

якщо роботодавець всупереч закону відмовив у наданні часу відпочинку та час використання таких днів не залежав від волі роботодавця; 7) інші не заборонені законом способи<sup>3</sup>.

О.Є.Сонін вважає, що самозахист трудових прав не повинен мати своїм наслідком припинення правовідносин, в яких було порушене право. Автор зазначає, що метою самозахисту, як своєрідного оперативного заходу, є усунення наслідків порушення на час до остаточного вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору, до відновлення порушеного права<sup>4</sup>.

З такою позицією важко погодитись, оскільки розірвання трудового договору як захід захисту є оперативною реакцією працівника на порушення законодавства про працю, умови колективного чи трудового договору, яку працівник вправі застосувати для захисту своїх трудових прав. Це *право* працівника обирати спосіб захисту, який може бути і шляхом відмови від виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором чи розірвання трудового договору. Метою самозахисту є припинення порушення трудового права, відновлення чи визнання порушеного або оспорюваного суб'єктивного права, усунення перешкод у реалізації суб'єктивного трудового права, а не лише усунення наслідків на час до остаточного вирішення розбіжностей.

*Таким чином, в чинному законодавстві необхідно закріпити норму, де буде окреслений невичерпний перелік способів самозахисту, одним з яких має бути право на розірвання трудового договору. Право на розірвання трудового договору як захід захисту слід вважати оперативною реакцією працівника на порушення законодавства про працю, умови колективного чи трудового договору, яку працівник вправі застосувати для захисту своїх трудових прав з метою припинення порушення трудового права, відновлення чи визнання порушеного або оспорюваного суб'єктивного права, усунення перешкод у реалізації суб'єктивного трудового права*

**Коваленко Олена Олександрівна**  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права  
ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ У МАЙБУТНЬОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ**

Реформа українського трудового законодавства, що триває із часів отримання Україною незалежності, не зважаючи на неодноразові спроби розробки та прийняття нового кодифікованого акту - Трудового кодексу України, і досі не добігає свого кінця. Це обумовлює нагальність і необхідність проведення наукових досліджень щодо проблем правового регулювання усіх категорій трудового права, зокрема щодо проблем правового регулювання відсторонення працівника від роботи.

Проблемність даного питання, насамперед, полягає в тому, що на сьогоднішній день, ні чинне законодавство, ні судова практика, ні наука, не містять єдиного виваженого бачення щодо місця відсторонення у системі трудового права. Видається, що відсторонення не охоплюється змістом ні понять «зміна трудового договору», ні «припинення трудового договору». Адже при відстороненні працівника від роботи умови трудового договору не змінюються, він призупиняється (робота не виконується, внаслідок законного недопущення

<sup>3</sup> Лагутіна І. В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць / ОНЮА ; Південноукр. центр гендерних досліджень; / Керівник авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. – Одеса: «Фенікс», 2009. – Вип. 36.

<sup>4</sup> Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав/ О.Є.Сонін//Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. -2008. – Вип.37. С.49-55. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp\\_2008\\_37\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2008_37_9)

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 не допускається до роботи.

Отже, 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. Тому слід визнати справедливим визначення авторами проекту Трудового кодексу України відсторонення від роботи як різновиду призупинення трудових відносин<sup>1</sup>.

Особливий теоретичний та практичний інтерес представляє формування і прояв волі, виявлення ініціативи на відсторонення працівника від роботи. Виявити ініціативу на відсторонення працівника від роботи за чинним законодавством можуть уповноважений роботодавцем орган чи посадова особа. Таких суб'єктів, які наділені правом ініціювати відсторонення від роботи, у чинному законодавстві визначено також чимало. Вітчизняні науковці, зокрема В.О. Процевський, систематизувавши дані щодо правових можливостей таких суб'єктів ініціювання відсторонення від роботи, розділив їх умовно на три групи: а) суб'єкти, які ухвалюють рішення про відсторонення від роботи і самі його реалізують; б) ті, які вимагають обов'язкового відсторонення від роботи; в) ті, які ставлять питання про відсторонення від роботи<sup>2</sup>.

У перших двох випадках мова йде про обов'язковість виконання рішень компетентних органів роботодавцем. У третьому випадку, коли відсторонення ініціюють органи, які ставлять питання про відсторонення від роботи, мова йде саме про постановку питання, про рекомендацію до дії – а от наслідки у вигляді відсторонення, тобто сама дія, відбувається за волею роботодавця, бо точку у цьому питанні надано поставити саме роботодавцю, який оцінить чи відповідають підстави відсторонення, зазначені компетентними органами, чинному законодавству і чи є доцільним відсторонення працівника у конкретному випадку.

У багатьох випадках відсторонення працівника від роботи 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, слід погодитися із думкою В.О. Процевського, 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<sup>3</sup>. Отже відсторонення від роботи є тимчасовим заходом, проміжною стадією, яка закінчиться або поновленням дії трудового договору і поверненням працівника на попередню роботу, або зміною трудового договору, або, навіть, його припиненням.

Також, слід зазначити, що у відстороненні від роботи воля працівника значення не має. Адже право на відсторонення працівника від роботи належить роботодавцю, який через цю конструкцію виконує свій обов'язок щодо дотримання вимог трудового законодавства. І тому саме роботодавець є тим суб'єктом, який виявляє свою волю на відсторонення працівника від роботи за наявності підстав, визначених законодавством. Працівник же має цю волю виконати. Хоча, слід зазначити, про, безумовно, цивілізаційний підхід до особистості працівника, який закладено у законодавстві і який відображує прагнення до встановлення балансу інтересів сторін трудового договору. Адже перш ніж відсторонити працівника від роботи роботодавець

<sup>1</sup> Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : Законопроект від 26.12.2014 р., зареєстрований 27.12.2014 р. №1658, доопрацьований 20.05.2015 р. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 24.03.2017). – Назва з екрану.

<sup>2</sup> Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи : Монографія / В. О. Процевський; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. - Х., 2006. - С.52-53.

<sup>3</sup> Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи : Монографія / В. О. Процевський; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. - Х., 2006. – С. 46.

має йому повідомити про причини і факт відсторонення. Останнє оголошується наказом або розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації. Термін відсторонення встановлюється до усунення причин, що його викликали. При цьому працівник має право оскаржити наказ про відсторонення від роботи у встановленому законом порядку.

Простір свободи волі роботодавця окреслюється нормами права, які встановлюють чіткі приписи щодо визначення випадків, у яких допускається відсторонення від роботи. На це вказує чіткий припис чинної ст.46 КЗпП України, а саме: відсторонення працівників від роботи допускається у разі: появи на роботі у 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<sup>4</sup>.

Відсторонення працівника від роботи виконує попереджувальну функцію у механізмі правового регулювання<sup>5</sup>. Його основною метою є або зупинення протиправної поведінки працівника або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян, запобігання можливим шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу<sup>6</sup>. При цьому, слід відмітити, що воно не є заходом дисциплінарної відповідальності. Хоча, заради справедливості, слід зазначити, що винні дії або бездіяльність працівників, які погіршують внутрішній трудовий розпорядок, тобто правопорушення – можуть бути підставами для відсторонення від роботи.

Однак, підставами для відсторонення можуть бути і такі, в яких вини працівника нема і які не є наслідками дисциплінарних правопорушень: погіршення стану здоров'я, бактеріоносійство тощо. Видається, що у цих випадках, окрім страждань і хвилювань працівника, пов'язаних із проблемами свого здоров'я, чинне законодавство не має обтяжувати працівника новою проблемою, пов'язаною із обмеженням реалізації ним права на працю. До речі, на даний момент ні чинний КЗпП України, ні проект Трудового кодексу України<sup>7</sup> не передбачають, на мою думку, важливого елементу механізму відсторонення від роботи за підставами, які не можуть бути поставлені у вину працівникові. Мова йде про переведення працівника на іншу роботу, яка не протипоказана йому за станом здоров'я та, виконання якої не становить загрози іншим особам, з урахуванням спеціальності, кваліфікації на тому ж підприємстві, в установі, організації з оплатою праці за фактично виконану роботу. Видається, що така можливість була також втіленням балансу інтересів сторін трудового договору, адже вона б задовольняла і потребу роботодавця у виконання роботи, і потребу працівника у реалізації своєї професійності та отриманні заробітної плати. Тому, вважаю, у майбутньому Трудовому кодексі України цю прогалину необхідно заповнити і на період відсторонення працівників, за підставами, які не можуть бути поставлені у вину працівникові, чинне законодавство, на мою думку, має передбачити додаткову юридичну гарантію реалізації права на працю щодо відсторонених працівників, враховуючи, що при відстороненні, як правило, виплата заробітної плати припиняється.

*Висновки.* 1. При відстороненні від роботи воля працівника юридичного значення не має. У цій ситуації значення має свобода волі роботодавця, а також компетентних органів, які ухвалюють рішення про відсторонення від роботи.

2. У майбутньому Трудовому кодексі України, пропонується передбачити норму наступного характеру:

---

<sup>4</sup> Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 23.03.2017). – Назва з екрану.

<sup>5</sup> Петров В.Г. Зміст трудових правовідносин під час відсторонення працівника від роботи: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Г. Петров ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2011. – С. 8; Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи : Монографія / В. О. Процевський; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. - Х., 2006. – С.19.

<sup>6</sup> Кабаченко М.О. Відсторонення від роботи працівника у трудовому праві: деякі актуальні питання. / М. О. Кабаченко // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників V Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 27-28 вересня 2013 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2013. - С. 436.

<sup>7</sup> Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : Законопроект від 26.12.2014 р., зареєстрований 27.12.2014 р. №1658, доопрацьований 20.05.2015 р.. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 24.03.2017). – Назва з екрану.

«Стаття\_ Допускається за згодою працівника, відстороненого від роботи, за підставами, які не можуть бути поставлені у вину працівникові, переведення на термін відсторонення на іншу роботу, яка не протипоказана йому за станом здоров'я та, виконання якої не становить загрози йому та іншим особам, з урахуванням спеціальності, кваліфікації на тому ж підприємстві, в установі, організації з оплатою праці за фактично виконану роботу».

**Коваленко Руслан Іванович**  
кандидат юридичних наук, провідний фахівець  
Центру проблем імплементації  
європейського соціального права  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

### **СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

З розвитком ринку праці, все більшого попиту потребують працівники які мають відповідну кваліфікацією, володіють відповідною спеціальністю для зайняття відповідної посади, що дає змогу здійснювати роботу в тій чи іншій сфері виробництва. Але роботодавці все більшої уваги звертають на суб'єктивну сторону працівника відносно його професійних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певного роду професією, спеціальністю чи на певній посаді, а також особистісних якості працівника.

Досить вдалим є міркування Плесньова К.М. крім традиційних складових, автор виділяє такі елементи трудової функції, як спеціалізація і компетентність. Спеціалізацію зазначає як - характеристика відмінності окремих завдань діяльності фахівця за ознаками різниці засобів, продуктів та умов діяльності в межах спеціальності, а, як результат набуття працівником компетенції, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптовуватися до змін у професійній діяльності<sup>1</sup>. Тому досить важливим на сьогодні є відображення цих елементів як ключових в змісті трудової функції, які визначають попиту робочої сил на ринку праці в сьогоднішніх умовах.

Спеціалізація пов'язана як із необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або послугами, що надаються, і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків<sup>2</sup>.

Якщо звернутися до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівника має такі розділи: "Завдання та обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги", а також "Спеціалізація", "Приклади робіт". Розділ "Спеціалізація" – подає дані про похідні назви професій, характеристики робіт, галузеву віднесеність, а також посилення на товари, послуги, устаткування, механізми та інструменти, які вказують на особливості застосування професії.

Ведення такого поняття обумовлюється наступною специфікою. Якщо взяти до уваги професію лікаря то можна простежити, що даній сфері виокремлюються спеціалізація, яка здобувається в умовах обов'язкової післядипломної освіти шляхом проходження інтернатури. Спеціалізація проявляється наступним чином, наприклад можна виділити: напрямок – медицина, професія – лікар, спеціальність – лікувальна справа, спеціалізацією - анестезіологія<sup>3</sup>. В цьому випадку, при укладенні трудового договору з лікарями ми не можемо пропустити той факт, що спеціалізація є одним із ключових елементів трудової функції, без якої неможливо досягнути домовленості між працівником і роботодавцем. Навіть трапляються випадки, що у лікарській діяльності – для обіймання певних лікарських посад необхідно пройти вторинну

<sup>1</sup> Плесньов К.М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваний роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05/ Плесньов К.М. / Нац. акад. прав. наук України, НДІ прав. забезп. іннов. розв. – Харків, 2014 – С. 62

<sup>2</sup> Класифікатор професій ДК 003:2010 // Наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kadrovik01.com.ua/dk\\_01\\_11\\_2010.html](http://www.kadrovik01.com.ua/dk_01_11_2010.html)

<sup>3</sup> Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: –Вип. 78 «Охорона здоров'я»/М-во охорони здоров'я України; М-во праці та соціал. політики України. -К.: ТОВ «Золоті сторінки», 2002. –372 с.