

ПРАВОВЕ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Зі зміною економічної, політичної та соціальної систем України та їх нормативно-правовим закріпленням змінився і підхід законодавця та науковців до тлумачення певних правових категорій, однією з яких і є «відсторонення від роботи». Законність відсторонення від роботи є гарантією реалізації працівником права на працю, закріпленого в ст. 43 Конституції України.

Проблема визначення категорійного змісту відсторонення від роботи, процедура та підстави його застосування в науці трудового права неодноразово досліджувалась. Питанням відсторонення від роботи присвятили свої роботи П.Д.Пилипенко, В. О. Процевський,

Н.Б. Болотіна, Р.З. Лівшиць, Л. В. Труханович, В. І. Глушко, Я. А. Пушкарь. Так, окремим питанням відсторонення від роботи були присвячені роботи таких учених, як О. С. Пашков, К. П. Уржинський, В. І. Нікітінський, П. С. Стависький, Т. А. Нестерова, В. І. Туранов, В. І. Смолярчук, Д. Н. Бахрах, В. І. Миронов тощо.

У юридичній літературі відомими вченими неодноразово робилися спроби визначення поняття відсторонення від роботи, яке повною мірою відповідало б вимогам конкретності, дійсності й доступності для правозастосування. Так, П. Д. Пилипенко вказує на таке визначення: «відсторонення працівника від роботи — це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати. Відсторонення від роботи завжди є тимчасовим заходом. Воно може передувати переведенню працівника за його згодою на іншу роботу за станом здоров'я або з інших причин, призупиненню трудового договору або поверненню на попередню роботу» [1, 98]. В. О. Процевський визначає поняття відсторонення від роботи як усунення працівника від трудових обов'язків на певний, обумовлений винятковими обставинами строк, з метою попередження можливих шкідливих наслідків, без оплати часу, на який він відсто-

роняється від роботи [2, 99]. К. П. Уржинський приходиться до висновку, що під відстороненням від роботи розуміється тимчасове недопущення особи до роботи (виконання службових обов'язків) із припиненням виплати заробітної плати, застосовується звичайно до осіб, діяльність яких становить підвищену небезпеку для всіх оточуючих (працівники транспорту, громадського харчування й ін.), і має на меті запобігти шкідливим наслідкам, які можуть настати, якщо відсторонення цього працівника не буде застосоване [3, 34]. Н. Б. Болотіна пропонує тлумачити відсторонення від роботи як тимчасове усунення (увільнення) працівника від виконуваної роботи, посади у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітку [4, 320]. На думку Р. З. Лівшиця, відсторонення від роботи - це припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків за пропозицією уповноважених на те органів із призупиненням виплати заробітної плати [5, 114]. Отже, як бачимо, наукова думка з приводу правового явища «відсторонення від роботи» у трудовому праві досить різноманітна і заслуговує на увагу.

У теорії трудового права позиція про використання в чинному законодавстві терміна «відсторонення від роботи» сформульована у вузькому і широкому розумінні. Вузьке розуміння пов'язане із залишенням працівника без роботи і з припиненням виплати заробітної плати. Широке розуміння означає будь-яке позбавлення працівника можливості виконувати його трудову функцію як шляхом відсторонення від роботи у вузькому розумінні, так і переведення на іншу роботу.

У трудовому праві більшість правовідносин пов'язана з поведінкою працівника. Тому характеристику підстав відсторонення від роботи варто аналізувати, виходячи із неправомірних дій працівника, які пов'язані з порушенням внутрішнього трудового розпорядку, з невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків.

Питання розвитку трудового права та права соціального захисту

Неправомірною може бути тільки вольова поведінка робітника або працівника (дія або бездіяльність).

Досліджуючи дану правову категорію, В. О. Процевський приходить до висновку, що підстави відсторонення від роботи можна класифікувати на декілька видів: 1) порушення правил поведінки; 2) порушення правил техніки експлуатації; 3) відсутність права на управління роботами або транспортом; 4) погіршення стану здоров'я [2, 100]. З нашої точки зору, дана класифікація має повне право на існування, але її варто доповнити, оскільки не відображає повноту можливих підстав застосування відсторонення від роботи.

Так, у ст. 46 КЗпП України міститься перелік підстав відсторонення від роботи, а саме появи на роботі у стані алкогольного сп'яніння, наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством [6].

У статті 46 КЗпП закріплено, що відсторонення від роботи допускається не тільки у випадках, встановлених у цій статті, а й в інших випадках, передбачених законодавством. Крім того, зазначена стаття дає право власникові або уповноваженому ним органу відсторонювати працівника від роботи, а окремі акти законодавства, які регулюють питання діяльності відповідних галузей, містять правові норми, що зобов'язують власника або уповноважений ним орган відсторонювати працівника від роботи. Додаткові підстави для відсторонення від роботи та умови оплати цього періоду можуть бути передбачені і в укладеному контракті, оскільки в частині третій статті 21 КЗпП зазначено, що в контракті права, обов'язки, умови організації праці, матеріального забезпечення та відповідальність сторін можуть встановлюватись угодою сторін.

Відсторонення передбачає **недопущення працівника на певний термін до роботи**, яку він зобов'язався виконувати відповідно до трудового договору. Варто зазначити, що в разі відсторонення від роботи трудові правовідносини та дія трудового договору тривають, хоча працівник тимчасово до роботи і не допускається.

Відсторонення від роботи використовується як тимчасовий захід до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість вико-

нання працівником передбаченої трудовим договором роботи або перебування його на певній посаді. Після закінчення терміну відсторонення від роботи працівник, залежно від наявних підстав, може бути допущений до роботи, переведений на іншу роботу або звільнений з роботи. Зокрема, працівник може бути допущений до роботи, якщо відсторонення було незаконним або усунуто причини такого відсторонення, тобто працівник виконав умови допуску до роботи (успішно пройшов обов'язковий медичний огляд, перевірку відповідних знань тощо).

Враховуючи те, що заробітна плата виплачується за виконану роботу (ст. 94 КЗпП, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., відсторонення від роботи повинно було б здійснюватися без збереження заробітної плати. Однак законодавством встановлені окремі випадки, коли заробітна плата у разі відсторонення від роботи зберігається або працівникові виплачується допомога відповідно до державного соціального страхування [7]. Зокрема, в Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. встановлено, що власник або уповноважений ним орган забезпечує усунення причин, які призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, а працівник, у свою чергу, зобов'язаний проходити у встановленому порядку медичні огляди, дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують. Крім того, працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, повинні проходити попереднє спеціальне навчання й один раз на рік перевірку знань відповідних нормативних актів про охорону праці.

У статті 17 Закону «Про охорону праці» встановлено, що власник зобов'язаний відсторонити від роботи працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати. Не допускаються до роботи працівники, у т. ч. посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці (ст. 18 цього Закону). Вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання й інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт, згідно зі статтею 15 Закону України «Про охорону праці», мають право спеціалісти служби охорони праці на підприємстві [8].

У пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13 роз'яснено, що в разі, коли буде встановлено, що на порушення статті 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу [9].

На нашу думку, варто звернути увагу і на міжнародну практику у цьому питанні, яка досягла досить раціонального бачення проблем даної правової категорії у системі регулювання відносин роботодавців та працівників. Це підтверджується тим, що, наприклад, у ФРН, Новій Зеландії та Великобританії відсторонення від роботи розглядається за умови, що найманий працівник буде отримувати заробітну плату, а у США, Канаді, Франції та Швейцарії заробітну плату відстороненого від роботи дозволено утримувати [10, 43].

Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. В Главі 5 Книзі 2 теж регулює питання відсторонення від роботи. На мою думку, проект Трудового кодексу, порівняно з чинним Кодексом законів про працю, детальніше регулює питання відсторонення від роботи, ширше розкриває підстави та умови такого відсторонення, але все ж таки є ще деякі питання, які потребують відповідного нормативного закріплення. Наприклад, проект не дає нормативного визначення поняття відсторонення від роботи, що ускладнює застосування законодавства. Крім того, важливим моментом є те, що проект не передбачає наслідків відсторонення від роботи, які, на нашу думку, мали би бути закріплені в даному кодексі.

Таким чином, відсторонення працівника від роботи носить попереджувальний характер, метою якого є запобігання подальшого порушення умов праці та норм чинного трудового законодавства України. Підставами відсторонення від роботи є такі факти, що негативно впливають на якість, продуктивність та функціональність роботи працівників установ, організацій та підприємств. Керівник шляхом відсторонення працівника від виконуваної ним роботи запобігає порушенню норм трудового законодавства.

На нашу думку, в новому Трудовому кодексі потрібно врахувати питання щодо нормативного закріплення поняття та наслідків відсторонення від роботи для уникнення ускладнень у розумінні і застосуванні даної правової категорії на практиці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Істина, 2005. – 208 с.;
2. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи / В. О. Процевський ; Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. - Х., 2007. - 144 с.;
3. Уржсинский К. Отстранение от работы // Советская юстиция. - 1969. - № 15 – 16. – С.34-38;
4. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с.;
5. Лившиц Р. 3. Трудовой договор / Р. 3. Лившиц, Б. М. Чубайс. - М. : Наука, 1986. - 174 с.;
6. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. на 18 січня 2011 року: (Відповідає офіц. текстові) – К.:Алерта; ЦУЛ, 2011. – 88 с.;
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>;
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>;
9. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/F857AEB6379E7D67C2256CA6004D400C?>;
10. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Трудовое право. - 2002. - № 1 (23). – С. 39-47.