

УДК 349.3:331.108.64(091)

Д. В. Трубіцин

### ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ОГЛЯД

На сучасному етапі розвитку інститут відсторонення від роботи має особливості нормативного регулювання. Це пов'язано з його фрагментарним характером. Для того щоб більш глибоко зрозуміти особливості інституту відсторонення, необхідно розглянути історію його правового регулювання. Тому метою даної статті є дослідження історичних аспектів правової регламентації відсторонення від роботи.

Ще Є. М. Трубецької обстоював думку, що в процесі створення і розвитку права необхідно враховувати два чинники: з одного боку, історичний досвід правового життя суспільства, з іншого — ідеї розумного впливу на соціальні процеси, завдяки чому можливим стане вибір найефективніших методів, способів, типів і режимів правового регулювання [1, 83]. М. Чижев робить принципово важливий висновок: «Історичне вивчення права не є утворенням важкого баласту, обтяжуючого, як дехто думає, розум мислителя. Ні: історичне вивчення права великою мірою вплинуло і має величезне значення для з'ясування сутності права. Тільки через історію права ми переконалися, що зміст сьогоденного права є результатом духовної роботи багатьох генерацій» [2, 2]. Підтримують цю позицію і вчені-трудовики. Так, С. В. Вишневецька вважає, що «всебічний ретельний аналіз і глибоке узагальнення особливостей, тенденцій і закономірностей історичного розвитку трудового права необхідні для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку та вдосконалення сучасного трудового права України» [3, 60, 61].

Погоджуємось із Н. В. Глевською, яка стверджує, що у дореволюційних законодавчих актах не містилося ні поняття відсторонення від роботи, ні положень, що регулюють схожі відносини [4, 322].

Першим законодавчим актом, в якому згадується відсторонення, є Декрет Народного комісаріату з морських справ РРФСР «Про демократизацію флоту» від 12 січня 1918 р. [5]. У п. 48 розд. VI «Відвід осіб командного складу» він вказує, що у випадку особливої крайності особи, проти яких заявлено відвід, прийнятий командою, можуть бути тимчасово відсторонені від посади і навіть усунуті з корабля до прийняття центральним комітетом остаточного рішення щодо цього.

В Кодексі законів про працю УРСР 1922 р. прямої норми, яка б передбачала відсторонення від роботи, також не існувало [6]. Однак у гл. XIV «Охорона праці» передбачалась можливість застосування органами інспекції праці дисциплінарних чи адміністративних заходів, навіть якщо вони не були передбачені спеціальними законами, інструкціями, постановами або розпорядженнями. Керуючись саме положеннями цієї глави, правозастосовні органи використовували на практиці відсторонення працівників від роботи.

Першими актами, що надавали адміністраціям підприємств і установ право відстороняти по своїй ініціативі від роботи працівників і службовців, були роз'яснення Народного комісаріату праці РРФСР «Про порядок застосування п. «д» ст. 47 КЗпП» від 21 травня 1925 р. і аналогічні роз'яснення наркоматів праці союзних республік. Так, за роз'ясненням Народного комісаріату праці Української РСР від 25 липня 1925 р. [7] адміністрація в інтересах виробництва мала право відсторонити від роботи та призупинити виплату заробітної плати, якщо (а) працівника застали під час вчинення злочину, безпосередньо пов'язаного з його роботою, і (б) працівник зізнався у вчиненні такого злочину. Однак і відсторонення від роботи, і припинення виплати заробітної плати повинні бути попередньо погоджені з розціночно-конфліктною комісією і проводитися на строк до вирішення справи в судовому порядку. З відстороненням від посади робітником або службовцем адміністрація мала право розірвати трудовий договір без розгляду питання в комісії і без видачі вихідної допомоги: а) після двомісячного строку з моменту арешту або з моменту відсторонення від роботи на вимогу судово-слідчих органів і органів робітничо-селянської інспекції або раніше цього строку, якщо справа закінчена з наслідками, що не дають права на винагороду за час вимушеного прогулу; б) з відстороненням від посади за розпорядженням наймача, якщо справа закінчена з наслідками, що не дають права на винагороду за час вимушеного прогулу. Арешт і відсторонення від роботи, за загальним правилом, переривали стаж роботи по найму.

Як зазначає А. Епштейн, після 1925 р. сфера застосування інституту відсторонення від роботи розширялась, причому таке розширення здійснювалось у нормативних актах переважно спеціального законодавства [8, 8].

Кодекс торгового мореплавства СРСР, затверджений постановою ЦВК і РНК СРСР від 14 червня 1929 р., в ст. 56 передбачав, що капітан судна має право у випадку необхідності відсторонити від виконання службових обов'язків будь-якого члена екіпажу судна. Невизначене формулювання «у випадку необхідності» — пізніше було частково конкретизовано в статутах про дисципліну робітників окремих видів транспорту. Так, п. 21 Статуту про дисципліну робітників річкового транспорту СРСР, затвердженого постановою Ради Міністрів СРСР від 22 листопада 1966 р., закріплював, що робітник, який вчинив проступок, що загрожував безпеці плавання, до вирішення питання про накладення дисциплінарного стягнення може бути в необхідних випадках відсторонений від роботи посадовою особою, яка здійснює розпорядчі чи контрольно-розпорядчі функції на даній ділянці, з негайним повідомленням про це відповідному начальнику. В повідомленні повинні бути детально викладені причини й обставини, що викликали відсторонення від роботи. Відсторонення без достатніх підстав тягло за собою відповідальність винної посадової особи. Пункт 24 Статуту про дисципліну робітників залізничного транспорту СРСР, затвердженого постановою Ради Міністрів СРСР від 31 липня 1964 р., повністю повторює зазначене формулювання, відрізняючись лише сферою застосування.

Таким чином, для працівників залізничного і річкового транспорту були створені певні гарантії проти необґрунтованого відсторонення від роботи, а саме: а) відсторонення допускалося тільки при вчиненні дисциплінарного проступку визначеного виду; б) правом відсторонення користувалося тільки обмежене коло посадових осіб; в) про факт відсторонення негайно повідомлявся начальник з детальною мотивацією (причому він міг відмінити розпорядження про відсторонення); г) необґрунтоване відсторонення тягнуло за собою дисциплінарну, а інколи і матеріальну відповідальність посадової особи, яка його здійснила [8, 8].

За спільною Інструкцією Наркомату охорони здоров'я і Наркомату праці «Про обов'язкові медичні огляди працюючих у харчових підприємствах і про порядок забезпечення їх на випадок тимчасового відсторонення від роботи, у зв'язку з виявленими заразними захворюваннями в них» від 3 червня 1929 р. [9] всі працівники в державних, громадських або приватних підприємствах, що виготовляють, зберігають або продають харчові продукти та напої, а також власники підприємств, безпосередньо зайняті у виробництві й торгівлі, проходять лікарський огляд: попередній при прийнятті на роботу або відкритті підприємства і періодичний — на протязі всього часу роботи в такого роду підприємствах. Інструкція також затверджувала Список хвороб, що перешкоджають допущенню до роботи в харчових підприємствах або вимагають тимчасового відсторонення від цих робіт. У випадку виявлення лікувальними закладами серед працівників харчових підприємств або їх власників, безпосередньо зайнятих біля харчових продуктів і напоїв, хворих зазначеними у списку хворобами, ці особи відсторонялися від роботи на харчових підприємствах за заявою санітарних органів, постановами лікувальних консультацій, а де вони відсутні — постановою лікувально-контрольної комісії страхової каси. Робітників, що працювали на підприємствах по виготовленню та зберіганню або продажу харчових продуктів і напоїв, у випадку тимчасового їх відсторонення від роботи страхові каси забезпечували допомогою по тимчасовій непрацездатності на загальних умовах доти, поки їх не допустять до роботи за професією або не встановлять інвалідність. Відповідальність за прийом на роботу осіб, що не пройшли попереднього огляду, а також залишення на роботі осіб, визнаних хворими, покладалася на адміністрацію підприємств.

За ст. 8 Основ дисциплінарного законодавства Союзу СРСР і союзних республік, затверджених постановою ЦВК і РНК СРСР від 13 жовтня 1929 р., робітники, які займають виборні посади, до зміщення їх на нижчу посаду або відкликання за вчинені дисциплінарні вчинки чи злочини можуть бути тимчасово відсторонені від посади в порядку, передбаченому спеціальними законами СРСР і союзних республік. Наприклад, ст. 44 Примірного статуту споживчого товариства передбачала відсторонення правлінням споживчого товариства виборних директорів (завідувачів) магазинів, ресторанів, столових та інших підприємств торгівлі і громадського харчування за перевищення повноважень по роботі, а також у випадках, передбачених законом, до вирішення зборами пайщиків питання щодо звільнення з роботи. Відповідно до ст. 37 Статуту

Центрспоживспілки, її правління мало право відсторонити від роботи виборних керівників споживчої кооперації, якщо вони не ведуть достатньої боротьби за збереження кооперативної власності, із збитковістю праці, порушеннями кооперативної дисципліни та інтересів розвитку радянської торгівлі. Однак названі статuti порядок відсторонення не регламентували.

За указами Президії Верховної Ради СРСР від 19 травня 1971 р. «Про основні права і обов'язки районних Рад депутатів трудящихся» та «Про основні права і обов'язки міських і районних в містах Радах депутатів трудящихся» виконкоми районних, міських (районних у місті) Рад мали право в період між сесіями відстороняти від виконання обов'язків керівників відділів і управлінь виконкомів.

Згідно з п. 7 Положення про Державний санітарний контроль в СРСР, затвердженого постановою Ради Міністрів СРСР від 29 жовтня 1963 р., органам державного санітарного нагляду надавалось право відстороняти (а) інфекційних хворих, носіїв бактерій і глистів, якщо вони можуть становити небезпеку зараження для інших осіб, а також (б) при карантині здорових людей, які контактують з інфекційними хворими або проживають в одній квартирі, будинку з ними.

Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р. вперше ввів окрему норму, присвячену відстороненню від роботи [10]. Відповідно до ст. 46 (із змінами внесеними 19 січня 1995 р.) відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в 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. На думку П. Р. Стависького, ця стаття в принципі вирішила питання про можливість відсторонення працівника або службовця від роботи. Але відповідна норма має відсилочний характер, а конкретні норми, регулюючі відносини, що склалися при відстороненні, розсіяні. Деякі з цих відносин зовсім не регулюються. У той же час на практиці відсторонення застосовують доволі часто. Немає достатньої ясності з цього питання і в теорії трудового права. Все це висуває завдання дослідження вказаної проблеми і її нормативного врегулювання [11, 175]. Ці слова, датовані 1975 р., не втратили своєї актуальності і в наш час.

Зміст ст. 46 КЗпП України свідчить, що її положення носять переважно відсилочний характер. Конкретні випадки відсторонення працівників від роботи передбачаються спеціальним законодавством. Воно передбачає як спеціальні підстави для відсторонення, залежно від причин якого наступають різні правові наслідки, так і особливості процедури їх застосування.

Керуючись вищевказаним, можна стверджувати, що процес нормативного оформлення інституту відсторонення працівника від роботи остаточно ще не завершився. Фрагментарний характер законодавству, що регулює цей інститут, був притаманний протягом всього його існування. В результаті існує необхідність в розробці і прийнятті нормативного акта, в якому вичерпно пере-

раховати випадки відсторонення, його цілі та завдання, загальний порядок здійснення, наслідки застосування, а також визначити гарантії дотримання прав працівників під час відсторонення.

### Література

1. Трубецкой Е. Н. Лекции по энциклопедии права. — М. : Тип. Имп. Моск. ун-та, 1909. — 227 с.
2. Чижев Н. Задачи современной науки права : публичная лекция, читанная 17 февр. 1881 г. в Имп. Новорос. ун-те / Н. Чижев. — О. : Тип. «Новороссийского телеграфа», 1881. — 8 с.
3. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права // Повітряне і космічне право : юрид. вісн. — 2009. — № 1. — С. 57–61.
4. Глевська Н. В. Відсторонення працівника від роботи: екскурс в історію // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. — Луганськ, 2009. — № 13. — С. 322–330.
5. О демократизации флота : Декрет Народного комиссариата по морским делам РСФСР от 12 янв. 1918 г. // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. — 1918. — № 6.
6. Кодекс законів про працю УРСР : затв. постановою ВУЦВК від 2 груд. 1922 р. // Збірник законів УСРР. — 1922. — № 52. — Арт. 751.
7. 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 лип. 1925 р., № 149 // Сборник законодательства по труду изд. на Украине. — 1925. — № 2.
8. Эпштейн А. Отстранение от работы // Советская юстиция. — 1967. — № 8. — С. 7–9.
9. Про обов'язкові медичні огляди працюючих у харчових підприємствах і про порядок забезпечення їх на випадок тимчасового відсторонення від роботи, у зв'язку з виявленими заразними захворюваннями в них : інструкція НКЗдрава і НКП УРСР від 3 черв. 1929 р., № 57 // Вісті НКП УСРР. — 1929. — № 9.
10. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. № 50. — Ст. 375.
11. Стависский П. Р. Правовое регулирование отстранения от работы // Вопросы государства и права развитого социалистического общества : тез. респ. науч. конф. (г. Харьков, 24–26 сент. 1975 г.). — 1975. — С. 175, 176.

### Анотація

*Трубицин Д. В.* Відсторонення робітника від роботи: історико-правовий огляд. — Стаття.  
Стаття присвячена становленню і розвитку інституту відсторонення працівника від роботи.  
Зроблено висновок, що процес його нормативного оформлення ще триває.  
*Ключові слова:* відсторонення від роботи, працівник, роботодавець, медичний огляд.

### Аннотация

*Трубицин Д. В.* Отстранение работника от работы: историко-правовой обзор. — Статья.  
Статья посвящена становлению и развитию института отстранения работника от работы. Сделан вывод, что процесс его нормативного оформления еще продолжается.  
*Ключевые слова:* отстранение от работы, работник, работодатель, медицинский осмотр.

### Summary

*Trubicin D. V.* Employee's Dismissal From Office: Historical Legal Survey. — Article.  
The article is devoted to the formation and development of the employee's dismissal from office institution. The conclusion has been made that process of its legal formality is still in progress.  
*Keywords:* dismissal from office, employee, employer, medical examination.