

СУБСИДІАРНЕ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В СПОРАХ ПРО СТЯГНЕННЯ ПОНЕСЕНИХ ВИТРАТ ТА ПРО ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Фасій Б.В.

Національний університет «Одеська юридична академія»

Наукова стаття присвячена дослідженню практичних питань, що стосуються субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових правовідносин. Проаналізовано рішення та ухвал судів різних інстанцій в спорах про стягнення понесених витрат здійснених у зв'язку зі службовим відрядженням та про відшкодування моральної шкоди. Розглядаються проблеми такого застосування.

Ключові слова: субсидіарне застосування норм, цивільне законодавство, трудові правовідносини, судова практика, вирішення трудових спорів.

Постановка проблеми. Можливість застосування норм цивільного законодавства до трудових правовідносин довгий час викликало інтерес як у судової еліти, так і у теоретиків. На підставі вивчення судової практики можливо отримати практичний матеріал, який дозволяє створити уявлення щодо практики субсидіарного застосування судами норм законодавства до цивільних та суміжних з ним відносин (в тому числі трудових відносин), а також трудностей у їх судовому тлумаченні, помилок, а також різноманітних заходів щодо їх подолання (направлення судам оглядів, узагальнень, проведення семінарів з розгляду і обговорення питань субсидіарного застосування законодавства з окремих категорій справ).

Конституція України проголосила право кожного на працю і встановила умови для його реалізації. Ч. 2 ст. 43 Конституції України забороняє використання примусової праці, а ч. 3 цієї ж статті надає громадянам право на належні, безпечні і здорові умови праці. У сучасний період розбудови правової держави в Україні проблеми вирішення трудових спорів, а точніше субсидіарного застосування норм ЦК України, є одними з найбільш актуальних. Протягом всієї незалежності нашої країни вони не були предметом уваги, глибокого і всебічного аналізу з боку юридичної науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Навколо даного питання на сьогодні триває жвава дискусія серед наукової та суддівської спільноти, оскільки субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин є важливим інструментом для подолання прогалів в цивільних та трудових правовідносинах. Дослідженню як теоретичних, так і практичних аспектів проблеми субсидіарного застосування норм законодавства присвячено чимало публікацій вітчизняних і російських правознавців, зокрема: М.І. Бару, В.І. Борисова, І.В. Жилінкова, Ю.Х. Калмиков, В.І. Леушин, Р.А. Майданик, О.В. Некрасова, С.І. Поленіна, О.Ф. Скакун, Л.В. Фархтдінов, Є.О. Харитонов.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В Україні не сформована одноманітна судова практика коли, трудові правовідносини підміняються цивільно-правовими нормами, або використовується конструкції змішаного відносин з елементами застосування цивільних і трудових норм.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз судової практики щодо субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових правовідносин під час розгляду справ про матеріальну відповідальність підприємства перед праців-

ником за збитки, завдані невиконанням обов'язків за трудовим правовідношенням (незабезпечення збереження особистих речей працівника, видача працівникові не відповідаючих фактичним обставинам і законові документів про його роботу і заробіток тощо), а також окремі питання матеріальної відповідальності робітників і службовців за збитки, завдані підприємству, в тому числі в спорах про стягнення понесених витрат здійснених у зв'язку зі службовим відрядженням та про відшкодування моральної шкоди.

Виклад основного матеріалу. У судовій практиці виникають трапляються спори про стягнення понесених витрат здійснених у зв'язку зі службовим відрядженням та про відшкодування моральної шкоди. Можна привести приклади наступних рішень та ухвал судів загальної юрисдикції.

Рішення Ковельський міськрайонний суд Волинської області.

Ковельський міськрайонний суд Волинської області розглянув у відкритому судовому засіданні справу за позовом ОСОБА_1 до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – «Фонду») в особі Управління виконавчої дирекції Фонду у Волинській області про визнання незаконним рішення, зобов'язання вчинити дії, стягнення понесених витрат [1].

Суд встановив, що вимоги позивача обґрунтовані тим, що він обіймав у відповідача посаду начальника відділення виконавчої дирекції Фонду у місті Ковелі.

Позивачем були понесені витрати у сумі 366 грн. 07 коп. на поїздку 24 липня 2014 року до виконавчої дирекції Фонду у м. Києві. Дані витрати понесені позивачем в інтересах роботодавця, а тому, на думку позивача, мають бути йому відшкодовані.

Позивач, представив квитки на дорогу в обидва кінці, а також відмітку керівника структурного підрозділу виконавчої дирекції Фонду у м. Києві на примірнику його звернення до керівника Фонду, довів, що 24 липня 2014 року він перебував у справах очолюваної ним установи у м. Києві, на дорогу куди витратив власні 366 грн. 07 коп. Відповідач не спростував цих доказів. До того ж, як вже було сказано, поїздка, як і інші дії позивача, не були марними і його доводи були почуті.

Суд зазначив в рішенні, що кошти, витрачені працівником для потреб роботодавця, мають бути йому відшкодовані на підставі ч.1 ст. 9 ЦК України, якою передбачено, що положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які

виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Для врегулювання відносин між працівником, який витратив свої кошти для потреб роботодавця, і останнім, суд використав норми, передбачені Гл. 79 ЦК України («Вчинення дій в майнових інтересах іншої особи без її доручення»). Згідно ч.ч. 1-2 ст. 1158, ч. 1 ст. 1160 ЦК України, якщо майновим інтересам іншої особи загрожує небезпека настання невігідних для неї майнових наслідків, особа має право без доручення вчинити дії, спрямовані на їх попередження, усунення або зменшення. Особа, яка вчинила дії в майнових інтересах іншої особи без її доручення, має право вимагати від цієї особи відшкодування фактично зроблених витрат, якщо вони були виправдані обставинами, за яких були вчинені дії.

Витрати позивача на поїздку до виконавчої дирекції Фонду у м. Києві були виправдані обставинами, за яких вони були вчинені. Рішення про скорочення чисельності працівників очолюваного позивачем відділення Фонду було помилковим, могло призвести до невігідних для відповідача наслідків, оскільки робота одного із підпорядкованих йому відділень була б порушена. Роботодавець фактично визнав викладене, переглянувши рішення про скорочення чисельності працівників, а отже, визнав і необхідність понесених позивачем в його інтересах витрат, коли той змушений був в інтересах відповідача їхати до виконавчої дирекції Фонду у м. Києві з тим щоб запобігти помилковому скороченню і його негативним наслідкам.

Ковельський міськрайонний суд Волинської області позов задовольнив повністю та зобов'язав стягнути завдяки субсидіарному застосуванню норм цивільного законодавства до трудових відносин з Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Волинській області в користь ОСОБА_1 понесені ним в інтересах роботодавця витрати в сумі 366 (триста шістьдесят шість) грн. 07 коп.

Рішення Новгород-Сіверського районного суду Чернігівської області.

Новгород-Сіверський районний суд Чернігівської області розглянув у відкритому судовому засіданні цивільну справу за позовом ОСОБА_1 до Новгород-Сіверської міської ради Чернігівської області про стягнення витрат, здійснених у зв'язку зі службовим відрядженням [2].

Свої позовні вимоги позивач мотивував тим, що у 2014 році вона, як вихователя групи продовженого дня в Новгород-Сіверській дитячій комплекс школа-сад, перебувала у службовому відрядженні. Після відрядження нею до бухгалтерії міської ради було здано звіт про використання коштів, а також фінансові документи, що підтверджували факт витрачання нею коштів під час відрядження, зокрема на проїзд, на проживання, добові. Загалом витрати на відрядження становили 429 грн. 64 коп. Незважаючи на це вказані витрати їй не були компенсовані, хоча вона неодноразово зверталася з цього приводу до Новгород-Сіверської міської ради Чернігівської області.

Дослідивши матеріали справи та наявні в них докази, суд прийшов до наступних висновків:

Відповідно до ч. 1, ч.2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України) працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за весь час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлених законодавством.

Як вбачається, трудовим законодавством України не передбачені конкретні строки виплати роботодавцем працівнику витрат на службове відрядження. І за таких обставин суд правильно застосував до трудових правовідносин, які виникли між позивачкою та відповідачем положення ЦК України (згідно ч. 1 ст. 9 ЦК України), які регулюють порядок та строки виконання зобов'язань. Так, ст. 526 ЦК України зазначає, що зобов'язання має виконуватися належним чином відповідно до умов договору та вимог цього Кодексу, інших актів цивільного законодавства, а за відсутності таких умов та вимог – відповідно до звичаїв ділового обороту або інших вимог, що звичайно ставляться. Ч. 1 ст. 527 ЦК України передбачено, що боржник зобов'язаний виконати свій обов'язок, а кредитор – прийняти виконання особисто, якщо інше не встановлено договором або законом, не впливає із суті зобов'язання чи звичаїв ділового обороту. Відповідно до ч. 2 ст. 530 ЦК України якщо строк (термін) виконання боржником обов'язку не встановлений або визначений моментом пред'явлення вимоги, кредитор має право вимагати його виконання у будь-який час. Боржник повинен виконати такий обов'язок у семиденний строк від дня пред'явлення вимоги, якщо обов'язок негайного виконання не впливає із договору або актів цивільного законодавства.

Правовідносини, що виникли між позивачем та відповідачем також є за своїм змістом зобов'язанням, відповідно до якого на виконання вимог КЗпП України відповідач зобов'язаний відшкодувати позивачу здійснені нею у зв'язку з відрядження витрати.

Оскільки строк виконання відповідачем зобов'язання про відшкодування витрат, здійснених у зв'язку з відрядженням як законодавством та і будь-яким договором, зокрема й трудовим, не визначено, відповідач зобов'язаний виконати вказане зобов'язання відповідно до ч. 3 ст. 530 ЦК України у семиденний строк від дня пред'явлення такої вимоги позивача.

Як було з'ясовано, позивач неодноразово зверталася до відповідача, але вимоги позивача безпідставно ігнорувалися. Тобто на час розгляду справи судом визначений законодавством строк виконання відповідачем перед позивачем свого зобов'язання щодо відшкодування витрат, здійснених у зв'язку зі службовим відрядженням сплинув, але дане зобов'язання виконано не було, що свідчить про порушення цього зобов'язання відповідачем.

Таким чином, суд захистив завдяки субсидіарному застосуванню норм законодавства права позивача, стягнувши на її користь з відповідача витрати, здійснені у зв'язку зі службовим відрядженням у розмірі 429 грн. 64 коп.

Ухвала апеляційного суду Сумської області.

Колегія суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Сумської області розглянула у відкритому судовому цивільну справу за апеляційною скаргою Публічного акціонерного товариства «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання ім. М.В. Фрунзе» (далі – ПАТ «Сумське МНВО ім. М.В. Фрунзе») на рішення Ковпаківського

районного суду м. Суми від 14 жовтня 2014 року в цивільній справі за позовом ОСОБА_3 до ПАТ «Сумське МНВО ім. М.В. Фрунзе» про відшкодування моральної шкоди [3].

Рішенням Ковпаківського районного суду м. Суми від 14 жовтня 2014 р. позов ОСОБА_3 задоволено частково і було стягнуто з ПАТ «Сумське МНВО ім. М.В. Фрунзе» на користь ОСОБА_3 моральну шкоду в розмірі 9000 грн.

В апеляційній скарзі ПАТ «Сумське МНВО ім. М.В. Фрунзе» посилалось на неповне з'ясування судом обставин, що мають значення для справи, порушення норм матеріального та процесуального права, просить скасувати оскаржуване рішення суду першої інстанції та ухвалити нове рішення про відмову в задоволенні позову.

ПАТ «Сумське МНВО ім. М.В. Фрунзе» по суті доводило, що розмір стягнення моральної шкоди завищено та суд першої інстанції не врахував відсутність належних доказів на підтвердження факту заподіяння моральної шкоди.

Судом першої інстанції було встановлено, що позивач ОСОБА_3 з 12 грудня 1983 року перебував у трудових відносинах з ПАТ «Сумське МНВО ім. М.В. Фрунзе». Згідно акту розслідування хронічного професійного захворювання № 58 від 28 вересня 2011 року позивачу встановлено професійне захворювання: «Хронічне обструктивне захворювання легень II ст. токсикоз-пилової етіології у фазі нестійкої ремісії, емфізема легень II ст., легенева недостатність II ст. Захворювання професійне. Хронічна двобічна сенсоневральна туговухість. Захворювання професійне». У п. 16 акту зазначено, що професійні захворювання виникли у зв'язку з недосконалістю технологій, неефективним використанням засобів індивідуального захисту, тривалою роботою в шкідливих умовах праці. Причина професійного захворювання згідно п.17 акту – проведення робіт в умовах підвищених рівнів виробничого шуму та загазованості.

20 лютого 2009 року ОСОБА_3 МСЕК встановлено 60% стійкої втрати професійної працездатності та третю групу інвалідності внаслідок професійного захворювання. Роботодавцем було порушено право позивача на безпечні умови праці, внаслідок чого у нього виникло професійне захворювання, що спричинило йому душевні страждання в зв'язку зі значним погіршенням стану здоров'я. Внаслідок погіршення стану здоров'я позивач значно обмежений в життєдіяльності, звичках, бажаннях, що вимагає від нього вживати додаткових зусиль по організації його життя. Саме в цьому, на думку суду, і я погоджуюсь, полягала моральна шкода заподіяна позивачу.

Перевіривши законність і обґрунтованість рішення суду в межах доводів апеляційної скарги та вимог, заявлених в суді першої інстанції, колегія суддів зазначила, що апеляційна скарга підлягає відхиленню з наступних підстав. Так, згідно зі ст. 308 ЦПК України, апеляційний суд відхиляє апеляційну скаргу і залишає рішення без змін, якщо визнає, що суд першої інстанції ухвалив рішення з додержанням норм матеріального і процесуального права. Не може бути скасоване правильне по суті і справедливе рішення суду з одних лише формальних міркувань.

Ухвалюючи рішення суд першої інстанції врахував всі факти, що входять до предмета доказування. Доводи апеляційної скарги висновків суду не спростовують з наступних підстав. Так, відповідно до ст. 153 КЗпП України роботодавець зобов'язаний створити безпечні умови праці для особи, що працює за трудовим договором. Право на отримання страхових виплат, відшкодування моральної шко-

ди виникає у потерпілого, застрахованого відповідно до закону, з дня встановлення МСЕК вперше стійкої втрати професійної працездатності за цим страховим випадком.

За період починаючи з 01 січня 2006 року і в подальшому відшкодування моральної шкоди заподіяної працівникові каліцтвом на виробництві покладено на роботодавця відповідно до ст. 237-1 КЗпП України, якою передбачено, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається цивільним законодавством. Тобто правильно вчинив суд субсидіарно звернувшись до норм ЦК України, на підставі ч. 1 ст. 9 ЦК України. Згідно з п. 1 ч. 2 ст. 23 ЦК України моральна шкода полягає у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я.

За змістом закону, проявом моральної шкоди стосовно фізичної особи є душевні страждання, яких вона зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою завдавача шкоди щодо потерпілого. Оскільки підставою виникнення обов'язку про відшкодування моральної шкоди є правопорушення, а у справі достовірно встановлено, що роботодавець вчинив правопорушення відносно позивача, то завжди є і моральні страждання з приводу порушення прав фізичної особи.

За таких обставин, доводи апеляційної скарги про те, що суд першої інстанції дійшов висновку про наявність моральної шкоди без встановлення факту такої шкоди МСЕК, не дали підстав для перегляду оскаржуваного рішення. Крім того, відповідач не заявив у суді першої інстанції клопотання про медичний огляд позивача, для встановлення факту заподіяння йому моральної шкоди.

Відповідно до ч.ч. 3-5 ст. 23 ЦК України моральна шкода відшкодовується грошми, іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості. Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування. Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом. Позовна давність не поширюється на вимогу про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю (п. 3 ч. 1 ст. 268 ЦК України).

Оскаржуване рішення було ухвалено з дотриманням названих положень законів, тому доводи апеляційної скарги з цього приводу до уваги не приймаються, і не дали підстави для скасування рішення суду.

Апеляційну скаргу Публічного акціонерного товариства «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання ім. М.В. Фрунзе» апеляційний суд відхилив і рішення Ковпаківського районного суду м. Суми від 14 жовтня 2014 року залишив без змін.

Висновки і пропозиції. Взагалі субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових правовідносин слід розглядати як тимчасовий і вимушений захід, що не може і не повинно перетворюватися в правотворчість й підміняти нормальний розвиток українського законодавства. Але враховуючи сучасні реалії, субсидіарне застосування норм неминуче використовується нині судом в при вирішенні спорів, тому що не можливо врегулювати правом всі випадки, які трапляються в сучасному житті. Аналіз судової практики, щодо субсидіарного застосування норм законодавства дає змогу зрозуміти стан в якому перебуває на даному етапі розвитку юридична наука та практика. В статті проаналізовано рішення

та ухвали судів різних інстанцій, в яких прямо передбачено субсидіарне застосування норм ЦК України до трудових правовідносин (на підставі ч. 1 ст. 9 ЦК України). І як, на мій погляд, влучно відзначив Калмиков Ю.Х., «органи владного правозастосування не користуються поняттям «субсидіарне застосування», вони або прямо посилаються на необхідність використання тієї, або іншої норми із суміжної галузі права, або формулюють можливість звернення до останньої у вираженнях на зразок «відповідно до ст. . . [4, с. 28]». Тобто більшість суддів при вирішенні справи навіть не запідозрюють, що вони субсидіарно застосовують норм цивільного законодавства до суміжних з ним відносин.

Список літератури:

1. Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 22.10.2014 в справі № 159/5650/14-ц // Єдиний державний реєстр судових рішень України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41072335>
2. Рішення Новгород-Сіверського районного суду Чернігівської області від 06.11.2014 в справі № 739/1649/14-ц // Єдиний державний реєстр судових рішень України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41072335>
3. Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Сумської області від 04.08.2014 в справі № 592/3994/14-ц // Єдиний державний реєстр судових рішень України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40051202>
4. Калмиков Ю.Х. Условия субсидиарного применения норм гражданского законодательства к семейным отношениям / Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о браке и семье в правоприменительной практике. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1978. – С. 28-32.

Фасій Б.В.

Национальный университет «Одесская юридическая академия»

СУБСИДИАРНОЕ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К ТРУДОВЫМ ПРАВООТНОШЕНИЯМ В СПОРАХ О ВЗЫСКАНИИ ПОНЕСЕННЫХ РАСХОДОВ И О ВОЗМЕЩЕНИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация

Научная статья посвящена исследованию практических вопросов, касающихся субсидиарного применения норм гражданского законодательства к трудовым правоотношениям. Проанализированы решения и постановлений судов различных инстанций в спорах о взыскании понесенных расходов, в связи со служебной командировкой и о возмещении морального вреда. Рассматриваются проблемы такого применения.

Ключевые слова: субсидиарное применение норм, гражданское законодательство, трудовые правоотношения, судебная практика, решения трудовых споров.

Fasiy B.V.

National University «Odessa Law Academy»

SUBSIDIARY APPLICATION OF THE RULES OF CIVIL LEGISLATION TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE DEBATE ON RECOVERY OF COSTS INCURRED AND COMPENSATION FOR MORAL DAMAGES: CASE STUDIES IN LITIGATING

Summary

The scientific article is devoted to the study of practical issues concerning the subsidiary application of the rules of civil law to labor law. Analyzed the judgments and decisions of various courts in disputes concerning the recovery of costs incurred in connection with official business and for moral damages. The problems of this application.

Keywords: subsidiary application of the rules of civil law, labor relations, litigation, labor disputes.