

УДК 331.108

Н.В. ГЛЕВСЬКА, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

Ключові слова: правове регулювання, відсторонення працівника, робота

Слово “принцип” латинського походження (principium), і означає начало, основа. В філософії принципом називається науковий або моральний початок, правило, основа, від якої не відступають [1, с.431]; першооснова, основне правило поведінки [2, с.547; 3, с.382]; керівне положення чи ідея, установка в будь-якій діяльності [4, с.439].

Принципи права – це його основні начала, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значимістю, вищою імперативністю, і відображають найважливіші положення права. Цим принципам властиве абстрактне та універсальне засвоєння соціальної дійсності, що зумовлює їх особливу роль у структурі правової системи, механізмі правового регулювання, нормотворчої діяльності і діяльності щодо застосування права. Правові принципи є критеріями оцінки юридичної природи дій суб’єктів права, сприяють формуванню правового мислення і правової культури, цементують систему права [5, с.11-12]. Будучи відображеними в законодавстві, правові принципи, по-перше, самі набувають регулююче значення, впливаючи на правосвідомість людей, і по-друге, виступають в якості відправних засад для подальшого розвитку законодавчої та правозастосовної діяльності [6, с.22].

Зазначимо, що в тій чи іншій мірі принципи трудового права в наукових роботах торкалися А.М. Васильєв Ю.В. Климчук, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші автори. Разом із тим, їх ознаки, основні положення та зміст принципів правового регулю-

вання відсторонення працівників, особливо превентивна роль відсторонення від роботи, диференціація підстав відсторонення від роботи та правова захищеність відстороненого працівника не були досліджені належним чином, що і є метою нашої роботи.

Зазначимо, що аналіз чинного законодавства дав підстави С.М. Прилипку та О.М. Ярошенку для висновку, що для принципів трудового права характерні такі ознаки:

- економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальній сфері);
- спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права);
- державна нормативність (являють собою керівні ідеї, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов’язковість, виконують регулятивну функцію);
- системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв’язку з іншими нормами в межах певної системи права);
- цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці);
- стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права) [7, с.37-38].

За сферою дії принципи трудового права поділяються на: загальноправові – властиві всім галузям вітчизняного права, у тому числі, й трудовому; міжгалузеві принципи – ті, що поширюються на декілька галузей права; галузеві – що відбивають специфіку норм трудового права; внутрішньогалузеві – що відображають суть групи норм окремого інституту даної галузі права.

При цьому основні положення, що утворюють зміст загальноправових, міжгалузевих і галузевих принципів права, знаходять своє відбиття у принципах окремих інститутів з урахуванням їх особливостей. Так, наприклад, загальноправовий принцип рівноправності знаходить втілення й у регулюванні відносин по відстороненню працівника від роботи. Зокрема, правова захищеність будь-

якого працівника у випадку його неправомірного відсторонення буде, загалом, однакова. Він вправі вимагати стягнення грошової суми за увесь час вимушеного прогулу, що викликаний неправомірним відстороненням. Тому, аналізуючи законодавство про відсторонення, варто враховувати й специфіку втілення та впливу загальноправових, міжгалузевих і галузевих принципів на механізм правового регулювання відсторонення працівників. Інакше, як наголошує І.Г. Воробйов, буде складно зрозуміти особливості законодавства про відсторонення та порядок його застосування [8, с.68].

Разом із тим, правові норми про відсторонення базуються й на декількох основних положеннях, що становлять зміст принципів правового регулювання відсторонення працівників. До числа принципів правового регулювання відсторонення відносяться:

1. Превентивна роль відсторонення від роботи.

Вказаний принцип фактично проявляється у всіх випадках відсторонення. При цьому попередження небажаних наслідків при продовженні трудової діяльності найманого працівника проявляється неоднозначно. В одних випадках, як наприклад, при відстороненні від роботи в разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, попереджуються неправомірні дії працівника, що можуть нанести матеріальну і моральну шкоду не тільки роботодавцю, але й оточуючим працівника особам. Залишення працівника в такому стані на робочому місці, особливо якщо його праця пов'язана з обслуговуванням машин, механізмів, агрегатів, є надзвичайно небезпечним і непередбачуваним.

Право відстороняти працівника, згідно зі ст.46 КЗпП України [9], надано власнику або уповноваженому ним органу. Цим досягається оперативність попередження тяжких наслідків. До того ж відсторонення є юридичним обов'язком відповідної посадової особи. Її невиконання може спричинити для винного працівника (керівника структурного

підрозділу, майстра й інших уповноважених роботодавцем посадових осіб) притягнення до юридичної відповідальності, тому що дисципліна праці припускає не тільки повне дотримання всіма учасниками трудових правовідносин своїх обов'язків, але й чітке виконання ними своїх повноважень. Не випадково згідно п.4 Указу Президії Верховної Ради УРСР «Про заходи по посиленню боротьби проти пияцтва і алкоголізму, викорененню самогонваріння» від 20.05.1985 р. майстри, начальники дільниць, змін, цехів та інші керівники, які брали участь у розпиванні з підлеглими їм працівниками спиртних напоїв на виробництві або не вжили заходів до відсторонення від роботи осіб, що перебувають у нетверезому стані, або приховали випадки розпивання спиртних напоїв чи появи на роботі у нетверезому стані підлеглих їм працівників, піддавалися адміністративному стягненню у вигляді штрафу в розмірі від п'ятдесяти до ста карбованців. До цих осіб поряд із накладенням на них адміністративного стягнення могли бути застосовані також і заходи дисциплінарного стягнення [10].

Відсторонення працівника може бути викликане необхідністю попередження або істотного обмеження можливості зараження певного кола громадян інфекційними захворюваннями. Як справедливо зауважує І.І. Єлкін, заходи щодо джерела інфекції є вирішальними при всіх інфекційних хворобах [11, с.324]. За Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [12] відстороненню від роботи підлягають особи: (а) які ухиляються від обов'язкового медичного огляду; (б) хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; (в) які є носіями збудників інфекційних захворювань; (г) які були в контакті з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; (д) які ухиляються від щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлює Міністерством охорони здоров'я України. Усунення від роботи або іншої діяльності таких працівників здійснюється за поданням відповідних посадових осіб Державної сані-

тарно-епідеміологічної служби України [13].

Особи, які хворіють особливо небезпечними чи небезпечними інфекційними хворобами або які є носіями збудників останніх, визнаються (лікарем, який лікує, або лікувально-консультаційною комісією) тимчасово чи постійно непридатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, підлягають медичному нагляду й лікуванню за рахунок держави в лікарнях, диспансерах і поліклініках з виплатою допомоги з коштів соціального страхування у встановленому законодавством порядку. Особі, яку відсторонено від роботи у зв'язку з тим, що вона була в контакт з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, посадовцем Державної санітарно-епідеміологічної служби, який вніс подання (лікарем-епідеміологом, головним державним санітарним лікарем, його заступником), видається лікарняний листок для надання допомоги із соціального страхування. Особи, хворі на особливо небезпечні інфекційні хвороби, в разі відмови від госпіталізації, підлягають примусовому стаціонарному лікуванню, а носії збудників останніх та особи, які мали контакт з такими хворими, – обов'язковому медичному нагляду й карантину в установленому законом порядку. Працівники, які без поважних причин не пройшли у встановлений строк обов'язкового медичного огляду в повному обсязі, від роботи відсторонюються без надання допомоги із соціального страхування й можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності. При контролі виконання подання перевіряється наявність фактичного відсторонення, а також проведення заходів щодо усунення порушень санітарного законодавства. У необхідних випадках забезпечення виконання внесеного подання на вимогу посадових осіб органів, установ і закладів Державної санітарно-епідеміологічної служби може здійснюватись із залученням працівників органів внутрішніх справ.

Норми про відсторонення працівника за вказаною підставою також мають імператив-

ний характер. Порушення їх приписів уповноваженою посадовою особою роботодавця тягне юридичну відповідальність залежно від шкідливих наслідків та інших обставин конкретного випадку.

Саме превентивна (профілактична) спрямованість відсторонення від роботи дозволяє відмежувати його від суміжних правових явищ, зокрема від дисциплінарного стягнення. У деяких випадках підстави відсторонення й дисциплінарного стягнення збігаються (наприклад, у випадку появи на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння). Однак наявність загальної правової підстави не дозволяє ототожнювати відсторонення з дисциплінарним стягненням.

2. Диференціація підстав відсторонення від роботи.

Правове регулювання праці характеризується нерозривним зв'язком двох її сторін – єдності та диференціації. Перша створює умови для диференціації правового регулювання праці, а друга сприяє єдності правового регулювання трудових відносин. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємнепротиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності.

О.М. Ярошенко вважає, що індивідуалізація загальної правової норми стосовно конкретної життєвої ситуації відбувається з огляду на різні чинники – як суб'єктного характеру, так і об'єктивних, що в кінцевому підсумку повинно сприяти ефективнішому впливу норм трудового права на суспільні відносини, які ним регламентуються. Саме за допомогою використання в сукупності єдності й диференціації як методів правової регламентації праці можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм зі спеціальними правовими нормами, а в кінцевому підсумку – більш діючого й результативного використання кожного з цих видів правових норм при здійсненні в цілому правового регулювання трудових відносин на підставі поєднання актів як централізованого, так і локального харак-

теру [14, с.269].

Як зазначалося вище, головною метою відсторонення є попередження можливих шкідливих наслідків як для самого працівника, так і для роботодавця. Тому в чинному трудовому законодавстві підстави диференціації диференціюються залежно від об'єктивних причин (хвороба працівника, втрата професійних навичок експлуатації машин, механізмів, агрегатів, обладнання та ін.). Поряд із цим диференціація випадків відсторонення відбувається і з врахуванням суб'єктивних факторів. Так, приміром, розслідуючи факт недостачі матеріально-грошових цінностей, слідчий приходять до висновку про необхідність відсторонення матеріально-відповідальної особи, оскільки її дії чи бездіяльність ускладнюють розслідування. Або інший приклад: працівник громадського харчування вчасно не проходить черговий медичний огляд через власну неорганізованість, не розуміючи важливості такого заходу. У такому випадку відсторонення також буде обумовлено головним чином суб'єктивними факторами, пов'язаними з особливостями особистості даного працівника.

Об'єктивні та суб'єктивні фактори враховуються законодавцем при визначенні юридичних наслідків відсторонення, а також у деяких інших ситуаціях.

3. Правова захищеність відстороненого працівника.

На період відсторонення працівник не має можливості влаштуватися на будь-яку іншу роботу, адже повний розрахунок з ним не проводиться, а трудова книжка йому не видається. До того ж на час відсторонення працівник, як правило, не одержує заробітної плати, оскільки не виконує встановленого нормативу праці. Внаслідок цього законодавством передбачена низка гарантій, покликаних посилити правову захищеність відстороненого працівника. До них відноситься можливість працівника оскаржити дії роботодавця та уповноважених посадових осіб, що віддали розпорядження про недопущення його до роботи. Не менш важливою гаранті-

єю є й те, що у випадку визнання судом або іншим уповноваженим органом неправомірності відсторонення працівник вправі претендувати на оплату часу вимушеного прогулу. Відповідно до ст.237-1 КЗпП України неправомірно відсторонений працівник має право вимагати, в тому числі і в судовому порядку, матеріальне відшкодування моральної шкоди 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.

Однак правова захищеність найманих працівників потребує серйозного покращення. Це стосується необхідності більш чіткої регламентації підстав і механізму відсторонення працівника, юридичної відповідальності роботодавця та уповноваженої ним посадової особи, яка віддала наказ про відсторонення працівника, а також матеріального відшкодування моральної шкоди, викликаного неправомірним відстороненням працівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4-х т. / В. И. Даль. – М. : Русский язык, 1999. – Т. 3. – 556 с.
2. Словник іншомовних слів / Зф ред. О. С. Мельничука. – К. : Головна редакція УРЕ, 1974. – 651 с.
3. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1987. – 583 с.
4. Малый толковый словарь русского языка / В. В. Лопатин, Л. Е. Лопатина. – М. : Русский язык, 1990. – 719 с.
5. Климчук Ю. В. Система принципів міжнародного гуманітарного права: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.11 / Климчук Ю. В. ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2002. – 215 с.
6. Васильев А. М. Правовые категории: Методологические аспекты разработки категорий права / А. М. Васильев. – М. : Юрид. лит., 1976. – 264 с.

7. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.
8. Отстранение от работы: Правовое регулирование. – Минск : Амалфея, 2004. – 304 с.
9. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток № 50. – Ст. 375.
10. Указ Президія Верховної Ради УРСР «Про заходи по посиленню боротьби проти пияцтва і алкоголізму, викорененню самогоноваріння» : від 20.05.1985 р., № 280-XI // ВВР УРСР. – 1985. – № 23. – Ст. 544.
11. Эпидемиология : учебник / под ред. И. И. Елкина. – 3-е изд. – М. : Медицина, 1979. – 424 с.
12. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» : від 24.02.1994 р., № 4004-XII // ВВР України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.
13. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності» : від 14.04.1995 р., № 66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.
14. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2007. – 476 с.

Глевська Н. В. Принципи правового регулювання відсторонення працівника від роботи / Н. В. Глевська // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 174–178 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09gnvpr.pdf>

Досліджені ознаки, основні положення та зміст принципів правового регулювання відсторонення працівників, включаючи превентивну роль і диференціацію підстав відсторонення від роботи та правову захищеність відстороненого працівника.

Глевская Н.В. Принципы правового регулирования отстранения работника от работы
Исследованы признаки, основные положения и содержание принципов правового регулирования отстранения работников, включая превентивную роль и дифференциацию оснований отстранения от работы, и правовую защищенность отстраненного работника.

Glevskaja N.V. Principle of Legal Regulation of Discharge of the Worker from Work

Signs, substantive provisions and the maintenance of principles of legal regulation of discharge of workers, including a preventive role and differentiation of the bases of discharge from work and legal security of the discharged worker are investigated.