

**КОНОПЕЛЬЦЕВА О. О.,**  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права  
(Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349. 244: 331.101.24

### ВИПАДКИ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІД РОБОТИ ТА ЇХ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

У статті проаналізовано поняття «відсторонення від роботи», розглянуті випадки відсторонення працівників від роботи та надані рекомендації з удосконалення правового регулювання.

**Ключові слова:** працівник, відсторонення від роботи, заробітна плата, медичний огляд.

В статье проанализировано понятие «отстранение от работы», рассмотрены случаи отстранения работников от работы и предложены рекомендации по усовершенствованию правового регулирования.

**Ключевые слова:** работник, отстранение от работы, заработная плата, медицинский осмотр.

The article analyzes the concept of suspension from work and offers recommendations to improve the regulatory.

**Key words:** worker, suspension from work, salary, medical examination.

**Вступ.** Відсторонення працівника від роботи передбачено ст. 46 КзпП України. За загальним правилом, власник або уповноважений ним орган має право відсторонити працівника від виконання обов'язків у таких випадках: 1) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 2) відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів; 3) відмова ухилення від навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; 4) в інших випадках, передбачених законодавством.

**Постановка завдання.** Дослідженню окремих аспектів указаної проблеми приділяли увагу такі відомі вчені радянської доби, як К.П. Уржинський, В.О. Процевський, П.Р. Стависький. Серед молодих учених проблемами відсторонення займалися І.М. Ваганова, Н.В. Глевська, Т.А. Нестерова, Н.М. Швець. Однак у юридичній літературі немає одностайності поглядів щодо дефініції зазначеного поняття, відсутні теоретичні напрацювання та є багато дискусійних моментів, які виникають при застосуванні норм, що регламентують підстави й порядок відсторонення працівників від роботи.

**Метою статті** є дослідження поняття «відсторонення від роботи», випадків відсторонення працівників від роботи та аналіз особливостей правового регулювання.

**Результати дослідження.** Під відстороненням працівника від роботи, прийнято розуміти тимчасове звільнення працівника від виконання його трудових обов'язків у випадках, передбачених законодавством [1, с. 128]. Як вважає К.П. Уржинський, відсторонення від роботи – тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього обов'язків, передбачених трудовим договором з призупиненням виплати заробітної плати [2, с. 35].

Стависький П.Р. визначав відсторонення від роботи як тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього трудовим договором обов'язків



із призупиненням виплати заробітної плати з метою попередження шкідливих наслідків [3, с. 94]. Найбільш вдалим і змістовним, на наше переконання, можна назвати визначення В.О. Процевського, який під цим поняттям пропонує розуміти звільнення на певний термін від виконання трудової функції з призупиненням виплати заробітної плати, обумовлене, як правило, об'єктивними причинами, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків [4, с. 32].

Відсторонення від роботи провадиться власником або уповноваженим ним органом лише за наявності передбачених законодавством підстав. Зі змісту ст. 46 КЗпП України випливає, що власник лише має право, а не зобов'язаний відстороняти працівника від роботи.

Однак є правові норми, що регулюють питання відсторонення конкретніше, які зобов'язують власника відстороняти працівників від роботи. Наприклад, у разі появи на роботі в нетверезому стані працівник повинен бути відсторонений від роботи. Таке відсторонення передбачене частиною 2 ст. 13 Закону України «Про охорону праці» [5]. Крім того, майстри, начальники дільниць, змін, цехів та інші керівники, які не вжили заходів до відсторонення осіб, що перебувають у нетверезому стані, притягуються до адміністративної відповідальності згідно зі ст. 179 КпАП України.

Стан алкогольного сп'яніння перешкоджає належному виконанню працівником його обов'язків, передбачених трудовим договором. Поява на роботі в нетверезому стані є одним з найбільш поширених порушень трудової дисципліни. Нетверезий працівник не виробляє встановлену норму виробітку, якість виконуваної ним роботи значно знижується. Техніка безпеки і нетверезий стан працівника – несумісні явища [6, с. 45–46].

Поява на роботі в нетверезому стані означає перебування працівника в нетверезому вигляді на території підприємства в робочий час на робочому місці. Особа, яка перебуває в стані сп'яніння на робочому місці, своєю поведінкою може призвести до важких наслідків як для нього самого, так і для інших людей, а також для майна роботодавця.

Нетверезий стан особи, наркотичне або токсичне сп'яніння можуть підтверджуватися як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку. Це означає, що для підтвердження стану сп'яніння працюючого достатньо показань свідків, які не суперечать один одному. У той же час вони можуть бути достатнім доказом у випадку, коли нетверезий стан виявляється зовні. Але дуже часто зустрічаються випадки, коли нетверезий стан досить важко розпізнати. І де впевненість у тому, що показання свідків є достатньо вмотивованими й не ґрунтуються на помсті чи наклепі.

Факт появи працівника на роботі в стані алкогольного сп'яніння може бути підтверджено також поясненням його самого. Проте випадки письмових визнань працівників про те, що вони з'явилися на роботі в нетверезому стані або вживали під час роботи спиртні напої, у практиці не зустрічалися.

Безумовно, стан алкогольного сп'яніння, ступінь сп'яніння достовірно може визначити лише спеціаліст (медичний працівник) після проведення медичного обстеження. Такий огляд провадиться лише в тих установах охорони здоров'я, які мають відповідну ліцензію на здійснення медичної діяльності із зазначенням відповідних робіт і послуг. Найчастіше на пропозицію роботодавця пройти медичне освідчення працівник відповідає відмовою. Право ж роботодавця на примусове супроводження працівника на таке освідчення законом не передбачено.

Відсторонення від роботи можливе у випадку відмови працівника від медичних оглядів або ухилення від проходження обов'язкових (ст. 46 КЗпП України). Проходження обов'язкового медичного огляду регламентується ст. 169 КЗпП України, ст. 17 Закону України «Про охорону праці», ст. ст. 30 і 31 Основ законодавства України про охорону здоров'я [7] та іншими. На роботодавця покладається обов'язок щодо забезпечення фінансування й організації проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба в професійному доборі



щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно з законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. За час проходження медичного огляду за працівником зберігається місце роботи (посада).

Ст. 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [8] покладає на підприємства, установи й організації обов'язок за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби відстороняти від роботи працівників, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду. Закон України «Про охорону праці» (ст. 17) формулює цей обов'язок щодо роботодавця й доповнює викладене правило зазначенням на відсторонення працівника без збереження заробітної плати.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя населення» підприємства, установи, організації за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби зобов'язані відстороняти від роботи: 1) осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань; 2) хворих на інфекційні хвороби; 3) працівників, які були в контакті з такими хворими; 4) осіб, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду або щеплень проти інфекцій; 5) працівників, які пройшли частковий медичний огляд. Порядок відсторонення зазначених осіб від роботи регулюється Інструкцією «Про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності», затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я від 14 квітня 1995 р. № 66 [9].

Цей процес, нагадуємо, має місце за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби. Таке подання складається у 2-х примірниках, один з яких направляється власникові підприємства або уповноваженому ним органу (посадовцеві), другий зберігається в посадовій особі, яка внесла подання. У цьому документі обов'язково зазначається строк, на який відсторонюється особа від роботи, або умови, до виконання яких допуск до роботи особи заборонено. Відсторонення від роботи або іншої діяльності здійснюється роботодавцем або уповноваженим ним органом (посадовцем) шляхом видання наказу або дачі усного розпорядження з наступним виданням наказу і вжиття необхідних заходів по контролю за його виконанням.

Відсторонення від роботи може також відбутися з вини працівника, якщо той не проїшов у встановленому порядку обов'язковий медичний огляд (ст. 46 КЗпП України). Відмова від проходження останнього відповідно до ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» є порушенням трудової дисципліни. Тим самим особи, які ухиляються від медогляду, після відсторонення й застосування стягнення підлягають (у разі подальшого порушення) звільненню «не за порівняно лояльним пунктом 2 ст. 40 КЗпП України, а на підставі, що ганьбить працівника (п. 3 ст. 40 КЗпП України) [10, с. 277]. Час, протягом якого працівник не виконував трудові обов'язки внаслідок відсторонення від роботи у зв'язку з ухиленням від обов'язкового медичного огляду, оплаті не підлягає.

Встановлення такого правила є цілком виправданим, оскільки ухилення від проходження медичного огляду є заходом забезпечення охорони праці, а його ігнорування є неприпустимим.

Особи, які були в контакті з хворими небезпечними для оточуючих інфекційними захворюваннями, теж відсторонюються від роботи. За поданням такої особи санітарно-епідеміологічна служба видає їй лікарняний листок, що є підставою для надання допомоги по соціальному страхуванню у зв'язку з карантинном (п. 7 ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» [11]).

Із цього випливає, що заробітна плата відсторонених осіб, які були в контакті з хворими, не зберігається, а замість неї провадиться виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності. Спростування виплати заробітної плати зається недоцільним, доки не стане зрозумілим, що вона замінюється виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності.



Якщо внаслідок періодичного проходження працівником медичного огляду буде зроблено висновок про його непридатність до виконуваної роботи, він може бути відсторонений від роботи до вирішення питання про його звільнення або до переведення на іншу роботу. Це стосується працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба в професійному доборі чи осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

Якщо підстави відсторонення особи від роботи відпали, трудові відносини відновлюються в попередньому вигляді. Якщо ж вони є стійкими й не можуть бути усунені (тобто існують протипоказання до виконання роботи), таке відсторонення може спричинити зміну іншими сторонами умов трудового договору чи припинення трудового договору [12, с. 247]. У такому випадку стан здоров'я треба розглядати як правоприпиняючий юридичний факт. Відмова працівника від переведення на іншу тимчасову роботу відповідно до ст. 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [13] є допустимою. Це не може бути кваліфіковане як порушення трудової дисципліни, але дає власникові право звільнити працівника на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Ст. 170 КЗпП України виключається можливість звільнення працівника з роботи у зв'язку з невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, якщо той згоден перейти на легшу роботу, яку роботодавець зобов'язаний запропонувати йому згідно з медичним висновком. На практиці ж вважається допустимим звільнювати працюючого у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі не тільки в разі відмови того від переведення, й за відсутності вакантного робочого місця (посади), на яке працівник міг би бути переведений.

Підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України є також медичний висновок про невідповідність працівника виконуваній роботі за станом здоров'я, зобов'язаного за законодавством проходити періодичні медичні огляди. Ухилення від обов'язкового медичного огляду, яке триває після відсторонення від роботи з цієї підстави, не дає права власникові звільнити працюючого за п. 2 ст. 40 КЗпП України. До такого працівника належить застосовувати дисциплінарні заходи аж до звільнення.

Таким чином, за результатами проходження медичного огляду можливе тимчасове відсторонення від роботи й направлення хворого на стаціонарне чи санітарно-курортне лікування з видачею лікарняного листа або тимчасове переведення на іншу роботу без контакту зі шкідливими чи небезпечними для здоров'я виробничими чинниками з видачею такого листа. Відсторонення також має місце з однієї з таких причин: 1) у наслідок негативного результату проходження медичного огляду, що не пов'язане з волею людини; 2) небажання працівника проходити обов'язковий медичний огляд або часткове його проходження; 3) відсутність можливості тимчасового переведення працівників-бактеріоносіїв на іншу роботу за браком належної вакантної посади. Залежні від цього наслідки відсторонення працівників від роботи можуть наставати різні.

Відповідно до ст. 46 КЗпП України відстороненню від роботи підлягають працівники, які ухиляються від навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки. Такий захід може бути застосований до працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою або там, де необхідний професійний відбір. Такі працівники повинні один раз на рік проходити навчання й перевірку знань відповідних нормативних актів щодо охорони праці й протипожежної безпеки. Крім того, посадові особи, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, періодично (один раз на три роки) зобов'язані проходити навчання й перевірку знань з питань протипожежної безпеки. У разі незадовільних знань з питань охорони праці працівники мають право пройти повторне навчання й повторну перевірку знань. У випадку незадовільних результатів після повторної перевірки знань із працівником може бути розірваний трудовий договір за пунктом 2 ст. 40 КЗпП України – виявлена невідповідність займаній посаді (виконуваній роботі) внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню цієї роботи.



Також слід зазначити, що відсторонення працівників, що ухиляються без поважних причин від навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки, здійснюється без збереження заробітної плати (ч. 4 ст. 113 КЗпП України). Строк відсторонення не повинен бути непомірно великим. Якщо працівник усуне перешкоди для допуску до роботи (пройде курс навчання, інструктажу, здасть відповідний іспит), йому повинна бути надана можливість продовження роботи. Якщо ж він не усуне причин, які стали підставою для відсторонення, він може бути звільнений з роботи як за порушення трудової дисципліни за пунктом 3 ст. 40 КЗпП України, після оголошення догани з дотриманням порядку застосування дисциплінарних стягнень.

Ст. 46 КЗпП України встановлені й інші випадки відсторонення працівників від роботи, наприклад: у разі відсутності документа, який дає право на керування транспортним засобом або іншим механізмом чи на виконання інших робіт. Оскільки, ст. 16 Закону України «Про дорожній рух» [14] зобов'язує водія транспортного засобу при керуванні ним мати при собі посвідчення, яке підтверджує право на керування транспортним засобом. За відсутності такого посвідчення власник не вправі допустити водія до виконання трудових обов'язків і зобов'язаний відсторонити від виконання свого трудового обов'язку без збереження заробітної плати.

Статут залізниць зобов'язує працівників залізничних підприємств, робота яких пов'язана з рухом поїздів і маневровою роботою на коліях залізниць, під час виконання службових обов'язків на коліях залізниць мати при собі посвідчення встановленого зразка про проходження перевірки щодо здатності виконувати такі роботи. Відсутність посвідчення також може стати підставою для відсторонення працівника від роботи без збереження заробітної плати.

П. 7 ст. 38 Повітряного кодексу України встановлює правило, відповідно до якого командир судна вправі відсторонити від виконання завдання на політ будь-якого члена екіпажу повітряного судна, рівень підготовки якого не відповідає завданню на політ, або якщо його дії загрожують безпеці польоту.

4. Закон України «Про пестициди та агрохімікати» [15] встановлює, що посадові особи органів державної влади, які здійснюють державний контроль у сфері діяльності, пов'язаної з пестицидами та агрохімікатами, мають право вимагати від власника усунення від роботи, пов'язаної з пестицидами та агрохімікатами, осіб, які не мають відповідного посвідчення, без виплати заробітної плати.

Законом України «Про державну службу» [16] передбачена можливість відсторонення від роботи державних службовців. Підставою для відсторонення є невиконання службових обов'язків, що призвело до людських жертв або заподіяло матеріальної чи моральної шкоди громадянину, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян. Право приймати рішення про відсторонення державного службовця від виконання обов'язків за посадою надано керівнику державного органу, в якому працює цей службовець. Термін відсторонення державних службовців від роботи не повинен перевищувати час, протягом якого проводиться службове розслідування. При цьому час службового розслідування обмежено двома місяцями. Однак ст. 22 зазначеного закону прямо передбачає, що за час відсторонення за працівниками зберігається заробітна плата.

**Висновки.** Пропонуємо в Проекті ТК України закріпити таку правову категорію, як відсторонення працівника від роботи, й визначити її наступним чином: «Відсторонення від роботи – це увільнення працівника на певний строк від виконання трудової функції без збереження заробітної плати або з виплатою працівникові за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності, що застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків».

Досліджуючи випадки відсторонення працівників від роботи, можна зробити висновок, що відсторонення в трудовому праві проводиться з метою захисту суспільних та особистих інтересів. Воно може мати тільки одну правову природу – тимчасове призупинення



дії окремих умов трудового договору. Відсторонення від роботи характеризується часом, який необхідно для вирішення питання про правові наслідки здійснюваного проступку чи погіршення стану здоров'я. Упродовж тривалості цієї процедури адміністрації підприємства належить вирішити питання щодо відсторонення працівника: а) застосувати до нього міру дисциплінарного стягнення; б) переведення на іншу роботу; в) звільнення з роботи.

**Список використаних джерел:**

1. Гончарова Г.С. Трудове право України у запитаннях та відповідях : [навч.-довідк. посібник] / [Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2007. – 664 с.
2. Уржинский К.П. Отстранение от работы / К.П. Уржинский // Совет. Юстиция. – 1962. – № 15–16. – С. 21–23.
3. Ставицький П.Р. Основания остранения от работы // Правоведение. – 1997. – № 2.
4. Процевский В.А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы : дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05 / В.А. Процевский ; науч. Рук. В.И. Прокопенко. – Харьков, 1981. – 180 с.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694–ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. Швець Н.М. Відсторонення працівника від роботи за появу у нетверезому стані / Н.М. Швець // Проблеми законності : акад. зб. наук. пр. – Х., 2010. – Вип. 106. – С. 45–52.
7. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801–ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
8. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004–ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.
9. Інструкція про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності : затв. наказом М-ва хорони здоров'я України від 14.04.1995 № 66 // Бюл. нормат. Актів міністерств і відомств України. – 1995. – № 12. – С. 57–66.
10. Рогань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Рогань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 8-е вид., допов. і переробл. – К. : А.С.К., 2007. – 944 с.
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням : Закон України від 18.01.2001 № 2240–ІІІ // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 8. – Ст. 310.
12. Еременко Ю.Ю. Состояние здоровья работника как основание приостановления трудового договора / Ю.Ю. Еременко // Право и государство: приоритеты XXI века. – Барнаул, 2007. – С. 245–248.
13. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 06.04.2000 № 1654–ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 29. – Ст. 228.
14. Про дорожній рух : Закон України від 30.06.1993 № 3353–ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 31. – Ст. 338.
15. Про пестициди та агрохімікати : Закон України від 02.03.1995 № 86/95 – ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 14. – Ст. 91.
16. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723–ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – № 490.

