

**Кардашевська Г.М.**

*студентка,*

Науковий керівник: **Ярошенко О.М.**

*доктор юридичних наук, професор,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

## **ПІДСТАВИ ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ: АНАЛІЗ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

На сьогоднішній день ні трудове законодавство, зокрема ст. 46 КЗпП України, ні судова практика не виробили загальновизнаної дефініції терміну «відсторонення від роботи». В юридичній літературі з цього питання так само немає єдності поглядів, через що нерідко трапляються помилки в правозастосовній практиці. Як наслідок, норми, що визначають випадки і порядок відсторонення від роботи, часто трактуються розширено, а відсторонення не рідко ототожнюється з переведенням або звільненням.

Викладене ставить вчення про поняття, підстави, умови, порядок і наслідки відсторонення від роботи в ряд найважливіших проблем теорії та практики трудового права України.

Проблемам відсторонення працівників від роботи приділяли увагу відомі фахівці в галузі трудового права, а саме: М.Г. Александров, К.М. Гусов, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, це зумовлюється тим, що одним із юридичних термінів, що потребують пояснення та визначення поняття є «відсторонення від роботи».

Дослідженні праць зазначених вище науковців дозволило сформулювати таку дефініцію розглядуваної категорії: «Відсторонення від роботи – тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи, і як правило, без збереження заробітної плати» [1, с. 34].

Важливе значення для розуміння сутності відсторонення працівників від роботи має класифікація його підстав. За сферою дії випадки відсторонення працівника від роботи поділяються на загальні та спеціальні. Загальні випадки, що поширюються на всі категорії працівників, закріплені в ст. 46 КЗпП України. Спеціальні випадки відсторонення передбачаються іншими законодавчими актами, а саме Закон України «Про забезпечення санітарного та

епідемічного благополуччя населення», Закон України «Про державну службу», Кримінальним Процесуальним кодексом України, Закон України «Про охорону праці» тощо [1, с. 68].

За суб'єктом здійснення випадки відсторонення працівника від роботи поділяються на: а) відсторонення працівника від роботи з ініціативи роботодавця; б) відсторонення працівників від роботи з ініціативи уповноваженого державного органу.

За правовими наслідками – поділяються на: а) відсторонення із збереженням заробітної плати; б) відсторонення без збереження заробітної плати.

Одним із найбільш поширених випадків відсторонення від роботи є відсторонення у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Поява на роботі у стані сп'яніння є, по-перше, грубим порушенням трудової дисципліни; по-друге, призводить до порушень правил охорони праці, нещасного випадку, помилкам при виконанні складних завдань; по-третє, працівник у такому стані заважає іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки і наражає їх на небезпеку.

При появі на роботі у нетверезому стані працівник може бути відсторонений від роботи до закінчення робочого дня. У деяких випадках законодавство, а саме ЗУ «Про дорожній рух» від 30.06.1993, зобов'язує роботодавця не допускати до керування транспортним засобом осіб, які перебувають у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та швидкість реакції. Відсторонення від роботи за цією підставою є законним тільки у тому випадку, коли факт стану сп'яніння належним чином доведений роботодавцем. Згідно з п. 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується як медичним висновком, так іншими видами доказів, зокрема, показаннями свідків, актом роботодавця тощо [5, п. 25].

Ще однією поширеною підставою відсторонення працівника від роботи власником або уповноваженим ним органом є відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів. Відповідно до ст. 169 КЗпП та ст. 17 ЗУ «Про охорону праці», роботодавець зобов'язаний за власні кошти забезпечити фінансування та організувати проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких

роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року [3, ст. 17]. Тобто організація медичного огляду та його фінансування – це обов'язок роботодавця, а проходження медичних оглядів – це вже обов'язок працівника. Викладена вище підстава додатково регламентована ЗУ «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року, де закріплено, що працівники, які без поважних причин не пройшли у встановлений термін обов'язків медичний огляд у повному обсязі, відсторонюються від роботи і можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Окрім цієї загальної підстави Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» встановлює, що відстороненню від роботи також підлягають особи: а) які є носіями збудників інфекційних захворювань; б) хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; в) які були в контакті з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; г) які ухиляються від щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлює Міністерство охорони здоров'я України. Усунення від роботи або іншої діяльності таких працівників здійснюється за поданням відповідних посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби України.

Відсторонення працівників від роботи також допускається у разі їх відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки. Тобто працівники в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії. Викладена вище підстава додатково регламентована Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці від 26.01.2005 та Типовим положенням про інструктажі, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях України від 29.09.2003.

Наступна підстава для відсторонення прямо передбачена ст. 154 «Загальні положення відсторонення від посади» нового КПК України, який набрав чинності від 13.04.2012. В цій статті зазначається, що відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину середньої тяжкості, тяжкого чи особливо тяжкого злочину, і

незалежно від тяжкості злочину – щодо особи, яка є службовою особою правоохоронного органу. Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді або суду на строк не більше двох місяців [4, ст. 154]. При цьому відсторонення від посади не допускається, якщо слідчий, прокурор не доведе слідчому судді (суду), що: існує обґрунтована підозра щодо вчинення кримінального правопорушення такого ступеня тяжкості, що може бути підставою до його застосування; потреби досудового розслідування виправдовують такий ступінь втручання у права і свободи особи, про який ідеться у відповідному клопотанні слідчого, прокурора; може бути виконане завдання, задля виконання якого слідчий, прокурор звертається із таким клопотанням.

Законодавством України, а саме ЗУ «Про державну службу» від 16.12.1993, регламентована ще одна спеціальна підстава для відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою. У зазначеному вище законі встановлено, що керівник державного органу, в якому працює цей службовець, зобов'язаний відсторонити його у разі невиконання ним службових обов'язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянину, підприємству, установі, організації або державі [2, ст. 22].

Аналізуючи законодавство нашої держави можна зробити висновок, що задля уникнення «різнобою» в правозастосовній практиці й захисту трудових прав громадян, в новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити визначення поняття «відсторонення від роботи» та чіткий вичерпний перелік підстав для такого відсторонення.

### **Список використаних джерел:**

1. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : Монографія / І. О. Лосиця, С. М. Прилипко, Д. В. Трубіцин, О. М. Ярошенко. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 224 с.

2. Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>

3. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

4. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4651a-17>

5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v000970092>

**Кисличенко І.В.**

*студентка,*

Науковий керівник: **Грекова М.М.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Полтавський юридичний інститут*

*Національного юридичного університету*

*імені Ярослава Мудрого*

## **МОРАЛЬНА ШКОДА В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

На сучасному етапі розвитку України як незалежної, демократичної, правової держави спостерігається тенденція до появи в юридичній науці та практиці нових інститутів, одним з яких є – відшкодування моральної шкоди. Відсутність орієнтованого базису, стосовно якого здійснювалося б визначення розміру відшкодування моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, зумовлює необхідність наукових пошуків з цього питання, й підтверджує актуальність обраної теми.

Проблема відшкодування моральної шкоди знайшла втілення в працях А.М. Белякової, Д.В. Бобрової, С.А. Беляцкіна, В.П. Грибанова, А.М. Ердлевського, Ю.Х. Калимкова, Л.А. Майданника, Н.М. Хуторян, П.Р. Стависького, В.Д. Чернадчука та ін.

В науці виділяли два підходи до питання про відшкодування моральної шкоди. Одні вчені, зокрема С. А. Беляцкін, підтримували доцільність існування такого правового інституту, інші вчені, такі як П. Гусаковський, Г. Шершеневич, А. Зейц вважали недоцільним відшкодування моральної шкоди.

Виходячи з положень Кодексу законів про працю України, відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237<sup>1</sup>).