

ності. Також концепція гідної праці є засобом, що дозволяє широко поширити плоди прогресу та закласти основи збалансованої та інклюзивної моделі розвитку. Це основа соціальної мобільності та прагнення мільйонів людей, зокрема громадян нашої держави, до того, щоб забезпечити добробут та реалізувати свою здатність до праці.

УДК 349.2

**ТРУДОВИЙ + ЦИВІЛЬНИЙ = НЕПОНАЙМЕНОВАНИЙ
(НЕПОІМЕНОВАНИЙ) ДОГОВІР: ЯК ТЕОРЕТИЧНА КОНСТРУКЦІЯ
СТАЛА ПРАВОВИМ ВИСНОВКОМ ВЕРХОВНОГО СУДУ**

*Шумило М.М.,
начальник правового управління
Касаційного цивільного суду
у складі Верховного Суду,
д-р юрид. наук, с.н.с.*

Сучасна українська правнича наука переживає, з одного боку, значний поштовх у своєму розвитку, з іншого – певну теоретичну кризу. Однією з причин наведеного є, у тому числі, початок процесу деконструкції так званого соціалістичного права, яке виокремлював Рене Давід. Національна правова система наступного для після проголошення незалежності України не стала частиною романо-германської правової системи (саме такими тезами рясніють підручники з порівняльного правознавства), а радше опинилася на перехідному етапі свого розвитку, яку професор Ю. М. Оборотов влучно назвав євроазіатською, щоправда шановний вчений обстоює окремішність такого різновиду правової системи, що, на нашу думку, є дискусійним¹. Тільки сьогодні, із значним поширенням договірних відносин в суспільному житті, дерегуляцією суспільних відносин, європеїзацією національного законодавства, активним застосуванням практики Європейського суду з прав людини можна говорити про поступове входження української правової системи до романо-германської, а якщо враховувати правову спадщину Галичини та Буковини, то повернення туди, звідки вона була вирвана з корінням тоталітарним режимом.

За останні десятиліття цивілістика, як єдність норм, що тією чи іншою мірою регулюють або визначають форму приватноправових відносин, була пошматована окремими «теоретиками при-

¹ Оборотов Ю. Н. Традиции и новации в правовом развитии: монография. Одесса: Юрид. лит., 2001. С. 24.

ватного права» на незліченну кількість «нових» галузей. Фактично, був сформований цілий легіон «батьків-засновників», які невпинно на сторінках своїх дисертаційних досліджень наголошували на особливому предметі, методі, ознаках і т.д. На практиці ж це або ніяк не знайшло свого застосування або ж призвело до низки колізій, найяскравішим прикладом чого стало одночасне прийняття Цивільного та Господарського кодексів.

Існує також інша проблема, коли окремі представники цивілістичної науки і досі не можуть побороти «фантомних болів» щодо виокремлення трудового права в окрему галузь, натякаючи на походження фабричного законодавства та закликаючи повернутися в лоно матері-галузі, при цьому забуваючи, що трудове право вже давно не потребує опіки чи окремого томосу для самостійності. Істина ж, як завжди, посередині і робота із розставлення меж галузей крізь призму новочасних викликів ще попереду, але очевидно одне, що практика формує такі приклади, коли використовуються різногалузеві механізми в межах одного договору, правову природу якого ще необхідно з'ясувати.

Не можна оминати у цьому контексті і певної кризи трудового законодавства, на 27 році незалежності ми керуємося 47-річним трудовим законом. «Захисники трудящих» апелюють до прикладу Кодексу праці Польщі, який був прийнятий у 1974 році, проте забувають вказати на те, що зміни, які були внесені на початку 90-х років ХХ ст. до польського трудового законодавства, мали докорінний і глибинний характер, а не декоративний. Економічний успіх сучасної Польщі, до слова, у тому числі був закладений вчасною реформою трудового законодавства.

Проте теорія теорією, та практика вимагає відповідей вже сьогодні, а динаміка суспільних відносин, широке застосування диспозитивного методу їх регулювання, подекуди міжгалузевість відносин ставить перед правозастосовцем нові виклики.

Яскравим прикладом договірної регулювання, що виходить за межі «чистого» трудового чи цивільного договору, є правовий висновок Верховного Суду у справі № 761/11589/16-ц від 21.03.2018.

Так, у постанові йдеться про те, що 19 липня 2012 року між ТОВ «Медіа Груп Україна» та ОСОБА_2 укладено угоду про припинення трудового договору за згодою сторін. Згідно з пунктом 2.1.4 угоди сторони досягнули домовленості, що не пізніше дати звільнення ТОВ «Медіа Груп Україна» здійснить цільову виплату для оплати відповідачем особистого навчання за програмою MBA в розмірі 502 637 грн, що на дату складання даної угоди еквівалент-

но 51 204,83 євро та включає всі обов'язкові податки та внески згідно з чинним законодавством України.

Згідно з пунктом 3.1.3 угоди про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року протягом двох років з дати звільнення відповідач зобов'язався надати ТОВ «Медіа Груп Україна» документи, що підтверджують оплату особистого навчання за програмою MBA у розмірі, що не є меншим ніж 42 500 євро в еквіваленті до гривні України по курсу НБУ на дату такої оплати. Якщо відповідач не надасть зазначені документи у вказаний у цьому пункті строк, він зобов'язаний повернути позивачу усі грошові кошти, надані йому за пунктом 2.1.4 цієї угоди, протягом 5 робочих днів з дати відповідної вимоги.

Відповідно до розрахункового листа за угодою про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року відповідачу було нараховано 502 637 грн цільової виплати за навчання за програмою MBA згідно з п. 2.1.4 угоди без утримання податків або інших платежів.

Судами встановлено, що 502 637 грн, разом із іншими сумами, які підлягали виплаті при звільненні з роботи відповідача ОСОБА_2, були сплачені останньому, що підтверджується довідкою ПАТ «ПУМБ» від 15 березня 2016 року та платіжними дорученнями: № 699 від 12 липня 2012 року та № 871 від 21 вересня 2012 року, меморіальними ордерами та випискою по рахунку.

02 липня 2015 року позивач надіслав відповідачу листа № 43, в якому просив його надати офіційні документи, що підтверджують оплату навчання за програмою MBA та завершення ним навчання. Вказана вимога була вручена відповідачу за місцем його роботи 20 листопада 2015 року, що підтверджується копію рекомендованого повідомлення про вручення поштового відправлення, проте ОСОБА_2 не надав підтверджуючих документів щодо оплати ним навчання за програмою MBA.

Згідно з частиною першою статті 626 ЦК України договором є домовленість двох і більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Договір є обов'язковим для виконання сторонами (стаття 629 ЦК України).

Тлумачення статті 6 ЦК України свідчить, що сторони мають право укладати договори, які не передбачені актами цивільного законодавства, за умови, що вони відповідають загальним засадам цивільного законодавства. *Такі договори є непонайменованими, оскільки не визначені в актах законодавства.* Свої відносини в непонайменованих договорах сторони врегульовують на власний розсуд.

Угода про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року, укладена між позивачем та відповідачем, містить елементи трудового та цивільного договору. В частині зобов'язання позивача здійснити цільову виплату для оплати відповідачем особистого навчання за програмою МВА та зобов'язання відповідача протягом двох років з дати звільнення відповідача надати ТОВ «Медіа Груп Україна» документи, що підтверджують оплату особистого навчання за програмою МВА і зобов'язання щодо повернення коштів, у разі ненадання документів, угода про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року є непонайменованим цивільним договором. Такий непонайменований договір і регулює цивільні відносини сторін щодо надання коштів та їх повернення.

Як наслідок доводи касаційної скарги щодо застосування статті 130 КЗпП та строку звернення, передбаченого статтею 233 КЗпП, не заслуговують на увагу, оскільки спір виник через невиконання непонайменованого цивільного договору, а не із трудових правовідносин.

Отже, суди зробили обґрунтований висновок, що відповідач зобов'язаний повернути позивачу кошти в сумі 502 637 грн, перераховані йому за угодою про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року.

Згідно із частиною другою статті 625 ЦК України боржник, який прострочив виконання грошового зобов'язання, на вимогу кредитора зобов'язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом.

Оскільки зобов'язання за угодою про припинення трудового договору за згодою сторін в частині надання відповідачу цільової виплати для оплати останнім особистого навчання за програмою МВА в розмірі 502 637 грн, а також повернення цієї виплати є грошовим в розумінні статті 625 ЦК України, тому колегія суддів погоджується з висновками судів, що з відповідача на користь позивача підлягають стягненню також інфляційні втрати та три проценти річних відповідно до статті 625 ЦК України.

З урахуванням того, що касаційна скарга залишена без задоволення, а оскаржені рішення без змін, то на підставі частини третьої статті 436 ЦПК колегія суддів поновлює виконання рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 21 червня 2017 року.

Враховуючи викладене вище класичне питання про те, де починаються цивільні та закінчуються трудові відносини, не може бути застосоване до такого типу договорів. Особливість цитованої

постанови Верховного Суду полягає у тому, що у ній використаний не класичний методологічний прийом дедукції (від загально до конкретно), а навпаки, саме завдяки індукційному підходу (від конкретного до загального) і виходу за межі класичного уявлення про трудовий і цивільний договір. Верховний Суд у мотивувальній частині покликається на основи всіх основ приватного права, до якого автор відносить і трудове право, договір. Тобто давши характеристику, що таке трудові та цивільні відносини, суд повертається до поняття самого договору як першоджерела. У свою чергу, сам досліджуваний судом договір є якнайкращим прикладом застосування принципу свободи, коли сторони договору можуть домовлятися про все що завгодно, якщо це не заборонено законом.

Одночасно Верховний Суд ствердно відповів на інше засадниче питання договірного регулювання: чи можна в одному договорі регулювати різногалузеві, у цьому випадку цивільні і трудові відносини. Так, можуть. Узагальненим висновком може бути те, що якщо з'явився один такий непоіменований договір, то може з'явитися і інший, а отже, слово тепер за доктриною. Водночас можна констатувати і зрушення у підходах Верховного Суду, який продовжує змінюватися і виходить за межі застосування виключно формального підходу у мотивуванні своїх рішень, але і не цурається напрацювань теорії права і використовує їх у мотиваційній частині, що вкотре було продемонстровано.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНЬОГО

Березовська Н.Л.,

доцент кафедри ПСтаСК

Одеської національної академії зв'язку

імені О.С. Попова,

канд. юрид. наук, доцент

При прийнятті на роботу всі мають мати рівні шанси за інших рівних умов. Часто неповнолітні особи позбавлені реального права на працевлаштування. За загальним правилом, працівник і роботодавець укладають трудові відносини на підставі трудового договору. Фактичне виникнення трудових прав і обов'язків виникає з моменту, коли сторони (в даному випадку – роботодавець і особа, яка має бажання отримати роботу і прийшла винайматися) досягли згоди щодо істотних умов трудового договору. У будь-якому разі при укладенні трудового договору мають бути дотримані норми трудового права. Договір не може суперечити встано-