

Д. В. ТРУБІЦІН. ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ З ІНІЦІАТИВИ ОСІБ, ЯКІ НЕ Є СТОРОНОЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Визначено поняття «відсторонення від роботи», здійснено класифікацію підстав відсторонення працівника від роботи. Розглянуті випадки відсторонення від роботи з ініціативи осіб, що не є стороною трудових правовідносин.

Ключові слова: працівник, відсторонення від роботи, трудові спори, слідчий, державна санітарно-епідеміологічна служба.

Определено понятие «отстранение от работы», осуществлена классификация оснований отстранения работника от работы. Рассмотрены случаи отстранения от работы по инициативе лиц, не являющихся стороной трудового правоотношения.

Ключевые слова: работник, отстранение от работы, трудовые споры, следователь, государственная санитарно-эпидемиологическая служба.

The definition of the employee's removal is determined; the classification of the grounds of employee's removal is exercised in the article. The cases of the employee's removal occurring on the third persons' initiative are considered.

Key words: worker, suspension from work, labour disputes, investigator, state sanitary-epidemiological service.

Відсторонення працівника від роботи передбачене Кодексом законів про працю України¹. За загальним правилом, що міститься у ст. 46 Кодексу, власник або уповноважений ним орган має право відсторонити працівника від виконання обов'язків у разі: появи останнього на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки; в інших випадках, передбачених законодавством. Як бачимо, ця норма має переважно відсилючий характер. Конкретні випадки відсторонення працівника від роботи закріплені у численних нормативно-правових актах. О. Мезенцева справедливо наголошує, що за змістом ст. 46 у власника виникає право, а не обов'язок відстороняти працівників від роботи за наявності передбачених законодавством підстав, але спеціальні норми, які регламентують процедуру відсторонення від роботи конкретних категорій працівників, здебільшого зобов'язують власника її застосувати².

У правовій науковій літературі питання відсторонення працівника від роботи не отримало належного висвітлення. У радянський період його дослідженням займалися П.Р. Ставицький та В.О. Процевський. Нині проблемами відсторонення від роботи присвячені статті молодих учених, як-от І.М. Ваганової, Н.В. Глевської, Т.А. Нестерової, О. Мезенцевої, Н.М. Швець.

Брак теоретичних напрацювань, дискусійні моменти, які виникають при застосуванні норм, що регламентують підстави й порядок відсторонення працівника від роботи, зумовлюють актуальність обраної теми статті. Зауважимо, що дослідження відсторонення від роботи цікавить нас у аспекті надання і використання цього права поряд з власником підприємства, установи та організації й іншим суб'єктам права – уповноваженим органам, вичерпний перелік яких передбачено законодавством про працю.

© ТРУБІЦІН Дмитро Володимирович – здобувач кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Мета статті – дати визначення поняттю «відсторонення від роботи», окреслити коло випадків, коли воно здійснюється на вимогу суб'єктів, які не є стороною у трудових правовідносинах.

Одним із перших у науці трудового права до досліджуваного питання звернувся П.Р. Стависький, який відсторонення від роботи визначав як тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків, із призупиненням виплати заробітної плати з метою попередження можливих шкідливих наслідків³. Воно, на думку фахівця, за правовою природою не є дисциплінарним стягненням, а є особливим примусовим запобіжним заходом⁴. Обґрунтовує розуміння розглядуваної категорії у якості запобіжного заходу й І.М. Ваганова, яка наводить такі правові ознаки запобігання відстороненню від роботи: а) цей захід міститься у диспозиції, а не санкції норми ст. 46 КЗпП, що є характерним для запобіжних заходів усіх галузей права; б) основним елементом відсторонення від роботи є наявність правового примусу, який виникає на стадії реакції роботодавця на вчинене працівником правопорушення⁵. З нашого погляду, друга ознака потребує уточнення, оскільки підставою застосування відсторонення від роботи можуть бути не лише винні дії працівника, але й обставини, що не залежать від волі останнього. В.І. Щербина основними ознаками відсторонення працівника від роботи називає: а) працівник у примусовому порядку усувається від виконання своєї трудової функції; б) відсторонення від виконання роботи зумовлено його протиправною діяльністю або причинами об'єктивного характеру; в) трудові правовідносини роботодавця з працівником не припиняються, але останній, як правило, не отримує заробітної плати (у разі відсторонення з об'єктивних причин виплачується допомога по державному соціальному страхуванню); г) це явище є тимчасовим, обмежується часом усунення перешкод для нормальної трудової діяльності; д) основна мета цих примусових заходів – зупинення протиправної поведінки працівника або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян, запобігання можливим шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу⁶.

Іншу позицію займає В.О. Процевський, який не вбачає у відстороненні від роботи примусового характеру. На його переконання, примус, навпаки, дещо відвертає застосування заходів відповідальності, санкцій, хоча правовідносини уже виникли і правопорушник зобов'язаний зазнати збитків. Дослідник розуміє відсторонення від роботи як проміжний, запобіжний захід захисного характеру, що своєю метою ставить відвернення більшої шкоди за завдану таким відстороненням⁷.

На сьогодні у доктрині трудового права прийнято розглядати відсторонення від роботи у межах трудового договору як один з підінститутів останнього⁸. Започаткував цю ідею М.В. Молодцов, який виокремлює його поряд з прийняттям на роботу, переведеннями на іншу роботу і припиненням трудового договору⁹. В.О. Процевський, розмірковуючи про місце норм з відсторонення від роботи у системі трудового права, доходить висновку, що юридичні норми, які встановлюють конкретні випадки, підстави й порядок відсторонення від роботи, взаємодіють з нормами, які передбачають можливі правові наслідки. Йдеться про норми стосовно відповідальності, розташовані у правовому інституті «Трудова дисципліна»¹⁰. Цілком погоджуємося з науковцем у цьому.

На наше переконання, під відстороненням від роботи слід розуміти призупинення дії трудових індивідуальних правовідносин, причому не абсолютне, а коли

не виконується головна умова трудового договору – трудова функція працівника. При цьому може призупинятися виплата заробітної плати, проте виконання інших прав й обов'язків продовжується.

Відсторонення від роботи можна класифікувати за наступними критеріями: (1) ініціатором відсторонення (власник підприємства, установи, організації або уповноважений орган влади); (2) суб'єктом відсторонення (відсторонення із загальним суб'єктом та відсторонення із спеціальним суб'єктом на стороні працівника); (3) підставою відсторонення (винна поведінка працівника або обставини, що не залежать від волі особи).

Як зазначалося вище, у ст. 46 КЗпП закріплено, що відсторонення від роботи допускається не тільки у випадках, встановлених у ній, а й в інших випадках, передбачених законодавством. Роботодавцем відсторонення проводиться не тільки з власної ініціативи, а й на вимогу уповноважених на це державних органів. Звернемося до цього питання детальніше.

1. У Положенні про державний енергетичний нагляд за режимами споживання електро-, теплоенергії, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України 7 серпня 1996 р.¹¹, закріплене право Державної інспекції з енергетичного нагляду за режимами споживання електричної і теплової енергії в особі її посадовців вносити керівникам суб'єктів електроенергетики, суб'єктів відносин у сфері теплопостачання і споживачам електричної енергії або їх уповноваженим особам подання про усунення від виконання обов'язків відповідальної за електричне та теплове господарство посадової особи електротехнічного (теплотехнічного) профілю, дії чи бездіяльність якої призвели до порушення вимог нормативно-правових актів, нормативних документів з питань технічної експлуатації електричних, теплових, тепловикористовувальних установок і мереж або яка не пройшла в установленому порядку перевірку рівня знань правил технічної експлуатації енергоустановок.

2. Обов'язкові випадки відсторонення встановлені також Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р.¹² Згідно з п. 5 ст. 7 цього Закону та п. 1.2. Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я від 14 квітня 1995 р., відстороненню від роботи або іншої діяльності підлягають: (1) хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; (2) особи, які є носіями збудників інфекційних захворювань; (3) особи, які були в контакті з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; (4) особи, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду; особи, які ухиляються від щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлюється Міністерством охорони здоров'я України¹³. Відсторонення від роботи здійснюється на підставі відповідного подання уповноваженої на це посадової особи державної санітарно-епідеміологічної служби – головного державного санітарного лікаря (його заступника), яке вноситься власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органам.

3. Згідно з ч. 2 ст. 16 Закону України «Про дорожній рух» від 30 червня 1993 р.¹⁴ водій зобов'язаний мати при собі та на вимогу працівників міліції передавати для перевірки посвідчення, реєстраційні та інші документи, що підтверджують право на керування транспортним засобом; не допускати випадків керування транспортним засобом у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та

швидкість реакції (п.п. 1, 4). Працівники Державної автомобільної інспекції мають право заборонити подальший рух і відсторонити водія від керування транспортним засобом у випадках, передбачених Правилами дорожнього руху.

4. За ст. 7 Закону України «Про пожежну безпеку» від 17 грудня 1993 р.¹⁵ державний пожежний нагляд за станом пожежної безпеки в населених пунктах і на об'єктах, незалежно від форм власності, здійснюється відповідно до чинного законодавства Державною пожежною охороною в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Всі працівники під час прийняття на роботу і щорічно за місцем роботи проходять інструктаж з питань пожежної безпеки відповідно до Типового положення, затвердженого Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи. Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною небезпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

Згідно з пп. 2 п. 10 Положення про державну пожежну охорону, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 26 липня 1994 р.¹⁶, посадові особи держпожнагляду мають право давати (надсилати) керівникам органів виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, керівникам та іншим посадовим особам підприємств, установ, організацій, а також громадянам обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків у роботі, пов'язаній із забезпеченням пожежної безпеки та проведенням заходів щодо запобігання пожежам, здійснювати контроль за їх виконанням.

5. Стаття 147 Кримінально-процесуального кодексу України¹⁷ передбачає відсторонення від роботи посадової особи в разі притягнення її до кримінальної відповідальності за посадовий або інший злочин, якщо вона може негативно впливати на хід досудового чи судового слідства. У такому разі слідчий зобов'язаний відсторонити її від посади, про що виносить мотивовану постанову. Відсторонення від посади провадиться із санкції прокурора чи його заступника. Копія постанови надсилається для виконання за місцем роботи (служби) обвинуваченого. Відсторонення від посади скасовується постановою слідчого (прокурора), коли в подальшому застосуванні цього заходу зникає потреба.

Відсторонення працівника від роботи здійснюється власником або уповноваженим ним органом шляхом видання наказу в термін і строк, визначені у відповідному поданні уповноважених на це осіб або постанові слідчого.

Спори, пов'язані з відстороненням працівників, розглядаються у судовому порядку. Згідно з абз. 2 п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9¹⁸ спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

У межах статті складно дати повну характеристику кожному випадку відсто-

ронення працівника від роботи, що здійснюється за ініціативою осіб, які не є учасниками трудових правовідносин. Однак, на підставі аналізу наведених ситуацій можна дійти висновку про єдиний підхід законодавця до правового регулювання даного питання, чого бракує практиці застосування відповідних норм. Підтвердженням цього слугають численні спори, що знаходяться на розгляді у судах, предметом яких є незаконне відсторонення працівників від роботи.

1. *Кодекс законів про працю України* (1971 р.). – Х.: Інформ.-прав. центр «Ксилон», 2009. – 112 с. 2. *Мезенцева О.* Службове розслідування щодо держслужбовців // *Праця і закон.* – 2009. – № 4(112). – С. 8. 3. *Ставиский П.П.* Основания отстранения от работы // *Правоведение.* – 1977. – № 2. – С. 94. 4. *Ставиский П.П.* Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы // *Правоведение.* – 1982. – № 1. – С. 68. 5. *Ваганова І.М.* Відсторонення від роботи як запобіжний захід у трудовому праві України // *Права і безпека.* – 2010. – №1(33). – С. 128. 6. *Щербина В.І.* Трудове право України: Підручник. – К.: Істина, 2008. – С. 182. 7. *Процевский В.А.* Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы: Авторефер. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 1981. – С. 9-13. 8. *Пилипенко П.Д.* Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2006. – С. 267-269; *Прилико С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – Х.: Вид-во ФІНН, 2009. – С. 355, 356. 9. *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М.: Юрид. лит., 1985. – С. 96. 10. *Процевский В.А.* Место юридических норм об отстранении от работы в системе трудового права // *Проблемы социалистической законности: Респ. межвед. научн. сб.* – 1983. – Вып. 11. – С. 97. 11. *Положення про державний енергетичний нагляд за режимами споживання електро-, теплоенергії, затв. пост. КМУ 07.08.1996 р., № 929* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gro-za.pp.ua/forum/index.php?topic=4335.0> 12. *Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р., №4004* // ВВР України. – 1994. – №27. – Ст. 218. 13. *Про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності: інструкція, затв. наказ. МОЗ від 14.04.1996 р., №66* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua> 14. *Про дорожній рух: Закон України від 30.06.1993 р., №3353* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua> 15. *Про пожежну безпеку: Закон України від 17.12.1993 р., № 3745* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua> 16. *Положення про державну пожежну охорону, затв. пост. КМУ від 26.07.1994 р., № 508* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua> 17. *Кримінально-процесуальний кодекс України: за станом на 05.07.2010 р.* / ВВР УРСР. – 1961. – №2. – Ст. 15. 18. *Про практику розгляду судами трудових спорів: Пост. Пленуму Верхов. Суду України від 6.11.1992 р., №9* // Пост. Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності та в цивільних справах / За заг. ред. В.Т. Маляренка. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 352 с.