

## ПИТАННЯ ТРУДОВОГО, АГРАРНОГО ТА ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

**Золотухіна Л.О.**

кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.227

### ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Висвітлено питання проблем забезпечення прав та інтересів працівників у трудовому договорі. Розкрито значення умов трудового договору для оптимального поєднання прав та інтересів сторін трудових відносин.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, соціально-трудова відносина, права, інтереси, відсторонення.

**Постановка проблеми.** Сучасне трудове право прагне розробити правові механізми, здатні збалансувати інтереси працівників і роботодавців. Багато в чому це завдання досягнуто із внесенням численних змін і доповнень до чинного Кодексу законів про працю України та прийняттям низки нових нормативно-правових актів, спрямованих на регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Проте деякі з проблем, як і раніше, потребують ретельного дослідження, оскільки є дуже значимими як для науки трудового права, так і для правозастосовної практики. Одним з таких питань є відсторонення працівника від роботи.

Необґрунтоване відсторонення не тільки порушує конституційне право на працю, а й створює умови для плинності кадрів, погіршення соціально-психологічного клімату на підприємствах, в установах та організаціях, виникнення трудових спорів.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Наука трудового права зробила значний внесок в опрацювання проблем, пов'язаних з відстороненням від роботи. Окремі питання правової регламентації відносин у цій сфері знайшли відбиття в роботах таких учених, як М.Г. Александров, І.М. Ваганова, І.Г. Воробйов, С.Ю. Головіна, Н.В. Глевська, О.П. Епштейн, В.В. Лазор, О.С. Пашков, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, О.І. Процевський, Я.О. Пушкар, Л.О. Сироватська, Г.С. Скачкова, П.Р. Стависький, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Але у

наукових працях питання забезпечення інтересів працівників при відстороненні від роботи недостатньо досліджено і тому вимагає доопрацювань.

**Метою** даної статті є розкриття значення інституту відсторонення працівника від роботи для забезпечення інтересів сторін трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Узгодження інтересів учасників трудових відносин в цілому є одним з основних завдань вітчизняного трудового права. Якщо права та інтереси працівників і роботодавців не були б настільки взаємопов'язаними, можна було б казати окремо про інтереси працівника та про інтереси роботодавця. Але слід визнати, що певною мірою інтерес однієї зі сторін трудових відносин завжди протистоїть інтересу другої сторони – у протилежному випадку не виникали б спірні та конфліктні ситуації при намаганні керуватись інтересом однією із таких сторін.

Термін „інтерес” досить часто використовується як у повсякденному житті, так і в наукових працях. Вживається дане поняття і в юридичній літературі, і в національному законодавстві. Так, у ст. 23 КЗпП України встановлюється, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру подальшої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [1].

Широке використання категорії інтересу обумовлено тією роллю, яку він відіграє в суспільному житті. Права особи завжди пов'язані із задоволенням її інтересів у матеріальній або духовній сфері. Тому інтерес виступає рушійною силою правових зв'язків людини. Він визначає її відношення до використання прав. Суспільство та держава не можуть нейтрально ставитися до того, як людина реалізує можливості, закріплені у законодавстві. Вони зацікавлені в активності особи як у важливій умові розвитку демократичного суспільства [2, с. 35].

Інтереси є спонукальною силою для встановлення, зміни та припинення правових зв'язків. Вони "пробуджують правову творчість і справляють на неї вплив" [3, с. 68]. Дослідження інтересу як правової категорії показує, що інтерес не можна визначати як право, як не можна й ототожнювати ці поняття. Право в об'єктивному значенні є результатом вольової діяльності людей, тобто виникає у результаті свідомого регулювання суспільних відносин. Воно лише може відображати інтереси встановленням умов і засобів їх реалізації, але існують інтереси, які не знаходять свого відображення в праві. Активне начало права виявляється у вибіркового характері відображення інтересів. У праві знаходять відображення лише суспільно значущі інтереси. Це витікає із значущості суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню. Метою правотворчості є закріплення в нормативних актах положень, які враховують об'єктивні суспільні відносини суб'єктів права, їх інтереси. Надання суб'єкту права означає забезпечення державою можливості задовольнити свої інтереси [4, с. 27].

Таким чином, інтерес відіграє багатогранну роль у праві: спонукає до встановлення правових норм і, відповідно, наділення суб'єктів права певними правами та обов'язками; без його наявності не можлива реалізація останніх, застосування правових норм; від ступеня врахування в нормати-

вно-правовому акті інтересів учасників відносин залежить ефективність норм, а отже добровільне виконання, ігнорування або свідоме порушення [5, с. 27-28].

Об'єктом інтересу людини в трудових відносинах, в першу чергу, є відносини, які складаються між індивідами або соціальними утвореннями у результаті застосування праці. Їх сукупність є предметом правового регулювання самостійної галузі – трудового права. Центральне місце серед усієї сукупності суспільних відносин, які регулюються нормами даної галузі, займають власне трудові правовідносини. Підставою для їх виникнення є трудовий договір, а суб'єктами виступають сторони трудового договору – працівник та роботодавець. Орієнтуючись на рівень розвитку суспільства, в якому вони існують, усвідомивши свої потреби, ці суб'єкти спрямовують свої зусилля на реалізацію інтересу.

Виходячи з викладеного, інтерес у трудовому праві можна визначити як загальносоціологічну категорію, яка характеризує результат відображення в діяльності суб'єктів трудового права об'єктивних умов їх існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб названих суб'єктів. Це поняття, по-перше, відображає багатоманітність самого поняття „інтерес”; по-друге, характеризує усвідомлення суб'єктами трудового права об'єктивних умов їх існування та розвитку; по-третє, акцентує на властивості інтересу спонукати суб'єктів трудового права до участі в трудових правовідносинах з метою найбільш повного задоволення різноманітних потреб.

Законні інтереси з точки зору їх значущості та соціального змісту відображені у нормах трудового права. Жодна галузь права не може опосередкувати усі без винятку інтереси суб'єктів права. Можливості правової системи в цьому смислі обмежені. Тому законодавець в процесі правотворчості прагне відобразити в нормах тієї або іншої галузі права тільки ті інтереси, які є характерними, життєво необхідними для суб'єктів відповідних правовідносин, які виникають на базі норм тієї чи іншої галузі права. У трудовому праві такими виступають інтереси, які виражають сутність та є, відповідно, найбільш характерними для власне трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Застосовуючи свої професійні здібності, працівник постійно орієнтується на оптимальний баланс між витратами та їх компенсацією. Повинна існувати стійка рівновага в процесі обміну та в процесі виробництва. Якщо робота цікавить особу, дозволяє реалізувати її природні здібності, то це саме по собі буде найсильнішим мотивом до діяльності, добросовісної та продуктивної праці. У протилежному випадку за відсутності компенсації буде спостерігатись падіння інтересу до такого роду діяльності. Звідси впливає інтерес сторін трудових відносин до зміни умов трудового договору на більш вигідні або припинення трудових відносин. З-поміж зайнятих багато таких, хто шукають роботу на своєму або інших підприємствах з більш вигідними умовами найму. Знайшовши таку роботу, вони звільняються і переходять на інші підприємства або на інші робочі місця на тому самому підприємстві.

Відповідно до ст. 46 КЗпП відсторонення дозволяється у випадку появи працівника у нетверезому стані, у стані токсичного або наркотичного 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. Тобто під відстороненням треба розуміти недопущення працівника до виконання своїх трудових обов'язків. Роботодавець відсторонює від роботи працівника на весь період часу до усунення обставин, які були підставою для відсторонення. У період відсторонення заробітна плата працівникові не нараховується за винятком випадків, передбачених законодавством.

У літературі сутність відсторонення від роботи вбачається неоднаково різними авторами. Одні відносять його до засобів дисциплінарного впливу [6, с. 165] (що не може виступати глобальним критерієм у рамках сучасного формулювання даної статті, оскільки вина працівника може бути відсутньою), інші – прирівнюють його до особливої тимчасової міри, яка носить попереджуючий характер [7, с. 35]. Погоджуючись з другою позицією, все ж зазначимо, що з точки зору узгодження інтересів сторін трудових правовідносин було б правильним виділити й такий пласт випадків, які стають передумовою для відсторонення від роботи, як захист інтересів роботодавця у майновій, інформаційній та матеріально-технічній сфері. Враховуючи це, можна погодитись, що в цілому всі випадки відсторонення від роботи об'єднує завдання забезпечення прав та законних інтересів працівника, роботодавця або представників публічної влади [8, с. 123].

У даний час судова практика демонструє, що, за винятком випадків, передбачених ст. 46 КЗпП, роботодавець не вправі відсторонювати працівника за наявності інших причин, навіть при збереженні за останнім середнього заробітку на цей період. Так, наприклад, керівництво одного з товариств з обмеженою відповідальністю видало наказ про тимчасове відсторонення від роботи головного бухгалтера у зв'язку з проведенням аудиторської перевірки за фактом можливих порушень з боку даного працівника. Також даний наказ передбачав збереження за працівником середнього заробітку на період його відсторонення від роботи. Працівник звернувся до прокуратури, яка визнала даний випадок відсторонення від роботи незаконним, тобто таким, що не підпадає під випадки відсторонення, передбачені ст. 46 КЗпП.

На нашу думку, така практика істотним чином суперечить формуванню та підтримці балансу інтересів працівників та роботодавців, оскільки обмежувальне тлумачення ст. 46 КЗпП призводить до ущільнення прав роботодавців як господарюючих суб'єктів. Роботодавець повинен володіти правом на свій розсуд регулювати питання відсторонення від роботи, в рамках встановлених законодавством обмежень.

Наприклад, необхідність відсторонити працівника часто виникає в інтересах не тільки самого роботодавця, але й інших працівників. На практиці був випадок про визнання незаконними та скасування наказів про накладення дисциплінарних стягнень, де працівник в певний проміжок часу, коли перебував у стані тимчасової непрацездатності, підтвердженої листком не-

працевдатності, з діагнозом «ОРЗ» з'явився на робоче місце. Представник роботодавця звернувся до працівника з вимогою залишити робоче місце в силу свідомого нехтування хворим нормами охорони праці та санітарно-гігієнічними умовами праці, а також вимогами роботодавця, які спрямовані на охорону здоров'я працівників. Рішенням суду вимоги працівника були задоволені з посиланням на те, що безпосередній керівник працівника направив йому письмове завдання, яке підлягало виконанню протягом 8,5 днів, хоча у самому завданні не містилась вимога виконати завдання під час тимчасової непрацевдатності. Крім того, роботодавцем неодноразово (виходячи із матеріалів справи) були зроблені спроби відсторонити працівника від роботи. Разом з тим, уявляється, що при винесенні рішення суд не врахував належною мірою намагання роботодавця відсторонити працівника у цілях забезпечення інтересів організації та інших працівників.

Досить часто при проведенні процедури скорочення штату (чисельності) працівників або ліквідації підприємства виникає ситуація, за якої праця працівників фактично не потрібна, але працівники продовжують ходити на роботу, що, в свою чергу, тягне обов'язок роботодавця забезпечувати їх роботою (якої немає), здійснювати додаткові витрати на забезпечення життєдіяльності офісних (заводських) приміщень, електроенергію, наймати обслуговуючий персонал (праця охоронців, прибиральниць і т.д.). Отже, пропонується надати роботодавцю право відсторонювати таких працівників від роботи.

Звісно, що працівник зацікавлений у стабільності трудових відносин, можливості професійної реалізації, отриманні стажу та досвіду роботи. Але наскільки такий інтерес об'єктивно може бути реалізований в умовах скорочення штату або ліквідації підприємства? У той час, коли роботодавець зацікавлений у скороченні обсягів виробництва або введенні режиму економії, навряд чи можна очікувати надання відповідних умов для реалізації працівником своїх професійних амбіцій. Тим більше, відсторонення від роботи у цьому випадку, навпаки, дозволить зайнятись пошуком нової роботи.

Тут буде доцільно послатися на зарубіжний досвід регулювання відсторонення від роботи у подібних випадках, зокрема на такий інститут англосаксонського права, як *garden leave*, який дозволяє роботодавцю вимагати від працівника у письмовій формі не виходити на роботу аж до моменту звільнення. Треба зазначити, що при такому підході роботодавець може вжити розумних заходів для забезпечення захисту своєї комерційної таємниці, у тому числі повідомити відповідних клієнтів та контрагентів організації про звільнення працівника. Адаптація даного механізму вітчизняним правом дозволила б роботодавцям більш гнучко регулювати питання подальшого залучення працівників до діяльності організації у випадку скорочення чисельності (штату). Тим більше, що за працівником на цей період зберігаються всі виплати за трудовим договором. Проте в цілях дотримання єдиного регулювання випадків відсторонення оплати за час відсторонення пропонується здійснювати за середнім заробітком працівника.

Безумовно, забезпечення інтересів роботодавців не повинно негативно відбиватись на інтересах працівників. Відповідно, щоб роботодавець міг використовувати вищевказані правові інструменти, він повинен надати

працівникові певний рівень гарантій і документально оформити відсторонення від роботи за своєю ініціативою, а саме: 1) видати наказ про відсторонення працівника від роботи із вказівкою причин та тривалості відсторонення; 2) зберегти за відстороненим працівником середньомісячний заробіток на період відсторонення.

Отже, можемо дійти таких **висновків**: відсутність у роботодавця можливості відсторонювати працівників за необхідності від роботи відбивається на обох сторонах та стає причиною трудових спорів, що негативно характеризує інститут відсторонення працівника від роботи як нездатний надати сторонам трудових відносин адекватні механізми захисту своїх інтересів. Видається, що надання роботодавцю такого правового інструменту регулювання, тим більше, що це прямо не заборонено законодавством, дозволить забезпечити певною мірою інтереси не тільки роботодавця, але й працівника.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Общая теория прав человека / отв. ред. Лукашева Е.А. – М., 1996. – 520 с.
3. Ципеліус Р. Філософія права / перекл. з нім. 4-го видання / за ред. проф. Є. М. Причепія. – К. : Тандем, 2000. – 459 с.
4. Маленин Н. С. Охраняемый законом интерес / Н. С. Маленин // Советское государство и право. – 1980. – № 1. – С. 25-32.
5. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення : монографія. – К. : Атіка, 2003. – 352 с.
6. Административное право / авт. кол. : М. И. Еропкин, Т. И. Козырева, М. И. Козырь; под ред. А. Е. Лулева. – М., 1970.
7. Уржинский К. Отстранение от работы / К. Уржинский // Советская юстиция. – 1962. – № 15-16. – С. 35.
8. Пеню Ю. В. Изменение трудового договора: теоретические проблемы / Ю. В. Пеню // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С. 123-126.

**Золотухина Л.А. Отстранение работника от работы как способ обеспечения интересов сторон трудовых правоотношений.** Освещен вопрос проблем обеспечения прав и интересов работников в трудовом договоре. Раскрывается значение условий трудового договора для оптимального объединения интересов сторон трудовых отношений.

**Ключевые слова:** *трудоу договору, работник, работодатель, социально-трудовые отношения, права, интересы, отстранение от работы.*

**Zolotukhina L.O. Dismissal of an employee from work as a way to ensure the interests of labor relations parties.** The scientific article deals with research of a problem of contract forms of realization of the social and economic rights and interests of workers. Value of facultative conditions of the employment contract and obligations conditions of the collective agreement, the agreement for ensuring the rights and interests of labor relations parties has been revealed.

The author has concluded that the an employer must give an employee a certain level of suspension and document the work on their own initiative: 1) an order for the removal of the employee from the employer stating the reasons and duration of the suspension; 2) retain the detached worker average salary for the period of suspension. Lack of employer's opportunities to dismiss employees for having to work on, is reflected on both sides and the causes of labor disputes that negatively characterizes Institute removal of the employee from working as unable to provide the parties to the employment relationship are adequate mechanisms to protect their interests.

**Keywords:** *rights, interests, contract regulation, social partnership, worker.*

*Надійшла до редакції 23.10.2013*