

Александр КОЗКА, консультант по юридическим вопросам



ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ: ОСНОВАНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Действующее законодательство предоставляет собственнику или уполномоченному им органу право на отстранение работника (служащего) от работы в связи с невыполнением им взятых на себя обязательств. Эта мера временная и используется до принятия окончательного решения о возможности или невозможности выполнения работником предусмотренной трудовым договором работы или пребывания на определенной должности. Предлагаем рассмотреть основания отстранения от работы и его последствия.

Взаимообязательства сторон трудовых отношений

Отстранению от работы работника должны предшествовать определенные обстоятельства или события, которые заставляют работодателя применить эту меру. Обычно они связаны с невыполнением работником взятых на себя обязательств по трудовому договору и/или должностных обязанностей. Напомним, что КЗоТ и прочие законодательные акты, регулирующие трудовое отношение, определяют как права, так и обязанности работников. Именно невыполнение последних может стать поводом для отстранения от работы.

Так, согласно ст. 21 и 139 КЗоТ работник, который заключил трудовой договор, обязан выполнять правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации (далее – учреждение), выполнять распоряжения собственника или уполномоченного им органа, придерживаться трудовой и технологической дисциплины, требований нормативных актов об охране труда.

С другой стороны, согласно ст. 21 и 141 КЗоТ собственник или уполномоченный им орган обязан обеспечивать работнику условия труда для выполнения работы, неуклонно соблюдать нормы законодательства о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Кроме того, ст. 153 КЗоТ возлагает на собственника или на уполномоченный им орган обязанность относительно создания безопасных и безвредных условий труда, систематического проведения инструктажа (обучения) работников по вопросам охраны труда, противопожарной охраны.

Статья 159 КЗоТ обязует работника знать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правила обращения с машинами, ме-

ханизмами, оборудованием и другими средствами производства, а ст. 160 КЗоТ возлагает на собственника или уполномоченный им орган осуществление постоянного контроля за соблюдением работниками требований нормативных актов об охране труда.

Также согласно ст. 169 КЗоТ собственник или уполномоченный им орган обязан за свои средства организовать проведение медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда.

Между тем действующим законодательством предусмотрены случаи, когда собственник или уполномоченный им орган может отстранить работника от работы в связи с невыполнением им взятых на себя обязательств.

Основания и условия отстранения

По своей правовой природе отстранение от работы является временным запретом работодателя на выполнение работником его трудовых обязанностей. Согласно ст. 46 КЗоТ отстранение работников от работы собственником или уполномоченным им органом допускается в случае:

- появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- отказа или уклонения от обязательных медицинских осмотров;
- отказа или уклонения от обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда и противопожарной охраны;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Под другими случаями следует понимать основания для отстранения, которые указаны в от-

дельных специализированных или отраслевых нормативно-правовых актах. Например, согласно ст. 7 Закона от 24.02.94 г. № 4004-XII «Об обеспечении санитарного и эпидемического благополучия населения» предприятия обязаны по представлению соответствующих служб **отстранять от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний, больных опасными инфекционными заболеваниями или были в контакте с такими больными, а также лиц, которые уклоняются от прививок против инфекций, перечень которых устанавливается Минздравом.** Также для отдельных отраслей основанием для отстранения от работы может служить отсутствие определенных документов, наличие которых предусмотрено законодательством (например, водителей при отсутствии водительского удостоверения (ст. 16 Закона от 30.06.93 г. № 3353-XII «О дорожном движении»)).

Также согласно ст. 72 Закона от 10.12.15 г. № 889-VIII «О государственной службе» по решению руководителя госслужбы или субъекта назначения допускается отстранение госслужащего от выполнения должностных обязанностей в случае выявления нарушений, за которые к нему может быть применено дисциплинарное взыскание.

Рассмотрим эти и другие основания более детально.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение

В случае установления этого факта работник подлежит отстранению от работы независимо от того, в какое именно время рабочего дня (смены) он появился на работе в таком состоянии. К тому же степень опьянения и характер выполняемой работы на этот раз значения не будут иметь, поскольку работник, который находится в таком состоянии, не сможет надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности. Между тем действующее законодательство не определяет продолжительность отстранения от работы работника, который явился на рабочее место в состоянии опьянения.

Конечно, отстранение будет продолжаться до устранения обстоятельств, которые послужили его применению. На практике чаще всего работодатель не допускает работника к работе в тот день, когда выявлено соответствующее состояние работника.

Следует отметить, что согласно ч. 2 ст. 13 Закона от 14.10.92 г. № 2694-XII «Об охране труда» (далее – Закон № 2694) на работодателя возлагается обязанность осуществлять контроль за выполнением работ согласно требованиям охраны труда.

А ч. 2 ст. 179 КУоАП предусмотрена административная ответственность мастеров, начальников участков, смен, цехов и других руководителей, которые не приняли меры относительно отстранения от работы лиц, находящихся в нетрезвом состоянии, в виде наложения штрафа от 4 до 6 НМДГ.

Сам факт появления в нетрезвом состоянии, который дает основания к отстранению работника от работы, может быть установлен актом медицинского обследования. Однако по необходимости работодатель может воспользоваться и другими доказательствами, в частности свидетельскими показаниями, которые могут быть оформлены в виде акта о появлении работника на работе в состоянии опьянения, подписанного не менее чем двумя свидетелями.

Между тем вопрос об отстранении от работы лиц, которые находятся в состоянии наркотического (токсического) опьянения, решается несколько иначе. Так, согласно ч. 3 ст. 12 Закона от 15.02.95 г. № 62/95-ВР «О мерах противодействия незаконному обороту наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров и злоупотреблению ими», установление состояния наркотического опьянения вследствие незаконного употребления наркотических средств является компетенцией лишь врача, на которого возложены обязанности по проведению медицинского осмотра (обследования). При наличии факта появления работника на работе в состоянии наркотического опьянения надо его отстранить от работы и предложить добровольно пройти медицинский осмотр.

В случае отказа возможен принудительный приезд с привлечением полиции на основании п. 2.2, 2.3, 2.6 Инструкции о порядке выявления и постановки на учет лиц, которые незаконно употребляют наркотические средства или психотропные вещества, утвержденной совместным приказом Минздрава, МВД, Генпрокуратуры, Минюста от 10.10.97 г. № 306/680/21/66/5.

Уклонение от обязательного медосмотра

Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без предварительного прохождения обязательных медосмотров (обследований), обязательных психиатрических осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний является одной из обязанностей работодателя относительно создания безопасных условий и охраны труда.

Действующим законодательством предусмотрено прохождение работниками предварительных (при приеме на работу) и периодических (на протяжении трудовой деятельности) медосмотров. В част-

ности, обязательные медосмотры предусмотрены ст. 169 КЗоТ и установлены для таких категорий работников:

- занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда;
- занятых на работах, где есть потребность в профессиональном отборе;
- в возрасте до 21 года;
- других категорий работников.

Перечень профессий, производств и организаций, работники которых подлежат обязательным профилактическим медицинским осмотрам, утвержден постановлением КМУ от 23.05.01 г. № 559.

Работодатель должен самостоятельно контролировать своевременное прохождение медосмотра работниками. Это следует из ч. 2 ст. 17 Закона № 2694, которая запрещает работодателю допускать работника к работе, если тот своевременно не прошел медосмотр, но обязан был его пройти.

Обращаем внимание, что в случае уклонения работника от прохождения медицинских осмотров, кроме отстранения от работы, к нему могут быть применены меры как к нарушителю трудовой дисциплины. То есть таких работников можно привлечь к дисциплинарной ответственности, а также со временем и уволить с работы.

Отказ от обучения по охране труда

Отстранение от работы по этому основанию может применяться не только к работникам, занятым на работах с повышенной опасностью или там, где есть потребность в профессиональном отборе, а и к другим категориям, которые уклоняются от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда. Напомним, что ст. 153 КЗоТ устанавливает обязательность обучения работников технике безопасности и проверки их знаний и навыков в сфере охраны труда. Кроме того, ст. 18 Закона № 2694 установлено, что работники при приеме на работу и в процессе работы должны проходить инструктаж, обучение по вопросам охраны труда, по предоставлению первой медпомощи пострадавшим от несчастных случаев и изучать правила поведения в случае возникновения аварии.

Итак, работник обязан знать и выполнять требования нормативно-правовых актов по охране труда – к этому его обязует также и ст. 14 Закона № 2694.

Работника, который не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, работодатель обязан отстранить от работы. В случае отстранения при таких условиях работник не допускается к работе

до окончания обучения и проверки его знаний. Если работник устранит препятствия для допуска к работе (пройдет курс обучения, инструктаж, сдаст соответствующий экзамен), ему сразу же должна быть предоставлена возможность продолжить работу.

Выявление коррупционного правонарушения

Отстранение от выполнения должностных обязанностей госслужащего, лица, уполномоченного на выполнение функций государства или местного самоуправления в случае совершения ими коррупционного правонарушения осуществляется согласно Закону от 14.10.14 г. № 1700-VII «О предотвращении коррупции». Между тем на период проведения служебного расследования относительно должностного лица – госслужащего отстранение не является обязательным. Решение об отстранении принимает руководитель госоргана в случае:

- наличия обстоятельств, которые дают основания считать, что такой государственный служащий может уничтожить или подделать вещи и документы, которые имеют существенное значение для дисциплинарного производства;
- влияния на работников государственного органа и других лиц, в частности осуществления противоправного давления на подчиненных, угрозы увольнением с работы;
- препятствования другим способом объективному изучению обстоятельств совершения дисциплинарного проступка.

При отстранении от выполнения должностных обязанностей госслужащий обязан находиться на рабочем месте согласно правилам внутреннего служебного распорядка и содействовать осуществлению дисциплинарного производства.

Кроме того, согласно ст. 150 Уголовного процессуального кодекса (далее – УПК) отстранение от должности может быть осуществлено относительно лица, которое подозревается или обвиняется в совершении преступления. Отстранение от должности осуществляется на основании решения следственного судьи во время досудебного расследования или суда во время судебного производства на срок не более двух месяцев. Срок отстранения от должности может быть продлен соответственно на основаниях, определенных в ст. 158 УПК.

Сохраняется ли зарплата в случае отстранения

По общему правилу, установленному ст. 94 КЗоТ, а также ст. 1 Закона от 24.03.95 г. № 108/95-ВР

«Об оплате труда», заработная плата выплачивается за выполненную работу. Учитывая это, можно сделать вывод, что отстранение от работы может осуществляться без сохранения зарплаты. Это так, но законодательством установлены частные случаи, когда зарплата в случае отстранения работника от работы, все же сохраняется.

Так, согласно ч. 4 ст. 72 Закона № 889 в случае закрытия дисциплинарного производства без привлечения госслужащего к дисциплинарной ответственности ему оплачивается в размере средней зарплаты время отстранения от выполнения должностных обязанностей. Между тем в случае отстранения должностного лица на основании ст. 150 УПК по решению следователя судьи во время досудебного расследования или суда во время судебного производства сохранение зарплаты не предусмотрено.

Также оплате не подлежит время, на протяжении которого работник не работал вследствие отстранения его в связи с алкогольным, наркотическим или токсическим опьянением. В этом случае применяется ч. 3 ст. 113 КЗоТ, согласно которой время простоя по вине работника не оплачивается. Между тем, если вывод работодателя об опьянении работника будет ошибочным и не подтвердится, время отстранения должно быть оплачено исходя из средней зарплаты работника.

Согласно ст. 17 Закона № 2694 работодатель обязан на время медосмотра работника сохранить за ним место его работы, а также его средний заработок. Итак, время, на протяжении которого работник не выполнял свои трудовые обязанно-

сти из-за отстранения от работы в связи с уклонением от обязательного медицинского осмотра, не подлежит оплате согласно ч. 4 ст. 113 КЗоТ, даже если работник находился на рабочем месте.

Следует отметить, что в случае нарушения работодателем ст. 46 КЗоТ и отстранения по собственной инициативе без законных оснований работника от работы с приостановлением выплаты зарплаты, взыскание средней зарплаты за время вынужденного прогула может быть осуществлено по решению суда по иску работника.

С другой стороны, если по результатам медосмотра работник будет признан непригодным для выполнения работы, такой работник может быть отстранен от работы до решения вопроса о его увольнении или переводе на другую работу. Это касается работников, которые обязаны проходить медосмотр согласно ст. 17 Закона № 2694. За период отстранения таких работников для них должна сохраниться заработная плата в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада).

Отстранение от работы работников, которые уклоняются от обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда и противопожарной безопасности, проводится без сохранения заработной платы на основании ст. 113 КЗоТ. Поэтому если работник показал неудовлетворительные знания во время проверки или не сдал соответствующий экзамен (испытание, зачет и т. п.), то он отстраняется от работы до их пересдачи или до увольнения (на основании п. 2 ст. 40 КЗоТ) такого работника с сохранением ему зарплаты в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно ст. 113 КЗоТ.