

приймається, як правило, відкритим голосуванням, простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів. Воно вважається правомочним, якщо в голосуванні брало участь не менш як дві третини від числа її членів. Засідання комісії та прийняті рішення оформляються протоколом, який підписується головуючим та відповідальним секретарем.

Комісія приймає рішення про затвердження рейтингового списку претендентів для заміщення посад стажистів, яке оголошується в

день прийняття. Призначення на посади стажистів проводиться наказом прокурора обласного рівня згідно з рейтингом, визначеним комісією.

Вважаємо, що з метою перевірки правдивості інформації, яку подають про себе претенденти на зайняття посад прокурорсько-слідчих працівників, доцільно використовувати поліграф. Крім цього, вважаємо, що до порядку відбору на зазначені посади необхідно ввести іспит з української мови.

Література

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про прокуратуру : закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
3. Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи / М. І. Мичко. – Донецьк : ДІВС, 2001. – 328 с.
4. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
5. О прокуратуре Российской Федерации : закон Российской Федерации от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 8. – Ст. 366.
- 6 Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России : науч. изд. / М. Т. Чарльз ; под общ. ред. В. П. Сальникова. – СПб : Санкт-Петерб. ун-т МВД России ; Алетейя, 2000. – 224 с.

Надійшла до редколегії 09.03.2010

Анотації

Розглянуто вимоги до претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників. Проаналізовано досвід закордонних країн щодо переліку вимог до претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників. Надано рекомендації з удосконалення національного законодавства у цій сфері.

Рассмотрены требования к претендентам на должности прокурорско-следственных работников. Проанализирован опыт зарубежных стран относительно перечня требований к претендентам на должности прокурорско-следственных работников. Предложены рекомендации по усовершенствованию национального законодательства в этой сфере.

Demands to challengers for the positions of procurator's office investigators are considered. Experience of foreign countries regarding the list of demands to challengers for the positions of procurator's office investigators is analyzed. Some recommendations on improving national legislation in this field are offered.

УДК 349.2(477)

І. М. ВАГАНОВА,

ад'юнкт

Харківського національного університету внутрішніх справ

ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ ЯК ЗАПОБІЖНИЙ ЗАХІД У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

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».

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 В. О. Процевський, 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 той же час у науці трудового права категорію «відсторонення від роботи» не досліджували як самостійний запобіжний захід у системі примусових заходів, не пов'язаних із реалізацією заходів відповідальності. Отже, проблема відсторонення від роботи вивчена недостатньо. Незважаючи на те, що проблема розглядалась у працях вищезазначених авторів, зроблені у них висновки не дають можливості вважати це питання розробленим, тому існує потреба у спеціальному науковому дослідженні у цій сфері.

Варто відзначити, що з розвитком ринкової економіки змінюються й уявлення про певні правові процеси, які відбуваються у сфері трудових правовідносин, формується новий підхід до їх тлумачення. Тому пропонуємо в даній статті розглянути поняття відсторонення від роботи в новому його розумінні як одного з основних нормативно закріплених заходів у системі запобіжних заходів трудового права України

Метою даної статті є характеристика відсторонення від роботи як запобіжного заходу у контексті трудо-правових відносин.

У науці трудового права відсторонення від роботи не має чітко визначеного місця, оскільки не з'ясовано, інструментом для регулювання яких відносин воно слугує (наприклад відносини з дисципліни праці, відносини, пов'язані з припиненням дії трудового договору, свавілля роботодавця тощо). Так, ці позиції можемо підтвердити наступними твердженнями. З точки зору С. О. Шерегова, відсторонення від роботи є тимчасовим одностороннім припиненням трудового контракту підприємцем, який нібито звільняє найманого працівника з працюючих на підприємстві і таким чином позбавляє його можливості отримувати заробітну плату [1, с. 42]. 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 [2, с. 114]. В. І. Миронов дотримується думки, що відсторонення від роботи є тимчасовою відмовою від надання працівникові роботи, обумовленої трудовим договором, уповноваженим представником роботодавця за встановленими у законодавстві причинами [3, с. 92]. Відсторонення працівника від роботи, з позиції Я. А. Пушкар, можна розглядати як тимчасове припинення працівником виконання трудової функції за розпорядженням роботодавця або на

вимогу органів і посадових осіб, уповноважених федеральними законами або іншими нормативними правовими актами, з метою запобігання настанню можливих несприятливих наслідків і профілактики правопорушення, що супроводжується призупиненням виплати заробітної плати. Цей запобіжний захід завжди має тимчасовий характер і незалежно від тривалості усунення не може бути самостійною основою для припинення трудового договору [4, с. 3–4]. Отже, як бачимо, наукова думка з приводу правового явища «відсторонення від роботи» у трудовому праві посідає не завжди однозначну позицію.

На нашу думку, у цьому питанні міжнародна практика досягла більш 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 як захід запобігання за умови, що найманий працівник буде отримувати заробітну плату, а у США, Канаді, Франції та Швейцарії заробітну плату відстороненого від роботи дозволено утримувати [1, с. 43]. Така практика підтверджується й тим, що в багатьох країнах відсторонення від роботи є нормативно закріпленою категорією. Наприклад, у законі про працю Латвійської Республіки [5] зазначено, що відсторонення від роботи – це встановлена письмовим розпорядженням роботодавця заборона для працівника на знаходження його на робочому місці та виконання роботи, а за час відсторонення працівнику не виплачується зарплата за працю. Отже, варто зауважити, що така міжнародна практика повинна бути уведена й у сфері регулювання трудових правовідносин в Україні.

Для того, щоб довести, що відсторонення від роботи є запобіжним заходом, виділимо в даній правовій категорії ознаки запобігання.

По-перше, варто звернути увагу на те, що відсторонення від роботи як примусовий захід запобіжного характеру в нормі ст. 46 КЗпП України [6] міститься в диспозиції, а не в санкції норми права, що є характерним для запобіжних заходів усіх галузей права.

По-друге, основним елементом відсторонення від роботи є наявність правового примусу. Правовідносини щодо відсторонення від роботи схематично можна зобразити таким чином: учинення протиправного діяння – виникнення охоронних правовідносин – реакція з боку роботодавця – процедура відсторо-

нення від роботи. Пов'язуючи відсторонення від роботи з правовим примусом, у першу чергу, варто зазначити, що цей момент виникає на стадії реакції роботодавця на вчинене працівником правопорушення. Така реакція та її вплив і мають примусовий характер. Примус як категорія в найзагальнішому вигляді визначається через такий стан, коли зовнішня поведінка об'єкта примусу зводиться до необхідної форми (об'єктивна сторона примусу) незалежно від волі (суб'єктивна сторона примусу) [7, с. 162]. Примус при відстороненні від роботи має подвійний прояв у формі правового та психологічного примусу. З точки зору психології, примус – це зовнішній вплив на волю й поведінку примушованої особи незалежно від її волі й бажання. Необхідність у ньому виникає при суперечності прагнень двох суб'єктів, з яких один бажає виконання своєї вимоги всупереч іншому. Примус передбачає собою метод впливу, який забезпечує вчинення дії людьми всупереч їх волі, в інтересах примушованого [8, с. 49]. З нашої точки зору, правовий примус у трудовому праві – це заснований на нормі права правовий вплив, обумовлений конфліктом волі двох суб'єктів (примушованої особи та особи, яка примушує), що здійснюється шляхом застосування до примушованої особи визначених примусових заходів з метою відновлення порушеного правопорядку або запобігання завдання шкоди охоронюваним законом суспільним відносинам.

Таким чином, відсторонення від роботи працівника здійснюється незалежно від волі та бажання останнього, його власна воля придушється волею особи, яка змушує (роботодавця).

Іншої думки з цього приводу дотримується В. О. Процевський, який визначає, що відсторонення від роботи не несе в собі примусу до виконання обов'язків, який, на думку окремих вчених, становить сутність відповідальності (С. М. Братусь). Примус, навпаки, дещо відвертає застосування заходів відповідальності, санкцій, хоча правовідносини уже виникли і правопорушник зобов'язаний зазнати збитків [9, с. 9]. З цією точкою зору можна погодитися, але частково. Примус у трудових правовідносинах, які не пов'язані з відповідальністю, має опосередкований характер, тобто виражений не безпосередньо, як у заходах відповідальності. Він застосовується з метою запобігти вчиненню протиправних винних дій стороною трудових правовідносин у майбутньому або в примусовому порядку (поза во-

лею особи) припинити вчинення правопорушення у даний момент (у даний час). Наприклад, відсторонення від роботи внаслідок погіршення стану здоров'я допускається з метою охорони здоров'я населення, запобігання інфекційним і професійним захворюванням.

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

Досліджуючи дану правову категорію, В. О. Процевський доходить 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 [9, с. 10]. 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. Але варто зазначити, що на практиці часто виникають ситуації, коли працівника необхідно відсторонити від роботи, наприклад, у разі вчинення ним розкрадання майна роботодавця, однак підстав для цього в законодавстві немає. Доцільно доповнити дану статтю такими підставами відсторонення від роботи: роботодавець має право відсторонити від роботи (не допустити до роботи) працівника, затриманого за місцем роботи у момент вчинення адміністративного або кримінального правопорушення та підтвердженого висновком відповідного уповноваженого органу, до набуття законної сили вироком суду або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення; роботодавець зобов'язаний відсторонити працівників, які не пройшли професійну гігієнічну підготовку та атестацію у випадках, якщо діяльність робітника пов'язана з виготовленням, зберіганням, транспортуванням та реалізацією харчових продуктів та питної води, вихованням та навчанням дітей, комунальним та побутовим обслуговуванням населення.

Слушним є міркування І. Ф. Шиляєвої, яка

зазначає, що використання категорії «відсторонення від роботи» та «недопуск до роботи» є поняттями схожими, але не ідентичними. Зокрема, вона акцентує увагу на тому, що недопущення до роботи означає, що роботодавець забороняє працівникові приступати до виконання трудової діяльності, яка з початком робочого дня ще не розпочалась. Відсторонення від роботи має місце в тому випадку, якщо роботодавець забороняє продовжувати роботу, коли працівник приступив до її виконання з початком робочого дня [10, с. 64].

Враховуючи позиції як національного законодавства, так і міжнародно-правової практики щодо підстав застосування відсторонення від роботи, можемо викласти ст. 46 КЗпП України таким чином. Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи у відповідний день (змін) працівника у разі:

1) появи на роботі у стані алкогольного сп'яніння, наркотичного або токсичного сп'яніння;

2) порушення правил техніки безпеки та санітарії;

3) письмової вимоги уповноважених органів та посадових осіб у випадках, передбачених законами та іншими нормативними правовими актами. У вимозі необхідно вказати період часу, на який працівник відсторонюється від роботи, причина та правові підстави відсторонення [11];

4) порушення проходження медичних, а також обов'язкового психіатричних оглядів [12], перевірки знань з охорони праці та пожежної безпеки;

5) затримання в момент вчинення крадіжки за місцем роботи до набуття законної сили вироком суду або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

6) невиконання вимог, пов'язаних із засобами індивідуального захисту при виконанні робіт, пов'язаних із високою небезпекою [13];

7) виявлення відповідно до медичного висновку протипоказання для виконання працівником робіт, обумовлених трудовим договором;

8) порушення вимог щодо професійної гігієнічної підготовки та атестації працівників, які зайняті у спеціалізованих сферах промисловості.

Вищезазначену позицію В. О. Процевського щодо класифікації підстав відсторонення від роботи можна доповнити такими видами: 1) розкрадання майна роботодавця; 2) вимоги щодо професійності, гігієнічності та атестації окремих працівників, які пов'язані зі специфічною сферою промисловості та освіти.

Розглядаючи відсторонення від роботи як запобіжний захід, варто зазначити, що він може застосовуватися й без наявності вини. Прикладом може бути інфекційне вірусне захворювання працівника, що може потягти за собою зараження інших людей. У деяких інших випадках відсторонення від роботи як запобіжний захід застосовується до встановлення повного складу правопорушення.

Для відсторонення від роботи як запобіжного заходу не є характерним стан покараності для суб'єкта, до якого даний захід застосовують. Він лише утримується на визначений період від виплати заробітної плати, а не позбавляється або обмежується у своїх правах чи свободах, як у кримінальному праві.

Ще однією важливою ознакою, яка характеризує відсторонення від роботи як запобіжний захід у трудовому праві, є наявність мінімізації або недопущення настання шкідливих наслідків. В. О. Процевський доходить висновку, що відсторонення від роботи – це проміжний, попереджувальний захід захисного характеру, що має своєю метою запобігти більшій шкоді, ніж завдана відстороненням від роботи [9, с. 13]. Не зрозумілим у даній ситуації є вживання поняття «проміжний». За визначенням, проміжний – це той, що заповнює проміжок, простір або є проміжком між чим-небудь [14]. Тому не зрозуміло, між якими поняттями, категоріями, явищами, заходами є «проміжним» відсторонення від роботи. За деякими ознаками досліджуваній захід має схожість зі звільненням (недопущення до роботи, припинення виплати заробітної плати). Однак, на відміну від звільнення, відсторонення не пов'язане з припиненням трудового договору (працівник не отримує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка). Відсторонення від роботи не є й дисциплінарним стягненням, оскільки не має на меті покарання працівника. На думку В. І. Щербини, воно є тимчасовим заходом, що мають характер запобігання вчиненню чи розвиткові певних діянь [15, с. 181]. Таку точку зору можна вважати беззаперечною та правомірною.

Таким чином, відсторонення від роботи має окрему позицію в системі запобіжних заходів, що існують у трудовому праві України. Їх основна мета – зупинення протиправної діяльності особи до прийняття відповідних рішень щодо правової оцінки вчиненого діяння [15, с. 180].

Отже, з вищенаведеного можна зробити висновок, що відсторонення працівників від роботи у трудовому праві України посідає

власне місце як самостійний запобіжний захід у системі заходів запобігання вчиненню трудових правопорушень. Основними ознаками відсторонення працівника від роботи як запобіжного заходу є такі: даний захід міститься в диспозиції, а не в санкції норми права; наявність примусового характеру проявляється в тому, що працівник у примусовому порядку усувається від виконання своєї трудової функції; підставами застосування даного правового явища є об'єктивно протиправні діяння (бездіяльність), які закріплені як у трудовому

законодавстві, так і в інших нормативно-правових актах; у деяких випадках відсторонення від роботи застосовується до встановлення вини працівника, в інших випадках – до повного складу правопорушення; цей захід застосовується для забезпечення припинення правопорушення, що вчиняється або готується; застосування даного заходу для працівника не тягне стану покараності, окрім утримання на тимчасовий період заробітної плати; його застосування мінімізує настання шкідливих наслідків або запобігає йому.

Література

1. 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.
2. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. – М. : Наука, 1986. – 174 с. – (Серия «Конституция СССР. Личность и право»).
3. Миронов В. И. Трудовой договор : [учеб. пособие по применению законодательства о труд. договоре] / В. И. Миронов. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2004. – 332 с.
4. Пушкарь Я. А. Отстранение от работы как основание приостановления трудового правоотношения : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец.12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / Я. А. Пушкарь. – М., 2006. – 20 с.
5. Закон о труде Латвийской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm.
6. Кодекс законів про працю України. – Х. : Одіссей, 2007. – 136 с.
7. Цивільний кодекс України : наук.-практ. комент. (пояснення, тлумачення, рекомендації з використанням позицій вчених, судових інстанцій, Міністерства юстиції, науковців, фахівців). Т. 1 : Загальні положення / [за заг. ред. І. В. Спасибо-Фадєєвої]. – (Серія «Коментарі та аналітика»). – Х. : Колісник А. А., 2010. – 320 с.
8. Кожевников С. Н. Государственное принуждение: особенности и содержание / С. Н. Кожевников // Советское государство и право. – 1978. – № 5. – С. 49.
9. Процевский В. А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. А. Процевский. – Х., 1981. – 16 с.
10. Шиляева И. Ф. Состояние алкогольного опьянения. Отстранение от работы / И. Ф. Шиляева // Отдел кадров. – 2006. – № 3. – С. 64.
11. Трудовой кодекс Литовской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.2c4.ru/rus/law1/page1>.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.info-law.ru/kodeks/9>.
13. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tamby.info/kodeks/tk.htm>.
14. Словник.Net : портал української мови та культури [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.slovyk.net/?swrd=%EF%F0%EE%EC%B3%E6%ED%E8%E9&x=0&y=0>.
15. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

Надійшла до редколегії 19.02.2010

Анотації

Розглянуто категорію «відсторонення від роботи» як запобіжний захід у контексті трудо-правових відносин. Досліджено підстави застосування відсторонення від роботи та його місце в системі запобіжних заходів трудового права України. Розглянуто ознаки відсторонення від роботи як заходу запобігання вчинення трудових правопорушень.

Рассмотрена категория «отстранение от работы» как мера пресечения в контексте трудо-правовых отношений. Исследованы основания применения отстранения от работы и его место в системе мер пресечения трудового права Украины. Рассмотрены признаки отстранения от работы как меры предотвращения совершения трудовых правонарушений.

The category «removal from work» as a preventive punishment in labor and legal relations is considered. Grounds for implementation of removal from work and its place in the system of preventive punishment in labor law of Ukraine are researched. Features of removal from work as measures for prevention of labor offences are considered.