

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор **О. В. Москаленко**

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпе-
чення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, прис-
вяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка
Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра
юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків :
Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

УДК349.2

Orcid 0000-0001-6394-1834

Пономаренко Оксана Михайлівна
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди, кандидат юридичних наук, доцент

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУБСИДІАРНОГО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМАТИВНИХ ПРИПИСІВ ЦК УКРАЇНИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В цивільне та трудове законодавство закладені різні підходи до можливості застосування нормативних приписів цивільного законодавства до регулювання трудових відносин. Так, в КЗпП України не передбачено такої можливості, тоді як уст. 9 ЦК України закріплена можливість застосування положень ЦК до регулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Варто зазначити, що розробники проекту Трудового кодексу, на жаль, не змінили підходу з цього питання й залишилися на позиції відокремленого регулювання трудових відносин виключно спеціальними нормами трудового законодавства.

Такі різні позиції мають концептуальні витоки. В науці трудового права домінуючою є концепція самостійності трудового права як галузі права, в основі якої лежить ідея про специфіку предмета та метода правового регулювання, які відрізняються від предмету та методу цивільного права. О. І. Процевський був не тільки яскравим представником цього підходу, але й його ідейним засновником, наукові досягнення якого були покладені в основу як КЗпП України, так й проектів ТК. О. І. Процевський до кінця залишався відданим своїй позиції й активно захищав її у своїх працях. Так, широковідомою є наукова дискусія О. І. Процевського та Р. А. Майданика щодо місця трудового права в системі права України, в якій були представлені діаметрально протилежні підходи цивілістів та трудовиків з цього питання.

В основу ЦК була покладена ідея дихотомії права, згідно з якою об'єктивно існує дві сфери права – сфера приватного права, та сфера публічного права. Приватне право регулює особисті немайнові та майнові від-

носини, які засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленню та майновій самостійності їх учасників диспозитивним методом. ЦК приймався саме як кодекс приватного права, як універсальний закон, який може застосовуватися для регулювання будь-яких приватних відносин, до числа яких належать й трудові відносини. Такий підхід не означає, повного поглинання трудового права цивільним правом, не заперечує об'єктивно існуючої специфіки трудових відносин, яка впливає на особливості їх нормативного регулювання. Але він дозволяє значно зекономити нормативний матеріал, виключивши необхідність дублювання тих положень, які є загальними при регулюванні цивільних та трудових відносин.

Варто зазначити, що на сьогодні судова практика щодо застосування нормативних приписів цивільного права до регулювання трудових відносин є неоднозначною. В одних випадках, суд застосовує акти цивільного законодавства, не дивлячись на відсутність прямої вказівки КЗпП про таку можливість. Так, у справах щодо визначення та обчислення строків у трудових правовідносинах, суди застосовують нормативні приписи глави 18 ЦК, а саме правил щодо початку перебігу строків, закінчення строків та порядку вчинення дій в останній день строку (наприклад, рішення Апеляційного суду Рівненської області від 14 грудня 2017 року Справа № 559/1174/17). В інших випадках, суди виходять з неможливості застосування нормативних приписів актів цивільного законодавства до трудових відносин. Так, Апеляційний суд Тернопільської області у справі № 607/1440/17-ц зазначив, що правовідносини між підприємцем та працівником існують виключно у межах трудового контракту, тому регулюються трудовим і спеціальним законодавством. Трудовий контракт не є правочином у розумінні ст. 202 ЦК і не може бути визнаний недійсним із передбачених ст. ст. 203, 215 ЦК підстав.

Такі різні підходи до застосування цивільного законодавства методологічно обґрунтовані. Так, якщо правова природа строків у цивільному, трудовому, сімейному та інших галузях права є об'єктивно однаковою, то сутність цивільного та трудового договору, в сучасній науці та судовій практиці визнається концептуально різною. Так, в ухвалі Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15 квітня 2015 року у справі № 6-48369св14 зазначено, що основною ознакою, яка відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес трудової діяльності, її організація, а за цивільно-правовим договором процес організації тру-

дової діяльності залишається за його межами, адже метою договору є отримання певного результату. Тому під час розгляду справи суду необхідно встановити такі обставини: 1) чи поширювалися на виконавця вимоги внутрішнього трудового розпорядку, правила трудової дисципліни; 2) чи виконавець був прийнятий за конкретною кваліфікацією, професією, посадою; 3) чи був проінформований виконавець про умови праці, наявність на робочому місці, наявність небезпечних і шкідливих чинників на виробництві тощо. Така ж позиція були викладена у Постанові Верховного Суду від 08. 05. 2018 року у справі № 127/21595/16-ц. Варто визнати, що трудовий договір, дійсно, має істотні особливості, які відрізняють його від схожих цивільно-правових договорів (підряду, надання послуг). Саме тому трудовий договір повинен регулюватися спеціальними нормативними приписами трудового законодавства. Специфічні типові ознаки трудового договору роблять неможливим застосування цивільно-правових норм, які регулюють договір підряду або договір надання послуг субсидіарно або за аналогією. Викликає сумніви й можливість застосування до трудового договору загальних положень про зобов'язання, оскільки визнання зобов'язаннями трудових правовідносин є досить спірним. Але важко погодитися з тим, що трудовий договір не можна вважати правомочинном, що робить неможливим застосування загальних положень цивільного законодавства про правочини. Уявляється, що трудовий договір має всі істотні ознаки правочину (є дією особи; має цільову спрямованість на досягнення певного правового результату; є дією суб'єктів приватного права; є правомірною дією), саме тому не може бути перешкод до субсидіарного застосування норм цивільного законодавства про правочини.

Такий підхід допоможе застосувати найбільш ефективні засоби захисту прав працівника в багатьох випадках. Особливу актуальність це має, наприклад, у ситуаціях, коли працівник був вимушений укласти цивільно-правовий договір підряду (надання послуг) замість трудового договору, внаслідок чого він позбавляється тих соціальних гарантій, які надаються при укладенні трудового договору. Ця проблема в Україні набула масового характеру й потребує негайного вирішення.

На сьогодні створена позитивна практика щодо методики встановлення факту перебування у трудових, замість цивільно-правових відносинах. Так, наприклад, у постанові Апеляційного суду Рівненської області від 24.06.2016 у справі № 556/1116/19-г суд зазначив, що укладений цивільно-правової договір містить ознаки трудового договору. Згідно матеріалів

справи встановлено, що посада головного бухгалтера наявна в штатному розписі підприємства та здійснювався облік робочого часу головного бухгалтера, яка фактично виконувала обов'язки по цивільно-правовому договору. Тобто укладений договір маскував дійсні відносини між сторонами, внаслідок чого працівник не отримала прав та гарантій, передбачених КЗпП. Варто, однак, зазначити, що факт «приховання» трудових відносин цивільним договором встановлюється судом, як правило, в адміністративному судочинстві з метою притягнення особи до адміністративної відповідальності за недотримання трудового законодавства. У цивільному судочинстві до недавнього часу суди підходили до вирішення спорів щодо наявності трудових відносин суто формально. Так, в рішенні колегії судів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних прав від 14 березня 2012 року (справа № 6-25989св11) зазначено, що працівник, який виконував роботу водія у ФОП та загинув під час ночівлі у кабіні автомобіля, отруївшись оксидом вуглецю, не писав заяву про укладення трудового договору, в центрі зайнятості такий договір не реєструвався, копії такого договору не було надано відділенню виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професіональних захворювань, а тому підстав вважати, що був укладений трудовий договір немає.

Не дивно, що такий підхід поступово став мінятися. Наприклад, ВС/ККС у справі № 553/954/17 від 17. 08. 18 встановив факт трудових відносин позивача з ТОВ та перебування на посаді продавця, незважаючи на укладення між сторонами цивільно-правового договору. Цікавим в цій справі є обраний засіб захисту прав працівника. Позивач, після неодноразових уточнень остаточно просила ухвалити рішення яким встановити факт трудових відносин, зобов'язати директора ТОВ протягом місяця з моменту набуття судовим рішенням чинності внести до трудової книжки записи про прийняття до роботи на посаду продавця; стягнути з відповідача на її користь невикплачену заробітну плату та упущену вигоду у виді неотриманої соціальної допомоги. Суд в повному обсязі задовольнив позовні вимоги, при цьому юридична доля укладеного цивільно-правового договору підряду залишилася невирішеною. Необхідно визнати, що такий набір засобів захисту, який використав позивач є вимушеною мірою. Цю проблему можна було б вирішити значно простіше, шляхом застосування положень ЦК про удаваний правочин. Відповідно до ст. 235

ЦК удаваним є правочин, який вчинено сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили. Якщо буде встановлено, що правочин був вчинений сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили, відносини сторін регулюються правилами щодо правочину, який сторони насправді вчинили.

Викладене вище, свідчить про допустимість та необхідність субсидіарного застосування приписів актів цивільного законодавства до регулювання трудових відносин. Але це потребує формулювання чітких правил. Такі правила, на мою думку, мають бути такими. По-перше, субсидіарне застосування актів цивільного законодавства можливе лише у випадку, коли відсутні спеціальні норми трудового законодавства, які регулюють ці відносини. По-друге, субсидіарному застосуванню до регулювання трудових відносин підлягають виключно загальні положення актів цивільного законодавства. По-третє, субсидіарне регулювання можливе лише трудових відносин, які засновані на юридичній рівності сторін. Цивільне законодавство не застосовується до майнових відносин, застосованих на адміністративному або іншому владному підпорядкуванні однієї сторони іншій, якщо інше не встановлено законом. По-четверте, субсидіарне застосування актів цивільного законодавства до регулювання трудових відносин можливе, якщо це не суперечить суті трудових відносин.

УДК 349.222.2

Orsid 0000-0001-6014-1823

Радіонова-Водяницька В.О.

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого (м. Харків),
кандидат юридичних наук*

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РИНОК ПРАЦІ

Стрімке поширення інформаційних телекомунікаційних технологій у світі викликало появу «цифрової економіки». Цифрові технології необхідні для зростання ефективності української промисловості, а в деяких секторах вони стають основою продуктових та виробничих стратегій. Їх

Мельник В. В. ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ ТА ТРУДОВИЙ СПІР: РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ	210
Мотина Е. В. ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ УЧЕНИЧЕСТВО: ЭКСПАНСИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА	213
Новіков Д. О. ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	217
Панасюк О. Т. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА	220
Пилипенко Н. С. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ РАБОТЫ КТС В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	224
Погорєлова О. С. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	228
Подорожній А. Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ФУНКЦІЙ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	230
Пожарова О. В. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ	233
Пономаренко О. М. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУБСИДІАРНОГО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМАТИВНИХ ПРИПИСІВ ЦК УКРАЇНИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	237