

УДК 349.226

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.06>orcid.org/0000-0003-4717-7754

© Мешкова К.О., 2021

К. О. Мешкова**ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ: ПИТАННЯ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ****К. Meshkova****DISMISSAL OF AN EMPLOYEE: ISSUES
OF EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK**

Анотація. Метою наукової статті є дослідження особливостей реалізації права на працю в разі відсторонення від роботи. З огляду на особливості сучасних соціально-економічних умов специфіка такої правової категорії, як відсторонення від роботи, її зміст і виникнення вимагають ретельного дослідження, оскільки є значеннєвими не тільки для науки трудового права, але й для практичного правозастосування. Першочерговою метою трудового права залишається проблема забезпечення реалізації громадянами права на працю та його захист. Пошук збалансування інтересів працівника та роботодавця, усунення випадків необґрунтованого відсторонення – це завдання, які вимагають чіткого й недвозначного правового регламентування в процесі реформування трудового законодавства.

Ключові слова: право на працю, трудовий договір, відсторонення від роботи.

Аннотация. Целью научной статьи является исследование особенностей реализации права на труд при отстранении от работы. С учетом современных социально-экономических условий специфика такой правовой категории, как отстранение от работы, ее содержание, природа требуют тщательного исследования, поскольку они имеют немаловажное значение как для науки трудового права, так и для практики правоприменения. Первостепенной целью трудового права остается обеспечение реализации гражданами права на труд и его защита. Поиск сбалансирования интересов работника и работодателя, исключение случаев необоснованного отстранения – это задачи, которые требуют четкого и недвусмысленного правового регламентирования в процессе дальнейшего реформирования трудового законодательства.

Ключевые слова: право на труд, трудовой договор, отстранение от работы

Annotation. The purpose of the scientific article is to study the features of the exercise of the right to work when suspended from work. It is noted that dismissal is a complex legal phenomenon with its own specific features, which is a kind of mechanism of intrusion into the process of realization of a citizen's right to work in modern conditions. That is why this legal phenomenon must be outlined by the legislator in clear provisions. Taking into account modern socio-economic conditions, the specifics of such a legal category as suspension from work, its

content, nature require careful research, since they are of no small importance both for the science of labor law and for the practice of law enforcement. The primary goal of labor law remains to ensure the realization by citizens of the right to work and its protection. Finding a balance between the interests of the employee and the employer, excluding cases of unjustified dismissal are tasks that require clear and unambiguous legal regulation in the process of further reforming labor legislation.

Key words: dismissal of employee; the right to work; employment contract; the purpose of removing the employee from work; subjects who may initiate the question of dismissal of the employee; protection of the interests of the owner and employees; removal from work.

Постановка проблеми. У сучасних умовах особливого значення набуває проблема забезпечення реалізації і дотримання саме соціально-економічних прав людини на конституційному рівні. Це зумовлюється тим, що саме цей комплекс прав і свобод людини стосується безпосередньо становища людини у сфері праці та побуту, зайнятості, добробуту, соціальної захищеності. Їхній обсяг, ступінь реалізованості та гарантії захисту залежать від стану економіки держави та ресурсів.

Відповідно до сучасних соціально-економічних показників простежується наявність мінімального ступеня соціальної захищеності, про що свідчить зниження рівня реальних грошових доходів населення. Збільшується кількість громадян, які мають доходи, що є нижчими, ніж прожитковий мінімум. Важке фінансове становище багатьох підприємств провокує зростання заборгованостей за заробітною платою. Загострення проблем зайнятості породжують стійкий прояв негативних процесів у формуванні принципів стабільності трудових відносин та забезпечення елементарних гарантій захисту трудових прав працівника.

Відсторонення від роботи – складне правове явище зі своїми специфічними ознаками, яке є своєрідним механізмом вторгнення в процес реалізації громадянином свого права на працю в сучасних умовах. Саме тому це правове явище повинно бути окреслено законодавцем чіткими положеннями, зокрема закріпленням у реформованому трудовому законодавстві відповідної самодостатньої дефінітивної конструкції, а також вичерпного переліку обставин, які обґрунтовано допустимі як підстави для відсторонення від роботи працівника.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи, а саме дослідженнями змісту, підстав, мети та особливостей цієї правової категорії досліджували такі вчені, як В. О. Процевський [1], О. О. Коваленко [2], М. Д. Ждан [3; 4], Д. В. Трубіцин [5] та В. Г. Петров В. Г. [6].

В. О. Процевський досліджував правовий зміст, підстави та правові наслідки відсторонення від роботи як правової категорії. О. О. Коваленко досліджувала питання формування і прояву волі сторін трудового договору в

умовах відсторонення від роботи. М. Д. Ждан розглядав питання мети відсторонення працівника від роботи та особливостей відсторонення від роботи державних службовців. Д. В. Трубіцин аналізував основні принципи й ознаки відсторонення від роботи. В. Г. Петров досліджував питання відсторонення від роботи державних службовців і працівників правоохоронних органів. Однак через призму особливостей реалізації права на працю відсторонення від роботи в науковій літературі досліджено не було.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою наукової статті є дослідження особливостей реалізації права на працю в разі відсторонення від роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В історії розвитку вітчизняного правового регулювання права на працю склалося два різні підходи щодо змісту цього права. У радянський період зміст права на працю зводився насамперед до обов'язку держави надати всім працездатним громадянам роботу. На сучасному етапі розвитку нашої держави зміст права на працю визначається як право на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці. У цьому випадку держава покладає на себе обов'язок здійснювати активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільній зайнятості. Незаперечною є точка зору О. І. Процевського, який зазначав, що право на працю й умови його реалізації визначають зміст всіх норм трудового права як галузі права України та їхню внутрішню узгодженість відповідно до об'єктивних потреб розвитку трудових відносин [7, с. 101].

Однак перетворення в економічному базисі нашої держави визначають і негативні фактори, які насамперед виявляють себе в недосконалості приписів правових норм трудового законодавства, що регулюють питання реалізації права на працю. Істотні зміни в економіці зумовили появу масового безробіття. Мільйони працівників опинилися за межами зони правового захисту своїх трудових прав. З усіх прав і свобод людини і громадянина право на працю піддається найбільш негативному впливу.

Реформування трудового законодавства передбачає вирішення багатьох теоретичних і практичних питань, зокрема питань стабільності виконання умов трудового договору, який є одним з найбільш важливих правових інститутів трудового права, оскільки саме він забезпечує можливість реалізації права на працю. Отже, організаційно-правовими засобами захисту інтересів працівника повинен бути забезпечений процес укладення, зміни та розірвання трудового договору, а також передбачені адекватні й відповідні сучасним соціально-економічним умовам способи вирішення трудових спорів у разі невиконання його умов. Відповідно до цього необхідно дослідити способи забезпечення насамперед соціально-гуманістичної спрямованості правової регламентації

трудового договору та дотримання принципів законності в правозастосовній діяльності, зокрема з питань відсторонення працівника від роботи, що істотно впливає на дотримання виконання умов трудового договору.

Для працівника свобода умов трудового договору передбачає передусім повноцінну можливість вибору місця та типу роботи з огляду на власні інтереси, знання та прагнення. Для роботодавця свобода встановлення умов трудового договору передбачає можливість підбору найбільш відповідного працівника за діловими та кваліфікаційними якостями для максимально ефективного використання його праці в своїх інтересах. І працівник, і роботодавець, визначаючи умови трудового договору, здійснюють свій вибір. У цьому випадку обидві сторони зацікавлені в тому, щоб цей вибір був вдалим, тоді трудовий договір і трудові правовідносини, які виникають на його основі, будуть дійсно стабільними в своєму розвитку.

Як вже зазначалося вище, зміст трудового договору містить низку безпосередніх умов, які традиційно поділяються на дві групи – обов'язкові та факультативні. Отже, необхідно зробити акцент саме на обов'язкових умовах трудового договору, тому що саме вони зазнають змін в момент відсторонення від роботи працівника.

Чинний Кодекс законів про працю України не регламентує перелік умов, за відсутності згоди за якими трудовий договір не може бути укладеним. Але відповідно до визначення поняття «трудоий договір», що передбачено ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), такими умовами є:

- умова про місце роботи (організаційно-правова форма підприємства та його структурний підрозділ);
- умова про трудову функцію (тип роботи, професія, спеціальність, посада, кваліфікація);
- умова про строк дії договору ;
- умова про розмір заробітної плати.

Статус працівника фізична особа отримує з моменту укладення трудового договору. Саме з його настанням починається реалізація працівником своєї здібності до праці, яка набуває свого розвитку в здійсненні визначеної трудової функції (типу роботи), яка чітко визначена в трудовому договорі. Це означає, що працівник зобов'язується здійснювати визначену роботу або займати визначену посаду, а роботодавець зобов'язується забезпечити його такою роботою. Однак за наявності деяких умов (обставин) роботодавець вимагає припинення здійснення робітником своїх трудових обов'язків, щоб уникнути настання можливих негативних наслідків, тобто виникає питання про відсторонення від роботи.

Як зазначає О. О. Коваленко, відсторонення не охоплюється змістом понять «зміна трудового договору» чи «припинення трудового договору».

Адже під час відсторонення працівника від роботи умови трудового договору не змінюються, його дія призупиняється (робота не виконується внаслідок законного недопущення працівника роботодавцем до здійснення його трудової функції), отже, і його умови призупиняються [2, с. 95–95].

Відсторонення від роботи є складним і водночас специфічним правовим явищем. Специфіка його полягає насамперед в тому, що ця правова категорія трудового права має надто своєрідний зміст, володіє низкою особливих характерних ознак і своїм існуванням викликає появу цілого комплексу наслідків, маючих неабияке значення для стабільної динаміки трудового правовідношення. Таким чином, відсторонення від роботи необхідно розглядати як специфічний засіб впливу на працівника, який передбачений нормами цілої низки галузей права (трудового, адміністративного, кримінально-процесуального).

Відповідно до змісту ст. 46 КЗпП України, наявність певного типу обставин щодо суб'єктивної характеристики робітника можуть обумовити відповідну кореспонденту реакцію з боку роботодавця. Перелік таких обставин, здатних викликати несприятливі наслідки для робітника, наведено в ст. 46 КЗпП України, але він певною мірою є неконкретним і невичерпним.

З моменту відсторонення працівника від роботи трудове правовідношення переходить до статичного стану. Це обумовлено перш за все тим, що дія в часі деяких умов трудового договору, які належать до категорії необхідних і є для працівника істотними, «завмирають». Так, під час відсторонення від роботи здійснюється процес призупинення умови про трудову функцію (тип роботи) і, як наслідок, умови про виплату заробітної плати. Призупинення умов змісту не передбачає припинення трудового договору, однак позбавляє його стабільності, що впливає і на реалізацію робітником повною мірою права на працю.

Висновки з цього дослідження й перспективи подальших розвідок в цьому напрямі. Викладене вище дає можливість визначити відсторонення від роботи як специфічний механізм обмеження реалізації працівником права на працю через призупинення істотних умов трудового договору як переважної форми такої реалізації.

Крім того, якщо відсторонення від роботи є неправомірним, відбувається абсолютне порушення прав працівника безперешкодно та вільно реалізовувати свою здатність до праці. З метою недопущення настання такого типу негативних наслідків для працівника необхідно розробити чітку дефінітивну конструкцію цієї правової категорії, а також визначити чіткі межі застосування такого засобу впливу на працівника через закріплення в законодавстві вичерпного переліку обставин, наявність яких здатна обумовити застосування відсторонення від роботи.

Література

1. Процевський В. О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: монографія. Харків, 2006. 144 с.;
2. Коваленко О. О. Окремі питання врегулювання відсторонення працівника від роботи в майбутньому Трудовому кодексі України. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. Наук.-практ. конф. м. Київ, 2017. С. 95–98;
3. Ждан М. Д. Щодо проблеми правового регулювання відсторонення працівника від роботи: зб. наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди «ПРАВО». 2019. Вип.30. С.48–55;
4. Ждан М. Д. Щодо деяких особливостей правового регулювання відсторонення від роботи державних службовців. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча України, доктора юридичних наук, професора О. І. Процевського, 5 квітня 2019 р. Харків: Юрайт, 2019. С. 460–463;
5. Трубіцин Д. В. Відсторонення працівника від роботи: теорія та практика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 24 с.;
6. Петров В. Г. Зміст трудових правовідносин під час відсторонення працівника від роботи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.;
7. Процевський А. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. Право України. 1999. №6. С. 101–105.