



**Олег Ярошенко,**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права  
Національного університету  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

УДК 349.22

***Основні ознаки відсторонення працівника  
від роботи: на прикладі відмінностей  
від суміжних правових явищ***

В ієрархії завдань, що поставлені на сьогодні перед наукою трудового права, одне з першочергових місць посідає формування понятійного апарату галузі. Особливої актуальності ця проблема набуває у зв'язку з перспективою прийняття нового Трудового кодексу України. Чинний КЗпП, на жаль, не відрізняється достатніми термінологічними розробками. Одним із пояснень цього є невідповідність окремих положень Кодексу сучасним доктринальним дослідженням.

Максимально чітка дефініція юридичних термінів, що потребують пояснення значення, є однією з вимог до використання юридичної термінології в законодавчому тексті. Якраз одним із юридичних термінів, що потребують пояснення та визначення поняття є термін «відсторонення від роботи». Створення правової дефініції формує сприятливі умови для

однакового розуміння і тлумачення нормативно-правових актів, однакового їх виконання і застосування.

Єдине легальне визначення поняття «відсторонення» міститься 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. [1]. 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.

Проект Трудового кодексу України визначення поняття «відсторонення від роботи» також не містить.

Дослідження відомих в науці трудового права визначень, а також узагальнення чинного законодавства та практики його застосування дали змогу сформулювати таку дефініцію розглядуваної категорії: «Відсторонення працівника від роботи – це тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереження місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати».

Основні ознаки відсторонення рельєфно показуються при розмежуванні цього правового явища із суміжними.

Згідно з приписом ч. 4 ст. 13 Конституції України держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності та господарювання. Корпоративні права учасників товариства є об'єктом такого захисту, зокрема у спосіб, передбачений ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу, згідно з якою члени виконавчого органу можуть бути у будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків, якщо в установчих документах не визначені підстави усунення членів виконавчого органу від виконання своїх обов'язків. Відповідно до положень законів, що регулюють цивільно-правові відносини, а саме ч. 1 ст. 98, ч. 1 ст. 99 Цивільного кодексу, ч. 1 ст. 23, п. «г» ч. 5 ст. 41, ч. 1 ст. 59 Закону України «Про господарські товариства» [2], підставою набуття виконавчим органом товариства повноважень є факт його обрання (призначення) загальними зборами учасників (акціонерів) як вищого органу управління товариством або, як зазначено у ч. 5 ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства» [3], укладення з членом виконавчого органу товариства трудового договору, який від імені товариства може підписувати

голова наглядової ради чи особа, уповноважена на те наглядовою радою.

Конституційний Суд України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України [4] вирішив, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі ст. 46 Кодексу законів про працю. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписах КЗпП, а у ст. 99 Цивільного кодексу, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права. Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним. У зв'язку з цим «усунення» відповідно до ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснювати членом його виконавчого органу в межах корпоративних відносин з товариством повноважень у сфері управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлено специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від

уповноваженого органу товариства право на управління. За природою корпоративних відносин учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень. Зважаючи на це, зміст положень ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу треба розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання обов'язків, які він йому визначив, у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав, але за умови, якщо в установчих документах товариства не були зазначені підстави усунення. Така форма захисту, на думку органу конституційного правосуддя, є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, і не може розглядатися у площині трудового права, зокрема в аспекті ст. 46 КЗпП України.

З такою позицією погодитися не можемо, адже згідно з Класифікатором професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р., «член виконавчого органу» є професійною назвою роботи. Вирішивши питання захисту корпоративних прав учасників товариства, Конституційний Суд України не вирішив питання щодо правових наслідків усунення (відсторонення) від роботи члена виконавчого органу як найманого працівника цього ж товариства.

Так, відсторонення не слід розглядати як «обмеження у виконанні трудової функції». Із принципу рівності трудової правоздатності, впливає, по-перше, неприпустимість за загальним правилом її обмеження, по-друге, суворе регламентація в законі умов, при яких вона в окремих випадках може бути обмежена [5, с. 338].

За низкою ознак відсторонення від роботи є схожим на звільнення:

а) їх підставою є, як правило, проти-правні дії працівника; б) має місце недопущення до роботи; в) припиняється виплата заробітної плати. Не випадково, В. І. Смолярчук, розкриваючи структуру правових інститутів у трудовому праві, норми про відсторонення від роботи включив у підінститут «підстави розірвання трудового договору», який містить норми про підстави і порядок звільнення, визнавши тим самим відсторонення як підставу звільнення з роботи [6, с. 38].

Проте на відміну від звільнення, відсторонення не пов'язане з припиненням трудового договору (працівник не отримує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка [7, с. 98]). За відстороненням працівником зберігається право розірвати трудовий договір в установленому законом порядку, на відпустку, заробітну плату і компенсації за період до відсторонення. На нього поширюються правові норми про переведення на іншу роботу, накладення дисциплінарних стягнень та ін. На необхідність відрізнити припинення трудового договору від відсторонення вказує Л. М. Анісімов. Він дійшов висновку, що вперше це явище є юридичним фактом припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем. У другому ж випадку відбувається тільки призупинення виконання працівником його трудової функції за договором. Відповідно, сам факт відсторонення ще не припиняє сам по собі трудове правовідношення [8, с. 57].

Поміщення ж статті про відсторонення від роботи у главу про припинення трудових правовідносин, як це є в Трудових кодексах багатьох країн, що виникли на теренах колишнього СРСР (окрім ТК Російської Федерації), вважаємо не відповідає правовій природі цього явища.

Головна відмінність переведення від відсторонення полягає в його підставах і юридичних наслідках. Під переведенням слід розуміти такі зміни

умов трудового договору, як: а) зміна місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір); б) зміна трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності) [9, с. 54]. При відстороненні подібні зміни не відбуваються, хоча правове положення працівника тимчасово змінюється (він не виконує будь-яку трудову функцію, йому не виплачується заробітна плата).

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України всі види переведення на іншу роботу допускаються тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством. При відстороненні згода працівника не потрібна. За згодою працівника можливим є переведення на інше підприємство, в установу, організацію, а також в іншу місцевість. Відсторонення ж завжди проводиться в рамках однієї організації.

Існують відмінності і в цільовому призначенні переведенні і відсторонення від роботи.

Переведення на іншу роботу служить:

1) засобом перерозподілу робочої сили як усередині підприємства, так і між різними роботодавцями;

2) гарантією права на працю (за ч. 2 ст. 40 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі: а) змін в організації виробництва і праці; б) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану

здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; в) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу);

3) підставою припинення трудового договору (за п. 5 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію).

Метою ж відсторонення, як зазначалося вище, є запобігання настанню можливих несприятливих наслідків, які можуть настати в результаті продовження виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Відсторонення необхідно відрізняти від простою. Відповідно до ст. 34 КЗпП України простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. Таким чином, працівник у разі простою позбавлений можливості виконувати свої трудові обов'язки внаслідок причин, не залежних (простій не з вини працівника) або залежних (простій з вини працівника) від нього. При відстороненні працівник тимчасово позбавляється можливості виконувати свої трудові обов'язки внаслідок причин, що залежать, як правило, від нього.

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган, чи бригадира, майстра, інших посадових осіб. У період простою працівники можуть бути присутніми на робочих місцях, якщо це вимагає виробництво та є необхідність, через певний період, термінового залучення працівників до роботи.

Якщо від початку простою відома дата можливого поновлення робіт, то працівників можна не зобов'язувати постійно перебувати на робочих місцях і вони мають з'явитися на роботі у встановлений роботодавцем у наказі (розпорядженні) час. У період простою на підприємстві може бути проведено позаплановий ремонт устаткування, ремонт приміщень (де є потреба) та ін. [10]. На час простою не з вини працівника оформлюється акт простою (фіксуються причини, які зумовили призупинення роботи) та наказ власника або уповноваженого ним органу. Якщо простій має цілодобовий (тижневий) характер, роботодавець повинен у наказі обумовити необхідність присутності або відсутності працівника на роботі. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил. Правилами внутрішнього трудового розпорядку визначаються права й обов'язки працівників і роботодавця, визначається час початку та закінчення роботи, зобов'язання роботодавця організувати облік явки на роботі і залишення роботи тощо. Тобто питання необхідності присутності або відсутності на роботі працівників у разі простою може бути вирішено у Правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства [11].

На підставі аналізу ситуації на підприємстві під час простою, працівників, згідно зі ст. 34 КЗпП України, може бути переведено за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Однак при відстороненні не відбувається переведення працівника: він тимчасово не допускається до виконання трудової

функції. Відсторонення може в окремих випадках тільки передувати переведенню працівника на іншу роботу.

У питаннях оплати простою необхідно виходити як із приписів ст. 113 КЗпП України, так і з відповідних норм інших актів законодавства, маючи на увазі, зокрема, таке:

а) оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства;

б) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток;

в) відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП у разі простою підприємства, установи, організації з не залежних від працівників причин роботодавець може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором;

г) простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

За період відсторонення заробітна плата працівнику, зазвичай не нараховується.

Якщо уникнути простоїв у подальшому неможливо, керівництво підприємства має вжити заходів щодо внесення змін до організації виробництва та праці, що може призвести як до застосування на підприємстві на певний період роботи в режимі неповного робочого часу, так і до скорочення чисельності або штату працівників.

Робота в умовах неповного робочого часу оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Відсторонення ж припиняється після усунення підстав, що його викликали.

Відсторонення від роботи не є і мірою покарання. Метою першого є запобігання можливим несприятливим наслідкам, у той же час метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоди. Не випадково, що згідно ст. 50 Кримінального кодексу України покарання є заходом примусу, що застосовується від імені держави за вироком суду до особи, визнаної винною у вчиненні злочину, і полягає в передбаченому законом обмеженні прав і свобод засудженого [12].

Статтею 147 КЗпП України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Водночас у ч. 2 ст. 147 КЗпП України зазначено, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Відповідно до рішення Конституційного Суду України у справі про тлумачення терміна «законодавство» від 9 липня 1998 р., термін «законодавство» треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори

України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [13]. А. Мішенков вбачає у цьому певну правову колізію. З одного боку, Конституція України не допускає визначення іншими нормативними актами, крім законів, діянь, які є дисциплінарними порушеннями, та відповідальності за їх учинення, а з іншого боку, це допускається вищезазначеним положенням КЗпП України [14, с. 22].

Однак і законодавство, і статuti та положення про дисципліну відсторонення від роботи не відносять до числа дисциплінарних стягнень.

Відмежовуючи дисциплінарні стягнення від відсторонення від роботи, К. І. Кенік відзначила, що відсторонення проводиться наймачем у зв'язку з винною поведінкою працівника [15, с. 21]. З цим погодитися не можна, тому що якщо дисциплінарне стягнення може бути накладене тільки за наявності вини працівника, то відсторонення може бути і за відсутності винних дій працівника. Так, не допускаються до роботи або підлягають тимчасовому відстороненню від роботи працівники вагонів-ресторанів, що становлять загрозу в епідемічному відношенні через хворобу (бактеріоносійство) та в інших випадках, які передбачені чинним санітарним законодавством. Існують також істотні відмінності у процедурі застосування відсторонення від роботи та дисциплінарного стягнення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 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.

2. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 р., № 1576-XII // Відом. Верховн. Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.

3. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 р., № 514-VI // Відом. Верховн. Ради України. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384.

4. *Справа* за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України: Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 р., № 1-рп/2010 // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 3. – Ст. 113.

5. *Андрушко А. В.* Відсторонення державного службовця від посади на час проведення службового розслідування // *Держава і право: Щорічник наук. праць молодих вчених / А. В. Андрушко.* – К. : Ін Юре, 2001. – Вип. 10. – С. 337–343.

6. *Смолярчук В. И.* Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит, 1978. – 168 с.

7. *Вольберг И. С.* Отстранение от работы по советскому трудовому праву / И. С. Вольберг // *Ученые записки: Труды юридического факультета Таджикского университета.* – Сталинабад, 1955, Т. 8. – С. 97–103.

8. *Анисимов Л. П.* Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение: Практические рекомендации / Л. П. Анисимов. – М. : ЗАО «Юстицинформ», 2005. – 263 с.

9. *Юшко А. М.* Переведення на іншу роботу / А. М. Юшко ; дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Нац. юрид. акад. України. – Х., 2002. – 189 с.

10. *Щодо* надання допомоги по частковому безробіттю: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 19.05.2009 р., № 5615/0/14-09/026 // *Праця і зарплата.* – 2009. – № 22 від 10 червня.

11. *Щодо* організації роботи під час простою на підприємстві: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 23.10.2007 р., № 257/06/187-07 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

12. *Кримінальний кодекс України* // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

13. *Справа* про тлумачення терміна «законодавство»: Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 р., № 12-рп/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 32.

14. *Мішенков А.* Догана або звільнення: третього не дано? / А. Мішенков // *Юрид. газета.* – 2010. – № 24 (245). – С. 22.

15. *Кеник К. И.* Судебная практика по трудовым делам : [пособ.] / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2000. – 192 с.

#### **Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ**

У статті проводиться розмежування відсторонення працівника від роботи із суміжними юридичними явищами: усунення голови або члена виконавчого органу товариства від виконання обов'язків, переведення, простій, дисциплінарне стягнення, звільнення та ін.

**Ключові слова:** працівник, відсторонення від роботи, переведення, простій, дисциплінарне стягнення, звільнення.

#### **Ярошенко О. Н. Основные признаки отстранения работника от работы: на примере отличий от смежных правовых явлений**

В статье проводится разграничение отстранения работника от работы от смежных юридических явлений: устранение председателя или члена исполнитель-

### **Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі...**

---

---

ного органа общества от исполнения обязанностей, перевод, простой, дисциплинарное взыскание, увольнение и др.

**Ключевые слова:** работник, отстранение от работы, перевод, простой, дисциплинарное взыскание, увольнение.

#### **Yaroshenko O. Common features of the worker removal from performing his duties process: on the example of differences from the contiguous legal phenomena**

The differentiating of removal of worker from performing his duties process is conducted from the contiguous legal phenomena: the removal of chairman or a member of executive branch of society from execution of duties, moving, outage, disciplinary penalty, discharge and other.

**Key words:** worker, removal from work, translation, standing idle, disciplinary penalty, discharge.