

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 340.1

Золотухіна Л. О.,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРИ ВІДСТОРОНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

ON REMUNERATION RESERVATION WHILE EMPLOYEE'S TEMPORARY REMOVAL

У статті розглядається питання критеріїв для визначення того, чи має зберігатися заробітна плата за працівником, до якого застосоване відсторонення від роботи. Пропонуються такі критерії: 1) збереження можливості роботодавця використовувати найману працю; 2) модальність відсторонення (обов'язкове або на розсуд роботодавця). Обґрунтовується збереження заробітної плати при дисциплінарному відстороненні.

Ключові слова: відсторонення працівника, оплата праці, заробітна плата, службове розслідування, запобіжні заходи, дисциплінарна відповідальність.

В статье рассматривается вопрос критериев определения того, должна ли сохраняться заработная плата за работником, к которому применено отстранение от работы. Предлагаются следующие критерии: 1) сохранение возможности работодателя использовать наемный труд; 2) модальность отстранения (обязательное или по усмотрению работодателя). Обосновывается сохранение заработной платы при дисциплинарном отстранении.

Ключевые слова: отстранение работника, оплата труда, заработная плата, служебное расследование, меры пресечения, дисциплинарная ответственность.

The article deals with the issue of criteria for determining whether remuneration should be reserved while employee's temporary removal. The following criteria are elaborated: 1) preservation of an employer's ability to use hired labor; 2) modality of temporary removal (mandatory one or at discretion of an employer). It is substantiated that remuneration should be reserved while employee's temporary disciplinary removal.

Key words: temporary removal of an employee, remuneration, wages, disciplinary investigation, preventive measures, disciplinary liability.

Постановка проблеми. Проект Трудового кодексу України [1] (далі – проект ТК) відзначається детальнішим регулюванням цілої низки трудових відносин, серед яких і відносини щодо відсторонення працівників.

Чинне загальне правове регулювання трудових відносин передбачає таке: «Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у таких випадках: поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством» (ст. 46 Кодексу законів про працю України [2] (далі – КЗпП України)). Зазначена норма деталізується у законодавстві про охорону праці та про охорону здоров'я. Додаткові підстави відсторонення передбачені спеціальними трудо-правовими нормами. Так, наприклад, відносини щодо відсторонення державних службовців врегульовано ст. 72 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [3]; відносини щодо відсторонення осіб, які притягуються до адміністративної чи кримінальної відповідальності за корупційні правопорушення, – ст. 65 Закону України «Про запобігання корупції» 14.10.2014 № 1700-VII [4]; відносини

щодо відсторонення поліцейських – ст. 70 Закону України «Про національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII [5].

Проект ТК відносить відсторонення до окремого випадку призупинення дії трудового договору (п. 5 ч. 1 ст. 69). При цьому зазначається, що «призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. На весь період призупинення дії трудового договору права і обов'язки сторін, крім зазначених у абзаці першому цієї частини, продовжують діяти, якщо інше не передбачено трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором» (ч. 1 ст. 69). Таким чином, за загальним правилом, час призупинення дії трудового договору (а отже – і час відсторонення) є оплачуваним.

Проект ТК встановлює підстави відсторонення, одночасно вирішуючи питання про оплачуваність часу відсторонення:

1) відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння (ст. 71) здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан

сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів або медичних препаратів, прийнятих як засіб лікування;

2) відсторонення з метою захисту інших осіб від інфекційних хвороб, уникнення загрози життю чи здоров'ю працівника або інших осіб (ст. 72); залежно від конкретних підстав відсторонення працівник має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності (ч. 1), працівник відсторонюється без збереження заробітної плати (ч. 2) або за працівником зберігається середня заробітна плата на весь час відсторонення (ч. 3);

3) відсторонення з метою забезпечення вимог охорони праці (ст. 73); працівник має право на збереження середньої заробітної плати, якщо порушення, що були підставою для відсторонення, сталися не з його вини;

4) відсторонення від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження (ст. 74); за працівником зберігається середня заробітна плата, крім випадків, коли вина працівника доведена в установленому порядку; у разі видання наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення виплачена працівнику середня заробітна плата за час проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження підлягає поверненню.

Особливої уваги заслуговує остання підстава відсторонення – «на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження», яка нині застосовується лише до спеціальних суб'єктів трудового права, а не до всіх працівників. У разі прийняття ТК України таке відсторонення зможе застосовуватися до всіх працівників вже на підставі загального трудового законодавства.

Крім того, проект ТК України передбачає, що «законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати» (ч. 3 ст. 70), «законом можуть установлюватися інші підстави відсторонення працівників від роботи із збереженням заробітної плати, без такого збереження або з відшкодуванням втраченої працівником заробітної плати за час відсторонення в порядку, встановленому законом» (ч. 2 ст. 75).

У зв'язку із зазначеним, на нашу думку, актуалізується питання правового регулювання трудових відносин, пов'язаних із відстороненням, і, зокрема, питання оплати праці за час відсторонення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання відсторонення працівників останнім часом були предметом досліджень таких вчених, як І.М. Ваганова, І.О. Лосиця, Л.В. Межевська, В.Г. Петров, С.М. Прилипка, В.О. Процевський, Д.В. Трубіцин, О.М. Ярошенко та інші.

Відношення вчених до збереження заробітної плати на час відсторонення варіюється від простої констатації цього факту до намагання покращити ста-

новище відсторонюваних працівників. Тут слід погодитися, наприклад, із позицією Л.В. Межевської, яка обґрунтовує необхідність збереження права на отримання заробітної плати за відсторонюваними державними службовцями [6, с. 8, 154].

Допускаючи можливість і доцільність окремих випадків відсторонення працівників без збереження заробітної плати, ми вважаємо за доцільне перегляд такої практики, а так само вироблення єдиних критеріїв, які визначали б оплачуваний чи неоплачуваний характер відсторонення. Останньому питанню, на жаль, в літературі не приділено належної уваги.

Метою цієї статті є вироблення критеріїв для визначення того, чи має зберігатися заробітна плата за працівником, до якого застосоване відсторонення від роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Почати необхідно з правової природи відсторонення. Відсторонення цілком вірно, на нашу думку, відносять до запобіжних заходів. Так, К.Ю. Мельник визначає відсторонення від роботи як «тимчасове недопущення працівника до виконання трудових обов'язків з метою запобігання негативним наслідкам» [7, с. 178]; А.І. Ставцева розглядала відсторонення як «примусовий захід припинення неправомірних дій (бездіяльності працівника)» [8, с. 88]; О.М. Ярошенко визначає метою відсторонення «запобігання настанню можливих несприятливих наслідків, які можуть настати в результаті продовження виконання працівником своїх трудових обов'язків» [9, с. 195]. В.М. Лебедев [10, с. 110–112], Л.Г. Юр'єва [11, с. 16–18], І.М. Ваганова [12, с. 46] та інші відносять відсторонення до запобіжних заходів.

Відповідно, будучи запобіжним заходом, відсторонення ні в якому разі не може бути ототожене із стягненням (санкцією юридичної відповідальності). Як правильно зазначає О.М. Ярошенко, «відсторонення від роботи не є одночасно і мірою покарання. Метою першого є запобігання можливим несприятливим наслідкам, а метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоди» [9, с. 197].

Т.М. Лежнева, проводячи розмежування заходів трудо-правового примусу, а саме заходів юридичної відповідальності, заходів захисту та запобіжних заходів, цілком вірно зазначає, що метою застосування запобіжних заходів є «припинення чи попередження правопорушення (або об'єктивно протиправної поведінки) та забезпечення провадження з притягнення до юридичної відповідальності» [13, с. 47]; підставою їх застосування – «як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка» [13, с. 47], а також «в окремих випадках – поведінка або обставини, що викликають загрозу вчинення правопорушення, настання несприятливих наслідків» [13, с. 47]; а характер обтяжень від запобіжних заходів «виявляється у тимчасовій чи постійній зміні правового статусу, міра якої відповідає меті запобіжного заходу» [13, с. 47].

В цьому, на нашу думку, вбачається один із ключових моментів для вирішення питання про оплачуваний чи неоплачуваний характер відсторонення: не-

збереження за працівником заробітної плати на час відсторонення не повинно сприйматися та застосовуватися як додаткова кара для працівника, до якого застосоване відсторонення.

Із цього своєю чергою випливає наступний важливий висновок: неоплачуваний характер відсторонення можливий лише тоді, коли обставини, що стали підставою відсторонення, повністю виключають можливість використання роботодавцем найманої праці працівника.

Заробітна плата не повинна зберігатися у випадках, коли відсторонення пов'язане із такою поведінкою працівника, внаслідок якої роботодавець позбавляється можливості застосовувати найману працю такого працівника, а відтак, вимушений (зобов'язаний) відсторонити його від роботи. До цих випадків слід відносити, зокрема, відсторонення працівників, які перебувають у стані сп'яніння; відсторонення з міркувань забезпечення охорони праці та здоров'я населення – в тих випадках, коли неможливість застосувати найману працю працівника є наслідком винних дій самого працівника. Такі випадки слід розцінювати як окремі випадки простою з вини працівника.

Заробітна плата повинна зберігатися у тих випадках, коли, незважаючи на наявність підстав для відсторонення, роботодавець не позбавляється можливості застосовувати найману працю такого працівника. Тут зазвичай вирішення питання про відсторонення віддається на розсуд роботодавця.

Характерним прикладом такого відсторонення є відсторонення на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження.

Наразі законодавство передбачає таку підставу відсторонення лише для спеціальних суб'єктів трудового права. Проект ТК передбачає таку підставу вже як загальну, застосовну до всіх працівників. Відповідно до ч. 1 ст. 74 проекту ТК, «за наявності достатніх підстав вважати, що виконання працівником трудових обов'язків може становити загрозу життю чи здоров'ю людей, заподіяти шкоду вихованню дітей та молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом, роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження». При цьому заробітна плата зберігається, але «у разі видання наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення <...> підлягає поверненню». В цьому разі, на нашу думку, ми бачимо яскраво виражений каральний характер відсторонення, якого воно не повинно мати.

Що стосується чинного законодавства, то таке «дисциплінарне» відсторонення передбачено для державних службовців. Відповідно до ст. 72 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, час відсторонення оплачується у розмірі середньої заробітної плати лише у випадку закриття дисциплінарного провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності (ч. 4). Водночас «під час відсторонення від

виконання посадових обов'язків державний службовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження» (ч. 5). При цьому вирішення питання про відсторонення віднесено до дискреційних повноважень роботодавця (ч. 1, 2). Таким чином, відсторонення державних службовців у цьому разі фактично не звільняє його від виконання трудових обов'язків, зокрема щодо виконання трудової функції, але змінює зміст останньої. За таких обставин, на нашу думку, за державним службовцем не може не зберігатися заробітна плата на час відсторонення; інакше таке відсторонення має ознаки примусової безоплатної праці, набуває додаткового карального характеру, який не є виправданим метою застосування цього запобіжного заходу.

Водночас у спеціальному трудовому законодавстві знаходиться відображення й інший підхід. Так, наприклад, за поліцейським на час відсторонення «зберігаються всі види грошового забезпечення, які були йому встановлені до відсторонення, крім премії» (абз. 1 п. 5 розділу III Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання [14]); відсторонення осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та податкової міліції здійснюється «із збереженням посадового окладу, окладу за спеціальне звання, надбавок за вислугу років та безперервну службу, інших виплат і надбавок» (ч. 1 ст. 17 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [15]). Зазначена обставина свідчить про неоднаковий підхід законодавця до різних категорій працівників; при цьому немає об'єктивних підстав для диференціації правового регулювання, а отже, можна говорити про порушення принципу рівності.

Таким чином, у разі відсторонення працівника на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження за працівником повинна зберігатися заробітна плата.

У зв'язку із викладеним недоцільно, на нашу думку, при визначенні поняття відсторонення занадто акцентувати увагу на неоплачуваному (або переважно неоплачуваному) характері відсторонення, як це бачимо, наприклад, у Ю.П. Дмитренка («відсторонення <...> – це тимчасове недопущення роботодавцем <...> працівника до виконання ним своїх функціональних обов'язків із збереженням місця роботи зазвичай з одночасним припиненням оплати праці...» [16, с. 254]); В.О. Процевського (відсторонення як «тимчасове звільнення працівника від виконання роботи без виплати заробітної плати» [17, с. 87]); А.М. Лушнікова та В.М. Лушнікової («відсторонення являє собою тимчасове призупинення виконання трудового договору в його необхідній частині щодо виконання трудових обов'язків в рамках трудової функції, підкорення внутрішньому трудовому роз-

порядку, оплати праці» [18, с. 337]); В.Я. Бурака (відсторонення «зазвичай відбувається з одночасним призупиненням виплати (працівникові) заробітної плати» [19, с. 265]); О.М. Ярошенко (відсторонення відбувається «зазвичай без збереження заробітної плати» [9 с. 193]); Н.Б. Болотіної (відсторонення відбувається «зазвичай без збереження заробітку» [20, с. 320]) та інших.

Висновки. Збереження чи незбереження заробітної плати при відстороненні працівника не є істотною ознакою цього трудо-правового запобіжного заходу. Відсторонення як трудо-правовий запобіжний захід не повинно мати більше, ніж необхідно для реалізації його основної мети, негативних наслідків, не повинно мати каральної

спрямованості. Наявні підходи до сплачуваності часу відсторонення є неоднорідними та потребують удосконалення і уніфікації. Для розмежування оплачуваності і неоплачуваності часу відсторонення пропонуються такі критерії: 1) збереження можливості роботодавця використовувати найману працю; 2) модальність відсторонення (обов'язкове або на розсуд роботодавця). У разі, коли зберігається можливість використовувати найману працю, рішення про відсторонення приймається на розсуд роботодавця, а на час відсторонення працівника має зберігатися заробітна плата. Відповідно, пропонується привести у відповідність до цих критеріїв чинне спеціальне трудове законодавство та проект Трудового кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (текст законопроекту до другого читання; Тираж 24.07.2017). URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=431270>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
4. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.
5. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст. 379.
6. Межевська Л.В. Правове регулювання відсторонення від роботи осіб, які виконують функції держави: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Дніпро, 2017. 182 с.
7. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
8. Ставцев А.И. Разрешение трудовых споров. Москва: Интел-Синтез, 1998. 288 с.
9. Ярошенко О.М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. Публічне право. 2013 № 1 (9). С. 192–199.
10. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1981. 168 с.
11. Юрьева Л.Г. Меры защиты в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1985. 21 с.
12. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2010. 200 с.
13. Лежнева Т.М. Санкції в трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 196 с.
14. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260. Офіційний вісник України. 2016. № 39. стор. 210. стаття 1497.
15. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 29. ст. 245.
16. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
17. Процевский В.А. Правовое регулирование отстранения от работы. Проблемы регулирования трудовых отношений в свете XXV съезда КПСС. Тезисы республиканской научной конференции. Вильнюс, 1977. С. 86–93.
18. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
19. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
20. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. Київ: Вікар, 2003. 725 с.