

Ключові слова: інвалідність, особа з інвалідністю, медико-соціальна експертиза, медико-соціальна експертна комісія, медичне обстеження, індивідуальна програма реабілітації.

Ключевые слова: инвалидность, лицо с инвалидностью, медико-социальная экспертиза, медико-социальная экспертная комиссия, медицинское обследование, индивидуальная программа реабилитации.

Key words: invalidity, a person with a disability, medical and social examination, medical and social expert commission, medical examination, individual rehabilitation program.

АНДРОНОВА ВІКТОРІЯ АРТУРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

МОВЧАЗНА ЗГОДА ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНИ АБО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У деяких випадках закон пов'язує виникнення правових наслідків не лише з діями суб'єктів правовідносин, а й з їх бездіяльністю. У таких випадках вважається, що особа за мовчазною згодою приймає на себе правові наслідки невчинення нею певної активної поведінки.

Дію принципу мовчазної згоди можна прослідкувати в нормах різних галузей українського законодавства (наприклад, ч. 3 ст. 205, ст. 764 ЦК України; ч. 7 ст. 33 Закону України «Про оренду землі»; ст. 1, ч. 6 ст. 4-1 Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності») та судовій практиці (наприклад, судова практика свідчить про неможливість позичальника заперечувати проти збільшення банком ставки по кредиту, якщо він протягом певного часу здійснював платежі по кредиту у збільшеному розмірі, оскільки його фактичні дії свідчать про прийняття пропозиції банку про зміну умов договору) [1, с. 8].

Мовчазна згода може спричиняти правові наслідки й у трудових правовідносинах. Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 39-1 КЗпП України якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Тобто строковий трудовий договір унаслідок мовчазної згоди його сторін продовжується на невизначений строк, тобто перетворюється на безстроковий.

Вплив принципу мовчазної згоди на трудові правовідносини можна прослідкувати й шляхом аналізу судової практики. Так, в одній з цивільних справ суд установив, що у визначені наказом роботодавця строки позивач не з'явився та жодним іншим чином зацікавленості у продовженні трудових відносин із відповідачем не висловив. Частиною третьою статті 205 ЦК України визначено, що у випадках, встановлених

договором або законом, воля сторони до вчинення правочину може виражатися її мовчанням. Так, мовчання (не виявлення позивачем відсутності згоди на припинення трудових відносин) визнається виявом волі укласти/змінити угоду у випадках, передбачених законодавством.

Аналізуючи зазначене та виходячи з того, що законодавство України допускає прийняття підстав для укладення/зміни правовідносин конклюдентних дій та мовчазної згоди, суд дійшов висновку про те, що підприємство отримало з боку позивача мовчазну згоду (конклюдентні дії) на звільнення останнього з займаної посади через відмову у подальшому продовженні трудових відносин, що полягало у нез'явленні за юридичною адресою відповідача та у відмові у написанні заяви щодо перевodu до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України.

Згідно зі статтею 4 КЗпП України законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Відповідно частина перша статті 9 ЦК України кореспондується з вищевказаною статтею КЗпП України щодо застосування ЦК України до врегулювання відносин, зокрема трудових, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. З огляду на неврегульованість трудовим законодавством відносин з приводу відшкодування майнової шкоди положення цивільного законодавства можуть поширюватися на ці відносини [2]. Аналогічний правовий висновок міститься й у постанові Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц, провадження № 61-14665св18. У даній справі суд дійшов висновку, що підприємство отримало з боку позивача мовчазну згоду (конклюдентних дій) на звільнення останнього з займаної посади через відмову у подальшому продовженні трудових відносин, що було виражене у нез'явленні за юридичною адресою відповідача та у відмові у написанні заяви щодо перевodu до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України [3].

Таким чином, мовчазна згода учасників трудових правовідносин може спричиняти як зміну, так і припинення трудових правовідносин.

Список використаної літератури:

1. Андронов І. В., Андропова В. А. Естопель в цивільному судочинстві України. *Recht der Osteuropäischen Staaten (ReOS)*. 2019. № 4. С. 5–9.
2. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 20 червня 2019 року у справі № 264/2678/17, провадження № 61-29363св18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82635922>
3. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц, провадження № 61-14665св18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77607457>

Ключові слова: трудове право, трудовий договір, юридичні факти, юридичні дії, бездіяльність.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, юридические факты, юридические действия, бездействие.

Key words: labor law, employment contract, legal facts, legal actions, inaction.

НАНЬЄВА МАРІЯ ІВАНІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА» І «НАДОМНА РОБОТА»

Активне запровадження цифрових технологій, збільшення попиту роботодавців на використання у роботі мережі Інтернет, електронного зв'язку, відеоконференцій, поширення пандемії зумовили перехід до нових, сучасних форм зайнятості. Тільки за останній рік 36 % українців перейшли на дистанційну роботу. Велика кількість працівників поєднує дистанційну і звичайну роботу. Однак, на законодавчому рівні, питання щодо регулювання дистанційної і надомної роботи не було врегульовану на достатньому рівні, що зумовлювало проблеми щодо регулювання таких форм зайнятості на практиці.

Раніше поняття «надомної роботи» було наведене лише у Положенні про умови праці надомників, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р., яке закріплює право визначених категорій громадян працювати на дому (наприклад, жінок, які мають дітей у віці до 15 років, осіб з інвалідністю та пенсіонерів, тощо).

У вказаному Положенні наводиться визначення «надомників», якими вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством, або придбаних за рахунок коштів цього підприємства [1].

Також, у статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено можливість надомної праці для осіб з інвалідністю, зокрема, зазначено, що особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

У науковій літературі поняття дистанційної роботи також іноді співвідносять з поняттям надомна праця, домашня праця. Але, на думку І. І. Моторної дистанційна зайнятість є взаємодією працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові