

# НАУКОВИЙ ВИСНОВОК

## I. ОПИСОВА ЧАСТИНА

Для надання наукового висновку надійшло звернення судді Великої Палати Верховного Суду Ткач І.В., у якому поставлені такі питання:

1. Чи може застосовуватися до правовідносин з виплати заробітної плати стаття 617 Цивільного кодексу України?

2. Чи можна розглядати обов'язок роботодавця виплатити працівникові заробітну плату як відповідальність у розумінні статті 617 Цивільного кодексу України?

3. Якими документами у справі, що розглядається, може засвідчуватися настання обставин неперборної сили? Чи належним є засвідчення таких обставин науково-правовим висновком Торгово-промислової палати України?

4. Чи зобов'язаний роботодавець виплатити працівникові заробітну плату з урахуванням того, що роботодавець у зв'язку з тимчасовою окупацією втратив доступ до первинних документів, які підтверджують виконання працівником трудових обов'язків?

Питання поставлені в аспекті обставин господарської справи № 905/857/19, що перебуває на розгляді Великої Палати Верховного Суду.

## II. АНАЛІТИЧНА ЧАСТИНА

1. Адекватна відповідь на поставлені у запиті про надання наукового висновку питання вимагає насамперед визначитися з підходом до галузевої самостійності трудового права.

Питання ж про розмежування цивільного та трудового права може отримати досить просту відповідь, якщо зважити на походження «трудового права» як такого – і в аспекті його «відпочкування» від права цивільного, і в аспекті формування науки трудового права саме з корінної цивілістичної проблематики природи договору про працю.<sup>1</sup>

Цивільно-правовий договір підряду (як, власне, і договір про надання послуг) та трудовий договір схожі до ступеня змішування, адже обидві ці договірні конструкції пов'язані з регламентацією процесу виконання роботи, який входить до складу предмета їх обох. Головна ж відмінність полягає не в юридичному, а в соціально-політичному факторі – несамостійності діяльності працівника, економічному домінуванні роботодавця, що й стало у ХХ столітті причиною штучного утворення галузі трудового права.

В розглядуваному аспекті не можна оминати увагою і ту обставину, що в сучасній науковій літературі все частіше висловлюється цілком виправдана позиція про вичерпаність потенціалу розвитку трудового права на поточному етапі еволюції права у цілому: *de lege ferenda* трудове право має повернутися до системи приватного (цивільного) права, з якої воно було свого часу штучно

<sup>1</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юрид.центр Пресс, 2006. – С. 590.

виділено; трудове законодавство має стати частиною законодавства цивільного («віддавши» публічно-правові елементи адміністративному праву), а трудовий договір має стати таким самим різновидом цивільно-правового договору, як і договори підряду, надання послуг тощо.<sup>1</sup>

Висловлюється й у чомусь менш радикальна, а у чомусь і радикальніша позиція: трудове право **вже** є частиною права приватного, через що має підкорятися правовому режиму цивільного права, яке в приватноправовій сфері домінує.<sup>2</sup> Практичний результат у цьому разі, однак, є тим самим – трудове право постає скоріше як сформована за предметною ознакою галузь законодавства, специфічна, але тим не менш повністю інтегрована у приватне (цивільне) право і підпорядкована його вихідним засадам (принципам), що, як відомо, є фундаментальними нормами прямої дії, що визначають собою зміст правового регулювання приватно-правових відносин у цілому.<sup>3</sup>

2. Викладене у пункті 1 Аналітичної частини цього Наукового висновку, підтверджується і загальним підходом щодо субсидіарного застосування норм ЦК до трудових правовідносин, закріпленим у ч. 1 ст. 9 ЦК України.

Досить логічним є те, що не можна субсидіарно застосувати норми приватного права до кардинально відмінних від його предмета відносин.<sup>4</sup> Тому наведене рішення законодавця зайвий раз переконує у тому, що трудові відносини повною мірою вписуються у предметну сферу приватного (цивільного) права, визначену ст. 1 ЦК України, а спеціальними нормами трудового законодавства визначаються лише *особливості* регламентації цих відносин.

З цього доволі однозначно випливає, що у всіх випадках, коли спеціальні норми трудового права не врегульовують того чи іншого питання, воно має вирішуватися відповідно до положень ЦК України, який є ядром цивільного законодавства і максимально заповнює усі пробіли, які допущені в окремих його спеціальних сферах (включаючи трудове законодавство). Також засади цивільного законодавства (ст. 3 ЦК України) визначають зміст і спрямованість правового регулювання усіх сфер приватноправових відносин, включаючи трудові відносини, через що навіть чіткі спеціальні норми трудового законодавства не підлягають застосуванню, якщо вони суперечать принципам приватного (цивільного) права.

3. Враховуючи викладене у пунктах 1 та 2 Аналітичної частини цього Наукового висновку, відповідь на перше питання з числа поставлених у запиті видається доволі однозначно – оскільки положення КЗпП, а так само й інших актів трудового законодавства, не містять жодних правил щодо наслідків впливу обставин непереборної сили на виконання обов'язків сторін трудового договору,

<sup>1</sup> Див., напр.: Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: Общие положения. – М.: Статут, 1998. – С.24; Брагинский М.И. О месте гражданского права в системе «право публичное – право частное»// Проблемы современного гражданского права: Сборник статей. – М.: Городец, 2000. – С. 75-76.

<sup>2</sup> Правова доктрина України: у 5 т. – Х.: Право, 2013. – Т. 3: Доктрина приватного права України / Н.С.Кузнецова, Є.О. Харитоновна, Р.А. Майданик та ін.; за заг. ред. Н.С. Кузнецової. – С. 168, 174.

<sup>3</sup> Див., зокрема: постанови Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 25 січня 2021 у справі №758/10761/13-ц та від 18 квітня 2022 року в справі № 520/1185/16-ц.

<sup>4</sup> Загальна теорія держави і права / За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. – Харків: Право, 2009. – С. 417, 418.

то до відповідних відносин на підставі ч. 1 ст. 9 ЦК України мають застосовуватися приписи ст. 617 ЦК України.

4. В аспекті поставлених у запиті про надання наукового висновку питань варто зауважити, що поняття «відповідальності» у цивільному праві традиційно має певні нюанси.

В абсолютній більшості випадків коли говорять про цивільно-правову відповідальність, то йдеться про ті чи інші наслідки порушення цивільно-правового обов'язку. Власне, таке розуміння є традиційним для категорії юридичної відповідальності взагалі.<sup>1</sup>

Разом з тим, у приватному (цивільному) праві відповідальність поряд із негативним також і, так би мовити, «позитивний» вимір. Якщо звернутися до випадків вживання цього поняття в ЦК України, то можна спостерігати досить велику кількість випадків, коли «відповідальність» особи не пов'язується з жодним порушенням – чи то норм права, чи то договору, чи то прав і законних інтересів інших осіб.

Проілюструвати зазначену «позитивну» відповідальність неважно – у всіх випадках, коли закон говорить про самостійну відповідальність юридичної особи за її зобов'язаннями (ч. 1 ст. 96 ЦК), солідарну відповідальність юридичних осіб – правонаступників перед кредиторами їх правопередника (ч.6 ст. 107, ч. 4 ст.109 ЦК), відповідальність публічно-правових утворень за своїми зобов'язаннями (ст.ст. 174-176 ЦК), солідарну відповідальність за ордерним цінним папером (ч. 1 ст. 198 ЦК) тощо, йдеться саме про таку «позитивну» відповідальність.

Отже, в цивільному праві варто розрізняти «відповідальність за порушення» (зобов'язання, вимог правових норм, прав і законних інтересів інших осіб тощо), та «відповідальність за зобов'язаннями», яка концептуально не пов'язана безпосередньо з їх порушенням та постає як вказівка на те, що певна особа є носієм відповідного юридичного обов'язку, який з такого зобов'язання випливає.

Стаття 617 ЦК України за своїм буквальним змістом концентрується на першій з вказаних категорій, вказуючи, що боржник у зобов'язанні звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, спричинене випадком або непереборною силою.

Разом з тим, категорія непереборної сили у доктрині приватного права має значно ширший зміст, адже настання подібних обставин звільняє боржника не тільки від «відповідальності за порушення», про що, власне, і йдеться у ст. 617 ЦК України. Обставини непереборної сили звільняють боржника й від «відповідальності за зобов'язанням» у цілому, тобто також і від обов'язку виконання в натурі. Таке звільнення може бути тимчасовим, і в цьому разі виконання зобов'язання зупиняється й відтермінується у часі, але може бути й постійним (невизначено тривалим), наслідком чого є припинення зобов'язання неможливістю його виконання (ст. 607 ЦК України).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Див. з цього приводу, напр.: Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / Под общ. ред. В.А.Белова. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – С. 865-895.

<sup>2</sup> Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар (пояснення, тлумачення, рекомендації з використанням позицій вищих судових інстанцій, Міністерства юстиції, науковців, фахівців). – Т. 7: Загальні положення про зобов'язання та договір / За ред. проф. І.В. Спасибо-Фатєєвої. – Х.: ФОП Лисяк Л.С., 2012. – С.459.



Отже, стаття 617 ЦК України вказує лише на значення обставин непереборної сили для відповідальності боржника за порушення зобов'язання, але цим вплив таких обставин на відносини, пов'язані із виконанням цього зобов'язання, далеко не вичерпується.

5. Обставини непереборної сили (як і будь-які інші юридично значущі обставини) є фактами і складають предмет доказування у справі, тобто сукупність обставин, які підтверджують заявлені вимоги чи заперечення або мають інше значення для розгляду справи і підлягають встановленню при ухваленні судового рішення (див., зокрема, пункт 6.26 постанови Великої Палати Верховного Суду від 07.12.2021 у справі № 905/902/20).

Важливим в розглядуваному аспекті є те, що доказами відповідно до ч. 1 ст. 73 ГПК України є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи.

Істотним є також і те, що докази мають бути допустимими. Зокрема, якщо певні обставини відповідно до законодавства повинні бути підтверджені певними засобами доказування, вони не можуть підтверджуватися іншими засобами доказування (ч. 1 ст. 77 ГПК України).

Водночас, чинне законодавство України не містить обмежень щодо кола засобів доказування, якими особа має доводити перед судом факт настання обставин непереборної сили та спричинення ними порушення такою особою цивільного обов'язку.

Те, що ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» (і, відповідно, пункт 6.10 Регламенту засвідчення Торгово-промисловою палатою України та регіональними торгово-промисловими палатами форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили)) вказує на необхідність засвідчення таких обставин *сертифікатом* зовсім не свідчить про допустимість лише такого сертифікату як доказу наявності обставин непереборної сили. Адже вказаний Закон регламентує діяльність торгово-промислових палат, а не визначає усі можливі варіанти підтвердження форс-мажорних обставин.

Звичайно, стаття 10 Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» вказує, що сертифікат ТПП України є єдиним належним та достатнім документом, що підтверджує настання обставин непереборної сили (форс-мажору), що мали місце на території проведення антитерористичної операції, як підстави для звільнення від відповідальності за невиконання (неналежного виконання) зобов'язань. Однак тлумачити це положення закону як обмеження кола засобів доказування таких обставин в розумінні ч. 1 ст. 77 ГПК України також не можна, адже контекст цієї норми «єдиний належний та достатній документ» дозволяє говорити про акцент законодавця на неприпустимості вимагати від особи інших доказів, якщо нею подано відповідний сертифікат, а не про покладення на особу обов'язку доводити певні обставини лише за допомогою такого сертифікату.

Таким чином, у будь-якій цивільній чи господарській справі (у тому числі у справі, за якою направлено запит про надання наукового висновку) факт настання обставин непереборної сили та спричинення ними порушення особою її цивільного обов'язку може доводитись за допомогою будь-яких належних,

допустимих та достовірних доказів, а не тільки за допомогою сертифікату ТПП України. З цих причин висновок торгово-промислової палати з приводу наявності обставин непереборної сили хоч і виглядає дещо незвично, але не може бути беззастережно відкинутий як неналежний чи недопустимий доказ наявності таких обставин.

Однак у всякому разі слід мати на увазі, що подані на підтвердження вказаних обставин докази мають відповідати стандарту доказування «вірогідності доказів» (ст. 79 ГПК України).

6. У трудових правовідносинах працівник дійсно є слабкою стороною, що послідовно визнається й у практиці Верховного Суду. Приклади цього наведені у запиті про надання науково-висновку й повторювати їх не варто, як і додатково розширювати їх перелік.

Однак таке становище працівника зовсім не рівнозначне необхідності завжди вірити йому на слово і ставати на його бік у всіх суперечках із роботодавцем. Завжди потрібно додержувати балансу інтересів сторін цивільно-правового договору, у тому числі й такого його вельми специфічного різновиду, як трудовий договір.

У справі, що розглядається, відповідач має рацію, коли наголошує на тому, що заробітна плата відповідно до ч. 1 ст. 94 КЗпП України – це оплата за виконану роботу, а не за те, що особа просто перебувала з роботодавцем у трудових правовідносинах.

При цьому варто зауважити, що працівник, який дійсно виконував певну роботу на підприємстві, в установі чи організації, не такий вже й безпомічний у поданні доказів цього, як він намагається це представити суду. Працівник виконує роботу не у вакуумі – навкруги нього завжди працюють інші люди, з якими він частіше за все знайомий і часто має позаробочі зв'язки. Такі люди можуть дати свідчення про факт виконання особою роботи у певний період на певному робочому місці. Крім того, працівник не позбавлений права звертатися до органів Державної податкової служби та Пенсійного фонду України за наданням інформації про сплату роботодавцем єдиного соціального внеску за певну особу за певний період – така сплата буде незаперечним доказом нарахування роботодавцем оплати за цей період, а отже і доказом виконання роботи працівником. Нарешті, в умовах сьогодення важко уявити собі людину, яка не має мобільного телефона. І позивач у подібній до розглядуваної ситуації не позбавлений права клопотати перед судом про витребування у оператора мобільного зв'язку даних щодо географічної маршрутизації певного абонента у певний період. Останній доказ, звичайно, частіше використовується у кримінальному судочинстві, а для цивільного чи господарського процесу буде побічним, але все ж таки доволі вагомим, якщо відповідні дані вкажуть на перебування абонента у спірний період поблизу чи на території підприємства – роботодавця.

Якщо ж працівник нічого з наведеного не зробив, а лише обмежився посиланням на голий факт перебування його у певний період в трудових правовідносинах з роботодавцем, то слід вважати, що працівник як позивач не виконав свого процесуального обов'язку довести ті обставини, на які він посилається в обґрунтування своїх вимог (ч. 1 ст. 74 ГПК України).

За таких умов відповідач цілком слушно може вказувати на втрату ним внаслідок дії обставин непереборної сили доступу до первинних документів обліку як на підставу відмови від нарахування та виплати заробітної плати за спірний період.

*Враховуючи викладене, слід дійти таких висновків:*

*1. До правовідносин з виплати заробітної плати може застосовуватися стаття 617 Цивільного кодексу України.*

*2. Обов'язок роботодавця виплатити працівникові заробітну плату по суті є обов'язком виконати зобов'язання, що виникло з трудового договору, в натурі, а тому ніяк не може кваліфікуватися як відповідальність у розумінні статті 617 Цивільного кодексу України.*

*Разом з тим, стаття 617 ЦК України вказує лише на значення обставин непереборної сили для відповідальності боржника за порушення зобов'язання, але цим вплив таких обставин на відносини, пов'язані із виконанням цього зобов'язання далеко не вичерпується. Адже настання таких обставин одночасно призводить до тимчасового чи навіть повного звільнення боржника також і від виконання зобов'язання в натурі, а не тільки від відповідальності за його невиконання.*

*3. Факт настання обставин непереборної сили та спричинення ними порушення особою її цивільного обов'язку може доводитись за допомогою будь-яких належних, допустимих та достовірних доказів, а не тільки за допомогою сертифікату Торгово-промислової палати України.*

*У цьому контексті науково-правовий висновок Торгово-промислової палати України може вважатися належним доказом настання обставин непереборної сили в розумінні ч. 1 ст. 76 ГПК України, адже вказує на обставини, що входять у предмет доказування у відповідній справі.*

*Однак у всякому разі такий науково-правовий висновок має у сукупності з іншими доказами у справі відповідати стандарту доказування «вірогідності доказів» (ст. 79 ГПК України).*

*4. Якщо роботодавець у зв'язку з настанням обставин непереборної сили (у тому числі у зв'язку з тимчасовою окупацією) втратив доступ до первинних документів, які підтверджують виконання працівником трудових обов'язків, а працівник, який претендує на оплату певного спірного періоду, щодо якого у роботодавця відсутні облікові документи, не навів належних, допустимих та достовірних доказів того, що робота ним дійсно виконувалася, то роботодавець не зобов'язаний нараховувати та виплачувати такому працівникові заробітну плату за відповідний спірний період.*

Член Науково-консультативної  
ради при Верховному Суді,  
проректор ПВНЗ «Харківський інститут  
кадрів управління», кандидат юридичних наук  
адвокат

Ю.В. Мица