'язку з формулюванням ст. 1 ЦК України, згідно п. 1 якої цивільне законодавство регулює особисті немайнові та майнові відносини (цивільні відносини), засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні і майновій самостійності їх учасників. П. 2 цієї статті говорить, що до майнових відносин, заснованих на адміністративному або іншому владному підпорядкуванні однієї сторони другій стороні, цивільне законодавство не застосовується, якщо інше не встановлено законом.

Найважливішою ознакою є праця як особливий об'єкт трудових правовідносин. Праця характеризується двома сторонами: як уже матеріалізована і як жива праця [1, с. 58]. Трудове право як галузь права регулює саме живу працю, на відміну від цивільно-правових договорів з приводу результатів праці. Поділ договорів з предмету «жива праця» – «матеріалізована праця» має, як було показано вище, глибоке коріння і виступає підставою розмежування договорів вже в римському праві. У сучасному праві, коли людина виступає лише як суб'єкт права, зазначена ознака не втратила свого значення і є однією з підстав розмежування предметів самостійних галузей. Необхідність регулювання процесу праці в умовах відсутності права власності працівника на засоби виробництва зумовлює необхідність підпорядкування працівника волі роботодавця в ході даного процесу. Формально-юридична ознака регулювання процесу праці виражається в ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу визначену трудовим договором.

При цьому формулювання КЗпП текстуально відрізняється від формулювань ст. 837 ЦК України, згідно з якою підрядник зобов'язується на свій ризик виконати роботу за завданням замовника, а також ст. 901 ЦК України, за якою виконавець зобов'язується надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності. В обох випадках законодавець використовує досконалу форму дієслова, і це лише підтверджує, що цивільно-правові договори індиферентні до процесу тієї чи іншої діяльності. Аналіз положень особливої частини ЦК України дозволяє зробити висновок, що і ст. 177 ЦК України, що визначає види об'єктів цивільних прав, під термінами «роботи» і «послуги» розуміє їх матеріалізований або нематеріалізований результат.

Безумовно, регулювання процесу праці не є єдиною ознакою, що відмежовує трудове право від цивільного, проте він яскраво показує відсутність в цивільному праві достатніх засобів такого регулювання. Не випадково саме цю ознаку використовував Л.С. Пашерстник для спростування міркувань М.М. Агаркова, який відносив трудові відносини, як майнові, до предмета цивільного права. А.Е. Пашерстник писав: «Не менш істотне значення мають ті елементи трудових правовідносин, ті права та обов'язки, які пов'язані з самим процесом праці, з відносинами сторін у цьому процесі, з порядком застосування праці» [2, с. 58].

Затвердження про регулювання трудовим правом процесу праці не втрачає своєї актуальності у світлі п. 3 ч. 1 ст. 23 ЦК України, яка передбачає можливість укладення строкового трудового договору на час виконання певної роботи. Формальне схожість з формулюванням цивільно-правового договору не змінює економічної сутності самостійного і несамостійного найманої праці, на що в науці трудового права було зазначено вже на початку ХХ ст. [3, с. 124]. Таким чином, цивільне законодавство не містить норм, що регулюють відносини з приводу застосування праці.

Характеристикою трудового права є те, що воно регулює корпоративну працю. За вказаною ознакою трудові відносини додатково відмежовуються від відносин із застосування індивідуальної праці самостійного виробника. Безпосередню працю поза трудового колективу правом не регулюється, а результати цієї праці регулюються цивільним правом.

Специфічною ознакою цивільно-правових відносин, на відміну від трудових, називався також ризик. У трудових відносинах працівник, за загальним правилом, не відповідає за результати діяльності організації. Зазначена ознака тісно взаємопов'язана з іншими. Зокрема, якщо роботодавцю належить на праві власності майновий комплекс, задіяний у виробництві, він організовує колектив-

ну працю і дає вказівки по порядку роботи, а предметом договору з працівником є процес праці, логічним видається і відповідальність роботодавця за підсумкові результати роботи.

Виділяється також така ознака трудових відносин, як обов'язок працівника у відомі відрізки часу виконувати певну міру праці, встановлену для відповідних категорій працівників.

Р.А. Майданик, виділив три основні відмінності трудових і цивільних правовідносин: 1) предмет та основний зміст трудових відносин становить процес праці, живої праці, тоді як предметом відносин з побутового підряду, доручення, літературного замовлення виступають уречевлена (упредметнена) праця, продукт праці; 2) за трудовим відношенням працівник зобов'язаний виконувати роботу певного роду (за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою), тоді як у вказаних цивільних відносинах праця пов'язана з виконанням індивідуально-конкретного завдання; 3) трудові відносини передбачають включення працівника до особового складу трудового колективу організації, де він зобов'язаний виконувати міру праці, дотримуватися режиму робочого часу, підкорятися чинним правилам внутрішнього трудового розпорядку. Виконання трудових завдань за вказаними вище цивільно-правовими договорами не включає виконавця до складу трудового колективу організації, на нього не поширюється обов'язок виконувати міру праці, дотримуватися режиму роботи організації, підкорятися встановленим у ній правилам внутрішнього трудового розпорядку (власне кажучи, трудове завдання він виконує на свій розсуд і на свій ризик).

Можливі ситуації, коли відносини знаходяться на межі цивільного і трудового права [5, с. 24–25]. Так, згідно з ч. 3 ст. 99 ЦК України члени виконавчого органу товариства можуть бути у будь-який час усунуті від виконання своїх обов'язків, якщо в установчих документах не визначені підстави усунення членів виконавчого органу від виконання своїх обов'язків. В даному випадку виникають цивільно-правові відносини, на які не поширюється положення трудового права про звільнення працівників.

Отже, характерним для трудових відносин є те, що вони виникають у процесі праці, відпочинку. Цивільне право в ці відносини не втручається. Але цивільне право і трудове право об'єднує те, що це – галузі приватного права. При цьому, трудове право має багато спільного з цивільним, наприклад, при:

- регулюванні трудового договору і цивільно-правового договору підряду;
- відшкодуванні шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. – М.: Юрид. Лит-ра, 1977. – 216 с.
2. Пашерстник А.К. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А.К. Пашерстник. - М.: Изд-во АН СССР, 1955. - 231 с.
3. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.; Л. : Госиздат, 1925. – 365 с.
4. Майданик Р.А. Цивільне право: Загальна частина. / Т.І. Вступ у цивільне право / Р.А. Майданик –К.: Алерта, 2012. – 427с.
5. Цивільне право України: Загальна частина / За редакцією професорів І.А. Бірюкова і Ю.О. Заїки.- К.: Алерта, 2014.- 510 с.