

**Золотухіна Лілія Олександрівна,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

### **ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРИ ВІДСТОРОНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ**

Проект Трудового кодексу України [1] (далі – проект ТК) відзначається детальнішим регулюванням відносин щодо відсторонення працівників. Проект ТК встановлює підстави відсторонення, одночасно вирішуючи питання про оплачуваність часу відсторонення. Особливої уваги заслуговує відсторонення «на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження», яке нині застосовується лише до спеціальних суб'єктів трудового права. У випадку прийняття ТК України таке відсторонення зможе застосовуватися до всіх працівників вже на підставі загального трудового законодавства. 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 випадку, на нашу думку, відсторонення має виражений каральний характер, якого воно не повинно мати.

Що стосується чинного законодавства, то таке «дисциплінарне» відсторонення передбачено, наприклад, для державних службовців. Відповідно до ст. 72 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], час відсторонення оплачується у розмірі середньої заробітної плати лише у випадку закриття дисциплінарного провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності (ч. 4). Однак «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 державного службовця у цьому випадку 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.

В той же час у спеціальному трудовому законодавстві знаходимо і 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 [3]); 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 статут органів внутрішніх справ України [4]). Отже, бачимо неоднаковий підхід законодавця до різних категорій працівників; при цьому не вбачається об'єктивних підстав для диференціації правового регулювання, а отже можна говорити про порушення принципу рівності.

У зв'язку із зазначеним, на нашу думку, актуалізується питання оплати праці за час відсторонення. Допускаючи можливість і доцільність окремих випадків відсторонення працівників без збереження заробітної плати, ми вважаємо за доцільне вироблення єдиних критеріїв, які визначали б оплачуваний чи неоплачуваний характер відсторонення.

Почати необхідно з правової природи відсторонення. Відсторонення цілком вірно, на нашу думку, відносять до запобіжних заходів. Так, до запобіжних заходів відсторонення відносять, зокрема, І.М. Ваганова [5, с. 46], К.Ю. Мельник [6, с. 178], В.М. Лебедев [7, с. 110–112], Л.Г. Юр'єва [8, с. 17], О.М. Ярошенко [9, с. 195].

Відповідно, будучи запобіжним заходом, відсторонення ні в якому разі не може бути ототожнене із стягненням. Як правильно зазначає О.М. Ярошенко, «відсторонення від роботи не є і мірою покарання. Метою першого є запобігання можливим несприятливим наслідкам, у той же час метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоди» [9, с. 197]. Т.М. Лежнева 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»; підставою їх застосування – «як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка», а також «в окремих випадках – поведінка або обставини, що дають підстави вважати про загрозу вчинення правопорушення, настання несприятливих наслідків»; а характер обтяжень від запобіжних заходів «виявляється у тимчасовій чи постійній зміні правового статусу, міра якої відповідає меті запобіжного заходу» [10, с. 47].

В цьому, на нашу думку, вбачається один із ключових моментів для вирішення питання про оплачуваний чи неоплачуваний характер відсторонення: незбереження за працівником заробітної плати на час відсторонення не повинно сприйматися та застосовуватися як додаткова кара для працівника, до якого застосоване відсторонення.

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

Таким чином, 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, як правило, вирішення питання про відсторонення віддається на розсуд роботодавця.

**Висновки.** Збереження чи незбереження заробітної плати при відстороненні працівника не є його істотною ознакою. Відсторонення не повинно нести більше негативних наслідків, ніж необхідно для реалізації його основної мети, не повинне мати каральної спрямованості. 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). Застосування цього критерію до відсторонення на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження призводить до висновку про те, що в цьому випадку на час відсторонення за працівником повинна зберігатися заробітна плата.

#### **Бібліографічні посилання:**

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (текст законопроекту до другого читання). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. ст. 43.
3. 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.
4. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 29. ст. 245.
5. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2010. 200 с.
6. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
7. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1981. 168 с.
8. Юрьева Л.Г. Меры защиты в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1985. 21 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. Лежнева Т.М. Санкції в трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2012. 196 с.