Міністерство внутрішніх справ України
ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Тези доповідей учасників
І Всеукраїнського круглого столу
(20 березня 2020 р.)

Кривий Ріг – 2020

УДК 349.2

Ждан Микола Дмитрович,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди к.ю.н., доцент
orcid.org/0000-0002-7773-0402

Щодо мети відсторонення працівника від роботи

Роль законодавства про працю визначається ефективністю регулювання трудових відносин. У зв'язку з цим основна мета трудового законодавства - встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захисту прав та інтересів робітників і роботодавців. У сучасних умовах особливого значення набуває проблема забезпечення прав працівників як державою, так і конкретним роботодавцем [1, с. 49].

Реформа українського трудового законодавства, що триває із часів отримання Україною незалежності, незважаючи на неодноразові спроби розробки та прийняття нового акту – Закону «Про працю», і досі не добігає свого кінця. З огляду на це ніяких сумнівів не викликає необхідність проведення наукових досліджень щодо проблем правового регулювання усіх категорій трудового права, зокрема проблеми правового регулювання відсторонення працівника від роботи.

Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати, і це та нетипова дія, з якою роботодавці стикаються не так часто.

У межах даного дослідження відсторонення від роботи нас цікавить остільки, оскільки на законодавчому рівні не визначено мету відсторонення. Зазначимо, що актуальність вищезазначеного питання проявляється і в тому, що на сьогодні ні чинне законодавство, ні судова практика, ні наука не містять єдиного виваженого висновку щодо місця відсторонення у системі трудового права. Так, сучасні провідні науковці у сфері трудового права С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко прямо не зазначають про своє бачення місця відсторонення у системі трудового права, однак розміщують його у підручнику «Трудове право України» у розділі, де характеризується припинення трудового договору [2, с. 374]. Львівський колектив авторів підручника «Трудове

© Ждан Микола Дмитрович, 2020

право України» за ред. П.Д. Пилипенка також прямо не висловлює своєї позиції щодо місця відсторонення, однак розміщує його у розділі, присвяченому зміні умов трудового договору [3, с. 265–270]. В свою чергу В.О. Процевський зазначає, що відсторонення є самостійним правовим явищем і не може охоплюватися змістом понять «зміна трудового договору» чи «припинення трудового договору» [4, с. 5–26]. Дійсно, при відстороненні має місце призупинення виконання працівником своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати. А тому визнати відсторонення зміною трудового договору не можна: умови трудового договору не змінюються, він призупиняється (адже робота не виконується внаслідок законного недопущення працівника роботодавцем до виконання його трудової функції), і його умови, таким чином, також призупиняються. Припиненням трудового договору відсторонення також вважати не можна, адже трудовий договір не припиняється – працівника не звільняють з роботи, не видають наказу про його звільнення, він лише тимчасово до роботи не допускається.

Слід також погодитися із В.О. Процевським, що відсторонення від роботи є тим правовим явищем, яке може передувати зміні умов трудового договору [4, с. 95]. У зв'язку з цим можна стверджувати, що відсторонення є правовою причиною, а зміна трудового договору – правовим наслідком відсторонення від роботи, яка повинна відбуватися за усіма правилами чинного законодавства, зокрема щодо надання згоди на зміну трудового договору працівником. До речі, він також слушно зазначає, що «відсторонення від роботи саме по собі не може служити юридичним фактом для виникнення нових правовідносин. Воно – є лише результат реалізації норм права уповноваженими органами або посадовими особами в рамках нових охоронних правовідносин» [4, с. 46]. Таким чином, можна констатувати, що відсторонення від роботи – це завжди тимчасовий захід, проміжна стадія, яка закінчується або поновленням дії трудового договору і поверненням до попередньої роботи, або зміною трудового договору, а іноді - його припиненням. Але відразу виникає запитання, навіщо існує такий «підінститут», і яка його мета?

Аналіз чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [5], а саме статті 46 КЗпП – не дає відповіді на дане запитання. Означена норма надає нам можливість лише чітко визначити суб'єкта, який може реалізувати своє право на відсторонення, та в яких випадках це можливо здійснити. Вищезазначеним суб'єктом виступає власник або уповноважений ним орган. Необхідно наголосити і про безумовно

цивілізаційний підхід до особистості працівника, закладений у законодавстві, який відображає прагнення до встановлення балансу інтересів сторін трудового договору, адже роботодавець повинен повідомити працівника про причини і факт відсторонення.

Проаналізувавши чинне законодавство про працю деяких республік колишнього Радянського Союзу (наприклад, Республіки Білорусь, Республіки Молдова, Російської Федерації, Республіки Таджикистан, Республіки Узбекистан) можна констатувати, з одного боку, збереження значного числа юридичних норм і конструкцій, котрі існували в радянський період і регулювали конкретні питання трудових відносин, а з іншого – майже повна відмова від ідеологічних догм соціалізму й пропагандистських декларацій, якими відзначалися радянські закони. Скасовано або видозмінено багато норм і положень колишнього трудового законодавства, що суперечать основним принципам ринкової економіки, демократичним правам і свободам людини. Сучасне правотворення відрізняється прагненням врахувати позитивний досвід правової регламентації суспільних відносин, у тому числі і трудових, у зарубіжних країн, зокрема, щодо відсторонення працівника від роботи [6, с. 108].

Але зазначимо, що трудовий кодекс вищезазначених країн, так як і КЗпП України, також не визначає мету відсторонення від роботи працівника і лише ТК Азербайджанської республіки (стаття 62) у першому пункті даної статті зазначає мету застосування даної норми трудового права, а саме: «роботодавець відстороняє від роботи з метою захисту інтересів власника й працівників, для попередження можливих порушень правил охорони праці й для забезпечення трудової дисципліни» [7].

Вважаємо, що визначення й уточнення мети застосування розглянутої норми є важливим чинником для правозастосовної практики, що сприяє з’ясуванню її змісту, недопущенню її ігнорування або фактів незаконного відсторонення від роботи.

Отже, на підставі проведеного дослідження пропонуємо включити до проекту Закону України «Про працю» статтю наступного змісту, а чинну ст. 46 КЗпП України доповнити новою частиною та викласти її наступним чином:

«Роботодавець відстороняє працівника від роботи з метою захисту інтересів власника й працівників, для попередження можливих порушень правил охорони праці й для забезпечення трудової дисципліни.

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».

Список використаних джерел:

1. Ждан М.Д. Щодо проблеми правового регулювання відсторонення працівника від роботи. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право».* 2019. Вип. 30. С. 48–55.

2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник; 3-тє вид., перероблений і доп. Харків : Видавництво «ФІНН», 2010. 752 с.

3. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.; 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

4. Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: монографія. Х., 2006. 144 с.

5. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5 (дата звернення: 27.01.2020).

6. Межевська Л.В. Правове регулювання відсторонення від роботи осіб, які виконують функції держави: дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Кривий Ріг, 2017. 182 с.

7. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 01.02.1999 г. URL: http://www.base.spinform.ru (дата звернення: 27.01.2020).

УДК 342

Кузьменко Володимир Володимирович,
кандидат юридичних наук,
Суддя Шостого апеляційного адміністративного суду

Види та зміст правових звичаїв у системі джерел трудового права України

Ю. В. Цвєткова обґрунтовує те, що правовий звичай є структурним елементом у системі джерел права наступними факторами: по-перше, аналіз місця та ролі правового звичаю в правових системах світу свідчить про те, що розвиток даного правового інституту характеризується закономірністю спадів та сплесків його значення (враховуючи, що в радянському праві роль правових звичаїв принижувалась, логічним є висновок, що в епоху незалежної України має спостерігатись піднесення правового звичаю); по-друге,