

УДК 349.2

**К.О. Мешкова****ПОШУК ЗАКОНОДАВЧОГО  
ВИЗНАЧЕННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ  
ВІД РОБОТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню кола питань, безпосередньо пов'язаних із визначенням поняття «відсторонення від роботи». Представлено короткий аналіз різнобічних думок видатних науковців у сфері трудового права щодо доцільності застосування тих чи інших дефінітивних конструкцій щодо даного питання, а також приділено увагу недолікам діючого законодавства та Проекту Трудового кодексу в сфері правового регулювання відсторонення від роботи.

**Ключові слова:** відсторонення від роботи, призупинення, робітник, трудова функція, заробітна плата.

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию круга вопросов, связанных непосредственно с определением понятия «отстранения от работы». Представлен краткий анализ разносторонних мнений выдающихся научных деятелей в сфере изучения права о целесообразности применения тех или иных дефинитивных конструкций по данному вопросу, а также уделено внимание недостаткам действующего законодательства и Проекта Трудового кодекса Украины в сфере правового регулирования отстранения от работы.

**Ключевые слова:** отстранение от работы, приостановление, работник, трудовая функция, заработная плата.

**Abstract.** The article investigates the range of issues directly related to the definition of «suspension from job». A brief analysis of the diverse views of prominent academics in the field of the study of law on the appropriateness of these or other definitive designs on the matter, and also focus on the shortcomings of current legislation and the draft Labour Code of Ukraine in the sphere of legal regulation of suspension from job.

**Key terms:** suspension from job, suspension, employee, employer, work function, salary.

На даний момент, коли як ніколи гостро постає питання пошуку оптимальних законодавчих рішень, які могли б закріпити і врівноважити правове становище працівника і роботодавця при укладенні трудового договору, стає актуальною тема точних, прозорих і конкретних законодавчих дефініцій. Саме вони є визначальними насамперед і в правозастосовчій практиці. Не є в цьому сенсі винятком і питання, пов'язані з відстороненням від роботи.

У правових дослідженнях радянського періоду та й до сьогодні відомими вченими неодноразово робилися спроби винайти та надати визначення відсторонення від роботи, яке повною мірою відповідало б вимогам конкретності, істинності й доступності в сучасному правозастосуванні. Так, Г. Дерев'янка вказує на допустимість наступного визначення: «відсторонення від роботи є обумовлене особистими даними працівника тимчасового недопущення його до виконання службових завдань (трудової функції) з метою попередження шкідливих наслідків,

що супроводжується припиненням виплати заробітної плати й застосовується в зазначених законом випадках» [1, с. 8–9]. К. Уржинський пропонує подібну з викладеної вище дефініцію, при цьому конкретизуючи характеристики працівника, по відношенню до якого може застосовуватися відсторонення від роботи й визначена мета такого. Він приходить до думки, що під відстороненням від роботи розуміється тимчасове недопущення особи до роботи (виконанню службових обов'язків) із припиненням виплати заробітної плати й застосовується звичайно до осіб, діяльність яких становить підвищену небезпеку для навколишніх (працівники транспорту, громадського харчування й ін.), і мають на меті запобігти шкідливим наслідкам, які можуть настати, якщо не зробити відсторонення даного працівника [9, с. 37]. Аналогічне за змістом визначення пропонує й П.Р. Ставицький [8, с. 95].

Деякі вчені трактують відсторонення від роботи як тимчасове звільнення працівника від виконання покладених на нього трудових обов'язків до остаточного рішення питання про його винність [10, с. 7]. До іншого висновку приходить В.О. Процевський, він визначає поняття відсторонення від роботи як усунення працівника від трудових обов'язків на певний, обумовлений винятковими обставинами строк, з метою попередження можливих шкідливих наслідків, без оплати часу, на який він відстороняється від роботи [6, с. 25–27].

Вважаю, що всі викладені вище запропоновані формулювання досліджуваного правового явища в значній мірі відображають його сутність, окреслюють його правову природу. Однак також дуже важливим аспектом постає питання відповідності та адаптації до сучасних динамічних умов. Тому вважаю за необхідне зробити спробу проаналізувати кожне з наведених у правовій доктрині визначень та трактувань («тимчасове недопущення», «звільнення від роботи», «усунення від трудових обов'язків»). Так, наприклад, правове явище «недопущення до роботи» має поруч властиві тільки йому ознаки. Здійснивши етимологічний аналіз, можна зробити висновок, що вже сам термін «допуск» означає «право входу».

Дослідивши природу поняття «звільнення від роботи», можна зробити висновок про те, що воно тотожне поняттю «звільнення» і може вказувати на сутність відсторонення від роботи тільки як один з варіантів його можливих наслідків. Вагомим аргументом неспівпадання даних понять є також і той факт, що на відміну від звільнення працівник не отримує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка. Працівник залишається в штаті у роботодавця. Але найголовніша відмінність відсторонення від роботи – трудовий договір з працівником не припиняється, він продовжує діяти.

У теорії трудового права позиція про використання в чинному законодавстві терміна «відсторонення від роботи» сформульована у вузькому і широкому сенсах. Вузький зміст пов'язаний із залишенням працівника без роботи з припиненням виплати заробітної плати.

Широкий сенс означає будь-яке позбавлення працівника можливості виконувати його трудову функцію як шляхом відсторонення від роботи у вузькому сенсі, так і переведення на іншу роботу. І тим не менше в науці трудового права прийнято

вважати, що відсторонення від роботи – це єдиний факт призупинення трудового договору. Лише деякі автори про призупинення трудового договору вказують і на зв'язок з іншими фактами. Так, Ф.П. Негру згадує про ці процеси, аналізуючи тимчасових переведення на інше підприємство. Він зазначає таке: при тимчасовому переведенні робітника або службовця на інше підприємство трудове правовідношення з тим підприємством, де він працював до переведення, не припиняється, оскільки після закінчення терміну тимчасового переведення робітник або службовець повернеться на своє підприємство; разом з тим повсякденна реалізація цих трудових правовідносин призупиняється [5, с. 95].

Цікавим видається і думка В.М. Скобелкіна, який вважає, що при тимчасових переведеннях на інше підприємство виникають нові динамічні зв'язки з цим суб'єктом (основне правовідношення, можливо, і частина доповнюючих), а з колишнім підприємством вони переходять у статичну форму. Тимчасове переведення всередині підприємства при зміні трудової функції має схожі наслідки: з'являється новий правовий зв'язок, а колишнє основне правовідношення не припиняється, що призводить знову-таки до переходу його в статичну форму [7, с. 272].

Обґрунтовуючи свою позицію про підрозділ трудових правовідносин залежно від стану входження до правовідношення прав і обов'язків сторін на динамічні і статичні, В.М. Скобелкін зазначає, що в ряді випадків динаміка і статика характеризують стадії розвитку одного і того ж правовідношення [7, с. 274]. Зважаючи на це судження, якщо визнавати призупинення особливістю трудового правовідношення, то логічно стверджувати, що при всіх тимчасових переведеннях відбувається саме призупинення цього основного правовідношення. Більше того, в цьому випадку і відсторонення від роботи, і тимчасове переведення є окремими випадками призупинення трудового правовідношення. Дійсно, відсторонення від роботи і тимчасове переведення на іншу роботу (в межах підприємства, установи, організації; на інше підприємство, в установу, організацію; або в іншу місцевість) мають ряд подібних ознак. Так, наприклад, обидва ці правові явища можуть розглядатися як підстави зміни трудового договору внаслідок зміни істотної умови – умови про трудову функцію.

Однак, коли мова йде про тимчасове переведення на іншу роботу (ст. 32 КЗпП України), то про зміну, вважаю, має сенс говорити як про виключно динамічний процес трансформування трудової функції. При відстороненні від роботи ж зміна трудової функції виявляється у тимчасовому її призупиненні, тобто переході її в тимчасово статичний стан.

В ієрархії завдань, що стоять на сьогоднішній день перед наукою трудового права, одне з першорядних місць займає формування понятійного апарату галузі. Особливої актуальності ця проблема набуває у зв'язку з перспективою прийняття такого кодифікованого нормативного акта про працю, який би ніс у собі насамперед ідею неодмінного і неухильного дотримання прав працівника роботодавцем, ідею гарантованого, а не декларативного захисту цих прав, ідею неможливості надання роботодавцю необмежених владних важелів, однак нині чинний Кодекс законів про

працю України та запропонований Проект трудового кодексу, на жаль, не відрізняються достатнім термінологічним опрацюванням юридичних понять. Слід визнати той факт, що у зв'язку з відсутністю нормативних визначень понять в КЗпП України, створюється ряд додаткових труднощів у правозастосовчій практиці. І хоча трудове право, на відміну, скажімо, від цивільного, в основному оперує відомими поняттями, ця уявна простота іноді призводить до різного тлумачення одних і тих же правових явищ. Тому деякі поняття у трудовому праві потребують аутентичного тлумачення, що дозволяє уникнути двозначності, неоднозначності в розумінні значення того чи іншого правового явища.

Як зазначають С.П. Маврін і Є.Б. Хохлов, «сьогодні відсутній усталений понятійний апарат і випробовується явне тяжіння до створення юридичних конструкцій, зміст яких деколи достатньо важко пояснити» [4, с. 43]. Слід звернути увагу й на те, яким чином до цього питання підійшли і автори Проекту Трудового кодексу. Достатньо звернутись до глави 4, яка має назву «Призупинення трудових відносин. Відсторонення до роботи». В статті 71 (Призупинення трудових відносин) автори не тільки винаходять визначення призупинення, за яким робітника навряд чи можна вважати повноправною стороною в трудовому правовідношенні, а й крім цього, додають цілий перелік, при цьому невичерпний, коли роботодавець може собі «дати волю» і «звільнити» робітника від обов'язку виконання роботи за укладеним трудовим договором. Так, за думкою авторів, трудові правовідносини тепер можуть призупинятися:

- «1) у випадках, передбачених колективним договором чи трудовим контрактом;
- 2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків;
- 3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку;
- 4) на час відсторонення працівника від роботи;
- 5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України.» [12]. При цьому відсторонення від роботи є в цьому переліку тільки однією з чисельних підстав. В статті 72 Проекту Трудового кодексу відсторонення від роботи визначається як тимчасовий недопуск робітника до обов'язків, обумовлених трудовим договором. Недоцільність такої дефінітивної конструкції аналізувалася вище.

Постає питання, чи можна вважати відсторонення від роботи не єдиним фактом призупинення трудових відносин? Зважаючи на етимологію слова «призупинення», можна зробити висновок, що лише «призупинення» як дефінітивний варіант відповідає повністю сутності саме відсторонення від роботи та найкраще відображає цей правовий стан. Вважаю, що вказаний в Проекті невичерпний нагромаджений перелік умов для призупинення позбавляє робітника можливості бути рівноправною стороною в таких правовідносинах.

Створення чіткої та недвозначної правової дефініції здійснює сприятливі умови для однакового розуміння та тлумачення нормативно-правових актів, однакового їх

виконання і застосування. Проте вчені по-різному оцінюють потребу у визначеннях різних термінів. Одні з них вважають, що юридичні визначення повинні даватися всім термінам, які мають вирішальне значення для правового регулювання, а також поняття, які мають загальнопоширене вживання або уживанім в більш вузькому або істотно іншому значенні в порівнянні з загальновідомими [11, с. 42]. Інші переконані, що в законі, зверненому до всього суспільства або значної його частини, кожен юридичний термін повинен знайти роз'яснення [2, с. 103]. Треті, навпаки, застерігають від надмірного захоплення визначеннями, оскільки вони роблять правову норму негнучкою [3, с. 54].

Дійсно, правові дефініції певною мірою звужують можливості інтерпретації правової норми і обмежують межі її тлумачення правозастосовними органами, що не завжди є позитивним явищем, особливо в умовах відставання трудового законодавства від потреб правової практики. Але з іншого боку, неточне вживання понять поряд з відсутністю його дефініції дає можливість правозастосовнику маніпулювати смислами.

Як висновок, вважаю, прийнятним і доцільним такий варіант визначення.

Відсторонення від роботи – це призупинення працівником виконання трудової функції за розпорядженням роботодавця або на вимогу органів та посадових осіб, уповноважених законом, з метою запобігання настання можливих несприятливих наслідків, із збереженням заробітної плати повністю або частково, або з виплатою працівнику за час його відсторонення допомоги за тимчасовою непрацездатністю або без збереження заробітної плати.

### Література

1. Деревянко Г. Отстранение от работы // Советская юстиция. – № 9. – С. 8–9;
2. Керимов Д.А. Культура и техника законотворчества / Д.А. Керимов. – М., 1991. – 160 с.;
3. Кнапп В. Логика в правовом сознании / В. Кнапп, А. Герлох. – М., 1991. – 279 с.;
4. Маврин С.П. О кодификации трудового законодательства / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов // Государство и право. – 1996. – №6. – С. 42–47;
5. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор / Ф.П. Негру. – Кишинев, 1977. – 125 с.;
6. Процевський В.О. Відсторонення від роботи: вирішення питання у проекті Кодексу про працю / В.О. Процевський // Право України. – 1996. – №8. – С. 25–27;
7. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Юрид. лит-ра, 1999. – 372 с.;
8. Ставиский П.Р. Основания отстранения от работы / П.Р. Ставиский // Правоведение. – 1977. – №2. – С. 94–100;
9. Уржинский К. Отстранение от работы / К. Уржинский // Советская юстиция. – 1969. – №15–16. – С. 35–37;
10. Эпштейн А.Л. Отстранение от работы / А.Л. Эпштейн // Советская юстиция. – №8. – 1967. – С. 7–9;
11. Язык закона / Под ред. Пиголкина А.С. – М., 1990. – 193 с.;
12. Проект Трудового кодексу (доопрацьований) від 20.05.2015. – Режим доступу:[http://yurist-online.org/laws/proekt\\_zakon/trudovoi\\_kodeks\\_ukrainy.pdf](http://yurist-online.org/laws/proekt_zakon/trudovoi_kodeks_ukrainy.pdf)