

ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ЯК ЗАПОБІЖНИЙ ЗАХІД У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

WORKER REMOVAL FROM WORK AS A PREVENTIVE MEASURE IN LABOR LAW

Голобородько В.О.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільно-правових та господарсько-правових дисциплін
Кримського юридичного інституту
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті проаналізовано вітчизняне законодавство та погляди науковців щодо відсторонення працівника від роботи як запобіжного заходу у трудовому праві. Надано авторське визначення дефініції «відсторонення працівника від роботи», виокремлено основні риси цього правового явища. Встановлено, що при відстороненні трудові відносини не припиняються, як і не припиняється дія трудового договору, але працівник тимчасово до роботи не допускається.

Ключові слова: запобіжний захід, відсторонення від роботи, працівник, роботодавець, звільнення.

В статье проанализировано отечественное законодательство и взгляды ученых относительно отстранения работника от работы как меры пресечения в трудовом праве. Предоставлено авторское определение дефиниции «отстранение работника от работы», выделены основные черты этого правового явления. Установлено, что при отстранении трудовые отношения не прекращаются, как и не прекращается действие трудового договора, но работник временно к работе не допускается.

Ключевые слова: мера пресечения, отстранение от работы, работник, работодатель, увольнение.

This paper analyzes the domestic legislation and the views of scholars regarding the removal of the employee from working as a preventive measure in employment law. Courtesy of the author's definition of «removal of the employee from work» and singled out the main features of this legal phenomenon. Found that the removal of the employment relationship is not terminated, nor terminates the employment contract, but the employee to work temporarily not allowed.

Key words: precaution, suspension from work, employee, employer, dismissal.

Реалізація профілактичної (запобіжної) підфункції трудового права передбачає наявність системи примусових заходів, основна мета яких – зупинення протиправної діяльності особи до прийняття відповідних рішень щодо правової оцінки вчиненого діяння. Відсторонення працівника від роботи можна вважати класичним прикладом запобіжних заходів у трудовому праві [1, с. 237].

На думку І.С. Самощенка й М.Х. Фарукшина, запобіжні заходи не є заходами відповідальності, оскільки: а) хоча і застосовуються у зв'язку з правопорушеннями, але до розгляду питання по суті, а також б) передбачаються не санкціями, а диспозиціями норм права [2, с. 61]. Найбільш важливими ознаками запобіжних заходів є такі: а) закріплюються в диспозиції норми права, а не в санкції; б) мають примусовий характер; в) можуть застосовуватися до встановлення вини та повного складу правопорушення; г) забезпечують припинення правопорушення, що готується чи вчиняється; д) їх застосування не тягне для суб'єктів правопорушення стану караності; е) мінімізують чи упереджують настання шкідливих наслідків (матеріального, морального або організаційного характеру); є) забезпечують належне здійснення процесуальних дій [2, с. 212, 213].

Запобіжні заходи у кожній галузі права мають свої особливості, але в основному передбачають єдину мету – оперативне реагування на факти правопорушень. Зокрема, на думку В.М. Лебедева, запобіжні заходи у трудовому праві направлені на запобіган-

ня порушень внутрішнього трудового розпорядку і класифікуються на: а) виробничі (відсторонення від роботи); б) технологічні (заборона робіт на окремих верстатах, агрегатах, ділянках; припинення виготовлення деталей, вузлів і виробів, якщо було виявлено брак у роботі окремого працівника або колективу (ділянки, бригади)); в) екстенсивні (заходи, направлені на запобігання непродуктивному використанню робочого часу) [3, с. 110-112].

Як зазначають науковці до запобіжних заходів у трудовому праві слід віднести: а) зниження розміру чи позбавлення працівника премії або інших заохочувальних виплат (надбавок); б) зупинення роботи виробництва в разі загрози життю або здоров'ю працюючих; в) відсторонення працівника від роботи; г) заходи запобігання непродуктивному використанню працівниками робочого часу; д) недопущення працівників до роботи або робочого місця під час страйку; е) використання спеціальних засобів спостереження за працівниками для запобігання розкраданню майна роботодавця.

Метою нашого дослідження є аналіз деяких аспектів такого запобіжного заходу, як відсторонення працівника від роботи. Проблемам відсторонення працівників від роботи приділяли увагу відомі фахівці в галузі трудового права, а саме: М.Г. Александров, М.Й. Бару, М.І. Іншин К.М. Гусов, С.М. Прилипко, Я.П. Пушкар, В.Г. Ротань, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Уперше відсторонення згадується в Декреті На-

родного комісаріату з морських справ РРФСР «Про демократизацію флоту» від 12 січня 1918 р. [4], де у п. 48 розд. VI «Відвід осіб командного складу» зазначено: у випадку особливої крайності, особи, проти яких заявлено відвід, прийнятий командою, можуть бути тимчасово відсторонені від посади і навіть усунути з корабля до прийняття центральним комітетом моря остаточного рішення щодо цього. При цьому першим нормативно-правовим актом, що надавав адміністрації підприємства право відстороняти за своєю ініціативою робітників та службовців від роботи, було Роз'яснення № 149 Народного комісаріату праці від 25 липня 1925 р. [5]. За цим актом адміністрація в інтересах справи мала право відсторонити працівника від роботи й призупинити виплату йому заробітної плати у 2-х випадках: якщо працівника застали при вчиненні злочину, безпосередньо пов'язаного з його роботою, і якщо той зізнався у його вчиненні. При цьому відсторонення від роботи і припинення виплати заробітної плати повинні були попередньо погоджені з розціночно-конфліктною комісією, провадилися на строк до вирішення справи в судовому порядку.

Як бачимо, законодавство того часу не містило формулювання поняття «відсторонення від роботи». Не надає тлумачення цієї дефініції й чинне на сьогодні законодавство, навіть судова практика не виробила єдиного поняття «відсторонення від роботи». У Кодексу законів про працю України лише перераховані випадки, коли допускається відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом, а саме: а) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; б) відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в) в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 46) [6].

Під «іншими випадками, передбаченими законодавством» слід розуміти відсилочний характер норми ст. 46 КЗпП України, зокрема, до ст. 22 Закону України «Про державну службу» [7], норми якої вказують на підстави, коли настає відсторонення державних службовців від виконання повноважень за посадою: невиконання службових обов'язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян; до ст. 17 Закону «Про охорону праці» [8], в якій установлено, що власник зобов'язаний відсторонити від роботи працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати; до статей 7 та 42 Закону «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [9], якими передбачається наступне: відсторонюються від роботи особи, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, або особи, які були в контакті з такими хворими, з виплатою у встановленому порядку допомоги з соціального страхування. Відсторонення від роботи таких працівників здійснюється на підставі відповід-

ного подання уповноваженої на це посадової особи державної санітарно-епідеміологічної служби, яке вноситься власникам підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органам та ін.

Проект Трудового кодексу України також не містить визначення поняття «відсторонення від роботи», ч. 1 ст. 84 визначає лише його зміст: «Відсторонення від роботи полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором» [10].

Єдине легальне визначення поняття «відсторонення» можемо зустріти у Положенні про застосування Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України заходів впливу, що затверджено розпорядженням Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 17 вересня 2004 р. [11], згідно з п. 2.6 якого відсторонення керівництва від управління фінансовою установою та призначення тимчасової адміністрації – це захід впливу, який застосовується з метою попередження загрози невиконання зобов'язань фінансової установи перед її учасниками, клієнтами або третіми особами, у разі неможливості (нездатності) вжити заходів, необхідних для уникнення такої загрози, з боку органів управління фінансової установи.

В юридичній літературі щодо тлумачення категорії «відсторонення працівника від роботи» так само немає єдності поглядів, через що нерідко виникають помилки в правозастосовній практиці. За загальним правилом під ним розуміється тимчасове недопущення працівника до виконуваної роботи у випадках, передбачених законодавством, із збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати [12, с. 386]. На думку К.П. Уржинського, відсторонення від роботи є тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання ним своїх обов'язків, передбачених трудовим договором, з призупиненням виплати заробітної плати [13, с. 35]. Н.Б. Болотіна обстоює точку зору, що відсторонення від роботи – це тимчасове усунення (увільнення) працівника від виконуваної роботи, посади у випадках, передбачених законодавством, зі збереження місця роботи і, як правило, без збереження заробітку [14, с. 384].

М.І. Іншин та В.І. Щербина розглядають це поняття шляхом виокремлення його основних ознак: а) працівник у примусовому порядку усувається від виконання своєї трудової функції; б) усунення від виконання трудової функції обумовлюється протиправною діяльністю працівника або причинами об'єктивного характеру; в) трудові правовідносини роботодавця з працівником не припиняються, але працівник, як правило, не отримує заробітну плату (у випадках відсторонення з об'єктивних причин виплачується допомога по державному соціальному страхуванню); г) це явище має тимчасовий характер і 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 шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу [1, с. 240, 241].

Проте існують й науковці, які пропонують відсторонення від роботи тлумачити як звільнення працюючого на певний строк від виконання покладеної на нього трудової функції з призупиненням виплати заробітної плати, яке зумовлено, як правило, об'єктивними причинами, застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків [15]. Вважаємо, відсторонення від виконання трудових функцій не слід розглядати як звільнення. При відстороненні трудові відносини з працівником не припиняються: останній тимчасово не допускається до виконання своїх трудових обов'язків за трудовою функцією (посадою, професією, спеціальністю, кваліфікацією), визначеною при укладенні з ним трудового договору [12, с. 386]; відсторонення використовується як тимчасовий захід до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником передбаченої трудовим договором роботи або перебування його на певній посаді [16, с. 12]; при відстороненні від роботи, на відміну від звільнення працівник не одержує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка [17, с. 98]. Як зазначає К.П. Уржинський, ототожнення досліджуваних категорій нерідко тягне за собою порушення трудових прав працівників [13, с. 36].

Так, під відстороненням від роботи працівника слід розуміти тимчасове недопущення працюючого до виконання своїх трудових обов'язків без збереження заробітної плати або з виплатою за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків. При цьому характерними ознаками цього запобіжного заходу є:

а) тимчасове недопущення працюючого до виконання своїх трудових обов'язків;

б) призупинення виплати йому заробітної плати (у випадках відсторонення з об'єктивних причин виплачується допомога по державному соціальному страхуванню);

в) відсторонення від роботи за поданням відповідних посадових осіб;

г) не припинення, а лише призупинення трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Отже, можемо констатувати, що при відстороненні трудові відносини не припиняються, як і не припиняється дія трудового договору, втім працівник тимчасово до роботи не допускається.

Що стосується оплати часу відсторонення, то В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін роблять висновок, що законодавець прямо чи побічно встановив такі варіанти норм: а) заробітна плата за період відсторонення не зберігається; б) заробітна плата за період відсторонення не зберігається, але відшкодовується на основі спеціального закону (п. 1 ст. 3 Закону «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду»); в) заробітна плата за період відсторонення зберігається повністю; г) заробітна плата зберігається в розмірі двох третин тарифної ставки (посадового окладу); д) за період відсторонення працівникові виплачується допомога по соціальному страхуванню [13, с. 198].

Що ж до строку, на який може бути відсторонений працівник від роботи, то трудове законодавство його не визначає. Інколи він визначається самою причиною відсторонення і настанням відповідного юридичного факту (приміром, одужанням працівника). Хоча в переважній більшості випадків строк застосування цього примусового заходу залежить від того, як скоро роботодавець ухвалить рішення про подальшу долю відстороненого працівника. У той же час деякі законодавчі акти передбачають строк, на який може бути відсторонений працівник. Так, відповідно до ч. 2 ст. 22 Закону України «Про державну службу» тривалість відсторонення від виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати часу службового розслідування. Службове розслідування проводиться у строк до двох місяців у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Підтримуємо позицію, що такий строк має обмежуватися настанням юридичних фактів, які усувають негативний вплив на трудові правовідносини.

Проаналізувавши деякі аспекти цього явища, можемо зробити висновок: відсторонення від роботи є тимчасовим, попереджувальним заходом. В одних випадках у відстороненні від роботи більшою мірою зацікавлене суспільство (попередження можливого поширення інфекційних захворювань), в інших – організація й працівник (попередження проведення вибухових або підземних робіт при відсутності належних знань і прав). Метою відсторонення є захист суспільних та особистісних інтересів, яке може мати тільки одну правову природу – тимчасове призупинення дії окремих умов трудового договору, яке характеризується часом, необхідним для вирішення питання про правові наслідки вчиненого проступку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іншин М.І. Трудове право України : підруч. / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Дика плюс, 2014. – 500.
2. Самощенко І.С. Ответственность по советскому законодательству / И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – 240 с.
3. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права / В.М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 382 с.
4. О демократизации флота: Декрет Наркома по морским делам РСФСР от 12.01.1918 г. // Газ. Времен. Раб. и Крест. Правительства. – 1918. – № 6.
5. Про порядок виплати винагороди робітникам та службовцям, відстороненим від посади за п. «д» ст. 47 Кодексу законів про працю: Роз'яснення НКП УРСР від 25.07.1925 р., № 149 // Сб. законодавства о труде, изд. на Украине. – 1925. – № 2.
6. Кодекс законів про працю України : Зат. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
7. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII п. // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р., № 2694-XII // Відом. Верховн. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
9. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 р., № 4004-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.
10. Про внесення змін до Положення про застосування Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України заходів впливу : Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 17.09.2004 р., № 2384 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 42. – Ст. 2801.
11. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2902, текст законопроекту від 27.08.2013 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
12. Прилипко С.М. Трудове право України : підруч. [5-те вид., перероб. і доп.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2012. – 800 с.
13. Уржинский К.П. Отстранение от работы // Сов. юстиц. – 1962. – № 15–16. – С. 35–37.
14. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
15. Процевский В.А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.А. Процевский. – Харьков, 1981. – 180 с.
16. Пасічник М. Відсторонення працівника від роботи: підстави і порядок оформлення / М. Пасічник // Кадровик. Трудове право і управління персоналом. – 2007. – № 11 (17). – С. 12.
17. Вольберг И.С. Отстранение от работы по советскому трудовому праву / И.С. Вольберг // Учен. записки: труды юрид. фак.-та Таджикского ун-та. – Сталинабад, 1955. – Т. 8. – С. 97–103.
18. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є Сонін. – 15-те вид., допов. та переробл. – К. : Алеута, 2013. – 686 с.

УДК 349.2 (477)

ПРАВОВА ДОКТРИНА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

LEGAL DOCTRINE AND ITS MEANING FOR THE EVOLVEMENT OF LABOUR LAW OF UKRAINE

Гураш В.М.,

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри трудового, аграрного та екологічного права

Львівського національного університету імені Івана Франка

У статті досліджується суть правової доктрини, її роль стосовно формування трудового права України. На основі аналізу наукової літератури та трудового законодавства України обґрунтовано положення про значення правової доктрини для формування і розвитку трудового права як самостійної галузі права та системи законодавства України. Визначено практичне та теоретичне значення правової доктрини.

Ключові слова: правова доктрина, наука трудового права, форма права, трудове право України, трудове право як галузь права, система трудового законодавства.

В статье исследуется сущность юридической доктрины, ее значение относительно формирования трудового права Украины. На основании анализа научной литературы и трудового законодательства Украины обоснованы выводы о значении юридической доктрины для формирования и развития трудового права как самостоятельной отрасли права и системы законодательства Украины. Определено практическое и теоретическое значение юридической доктрины.

Ключевые слова: юридическая доктрина, наука трудового права, форма трудового права, трудовое право Украины, трудовое право как отрасль права, система трудового законодательства.

The article deals with the research of the gist of legal doctrine and its role in respect of evolvement of labour law of Ukraine. On the basis of the analysis of scientific literature and labour legislation of Ukraine conclusions on the meaning of the legal doctrine concerning the evolvement and development of labour law of Ukraine as independent legal-field and system of legislation of Ukraine. Practical and theoretical meaning of legal doctrine is defined.

Key words: legal doctrine, form of law, labour law of Ukraine, labour law as legal-field, system of labour legislation.

Постановка проблеми. Чинниками, що зумовлюють актуальність дослідження, є реформування трудового законодавства України, проблеми, пов'язані з ухваленням нового Трудового кодексу України, а також відсутність комплексних і ґрунтовних наукових досліджень з питань значення правової доктрини для формування трудового права України.

Залишається констатувати, що роль правової доктрини як джерела права є недостатньо висвітленою у наукових публікаціях з проблем трудового права.

Стан дослідження. Окремі питання стосовно суті правової доктрини досліджували вчені: А. Гордимов, Є. Євграфова, В. Копейчиков, Л. Луць, М. Мочульська, К. Томашевський.