

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.400382>

© Коваленко О.О., 2016.

О.О. Коваленко

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРИН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ВІДСТОРОНЕННІ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

Анотація. Метою наукової статті є характеристика напрямів прояву свободи волі сторін трудового договору при відстороненні працівника від роботи, визначення проблем, які при цьому виникають, та шляхів їх вирішення. Зазначається, що відсторонення від роботи завжди є проміжною стадією, яка закінчиться або поновленням дії трудового договору і поверненням на попередню роботу, або зміною трудового договору, або навіть його припиненням. Обґрунтовується, що при відстороненні від роботи свобода волі працівника юридичного значення не має, а значення має свобода волі роботодавця, а також компетентних органів, які ухвалюють рішення про відсторонення від роботи.

Ключові слова: відсторонення працівника від роботи, право на працю, трудовий договір, свобода волі сторін трудового договору.

Аннотация. Целью научной статьи является характеристика направлений проявления свободы воли сторон трудового договора при отстранении работника от работы, определение проблем, которые при этом возникают и путей их решения. Отмечается, что отстранение от работы всегда является промежуточной стадией, которая закончится или возобновлением действия трудового договора и возвращением на прежнюю работу, или изменением трудового договора, или даже его прекращением. Обосновывается, что при отстранении от работы свобода воли работника юридического значения не имеет, а значение имеет свобода воли работодателя, а также компетентных органов, которые принимают решения об отстранении от работы.

Ключевые слова: отстранение работника от работы, право на труд, трудовой договор, свобода воли сторон трудового договора.

Anotation. The purpose of the article is to study the employment contract as a legal form of association to his sides. It is noted that the jurisprudence employment contract refers in several respects, in order to highlight and describe its diversity, to cover all its value. Every aspect should be considered both as a significant component of the diverse values of modern employment contract, which characterizes its nature. All these aspects of the employment contract intertwined and form an overview of the employment contract as a specific concept of labor law. But we can not disclose any of these aspects, much less describe the specifics of the employment contract, without finding out what it represents in terms of volitional issues its sides. It is what is the source,

the source characteristics of the employment contract as a dynamic form of the right to work, which leads to the possibility of his party on the emergence, change and termination of the employment relationship. By consistently justifies the conclusion that the nature of the employment contract is seen in the agreement of the parties, who, closing their Demonstrated outside, freely, without anyone's influence, formed his own freedom, becomes a form of existence coincidence of expression and, thus, causes of labor relations and their further development .

Key words: removal of the employee from work, right to work, employment contract, freedom of will of the parties of the employment contract.

Постановка проблеми. Реформа українського трудового законодавства, що триває із часів отримання Україною незалежності, незважаючи на неодноразові спроби розробки та прийняття нового кодифікованого акту – Трудового кодексу України, і досі не добігає свого кінця. Це обумовлює нагальність і необхідність проведення наукових досліджень щодо проблем правового регулювання усіх категорій трудового права, зокрема щодо проблем правового регулювання відсторонення працівника від роботи.

Аналіз останніх досліджень. Відсторонення від роботи і досі, на жаль, залишається таким явищем у трудовправовій науці, яке не отримує достатньої уваги. Не зважаючи на те, що цій категорії були присвячені дослідження М.О. Кабаченка [1], В.Г. Петрова [2], С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка [3], В.О. Процевського [4] та ін. і не зменшуючи їх досягнень, і досі залишається багато відкритих питань у цій сфері. Зокрема мова йде про питання свободи волі сторін трудового договору при відстороненні працівника від роботи.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Зазначене дозволяє визначити мету даної наукової статті: охарактеризувати напрями прояву свободи волі сторін трудового договору при відстороненні працівника від роботи, визначити проблеми, які при цьому виникають, та вказати шлях їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У межах даного дослідження відсторонення від роботи нас цікавить остільки, оскільки відсторонення являє собою один із моментів взаємовідносин сторін при реалізації працівником права на працю. Проблемність даного питання, насамперед, полягає в тому, що на сьогоднішній день ні чинне законодавство, ні судова практика, ні наука не містять єдиного виваженого бачення щодо місця відсторонення у системі трудового права. Так, сучасні провідні науковці у сфері трудового права С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко прямо не зазначають про своє бачення місця відсторонення у системі

трудового права, однак розміщують у підручнику «Трудове право України» у розділі, де характеризується припинення трудового договору [3, с. 374]. Львівський колектив авторів підручника «Трудове право України» за ред. П.Д. Пилипенка також прямо не висловлює своєї позиції щодо місця відсторонення, однак розміщує його у розділі, присвяченому зміні умов трудового договору [5, с. 265–270].

В.О. Процевський визначив, що відсторонення є самостійним правовим явищем і не може охопитися змістом понять «зміна трудового договору» чи «припинення трудового договору» [4, с. 5–26]. Дійсно, при відстороненні має місце призупинення виконання працівником своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати. А тому визнати відсторонення зміною трудового договору не можна: умови трудового договору не змінюються, він призупиняється (адже робота не виконується внаслідок законного недопущення працівника роботодавцем до виконання його трудової функції), і його умови, таким чином, також призупиняються.

Припиненням трудового договору відсторонення також вважати не можна, адже трудовий договір не припиняється – працівника не звільняють з роботи, не видають наказу про його звільнення, він лише тимчасово до роботи не допускається.

Слід також погодитися із В.О. Процевським, що відсторонення від роботи є тим правовим явищем, яке може передувати зміні умов трудового договору [4, с. 95].

Таким чином, відсторонення є правовою причиною, а зміна трудового договору – правовим наслідком відсторонення від роботи, яка повинна відбуватися за усіма правилами чинного законодавства, зокрема щодо надання згоди на зміну трудового договору працівником. До речі, він також слушно зазначає, що «відсторонення від роботи саме по собі не може служити юридичним фактом для виникнення нових правовідносин. Воно – є лише результат реалізації норм права уповноваженими органами або посадовими особами в рамках нових охоронних правовідносин [4, с. 46].

Отже, відсторонення від роботи завжди є тимчасовим заходом, проміжною стадією, яка закінчиться або поновленням дії трудового договору і поверненням на попередню роботу, або зміною трудового договору, або навіть його припиненням.

Із точки зору свободи волі сторін трудового договору слід зазначити, що у відстороненні свобода волі працівника значення не має. Адже мова йде про те, що ст. 46 КЗпП України чітко встановлює суб'єкта, який реалізує своє право по відстороненню, а отже, який і має свободу щодо прояву своєї волі, і цим суб'єктом є власник або уповноважений ним орган [6, ст. 46]. Хоча слід зазначити про безумовно цивілізаційний підхід до особистості працівника, закладений у законодавстві, який відображає прагнення до встановлення балансу інтересів сторін трудового договору. Роботодавець повинен повідомити працівника про причини і факт відсторонення. Воно оголошується наказом або розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації. Термін відсторонення встановлюється до усунення причин, що його викликали. При цьому працівник має право оскаржити наказ про відсторонення від роботи у встановленому законом порядку.

Простір свободи волі роботодавця визначається нормами права, які встановлюють чіткі приписи щодо визначення випадків, у яких допускається відсторонення від роботи. На це вказує чіткий припис ст. 46 КЗпП України, а саме: відсторонення працівників від роботи допускається у разі: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного 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 [6, ст. 46].

Особливу зацікавленість з точки зору прояву свободи волі викликає складність формування і прояву ініціативи на відсторонення. Складність проявляється у тому, що виявити ініціативу на відсторонення за чинним законодавством можуть уповноважений орган чи посадова особа. Таких суб'єктів, які наділені правом ініціювати відсторонення від роботи, у законодавстві визначено також чимало. Вітчизняні науковці, зокрема В.О. Процевський, систематизувавши дані щодо правових можливостей таких суб'єктів ініціювання відсторонення від роботи, розділив їх умовно на три групи:

а) суб'єкти, які ухвалюють рішення про відсторонення від роботи і самі його реалізують;

б) ті, які вимагають обов'язкового відсторонення від роботи;

в) ті, які ставлять питання про відсторонення від роботи [4, с. 52–53].

У перших двох випадках мова йде про обов'язковість виконання рішень компетентних органів роботодавцем, як-от наприклад у випадку відсторонення

від роботи або іншої діяльності осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворих на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, осіб, які були в контакті з такими хворими, а також осіб, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду або щеплення проти інфекцій (надалі – особи, що підлягають відстороненню), яке здійснюється за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби [7, п. 2.1].

Право внесення подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності надано головному державному санітарному лікарю України, його заступникам, головним державним санітарним лікарям Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва, Севастополя та їх заступникам, головним державним санітарним лікарям водного, залізничного, повітряного транспорту, водних басейнів, залізниць, Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Державної пенітенціарної служби України, Державного управління справами, Служби безпеки України та їх заступникам, іншим головним державним санітарним лікарям та їх заступникам, а також іншим посадовим особам державної санітарно-епідеміологічної служби, що уповноважені на те керівниками відповідних служб [7, п. 2.2].

Причому подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності – це письмовий організаційно-розпорядчий документ державної санітарно-епідеміологічної служби України, який зобов'язує роботодавців у встановлений термін усунути від роботи або іншої діяльності зазначених у поданні осіб [7, п. 2.3], а отже, природа такого подання є імперативною. Крім того, це дозволяє зробити висновок і щодо впливу цієї ініціативи на волю роботодавця, яка формується вже під впливом волі іншого уповноваженого суб'єкта.

У третьому випадку, коли відсторонення ініціюють органи, які ставлять питання про відсторонення від роботи, мова йде саме про постановку питання, про рекомендацію до дії – а от наслідки у вигляді відсторонення, тобто сама дія, відбуваються за волею роботодавця, бо точку у цьому питанні надано поставити саме роботодавцю, який оцінить, чи відповідають підстави відсторонення, зазначені компетентними органами, чинному законодавству і чи є доцільним відсторонення працівника у конкретному випадку.

Не можна також не зазначити у контексті цього дослідження, що відсторонення від роботи виконує попереджувальну функцію у механізмі

правового регулювання [4, с. 19], [2, с. 8]. Його основною метою є або зупинення протиправної поведінки працівника, або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян, запобігання можливим шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу [1, с. 436]. Воно, як цілком справедливо наголошують М.О. Кабаченко [1, с. 437], В.О. Процевський [4, с. 115], не є заходом дисциплінарної відповідальності. Хоча, заради справедливості, слід зазначити, що винні дії або бездіяльність працівників, які погіршують внутрішній трудовий розпорядок, тобто правопорушення – можуть бути підставами для відсторонення від роботи.

Однак, підставами для відсторонення можуть бути і такі, в яких вини працівника немає і які не є наслідками дисциплінарних правопорушень: погіршення стану здоров'я, бактеріоносійство тощо. Видається, що у цих випадках, окрім страждань і хвилювань працівника, пов'язаних із проблемами свого здоров'я, чинне законодавство не має обтяжувати працівника новою проблемою, пов'язаною із обмеженням реалізації ним права на працю. Тому на період відсторонення працівників за підставами, які не можуть бути поставлені у вину працівникові, чинне законодавство, на мою думку, має передбачити додаткову юридичну гарантію реалізації права на працю щодо відсторонених працівників, враховуючи, що при відстороненні, як правило, виплата заробітної плати припиняється.

Висновки. Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновки:

1. При відстороненні від роботи свобода волі працівника юридичного значення не має. У цій ситуації значення має свобода волі роботодавця, а також компетентних органів, які ухвалюють рішення про відсторонення від роботи.

2. У майбутньому Трудовому кодексі України пропонується передбачити норму наступного характеру:

«Стаття_

Допускається за згодою працівника, відстороненого від роботи, за підставами, які не можуть бути поставлені у вину працівникові, переведення на термін відсторонення на іншу роботу, яка не протипоказана йому за станом здоров'я та виконання якої не становить загрози іншим особам, з урахуванням спеціальності, кваліфікації на тому ж підприємстві, в установі, організації з оплатою праці за фактично виконану роботу».

Література

1. Кабаченко М.О. Відсторонення від роботи працівника у трудовому праві: деякі актуальні питання. / М.О. Кабаченко // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників V Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 27–28 вересня 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – 2013. – С. 435–437; 2. Петров В.Г. Зміст трудових правовідносин під час відсторонення працівника від роботи: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спеціальності 12.00.05 «Трудове право. Право соціального забезпечення» / В.Г. Петрову. – Луганськ, 2011. – 18 с.; 3. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник; 3-тє вид., переробл. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.; 4. Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: монографія / В. О. Процевський. – Х., 2006. – 144 с.; 5. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.; 2-е вид., перероб. і доп. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.; 6. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 27.11.2016). – Назва з екрану; 7. Інструкція про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності / Міністерство охорони здоров'я України: Наказ від 14.04.1995 №66. – [Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95> (дата звернення: 30.11.2016). – Назва з екрану.