

Олександр КОЗКА, консультант із юридичних питань



ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ: ПІДСТАВИ Й НАСЛІДКИ

Чинне законодавство надає власнику або вповноваженому ним органу право на відсторонення працівника (службовця) від роботи у зв'язку з невиконанням ним узятих на себе зобов'язань. Цей захід є тимчасовим і використовується до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником передбаченої трудовим договором роботи або перебування на певній посаді. Пропонуємо розглянути підстави відсторонення від роботи та його наслідки.

Взаємозобов'язання сторін трудових відносин

Відстороненню від роботи працівника мають передувати певні обставини чи події, які змушують роботодавця застосувати цей захід. Зазвичай вони пов'язані з невиконанням працівником узятих на себе зобов'язань за трудовим договором та/або посадових обов'язків. Нагадаємо, що КЗпП та інші законодавчі акти, що регулюють трудові відносини, визначають як права, так і обов'язки працівників. Саме невиконання останніх може стати приводом для відсторонення від роботи.

Так, відповідно до ст. 21 та 139 КЗпП працівник, який уклав трудовий договір, зобов'язаний виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації (далі – установа), виконувати розпорядження власника або вповноваженого ним органу, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці.

З іншого боку, відповідно до ст. 21 та 141 КЗпП власник або вповноважений ним орган зобов'язаний забезпечувати працівникові умови праці для виконання роботи, неухильно дотримуватися норм законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту.

Крім того, ст. 153 КЗпП покладає на власника або на вповноважений ним орган обов'язок щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.

Стаття 159 КЗпП зобов'язує працівника знати й виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а ст. 160 КЗпП покладає на власника або вповноважений ним орган здійснення постійного контролю за дотриманням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці.

Також відповідно до ст. 169 КЗпП власник або вповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці.

Між тим чинним законодавством передбачено випадки, коли власник або вповноважений ним орган може відсторонити працівника від роботи у зв'язку з невиконанням ним узятих на себе зобов'язань.

Підстави та умови відсторонення

За своєю правовою природою відсторонення від роботи є тимчасовою заборона роботодавця на виконання працівником його трудових обов'язків. Відповідно до ст. 46 КЗпП відсторонення працівників від роботи власником або вповноваженим ним органом допускається в разі:

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів;
- відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Під іншими випадками слід розуміти підстави для відсторонення, які зазначені в окремих спеціалізованих чи галузевих нормативно-правових актах. Наприклад, згідно зі ст. 7 Закону від 24.02.94 р. № 4004-XII «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» підприємства зобов'язані за поданням відповідних служб **усувати від роботи осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворих на небезпечні інфекційні захворювання або були в контакті з такими хворими, а також осіб, які ухиляються від щеплень проти інфекцій, перелік яких установлюється МОЗ.** Також для окремих галузей підставою для відсторонення від роботи може слугувати відсутність певних документів, наявність яких передбачена законодавством (наприклад, водіїв за відсутності водійського посвідчення (ст. 16 Закону від 30.06.93 р. № 3353-XII «Про дорожній рух»).

Також відповідно до ст. 72 Закону від 10.12.15 р. № 889-VIII «Про державну службу» за рішенням керівника держслужби або суб'єкта призначення допускається відсторонення держслужбовця від виконання посадових обов'язків у разі виявлення порушень, за які до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення.

Розглянемо ці та інші підстави більш детально.

Алкогольне, наркотичне або токсичне сп'яніння

У разі встановлення цього факту працівник підлягає відстороненню від роботи незалежно від того, в який саме час робочого дня (зміни) він з'явився на роботі в такому стані. До того ж, ступінь сп'яніння і характер виконуваної роботи цього разу значення не матимуть, оскільки працівник, який перебуває в такому стані, не зможе належним чином виконувати свої трудові обов'язки. Між тим чинне законодавство не визначає тривалість відсторонення від роботи працівника, який з'явився на робоче місце в стані сп'яніння.

Звісно, відсторонення триватиме до усунення обставин, що слугували його застосуванню. На практиці найчастіше роботодавець не допускає працівника до роботи того дня, коли виявлено відповідний стан працівника.

Слід зазначити, що згідно з ч. 2 ст. 13 Закону від 14.10.92 р. № 2694-XII «Про охорону праці» (далі – Закон № 2694) на роботодавця покладається обов'язок здійснювати контроль за виконанням робіт відповідно до вимог охорони праці. А ч. 2 ст. 179 КУпАП передбачено адміністративну від-

повідальність майстрів, начальників дільниць, змін, цехів та інших керівників, які не вжили заходів щодо відсторонення від роботи осіб, які перебувають в нетверезому стані, у вигляді накладення штрафу від 4 до 6 НМДГ.

Сам факт появи в нетверезому стані, який дає підстави для відсторонення працівника від роботи, може бути встановлений актом медичного обстеження. Проте за потреби роботодавець може скористатися й іншими доказами, зокрема показаннями свідків, які можуть бути оформлені у вигляді акта про появу працівника на роботі в стані сп'яніння, підписаного не менше ніж двома свідками.

Між тим питання про відсторонення від роботи осіб, які перебувають у стані наркотичного (токсичного) сп'яніння, розв'язується дещо інакше. Так, згідно з ч. 3 ст. 12 Закону від 15.02.95 р. № 62/95-ВР «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» установлення стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки з проведення медичного огляду (обстеження). За наявності факту появи працівника на роботі в стані наркотичного сп'яніння треба його відсторонити від роботи і запропонувати добровільно пройти медичний огляд.

У разі відмови можливий примусовий привід із залученням поліції на підставі п. 2.2, 2.3, 2.6 Інструкції про порядок виявлення та постановки на облік осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини, затвердженої спільним наказом МОЗ, МВС, Генпрокуратури, Мін'юсту від 10.10.97 р. № 306/680/21/66/5.

Ухилення від обов'язкового медогляду

Недопущення працівників до виконання ними трудових обов'язків без попереднього проходження обов'язкових медоглядів (обстежень), обов'язкових психіатричних оглядів, а також у разі медичних протипоказань є одним з обов'язків роботодавця щодо створення безпечних умов і охорони праці.

Чинним законодавством передбачено проходження працівниками попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медоглядів. Зокрема, обов'язкові медогляди передбачено ст. 169 КЗпП і встановлено для таких категорій працівників:

- зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці;
- зайнятих на роботах, де є потреба у професійному доборі;
- віком до 21 року;
- інших категорій працівників.

Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затверджено постановою КМУ від 23.05.01 р. № 559.

Роботодавець має самостійно контролювати своєчасне проходження медогляду працівниками. Це впливає з ч. 2 ст. 17 Закону № 2694, яка забороняє роботодавцю допускати працівника до роботи, якщо той вчасно не пройшов медогляд, але зобов'язаний був його пройти.

Звертаємо увагу, що в разі ухилення працівника від проходження медичних оглядів, крім відсторонення від роботи, до нього можуть бути застосовані заходи як до порушника трудової дисципліни. Тобто таких працівників можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, а також згодом і звільнити з роботи.

Відмова від навчання з охорони праці

Відсторонення від роботи за цією підставою може застосовуватися не лише до працівників, зайнятих на роботах із підвищеною небезпекою чи там, де є потреба у професійному доборі, а й до інших категорій, що ухиляються від інструктажу, навчання і перевірки знань із питань охорони праці. Нагадаємо, що ст. 153 КЗпП установлює обов'язковість навчання працівників техніці безпеки та перевірки їхніх знань і навичок у сфері охорони праці. Крім того, ст. 18 Закону № 2694 встановлено, що працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і вивчати правила поведінки в разі виникнення аварії.

Отже, працівник зобов'язаний знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці – до цього його зобов'язує також і ст. 14 Закону № 2694.

Працівника, який не пройшов у встановленому порядку навчання та перевірку знань і навичок в галузі охорони праці, роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи. У разі відсторонення за таких умов працівник не допускається до роботи до закінчення навчання і перевірки

його знань. Якщо працівник усуне перешкоди для допуску до роботи (пройде курс навчання, інструктажу, складе відповідний іспит), йому відразу ж має бути надано можливість продовжити роботу.

Виявлення корупційного правопорушення

Відсторонення від виконання посадових обов'язків держслужбовця, особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування в разі вчинення ними корупційного правопорушення здійснюється відповідно до Закону від 14.10.14 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції». Між тим на період проведення службового розслідування щодо посадової особи – держслужбовця відсторонення не є обов'язковим. Рішення про відсторонення приймає керівник держоргану в разі:

- наявності обставин, що дають підстави вважати, що такий державний службовець може знищити чи підробити речі та документи, які мають суттєве значення для дисциплінарного провадження;
- впливу на працівників державного органу та інших осіб, зокрема здійснення протиправного тиску на підлеглих, погрози звільненням з роботи;
- перешкоджання в інший спосіб об'єктивному вивченню обставин учинення дисциплінарного проступку.

Під час відсторонення від виконання посадових обов'язків держслужбовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження.

Крім того, згідно зі ст. 150 Кримінального процесуального кодексу (далі – КПК) відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину. Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк не більше двох місяців. Строк відсторонення від посади може бути продовжено відповідно з підстав, визначених у ст. 158 КПК.

Чи зберігається зарплата в разі відсторонення

За загальним правилом, установленим ст. 94 КЗпП, а також ст. 1 Закону від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці», заробітна плата

виплачується за виконану роботу. З огляду на це, можна зробити висновок, що відсторонення від роботи має здійснюватися без збереження зарплати. Це так, але законодавством встановлено окремі випадки, коли зарплата в разі відсторонення працівника від роботи усе ж зберігається.

Так, відповідно до ч. 4 ст. 72 Закону № 889 у разі закриття дисциплінарного провадження без притягнення держслужбовця до дисциплінарної відповідальності йому оплачується в розмірі середньої зарплати час відсторонення від виконання посадових обов'язків. Між тим у разі відсторонення посадової особи на підставі ст. 150 КПК за рішенням слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження збереження зарплати не передбачено.

Також оплаті не підлягає час, протягом якого працівник не працював унаслідок відсторонення його у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням. У цьому разі застосовується ч. 3 ст. 113 КЗпП, згідно з якою час простою з вини працівника не оплачується. Між тим, якщо висновок роботодавця про сп'яніння працівника буде помилковим і не підтвердиться, час відсторонення має бути оплачений виходячи із середньої зарплати працівника.

Відповідно до ст. 17 Закону № 2694 роботодавець зобов'язаний на час медогляду працівника зберегти за ним місце його роботи, а також його середній заробіток. Тож час, протягом якого працівник не виконував свої трудові обов'язки через відсторонення від роботи у зв'язку з ухиленням

від обов'язкового медичного огляду, не підлягає оплаті згідно з ч. 4 ст. 113 КЗпП, навіть якщо працівник перебував на робочому місці.

Слід зазначити, що в разі порушення роботодавцем ст. 46 КЗпП та відсторонення за власної ініціативи без законних підстав працівника від роботи з призупиненням виплати зарплати стягнення середньої зарплати за час вимушеного прогулу може бути здійснено за рішенням суду за позовом працівника.

З іншого боку, якщо за результатами медогляду працівника буде визнано непридатним для виконання роботи, такого працівника може бути відсторонено від роботи до розв'язання питання про його звільнення або переведення на іншу роботу. Це стосується працівників, які зобов'язані проходити медогляд відповідно до ст. 17 Закону № 2694. За період відсторонення таких працівників для них має зберігатися заробітна плата в розмірі не нижче 2/3 тарифної ставки (окладу).

Відсторонення від роботи працівників, які ухиляються від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки, проводиться без збереження заробітної плати на підставі ст. 113 КЗпП. Тому, якщо працівник показав незадовільні знання під час перевірки чи не склав відповідний екзамen (іспит, залік тощо), то він відсторонюється від роботи до їх перескладання чи до звільнення (на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП) такого працівника із збереженням йому зарплати в розмірі не нижче 2/3 тарифної ставки (окладу) відповідно до ст. 113 КЗпП.