

Венедіктов С. В.

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення Київського  
національного університету імені Тараса Шевченка  
ORCID ID: 0000-0002-0967-5085

## ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання відсторонення від роботи в Україні. Встановлено, що положення Кодексу законів про працю України не в повній мірі враховують існування потенційних ситуацій, наслідком яких може бути відсторонення працівника від роботи. Особливу увагу в дослідженні приділено аналізу зарубіжного досвіду в частині правового регулювання відсторонення від роботи. На прикладі зарубіжного досвіду показано необхідність врахування в положеннях законодавства про працю широкого кола ситуацій, коли працівника з практичної точки зору необхідно відсторонити від роботи, а також встановлення чітких часових критеріїв такого відсторонення.*

*Щодо можливості віднесення відсторонення працівника від роботи до заходів дисциплінарного стягнення, то встановлено, що дійсно саме по собі відсторонення від роботи може мати вплив на подальшу поведінку працівника, що надає цій категорії певних спільних рис з дисциплінарною відповідальністю. У свою чергу, якщо звернутися до положень ст. 46 Кодексу законів про працю України, то можна побачити, що незважаючи на те, що в наведеній статті Кодексу використовується у термін «допускається», її зміст вказує виключно на обов'язок роботодавця відсторонити працівника від роботи. Ця обставина характеризує передбачене Кодексом законів про працю України відсторонення працівника від роботи саме як превентивний захід. Адже для дисциплінарного стягнення характерним є прояв дисциплінарної влади роботодавця, яка наділяє його правом притягати або не притягати порушника до дисциплінарної відповідальності.*

*Зроблено висновок, що категорію відсторонення від роботи слід розглядати, як тимчасове припинення працівником виконання своїх трудових обов'язків відповідно до рішення роботодавця або уповноваженого ним органу, що застосовується як запобіжний (попереджувальний) захід, у випадку, коли продовження виконання працівником роботи може завдати шкоди безпеці та здоров'ю працівника або третіх осіб, а також законним інтересам роботодавця або третіх осіб. З метою забезпечення захисту інтересів найменш захищеної сторони трудових правовідносин – працівника, основні положення щодо відсторонення від роботи мають бути чітко врегульовані на рівні законодавства. У зв'язку з цим до Кодексу законів про працю України доцільно запровадити відповідні зміни в частині: конкретизації випадків, у разі яких працівника може бути відсторонено від роботи; встановлення граничних термінів відсторонення від роботи; правових гарантій щодо оплати праці, у випадку, якщо відсторонення відбувається в межах розслідування дисциплінарного проступку працівника.*

**Ключові слова:** відсторонення від роботи, дисципліна праці, дисциплінарне стягнення, трудові правовідносини, законодавство про працю.

*The article is devoted to the study of the peculiarities of legal regulation of suspension of employees from work in Ukraine. It is established that the provisions of the Labour Code of Ukraine do not fully take into account the existence of a wide range of potential situations that may result in the suspension of an employee from work. The study pays special attention to the analysis of foreign labour law on the issue of suspension from work. The foreign experience shows that the provisions of labour legislation should take into account a wide range of situations when an employee should be suspended from work from a practical point of view, as well as establish clear time criteria for such suspension.*

*With regard to the possibility of classifying an employee's suspension from work as a disciplinary sanction, the author establishes that, indeed, suspension from work itself may have an impact on the employee's further behaviour, which gives this category certain common features with disciplinary liability. In turn, if we refer to the provisions of Article 46 of the Labour Code of Ukraine, we can see that despite the fact that the term 'allowed' is used in the above article, its content indicates only the employer's obligation to suspend the employee from work. This circumstance characterises the suspension of an employee from work provided for by the Code as a preventive measure. After all, disciplinary sanctions are characterised by the employer's disciplinary power, which gives him the right to bring or not to bring the offender to disciplinary responsibility.*

*The author concludes that the category of suspension from work should be considered as a temporary interruption of an employee's performance of his/her labour duties pursuant to a decision of the employer or an authorised body, which is applied as a preventive (warning) measure, if the employee's continued performance of work may harm the safety and health of the employee or third parties, as well as the legitimate interests of the employer or third parties. Due to the fact that in order to protect the interests of the least protected party to employment relationship – an employee, the main provisions on suspension from work should be clearly regulated at the legislative level, the author determines that the Labour Code of Ukraine requires appropriate amendments in terms of: detailed description of the cases in which an employee may be suspended from work; setting time limits for suspension from work; legal guarantees in terms of remuneration in case of suspension from work within the framework of a disciplinary offence investigation.*

**Keywords:** suspension from work, labour discipline, disciplinary sanction, employment relationship, labour legislation.

**Вступ.** Трудові правовідносини характеризуються систематичним виконанням працівником покладених на нього трудових обов'язків. Разом з тим, не викликає сумнівів те, що таке виконання трудових обов'язків не може бути безперервним, а відтак воно підпорядковується певним, чітко окресленим вимогам, зумовленим, наприклад, перервами для відпочинку та харчування, вихідними, святковими та неробочими днями, відпустками, тимчасовою непрацездатністю та ін. Особливе місце серед цих категорій займає відсторонення від роботи, причиною якого досить часто виступає певна протиправна поведінка працівника, що тягне за собою потребу реагування з боку роботодавця. Незважаючи на зазначену обставину, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) у

своїх положеннях не розглядає проблематику відсторонення від роботи і загалом містить лише одну статтю, присвячену цій категорії.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретичним та практичним питанням правового регулювання відсторонення від роботи присвячені дослідження відомих вітчизняних науковців, зокрема: М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.І. Прокопенка, Я.В. Сімутіної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін. Однак, незважаючи на проведені дослідження у сфері правового регулювання відсторонення від роботи, існує певна кількість проблемних питань, які потребують свого подальшого розкриття та вирішення.

**Метою статті** є розкриття особливостей та визначення проблемних питань при застосуванні відсторонення від роботи в Україні, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання наведеної категорії.

**Викладення основного матеріалу.** Якщо звернутися безпосередньо до КЗпП, то можна побачити, що його норми визначають лише певні випадки, у разі яких працівника може бути відсторонено від роботи, водночас Кодекс не надає юридичного визначення та не встановлює чіткі часові рамки такого відсторонення. Так, відповідно до ст. 46 КЗпП, відсторонення працівників від роботи роботодавцем 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; проведення службової перевірки роботодавцем, який віднесений до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, та/або об'єктів чи операторів критичної інфраструктури; в інших випадках, передбачених законодавством. До того ж, ст. 46 Кодексу наголошує, що відсторонення від роботи керівників юридичних осіб військовим командуванням допускається у випадках, визначених Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

Категорія відсторонення від роботи знаходить своє розкриття і в інших актах законодавства. Так, ч. 7 ст. 18 Закону України «Про систему громадського здоров'я» наголошує, що у разі якщо носіями збудника інфекційних хвороб, що викликають надзвичайні ситуації у сфері громадського здоров'я, є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи за їхньою згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Наведеною нормою визначається, що якщо переведення зазначених осіб на іншу роботу неможливе, вони відсторонюються від роботи з виплатою на період відсторонення таким особам допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Як впливає зі змісту зазначених положень Закону України «Про систему громадського здоров'я», відсторонення працівника від роботи не є наслідком порушення ним трудових обов'язків, а виступає відповідним превентивним заходом, спрямованим на запобігання негативним факторам, які можуть настати в разі продовження виконання працівником його трудової функції. В цьому випадку дуже чітко простежується аліментарний характер трудових правовідносин, що виражається у виплаті відповідної допомоги працівникові, якого було відсторонено від роботи.

Законом України «Про систему громадського здоров'я» врегульовуються також питання відсторонення від роботи, що мають дисциплінарну складову. Так, ч. 5 ст. 45 наведеного Закону наголошує, що працівники, які без поважних причин не пройшли у встановлений термін обов'язковий медичний огляд у повному обсязі, відсторонюються від

роботи і можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Слід зазначити, що в цьому випадку відсторонення відбувається без збереження заробітної плати, оскільки, згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата виплачується роботодавцем працівникові безпосередньо за виконану ним роботу.

Відсутність в національному законодавстві про працю чітких положень щодо відсторонення від роботи підвищує актуальність наукових досліджень з цього питання. Так, на думку О.М. Ярошенко 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 [1, с. 193]. Я.В. Сімутіна характеризує відсторонення від роботи як тимчасове призупинення роботодавцем виконання його обов'язку надавати працівнику роботу відповідно до його трудової функції та зазвичай виплачувати йому заробітну плату з метою перешкодження та/або зупинення вчинення правопорушень з боку працівника. Вчена зазначає, що відсторонення від роботи як один з різновидів призупинення трудових правовідносин є вольовою дією однієї сторони трудового договору – роботодавця. Винятково роботодавець має приймати остаточне рішення про відсторонення працівника від роботи, про що потрібно видати відповідний наказ. Ініціатором відсторонення може бути як роботодавець, так і третя особа, що не є стороною трудового договору. Проте в будь-якому випадку відсторонення від роботи можливе лише з підстав, передбачених законодавством [2, с. 246, 225-253]. В.І. Щербина та А.М. Соцький наголошують, що відсторонення від роботи – це примусовий захід запобіжного характеру, що тимчасово призупиняє виконання працівником трудової функції на підставі письмового розпорядження (наказу) роботодавця або інших уповноважених законодавством органів із метою запобігання настанню можливих негативних наслідків та профілактики правопорушень, як правило, з припиненням виплати заробітної плати. Вчені виділяють наступні підстави відсторонення: порушення правил поведінки; порушення правил техніки експлуатації; відсутність права на управління роботами або транспортом; погіршення стану здоров'я; розкрадання майна роботодавця; порушення вимог щодо рівня професійності та гігієни праці окремими категоріями працівників. Такий строк має обмежуватись настанням юридичних фактів, які усувають негативний вплив на трудові правовідносини [3, с. 432-433].

Виходячи з наведених наукових позицій можна відмітити, що вчені, керуючись положеннями національного законодавства, розглядають відсторонення працівника від роботи виключно як певну міру дій, пов'язаних з запобіганням можливим несприятливим наслідкам, та не пов'язують відсторонення з заходами дисциплінарного стягнення. Хоча в міжнародній практиці все ж таки існують випадки, коли в трудових правовідносинах відсторонення працівника від роботи є заходом стягнення за порушення трудової дисципліни. Як приклад в цьому випадку можна навести Положення про персонал Міжнародної організації праці, в главі XII «Дисципліна» якої одним з заходів стягнення за порушення трудової дисципліни (недотримання працівником відповідних внутрішніх правил, процедур або стандартів поведінки організації) визначається відсторонення від роботи без виплати заробітної плати. В наведеному Положенні також наголошується, що тривалість відсторонення працівника без виплати заробітної плати не може перевищувати трьох місяців. Проміжок часу відсторонення тривалістю один місяць або більше не зараховуються до стажу, який дає право на щорічну відпустку. Крім того, протягом цього

періоду не здійснюються нарахування жодних внесків до пенсійного фонду працівника [4].

Варто зазначити, що дійсно саме по собі відсторонення від роботи може мати певний вплив на подальшу поведінку працівника, що надає цій категорії спільних рис з дисциплінарною відповідальністю. В.І. Прокопенко наголошував, що застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного впливу прийнято називати дисциплінарною відповідальністю. На думку вченого, вона має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку і є однією з правових форм примусу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків [5, с. 412]. Дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, який проявляється у тому, що на працівника накладаються заходи примусового впливу, які мають для нього певні негативні наслідки [6, с. 329]. Якщо ж, наприклад, розглянути відсторонення від роботи, спричинене ухиленням від обов'язкових медичних оглядів, то воно, з огляду на відсутність виплати заробітної плати, безсумнівно, має негативні наслідки для працівника та повинно стимулювати його не чинити в майбутньому негативних дій, що стали наслідком відсторонення.

У свою чергу, якщо звернутися до положень ст. 46 КЗпП, то можна побачити, що незважаючи на те, що в наведеній статті використовується у термін «допускається», її зміст вказує виключно на обов'язок роботодавця відсторонити працівника від роботи, наприклад, у разі відмови від проходження ним медичного огляду. Ця обставина характеризує передбачене КЗпП відсторонення працівника від роботи саме як превентивний захід. Адже для дисциплінарного стягнення характерним є прояв дисциплінарної влади роботодавця, яка наділяє його правом притягати або не притягати порушника до дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, Н.М. Швець зазначає, що під час обрання конкретного заходу дисциплінарної відповідальності щодо працівника, роботодавець може обмежитися відстороненням від роботи, якщо поява працівника у відповідному стані на робочому місці не супроводжувалася шкідливими наслідками або якщо порушення трудової дисципліни допустив особливо цінний працівник, який до цього часу не мав жодних дисциплінарних і громадських стягнень [7, с. 46]. Доречно також підтримати позицію О.М. Ярошенко, який підкреслював, що відсторонення від роботи не є і мірою покарання. На думку вченого, метою першого є запобігання можливим несприятливим наслідкам, у той же час метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоди. Дослідник наголошував, що якщо дисциплінарне стягнення може бути накладене тільки за наявності вини працівника, то відсторонення може бути і за відсутності винних дій працівника [1, с. 197]. В цьому випадку викликає інтерес досвід Великої Британії, в якій, якщо це передбачено трудовим договором, роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час дисциплінарних процедур без виплати заробітної плати. Але в більшості випадків відсторонення від роботи відбувається зі збереженням заробітної плати. Зазначена практика обґрунтовується тим, що відсторонення працівника не повинно розглядатися як покарання за дисциплінарний проступок [8].

Аналізуючи зміст ст. 46 КЗпП слід також звернути увагу на те, що її положення в повній мірі не враховують існування широкого спектра потенційних ситуацій, наслідком яких може бути відсторонення працівника від роботи. Наприклад, виходячи з існуючих положень КЗпП, навіть за наявності у роботодавця фактичних підтверджень скоєння працівником дрібного розкрадання (запис камер відеоспостереження або свідчення інших працівників), він не має права не тільки розірвати з працівником трудовий договір до

набрання законної сили відповідної постанови про притягнення особи до адміністративної відповідальності за вказане правопорушення, але й відсторонити його від роботи. Ще одним прикладом може слугувати вчинення можливих актів насильства або домагання на робочому місці. Так, незважаючи на те, що у 2022 році КЗпП було доповнено положеннями про заборону мобінгу (цькування), ці положення не враховують необхідність відсторонення від роботи, наприклад, з метою запобігання здійснення протиправного тиску з боку кривдника, який займає керівну посаду по відношенню до жертви насильства.

Водночас, якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то можна побачити, що в окремих країнах проблематика відсторонення від роботи набула досить детального врегулювання. Так, в ст. 58 Закону про працю Латвії наголошується, що роботодавець має право відсторонити працівника від роботи, якщо останній перебуває під час виконання роботи або на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, а також в інших випадках, коли продовження виконання роботи може завдати шкоди безпеці і здоров'ю працівника або третіх осіб, а також законним інтересам роботодавця або третіх осіб. Зазначена норма також наголошує, що за загальним правилом, забороняється відсторонення працівника від роботи на строк більше трьох місяців [9]. Ще одним прикладом доречно навести ст. 49 Трудового кодексу Литовської Республіки, яка визначає, що у випадку появи працівника на роботі в стані алкогольного, наркотичного, психотропного або токсичного сп'яніння роботодавець у цей день відсторонює його від роботи, не допускаючи його до роботи і позбавляючи заробітної плати. Крім того, ця стаття Кодексу надає право роботодавцю при розслідуванні обставин можливого вчиненого працівником порушення трудових обов'язків відсторонити працівника від роботи на строк до 30 календарних днів з виплатою йому його середньої заробітної плати [10].

Слід зазначити, що в нашій державі також існують приклади детального врегулювання на законодавчому рівні такої категорії як відсторонення. Стосується це Закону України «Про державну службу», положеннями якого врегульовані близькі до трудових правовідносини, які виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби. Відповідно до ст. 72 зазначеного Закону, державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків у разі виявлення передбачених законом порушень (порушення Присяги державного службовця, перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення та ін.), за які до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Згідно наведеної статті Закону, рішення про відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків приймається одночасно з прийняттям рішення про порушення дисциплінарного провадження або під час його здійснення у разі: наявності обставин, що дають підстави вважати, що такий державний службовець може знищити чи підробити речі і документи, які мають суттєве значення для дисциплінарного провадження; впливу на працівників державного органу та інших осіб, зокрема, здійснення протиправного тиску на підлеглих, погрози звільненням з роботи; перешкоджання в інший спосіб об'єктивному вивченню обставин вчинення дисциплінарного проступку. Закон наголошує, що 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. При цьому, тривалість відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків не може перевищувати часу

дисциплінарного провадження.

**Висновки.** Все вищевикладене дозволяє визначити відсторонення від роботи як тимчасове припинення працівником виконання своїх трудових обов'язків відповідно до рішення роботодавця або уповноваженого ним органу, що застосовується як запобіжний (попереджувальний) захід, у випадку, коли продовження виконання працівником роботи може завдати шкоди безпеці та здоров'ю працівника або третіх осіб, а також законним інтересам роботодавця або третіх осіб. З метою забезпечення захисту інтересів найменш захищеної сторони трудових правовідносин – працівника, основні положення щодо відсторонення від роботи потребують чіткого визначення на рівні законодавства. У зв'язку з цим до КЗпП доцільно запровадити відповідні зміни в частині: *a)* конкретизації випадків, у разі яких працівника може бути відсторонено від роботи; *b)* встановлення граничних термінів відсторонення від роботи; *c)* правових гарантій щодо оплати праці, у випадку, якщо відсторонення відбувається в межах розслідування дисциплінарного проступку працівника.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ярошенко О.М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. Публічне право. 2013. № 1. С. 192–199.
2. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : монографія. К.: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
3. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
4. ILO. Staff Regulations (May 2024). <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/ILO%20staff-regulations%202024-en.pdf>
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
6. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
7. Швець Н.М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. Проблеми законності. 2009. Вип. 106. С. 45–52.
8. Disciplinary procedures and action against you at work. <https://www.gov.uk/disciplinary-procedures-and-action-at-work/suspension-from-work>
9. Darba likums. <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/qwPUBwgxGZ>