


СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ БОРТНИК,*доктор юридичних наук, доцент,**Харківський національний університет внутрішніх справ;* <https://orcid.org/0000-0002-5281-6007>,*e-mail: bortnyk@univd.edu.ua***ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ: ОЗНАКИ, ВИДИ І СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ**

На підставі аналізу норм чинного трудового законодавства України та наукових поглядів учених досліджено проблему правового регулювання відсторонення від роботи, ознаки дефініції та соціальні гарантії на час відсторонення. Наголошено, що дефініція «відсторонення від роботи» відрізняється від «відсторонення від посади». Розглянуто ознаки «відсторонення від роботи», види та соціальні гарантії працівникам на час відсторонення.

Ключові слова: *трудове законодавство, правове регулювання, відсторонення від роботи, відсторонення від посади, Національна поліція України, ознаки відсторонення від роботи.*

*Оригінальна стаття***Постановка проблеми**

Основним завданням трудового права було і залишається правове регулювання питань реалізації права на працю, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення договірного регулювання умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Сучасне трудове законодавство у зв'язку з обраним Україною курсом на євроінтеграцію, а також проведенням реформування у правоохоронній сфері прагне розробити правові механізми, здатні збалансувати інтереси працівників і роботодавців. Багато в чому це завдання уможливилось завдяки внесенню численних змін і доповнень у Кодекс законів про працю України й ухваленню низки нормативно-правових актів, спрямованих на врегулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. Проте окремі проблеми потребують до себе більшої уваги з боку вчених та ретельного дослідження, оскільки вони є значущими як для науки трудового права, так і для правозастосовної практики. До таких питань можна віднести проблеми правового регулювання відсторонення від роботи працівників та службовців, а також соціально-правові гарантії працівників на час відсторонення, які гарантуються законодавцем на зазначений час.

На сучасному історичному етапі розвитку інститут відсторонення від роботи має свої особливості нормативного регулювання. Зараз ні трудове законодавство, ні судова практика не дійшли згоди щодо єдиної загально-

визнаної дефініції терміна «відсторонення від роботи». Серед науковців щодо цього питання також немає єдності поглядів, через що у правозастосовній практиці нерідко трапляються помилки. Як наслідок норми, що визначають випадки і порядок відсторонення від роботи, часто трактуються розширено, а відсторонення досить часто ототожнюється з переведенням чи звільненням, у зв'язку з чим порушуються трудові права та гарантії працівників.

Стан дослідження проблеми

Розглядаючи наукові джерела, можна помітити, що вчені проводять недостатньо досліджень, присвячених інституту відсторонення. Питанням правового регулювання відсторонення від роботи та посади присвятили свої роботи М. Г. Александров, Д. Н. Бахрах, О. Є. Бойко, Д. В. Бойчук, В. І. Глушко, Ю. М. Дьомін, С. В. Завада, А. В. Захарко, С. М. Прилипка, В. О. Процевський, В. І. Смолярчук, П. С. Стависький, В. Г. Ротань, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Серед наукових праць названих науковців окреме місце посідають дослідження теоретико-правових питань деяких аспектів відсторонення від роботи, а також наслідків відсторонення, передбачених чинним Кодексом законів про працю України. Водночас, оскільки превентивний захід «відсторонення від роботи» в сучасних умовах поширення та впливу пандемії коронавірусу на населення та постійного загострення ситуації на ринку праці почав використовуватись більш динамічно та поступово розширює межі свого застосування, відповідна проблематика наукових

досліджень не лише не втрачає своєї актуальності, а навпаки, дедалі більше потребує нових наукових поглядів і досліджень.

Мета і завдання дослідження

Метою цієї статті є дослідження ознак превентивного заходу «відсторонення від роботи», здійснення його нормативно-правового аналізу, а також з'ясування проблем законодавчого регулювання цього заходу. Завдання дослідження: а) охарактеризувати проблеми інтерпретації та юридичного оцінювання ознак превентивного заходу, передбаченого ст. 46 Кодексу законів про працю України; б) з'ясувати проблеми правового регулювання таких дефініцій, як «відсторонення від роботи» та «відсторонення від посади» в загальному та спеціальному трудовому законодавстві; в) сформулювати пропозиції щодо вирішення виявлених проблем.

Наукова новизна дослідження визначається тим, що вперше в науці трудового права емпіричним шляхом було систематизовано наявні проблеми правової регламентації превентивного заходу «відсторонення від роботи», удосконалено знання про їх вирішення. Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання сформульованих пропозицій і рекомендацій для вдосконалення практики застосування чинного трудового законодавства з питань «відсторонення від роботи».

Виклад основного матеріалу

Роль трудового законодавства в сучасних умовах визначається ефективним регулюванням трудових відносин і полягає у створенні сприятливих умов праці, встановленні державних гарантій трудових прав і свобод громадян і належному захисті прав та інтересів суб'єктів трудових відносин. Процедура відсторонення від роботи в механізмі правового регулювання виконує здебільшого превентивну функцію. Проблему відсторонення від роботи в трудовому праві вивчено недостатньо.

Варто зазначити, що в умовах перманентної економічної кризи, яка триває вже понад десять років, змінюються уявлення про певні правові процеси, що відбуваються у сфері трудових правовідносин, формується новий підхід до їх тлумачення. Правова природа дефініції «відсторонення від роботи», причини, мотиви, життєві обставини, що слугують причиною його застосування, і, відповідно, правові наслідки потребують з'ясування особливостей правового регулювання відсторонення, а

також підстав його застосування. Через відсутність у трудовому законодавстві чіткого визначення понять «відсторонення від роботи» та «відсторонення від посади», через розмите формулювання зазначених дефініцій, а також відсутність належного правового регулювання всіх можливих випадків відсторонення від роботи доволі часто вказана процедура призводить до помилок у застосуванні норм трудового законодавства. Особливого значення в такому випадку набуває проблема забезпечення прав працівників як державою, так і конкретним роботодавцем.

Слід зауважити, що відсторонення від роботи – нетиповий правовий захід, який роботодавці застосовують до працівників в окремих випадках. Практика відсторонення працівника від роботи не мала значних прикладів, проте останніми роками через поширення коронавірусної хвороби COVID-19, враховуючи, що у квітні за добу в Україні зафіксовано понад 17 тисяч 460 нових підтверджених випадків коронавірусної хвороби¹, практика відсторонення працівника від роботи набуває все більших обертів і не виключає можливість здійснення помилок у реалізації трудового законодавства за цим випадком.

У науці трудового права є різні визначення та розуміння зазначеного заходу. Так, О. І. Кисельова стверджує, що відсторонення від роботи є заходом попереджувальним, спрямованим на запобігання можливих несприятливих наслідків (шкідливих, небезпечних для життя і здоров'я працівника, організації або суспільства), і роботодавець має вжити заходів, щоб тимчасове відсторонення від роботи не перетворилось на тривалу відсутність працівника [1, с. 216].

О. М. Ярошенко слушно зауважує, що у широкому розумінні «відсторонення працівника від роботи» – це тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати [2, с. 193]. У свою чергу, П. Р. Стависький під відстороненням від роботи розумів призупинення виконання трудових обов'язків працівником за рішенням

¹ Оперативна інформація про поширення коронавірусної інфекції 2019-nCoV // Міністерство охорони здоров'я України : офіц. сайт. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/operativna-informacija-pro-poshirennja-koronavirusnoi-infekcii-2019-cov19> (дата звернення: 10.04.2021).

уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати [3, с. 95].

Наголосимо, що відсторонення від роботи в трудовому праві застосовується як тимчасовий захід превентивного характеру, що має на меті недопущення працівника до роботи, яку він мусить виконувати відповідно до покладених на нього трудовим договором обов'язків. Варто зазначити, що відсторонення може застосовуватися і без наявності вини. Прикладом може бути інфекційне вірусне захворювання працівника, що може потягти за собою зараження інших працівників чи колег по роботі. У деяких інших випадках відсторонення від роботи як запобіжний захід застосовується до встановлення повного складу правопорушення.

Кодексом законів про працю України в ст. 46 передбачено лише те, що відсторонення працівників від роботи може здійснювати власник або уповноважений ним орган у таких випадках: а) появи на роботі працівника в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; б) відмови працівника або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в) в інших випадках, передбачених законодавством¹.

Так, на практиці роботодавці зазвичай застосовують відсторонення працівника від роботи у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, що робиться за фактом виявлення такого стану, який може підтверджуватися не лише актом медичного обстеження, але й іншими доказами, зокрема й показами свідків, які також можуть стати підставою для відсторонення працівника. Час відсторонення в такому разі оплаті не підлягає. Проте якщо відповідний стан не підтверджено, і працівник пройшов медичне обстеження, оплата праці відбувається на загальних підставах.

Наступний випадок відсторонення працівника від роботи, а саме відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, передбачено кількома законодавчими актами. Так, згідно з ч. 2 ст. 17 Закону України «Про охорону праці» роботодавець має право в установ-

леному законом порядку притягти працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності². Крім того, законодавець зобов'язує роботодавця відсторонити працівника від роботи без збереження заробітної плати. Також ч. 6 ст. 15 цього Закону дає право спеціалістам з охорони праці вимагати відсторонення від роботи працівників, які не пройшли медичний огляд, навчання чи інструктаж, передбачені законодавством, а також перевірку знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці. У разі такого відсторонення заробітна плата не зберігається. Про обов'язок роботодавця відсторонити від роботи працівника, який ухиляється від обов'язкового медичного огляду, закріплено і в ст. 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»³.

Чинним законодавством передбачено й низку інших випадків, у разі настання яких роботодавець має право (а інколи й обов'язок) відсторонити працівника від роботи на певний час. Розглянемо деякі з них більш детально.

Так, у випадку, передбаченому Законом України «Про дорожній рух» (ст. 16), підставою для відсторонення від роботи може бути відсутність документа, який надає право працівнику на керування транспортним засобом чи іншим механізмом. Законодавець зобов'язує водія транспортного засобу мати при собі посвідчення, яке підтверджує право на керування транспортним засобом. За відсутності такого посвідчення власник не має права допустити водія до виконання трудових обов'язків і зобов'язаний відсторонити його від роботи⁴. У зв'язку з тим, що в цьому разі відсторонення пов'язано з невиконанням працівником

² Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 10.04.2021).

³ Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12> (дата звернення: 10.04.2021).

⁴ Про дорожній рух : Закон України від 30.06.1993 № 3353-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3353-12> (дата звернення: 10.04.2021).

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.04.2021).

належним чином свого трудового обов'язку, воно проводиться без збереження заробітної плати.

У випадку, передбаченому Законом України «Про пестициди і агрохімікати» (ст. 17), йдеться про право посадових осіб, які здійснюють державний нагляд і державний контроль за додержанням законодавства про пестициди й агрохімікати, на усунення від роботи з пестицидами й агрохімікатами осіб, які не мають відповідного посвідчення¹. Власник до того ж зобов'язаний усунути таких працівників від роботи. Оплата часу за усунення не провадиться, оскільки при цьому є підстави для застосування частини четвертої ст. 113 Кодексу законів про працю України (простій з вини працівника).

Заслугує на увагу відсторонення від роботи працівників залізничного транспорту, яка регулюється Статутом залізниць України (п. 69)². Відповідно до нього законодавець зобов'язує працівників залізничних під'їзних колій підприємств під час виконання ними службових обов'язків на коліях залізниці, роботу яких пов'язано з рухом поїздів і маневровою роботою, мати при собі посвідчення встановленого зразка про проходження перевірки щодо здатності виконувати такі роботи. Відсутність такого посвідчення є підставою для відсторонення працівника.

Як уже зазначалося, Кодекс законів про працю України передбачає лише декілька підстав відсторонення, проте перелік підстав не є вичерпним. В умовах сьогодення, зокрема у зв'язку з широким розповсюдженням на території України коронавірусної інфекції та зростанням кількості COVID-хворих, особливої уваги до себе потребують підстави, передбачені Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Закон установлює, що відстороненню від роботи також підлягають особи: а) які ухиляються від обов'язкових профілактичних щеплень проти інфекційних захворювань (ст. 27), перелік яких установлює Міністерство

охорони здоров'я України; б) які хворіють на особливо небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби (ст. 28); в) які є носіями збудників цих інфекційних захворювань (ст. 28); г) які були в контакті з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби (ст. 28). Якщо виявлено, що хворий був безпосередньо в робочому колективі, й усі інші працівники контактували з ним без засобів індивідуального захисту, то й вони підлягатимуть самоізоляції. Тож, відсторонити їх від роботи роботодавець має право відповідно до наказу. Усунення від роботи або іншої діяльності таких працівників здійснюється за поданням відповідних посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби України³.

Аналіз трудового законодавства надає можливість констатувати, що Кодекс законів про працю містить лише частину обставин, за яких працівника можна відсторонити від роботи, а його норми мають відсильний характер. Низку положень, які регулюють відносини, що складаються в разі відсторонення, розсіяно по різних нормативно-правових актах. Деякі з цих відносин зовсім не регулюються.

Тож, під час застосування процедури відсторонення працівника від роботи роботодавець повинен пам'ятати та враховувати: а) правову підставу для відсторонення від посади; б) наслідки відсторонення від посади для інших осіб; в) законодавче встановлення гарантії відстороненого працівника на оплату праці; г) строки відсторонення, які мають відповідати часу, потрібному для усунення причин відсторонення, якщо тільки уповноваженим органом не визначено його інший строк.

Як впливає з аналізу законодавчих актів, правові норми, які регулюють питання відсторонення працівника від роботи, зазвичай зобов'язують власника відстороняти працівників від роботи. Проте із цього правила існують винятки. Так, зокрема, відсторонення від роботи державних службовців відповідно до Закону України «Про державну службу» (ст. 72) допускається на розсуд керівника відповідного державного органу⁴.

¹ Про пестициди і агрохімікати : Закон України від 02.03.1995 № 86/95-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/86/95-вр> (дата звернення: 10.04.2021).

² Про затвердження Статуту залізниць України : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.04.1998 № 457 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/457-98-п> (дата звернення: 10.04.2021).

³ Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12> (дата звернення: 10.04.2021).

⁴ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL:

Разом із тим відсторонити працівника від роботи можна і в інших випадках, крім перелічених у Кодексі законів про працю України (ст. 46), але вони також мусять передбачатися певним нормативним документом. Такої підстави відсторонити працівника, як відмова виконувати розпорядження та вчинення дій, спрямованих на протидію законним вимогам керівника, у ст. 46 Кодексу не передбачено. Будь-який інший нормативно-правовий акт, який надав би право роботодавцю відсторонювати від посади працівника за невиконання вимог керівника, відсутній. Таку правову позицію містить постанова Верховного Суду від 1 квітня 2020 р. у справі № 761/12073/18 (провадження № 61-13444св19¹). Верховний Суд підтримав висновок суду першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що працівник не є державним службовцем, тож, роботодавець не міг відсторонювати його від виконання посадових обов'язків за нормами Закону України «Про державну службу» (ч. 1 ст. 72). Суд нагадав також, що у випадку, коли роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи, зупинив виплату заробітної плати та порушив норми Кодексу законів про працю України (ст. 46), він має задовольнити позов працівника і стягнути з роботодавця середню заробітну плату за час вимушеного прогулу (п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13)².

Існує думка, що після 1925 р. сфера застосування інституту відсторонення від роботи розширилась, причому таке розширення здійснювалось у нормативних актах переважно спеціального законодавства [4, с. 8]. Нині відсторонення від посади працівника поліції регулюється нормами спеціального законодавства, а саме законами України «Про Націо-

нальну поліцію» та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Зазначені закони встановлюють низку гарантій на час відсторонення поліцейського від посади, зокрема: на час відсторонення від виконання службових обов'язків (посади) зберігаються всі види грошового забезпечення, які були визначені до відсторонення, крім премії; поліцейський, щодо якого здійснюється кримінальне провадження, може бути відсторонений від посади, але відсторонення не є обов'язковим; відсторонення не може перевищувати строку, передбаченого для проведення службового розслідування; допуск до подальшого виконання обов'язків оформлюється виданням відповідного наказу.

Аналіз зазначених норм надає можливість дійти висновку, що відсторонення поліцейських від виконання своїх службових обов'язків може здійснюватися як у разі порушення поліцейським норм трудового законодавства, так і у разі порушення норм антикорупційного чи кримінального законодавства.

Відсторонення осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, врегульовує «Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України “Про запобігання корупції” прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування». Зауважимо, що на період службового розслідування відсторонення працівника не є обов'язковим, а строк службового розслідування не може перевищувати двох місяців.

Ще низка спеціальних підстав для відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою регламентується Законом України «Про державну службу» (статті 65, 72). У зазначеному Законі закріплено, що керівник державної служби, в якій працює службовець, може відсторонити його у разі: а) порушення Присяги державного службовця; б) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; в) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; г) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; г) подання недостовірної інформації під час вступу на державну службу тощо³.

³ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство Ук-

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.04.2021).

¹ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 01.04.2020 : справа № 761/12073/18, провадження № 61-13444св19 // LIGA 360 : сайт. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/88833746> (дата звернення: 10.04.2021).

² Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99> (дата звернення: 10.04.2021).

Враховуючи зазначене, можна зробити висновок, що «відсторонення від роботи» відрізняється від «відсторонення від посади». В одних випадках «відсторонення від посади» може виступати як превентивний захід трудового права і застосовуватись стосовно посадових осіб державних органів, підприємств, установ, органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів тощо, а в інших випадках формулювання «відсторонення» є аналогічним, однак мета його застосування дещо інша – воно застосовується до осіб, які підозрюються у скоєнні кримінального чи адміністративного правопорушення на час проведення перевірки або розслідування як міра покарання, якщо таке правопорушення скоєно внаслідок зайняття особою певної посади, а і подальша діяльність якої може негативно вплинути на наслідки проведення перевірки (розслідування). Отже, метою першого заходу є запобігання можливим несприятливим наслідкам, де працівник лише утримується на визначений період від виплати заробітної плати, тоді як метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоду, шляхом позбавлення або обмеження у своїх правах чи свободах, як у кримінальному праві.

З метою відмежування різних понять від правової дефініції «відсторонення від роботи» доцільно детальніше зупинитись на її основних характеристиках. Так, необхідно виділити такі ознаки, як: а) захід тимчасового характеру; б) неперервність трудових відносин та дії трудового договору; в) працівник тимчасово не виконує свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором (контрактом); г) суб'єктом, який має право відсторонити працівника від роботи, може виступати роботодавець (з власної ініціативи та/або на вимогу третіх сторін (суду, органів державного нагляду та контролю, інших уповноважених органів); г) відсторонення оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця з обов'язковим зазначенням підстав і належних строків відсторонення, до якого додаються необхідні документи, що підтверджують обставини відсторонення; д) працівника негайно належним чином ознайомлюють з фактом відсторонення (під підпис); е) період відсторонення працівника від роботи не враховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку; є) за період відсторонення від роботи без збереження заробітної плати сплата страхового

внеску на соціальне страхування не здійснюється, відповідно до страхового стажу такий період не зараховується; ж) як правило, термін відсторонення працівника від роботи є незначним та спливає одразу після усунення виявлених порушень.

Що стосується оплати за час відсторонення, то щодо цього законодавець передбачив декілька варіантів таких норм, які залежать від суб'єктивних та об'єктивних обставин, зокрема: 1) заробітна плата за період відсторонення не зберігається (за наявності суб'єктивних обставин); 2) заробітна плата за період відсторонення зберігається повністю (за наявності об'єктивних обставин); 3) заробітна плата зберігається в розмірі двох третин тарифної ставки (посадового окладу); 4) за період відсторонення працівникові виплачується допомога із соціального страхування; 5) заробітна плата за період відсторонення не зберігається, але відшкодовується на підставі спеціального закону (п. 1 ст. 3 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду»¹). Примітно, що у разі відсторонення працівника від роботи з припиненням виплати заробітної плати допомога із тимчасової непрацездатності не надається, оскільки Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (ст. 22) передбачено, що допомога з тимчасової непрацездатності надається застрахованій особі як повна або часткова компенсація заробітної плати, яку вона втрачає внаслідок захворювання або низки інших страхових випадків (ст. 22)². Варто звернути увагу на такі моменти, що для допуску працівника до роботи окремого наказу чи розпорядження видавати не потрібно. Запис про відсторонення від виконання трудових обов'язків до трудової книжки не заноситься.

¹ Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду : Закон України від 01.12.1994 № 266/94-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266/94-вр> (дата звернення: 10.04.2021).

² Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 10.04.2021).

раїни» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.04.2021).

Правомірність рішення про відсторонення можна оскаржити до суду. У разі, якщо судом буде встановлено, що на порушення норм Кодексу законів про працю (ст. 46) роботодавець із власної ініціативи без законних на те підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Висновки

Отже, закріпивши в Кодексі законів про працю України статтю, що регламентує відсторонення від роботи, законодавець надав їй відсильний характер. Законодавець передбачив спеціальні підстави для застосування «відсторонення від роботи», залежно від причин їх застосування можуть наставати і різні правові наслідки, а процедури їх застосування мають особливості. Конкретні випадки відс-

торонення працівників від роботи та від посади передбачаються як загальним, так і спеціальним законодавством. Жодне з них не містить визначення, який захід доцільно вважати «відстороненням від роботи», та його основні характеристики, що, на нашу думку, слід розцінювати як недолік нормативно-правового регулювання цього заходу. Керуючись вищевикладеним та враховуючи погляди вчених, можна стверджувати, що процес нормативного оформлення інституту відсторонення від роботи остаточно не завершено, він потребує вдосконалення. Погоджуємося, що фрагментарний характер законодавства, що регулює цей інститут, був притаманний йому протягом усього його існування. Нині необхідно розробити й ухвалити нормативний акт, у якому слід чітко визначити випадки відсторонення, його завдання й цілі, процедуру та наслідки застосування, а також закріпити гарантії дотримання прав працівників на час відсторонення.

Список бібліографічних посилань

1. Кисельова О. І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника». *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 213–217.
2. Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 192–199.
3. Стависский П. Р. Основания отстранения от работы. *Правоведение*. 1977. № 2. С. 94–100.
4. Эпштейн А. Л. Отстранение от работы. *Советская юстиция*. 1967. № 8. С. 7–9.

Надійшла до редколегії 14.04.2021

БОРТНИК С. Н. ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ: ПРИЗНАКИ, ВИДЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

На основе анализа норм действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых исследовано проблему правового регулирования отстранения от работы, признаки дефиниции и социальные гарантии на время отстранения. Отмечено, что дефиниция «отстранение от работы» отличается от «отстранения от должности», рассмотрено признаки «отстранения от работы», виды и социальные гарантии работникам, предоставляемые на время отстранения.

Ключевые слова: трудовое законодательство, правовое регулирование, отстранение от работы, отстранение от должности, Национальная полиция Украины, признаки отстранения от работы.

BORTNYK S. M. SOME ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF THE DISMISSAL FROM WORK: FEATURES, TYPES AND SOCIAL GUARANTEES

Based on the analysis of the norms of general and special labor legislation of Ukraine, the author has researched the problem of legal regulation of one of the preventive measures of labor law – dismissal from work. The procedure of dismissal from work within the mechanism of legal regulation mainly performs a preventive function. The problem of dismissal from work in labor law has not been studied enough. A number of provisions regulating the relationship that has developed in case of dismissal are scattered across various regulatory acts. Some of those relationships are not regulated at all.

Dismissal is often equated with the transfer, removal or displacement. In this case employees' labor rights and guarantees are violated.

It has been found out that the institution of dismissal from work at the present historical stage of development has its own characteristics of normative regulation. To date, neither labor law nor caselaw has agreed on a single generally accepted definition of the term of “dismissal from work”.

Based on the study of scientific views of scholars and taking into account the analysis of the norms of general labor legislation, the main characteristics of the definition of “dismissal from work” have been identified. It has been found out that the definition of “dismissal from work” differs from “deprivation of office”; the author has studied the features of “dismissal from work”, types and social guarantees for employees at the time of dismissal.

It has been noted that dismissal from work is atypical legal measure that employers apply to employees in some cases within labor law. It has temporary nature, it is intended to prevent the employee from work, it can be applied both through the fault of the employee and without the fault of the employee, it is usually free of charge.

It has been emphasized that there is a need to develop and adopt a normative act, which should clearly define the cases of dismissal, its tasks and objectives, procedure and consequences of application. It is also necessary to enshrine guarantees of observance of employees’ rights at the time of dismissal in regulatory acts.

Key words: *labor legislation, legal regulation, dismissal from work, deprivation of office, National Police of Ukraine, features of the dismissal from work.*