

*На правах рукописи*

**Агафонова Елена Юрьевна**

**Отстранение от работы: проблемы правового регулирования**

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва — 2016

Диссертация выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)».

**Научный руководитель**

**Тучкова Эльвира Галимовна** — доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ, почетный работник высшего профессионального образования.

**Официальные оппоненты:**

Доктор юридических наук, профессор Костян Ирина Александровна (Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, юридический факультет, кафедра трудового права, профессор)

Кандидат юридических наук Филаткина Анна Павловна (ФГБУН «Институт государства и права Российской академии наук», научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения).

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского».

Защита состоится **12 мая 2016 г. в 12:00** на заседании диссертационного совета Д 212.123.03 на базе ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» по адресу: 125993, Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9. С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» по адресу: 125993, Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9.

Ссылка на сайт Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), на котором соискателем ученой степени размещен полный текст диссертации и автореферат диссертации: <http://msal.ru/general/academy/councils/collab>.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
доктор юридических наук,  
профессор

И.О. Краснова

## Общая характеристика работы

**Актуальность темы исследования.** Существенные изменения общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, обусловлены экономическими преобразованиями в стране. В новых условиях высший смысл и назначение трудового законодательства заключаются как в эффективном регулировании трудовых отношений, так и в обеспечении прав работников, которые не только провозглашаются, но и должны быть гарантированы. В Послании Президента РФ к Федеральному Собранию, в частности, говорится о том, что трудовое законодательство — одно из ведущих и его модернизация стоит в числе приоритетов<sup>1</sup>. Обязательства государства за гарантированность трудовых прав граждан вытекают и в силу международных договоров.

Использование государством правовых механизмов, позволяющих гармонично учитывать интересы, как работников, так и работодателей, - объективная необходимость, обуславливающая эффективность рыночной экономики. Во многом этому способствовало принятие Трудового кодекса Российской Федерации. Однако, как показывает практика, некоторые из его положений нуждаются в тщательном исследовании, необходимом как для дальнейшего развития науки трудового права, так и для совершенствования правоприменительной деятельности. К их числу относится и правовой механизм, регулирующий отстранение работника от работы.

Отстранение от работы в указанном механизме выполняет главным образом предупредительную функцию, которой далеко не исчерпывается весь комплекс проблем, возникающих в связи с реализацией работодателем юридической обязанности (а в некоторых случаях и права) на законное лишение работника возможности трудиться. Поэтому правовая природа отстранения от работы, особый характер жизненных обстоятельств (мотивов, причин), его вызывающих, и возможные правовые последствия, как

---

<sup>1</sup> Послание Президента РФ Путина В.В. к Федеральному Собранию от 18 марта 2014 г. URL: [http://www.pravinfo.ru/dn\\_2014\\_12.shtml](http://www.pravinfo.ru/dn_2014_12.shtml)

показывает опыт их регулирования, нуждаются в более глубоком исследовании.

Трудовое законодательство, предусматривая основания и порядок отстранения от работы, прежде всего должно исходить из того, что его основной целью является закрепление системы гарантий, обеспечивающих реализацию и действие во времени права трудиться и невозможность изменения в одностороннем порядке условий трудового договора.

Трудовой договор, заключенный между работодателем и работником, индивидуализирует условия труда каждого отдельного работника, порождая трудовое правоотношение, которое существует в течение всего периода осуществления последним трудовой деятельности.

Содержание права на свободный труд предполагает стабильность не только трудового договора как правовой формы его реализации, но и каждого из его условий. В этой связи актуальность данного исследования обусловлена необходимостью выявления пределов легальной возможности работодателя отказать работнику в предоставлении работы, обусловленной трудовым договором, путем отстранения от нее и соблюдения правовой процедуры оформления данного действия.

Нормы об отстранении работника от работы в основном содержатся в ст. 76 Трудового кодекса РФ. Однако в данной статье перечислены не все обстоятельства, которые могут послужить основанием для отстранения. Отстранение от работы возможно и в других случаях, предусмотренных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ. Например, Федеральным законом от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» предусмотрена возможность отстранения от работы в случае отсутствия профилактических прививок у работников, выполняющих работы, связанные с высоким риском заболевания инфекционными болезнями; постановлением Правительства РФ от 10 марта 1999 г. № 263 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на

опасном производственном объекте» предусмотрена возможность отстранения от работы при отсутствии у работника высшего технического образования, соответствующего профилю производственного объекта; стажа работы не менее трех лет на соответствующей работе на опасном производственном объекте отрасли или документов, подтверждающих прохождение аттестации по промышленной безопасности.

Даже беглый сравнительный анализ оснований для отстранения от трудовой деятельности, закрепленных в Трудовом кодексе РФ и иных нормативных правовых актах, свидетельствует о неравнозначной оценке тех или иных жизненных обстоятельств, с которыми связана возможность лишения работника права на выполнение работы, обусловленной сторонами трудового договора. Очевидно, что актуальность темы данного исследования обусловлена также необходимостью более детального изучения экономического, правового, социального аспектов обоснованности использования законодателем отстранения от работы в качестве исключения из такого принципа правового регулирования трудовых отношений, как обязанности сторон заключенного трудового договора соблюдать его условия.

**Цель диссертационной работы** состоит в том, чтобы на основе комплексного изучения теоретических и практических проблем правового регулирования отстранения работника от работы разработать предложения по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства и правоприменительной деятельности с учетом сложившихся в России социально-экономических условий.

Для достижения указанной цели необходимо **решить следующие задачи:**

— провести комплексное теоретико-правовое исследование такого правового явления, как отстранение работника от работы, и на его основе провести сравнительный анализ следующих понятий: «отстранение от работы» и «приостановление трудового правоотношения»;

— на основании анализа действующего законодательства выявить соответствующие цели и причины отстранения от работы;

— исследовать юридические факты, влекущие отстранение от работы;

— с учетом имеющихся научных разработок определить виды оснований отстранения работников от работы и обосновать их классификацию;

— определить юридико-правовую основу деятельности органов, имеющих право на отстранение работника от работы, исследовать их компетенции, место в российской правовой системе;

— проанализировать законодательство об оплате труда за период отстранения от работы и на основе проведенного исследования сформулировать предложения по его дальнейшему совершенствованию;

— выявить правовые проблемы правового регулирования ответственности работодателя за незаконное отстранение работника от работы и обосновать соответствующие рекомендации, направленные на усиление гарантий недопущения случаев незаконного лишения работника возможности трудиться.

**Объектом диссертационного исследования** является трудовое отношение, в содержании которого происходят изменения, связанные с **допускаемой законом возможностью** отстранения работников от работы в процессе их трудовой деятельности.

**Предметом исследования** является совокупность норм в механизме правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации, закрепляющих основания, порядок отстранения от работы и правовые последствия незаконного лишения работника возможности трудиться.

**Методологическую основу** исследования составляют общенаучные методы, к которым относятся системный анализ, общеправовой синтез, системное моделирование и прогнозирование, диалектический метод. К специально-научным методам отнесены метод правового сравнения, теоретико-юридический метод, метод обобщения показателей.

**Теоретическая база** работы представлена трудами ученых в области общей теории права и государства, конституционного, трудового, гражданского и других отраслей права, а также работами в области социологии.

В основу исследования положены теоретические труды следующих ведущих представителей науки трудового права: Александрова Н.Г., Бару М.И., Бондаренко Э.Н., Бугрова Л.Ю., Войтинского И.С., Вольберг И.С., Гейхмана В.Л., Гинцбурга Л.Я., Глебова Г.В., Головиной С.Ю., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Желтова О.Б., Зайкина А.Д., Костян И.А., Куренного А.М., Лебедева В.М., Лившица Р.З., Лушников А.М., Лушниковой М.В., Маврина С.П., Медведева О.М., Миронова В.И., Молодцова М.В., Морозова П.Е., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Петрова А.Я., Пашерстника А.Е., Пашкова А.С., Процевского В.А., Симонова В.И., Скачковой Г.С., Скобелкина В.Н., Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Сойфера В.Г., Сошниковой Т.А., Ставцевой А.И., Сыроватской Л.А., Таля Л.С., Толкуновой В.Н., Тучковой Э.Г., Хохлова Е.Б., Чикановой Л.А., Шебановой А.И., Шестеряковой И.В. и др.

**Нормативную правовую основу** исследования составляют акты Международной организации труда, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, соглашения и коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка организаций.

**Научная новизна** заключается в том, что автором в данной работе на основе современного законодательства проведено комплексное теоретико-правовое исследование правового регулирования отстранения работника от работы как правового явления и предмета договорного регулирования в трудовом праве, проведен сравнительный анализ таких понятий, как «отстранение от работы» и «приостановление трудового правоотношения»;

определены признаки, цель и перечень оснований отстранения работников от работы; сформулированы основные проблемы в сфере правового регулирования трудовых отношений и аргументированы рекомендации по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства. В результате проведенного диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения, одновременно отражающие ее научную новизну.

1. Исследование исторического аспекта развития отечественного законодательства об отстранении от работы позволило обосновать два этапа в его формировании: первый связан с использованием отстранения от работы в качестве предварительного условия применения такой меры принуждения к нарушителям трудовой дисциплины, как перевод на нижеоплачиваемую работу (смещение на низшую должность); второй этап начался с принятием Трудового кодекса РФ, в котором отстранение от работы сохранено, но с принципиально иной целью.

2. Доказывается, что с внесением в Трудовой кодекс РФ нормы, воспроизводящей международный принцип о запрещении принудительного труда, российский законодатель окончательно отказался от использования отстранения от работы в правовом механизме регулирования дисциплины труда.

3. Исключительность цели, для достижения которой современное трудовое законодательство обязывает работодателя отстранить работника без его согласия от выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, по мнению диссертанта, является убедительным аргументом для признания лишения работника трудиться законным и обоснованным и освобождения работодателя от материальной ответственности перед работником в связи с неполучением последним заработка.

4. Предложено определение понятия «отстранение от работы», под которым предлагается понимать юридически обязательное для работодателя воспрепятствование выполнению работником трудовой функции, предусмотренной соглашением сторон при заключении трудового договора,

с целью предупреждения угрозы жизни и здоровью работника и других лиц, а также угрозы нормальным жизненным условиям для населения или его части в исключительных случаях, указанных в законе, на весь период, в течение которого такая угроза сохраняется. Предлагается легальное определение понятия «отстранение от работы» закрепить в ст. 76 Трудового кодекса РФ.

5. Обосновывается предложение о закреплении в ст. 76 ТК РФ обязанности работодателя предлагать работнику другую работу в случае отстранения его по причинам, не связанным с его виной, а в случае, когда причина отстранения от работы обусловлена виновными действиями (бездействием) работника, предоставить работодателю право с согласия работника перевести его на иную работу, в том числе на нижеоплачиваемую.

6. Исследование правовой природы отстранения от работы показало, что допускаемое законодателем принудительное лишение работника возможности трудиться означает приостановление реализации одного из необходимых условий трудового договора, в силу которого работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной соглашением сторон трудового договора трудовой функции, а работник обязан ее выполнять. В связи с этим в диссертации на основе новейшего законодательства приводятся дополнительные аргументы о необходимости введения в содержание ТК РФ дополнительной гл. 12.1 с названием «Приостановление трудового договора», логически дополняющей такие стадии в правовом регулировании трудового договора, как заключение, изменение и прекращение.

7. Исследование оснований отстранения от работы позволило классифицировать их на два вида — общие и дополнительные: к общим основаниям отстранения работника от работы отнесены те, которые указаны в ст. 76 ТК РФ; к дополнительным — основания, предусмотренные иными статьями Трудового кодекса РФ, федеральным законодательством и другими нормативными правовыми актами.

Помимо этого в системе общих оснований предлагается выделить две группы: 1) связанные с виной работника; 2) не связанные с его виной.

8. На основе анализа действующего законодательства и правоприменительной практики к числу дополнительных оснований отнесено также отстранение работника от работы на срок до четырех месяцев в случае необходимости перевода на другую работу на основании заключения медицинского органа при отсутствии у работодателя возможности такого перевода.

9. Предлагается дополнить ст. 76 ТК РФ указанием на обязанность работодателя, издавшего приказ об отстранении работника от работы на определенный срок с приостановкой выплаты заработной платы, ознакомить работника с приказом под роспись в трехдневный срок со дня фактического отстранения от работы.

*Теоретическая значимость* проведенного исследования заключается в том, что выводы и предложения, обоснованные автором, могут быть использованы в нормотворческой деятельности, в частности в совершенствовании трудового законодательства об отстранении от работы.

*Практическое значение* заключается в том, что результаты проведенного диссертационного исследования могут быть использованы в преподавательской деятельности, при чтении лекций и в ходе проведения практических занятий по дисциплине «Трудовое право России».

*Апробация результатов исследования.* Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), где проведены ее обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертации изложены в шести опубликованных научных статьях, три из которых — в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК для опубликования научных результатов диссертаций.

*Объем и структура работы* определяются целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих десять параграфов, заключения.

К диссертации приложен список использованных основных нормативных правовых актов, актов судебных органов и литературных источников.

### **Основное содержание работы**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, ставятся цель и задачи, описываются методология и теоретическая основа исследования, раскрываются научная новизна работы, ее теоретическая и практическая значимость, формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации результатов исследования.

**В первой главе «Правовая природа отстранения от работы и его понятие»**, состоящей из трех параграфов, исследуются общие теоретические вопросы определения таких понятий, как «отстранение от работы», «недопущение к работе» и «приостановление трудового правоотношения»; отстранение от работы рассматривается в качестве одной из правовых форм изменения трудового договора; анализируются юридические факты в механизме правового регулирования отстранения от работы.

**В первом параграфе «История правового регулирования отстранения от работы»** исследуется формирование правовой природы отстранения от работы в историческом аспекте.

В истории правового регулирования отстранения от работы можно выделить два этапа. Первоначально отстранение от работы рассматривалось как один из элементов дисциплинарного взыскания, налагаемого на работника. Начало второго этапа связано с принятием Трудового кодекса РФ, в котором отстранение от работы сохранено, но с принципиально иной целью

— как одна из возможностей изменения трудового договора при строго определенных условиях.

Первый этап в правовом регулировании отстранения от работы, продолжавшийся свыше 80 лет, окончательно завершён однозначным признанием государством недопустимым использование отстранения работника от работы с последующим переводом на другую работу без согласия работника в качестве меры дисциплинарного взыскания, поскольку в этом случае труд должен квалифицироваться как принудительный.

С принятием Трудового кодекса РФ начинается новый этап в регулировании отстранения от работы, поскольку оно как правовое явление осталось, но уже в качестве самостоятельного элемента в правовом механизме, и не в содержании института «дисциплина труда», а в рамках совершенно другого правового института — «трудовой договор». Роль данного правового элемента принципиально изменяется: в институте дисциплины труда отстранение от работы являлось «презюмируемым» обстоятельством, сопутствующим основному юридическому действию, совершаемому по отношению к работнику, — переводу на другую работу без его согласия. В случае отказа работодателя от применения данной меры дисциплинарного наказания само по себе отстранение от работы как действие, направленное на воспрепятствование выполнению работником любой работы, законодательством не предусматривалось.

В условиях рыночной экономики, неотъемлемыми элементами которой являются рынок труда и многообразие субъектов хозяйственной деятельности, объективной необходимостью становится усиление защитной функции трудового права, что предопределяет и цели трудового законодательства, которыми являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ), в связи с чем принципиально меняются целевое назначение отстранения от работы, его понятие и правовая природа.

**Во втором параграфе «Понятие отстранения от работы и его правовая природа»** дана правовая характеристика понятия отстранения от работы и выявлены цели и причины отстранения от работы. Трудовое право изначально представляет продукт социальных противоречий, в котором тяжело соблюсти баланс интересов участников трудовых отношений, так как при установлении прав одной стороны ограничиваются права другой. Одной из основных функций трудового права и трудового договора является функция обеспечения социальной стабильности, которая направлена на сохранение социального мира, поддержание стабильности общества в целом, занятости населения и социальную защиту работников.

На основе анализа содержания норм, регулирующих на современном этапе отстранение от работы, предлагается дать следующее его легальное определение и закрепить в ч. 1 ст. 76 ТК: **отстранение от работы** — это юридическая обязанность работодателя воспрепятствовать выполнению работником его трудовой функции, оговоренной в трудовом договоре, при наступлении случаев, указанных в законе, с целью предупреждения риска возникновения угрозы для жизни и здоровья работника и других лиц, а также угрозы для нормальных жизненных условий населения или его части.

Правовое содержание таких понятий, как «отстранение от работы», «недопущение к работе» и «приостановление работы», различно: если в первом и втором случае оно обусловлено обстоятельствами, предусмотренными в законе (ст. 76 ТК РФ), то в третьем может зависеть от волеизъявления работника. При этом обосновывается, что приостановление трудового договора — это возможная стадия в динамике трудового договора и трудового правоотношения, когда в силу законодательно определенных причин работодатель по своей инициативе, инициативе работника или третьих лиц временно приостанавливает выполнение своей обязанности по обеспечению работника работой (как соответствующей трудовой функции работника, так и любой другой). В этой связи в дополнение к ранее высказанным в науке трудового права предложениям обосновывается вывод

о необходимости включения в ТК РФ новой гл. 12.1 «Приостановление трудового договора», в которой следует дать легальную дефиницию соответствующего понятия с указанием основных форм приостановления трудового договора посредством отсылок к другим нормам ТК РФ или иных федеральных законов.

**Третий параграф «Юридические факты в механизме правового регулирования отстранения от работы»** посвящен исследованию юридических фактов в трудовом правоотношении, связанных с отстранением работника от работы.

Под юридическим фактом подразумевается конкретное жизненное обстоятельство (условие), с которым нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношения. Возникновение, изменение или прекращение правового отношения могут быть обусловлены не одним юридическим фактом, а многими фактами, как действиями, так и событиями, совокупность которых образует систему.

Проведенный анализ соответствующих правовых норм позволяет сделать вывод о том, что юридическими фактами, влекущими за собой отстранение от работы, являются:

- выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- обнаружение факта непрохождения работником обучения и проверки навыков в области охраны труда;
- обнаружение факта непрохождения обязательного предварительного медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра;
- появление работника в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического и т. д.);
- приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на

управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Доказывается, что юридические факты, влекущие отстранение от работы, определяются с позиции реального жизненного обстоятельства, которое в силу норм права влечет наступление юридических последствий в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Юридические факты представляют собой частную основу наступления юридических последствий. Для наступления юридических последствий юридический факт должен быть надлежащим образом документально зафиксирован.

**Глава вторая «Общая характеристика оснований, влекущих отстранение работника от работы, и порядок его оформления»,** состоящая из пяти параграфов, посвящена изучению как общих, так и дополнительных оснований отстранения работника от работы, выявлению причин отстранения от работы работника по независящим от него основаниям, особенностям отстранения от работы некоторых категорий работников, а также отстранению от работы работника в результате властной деятельности компетентных органов, исследованию особенностей условий и порядка оформления отстранения работников от работы.

**В первом параграфе «Общие и дополнительные основания отстранения от работы»** анализируются положения, раскрывающие как основные (общие), так и дополнительные основания отстранения от работы (недопущения к работе) работника, содержащиеся в Трудовом кодексе РФ и иных нормативных актах.

Федеральное законодательство содержит перечень возможных случаев и оснований отстранения работника от работы или недопущения его к работе, а также приостановления работы. Такой перечень содержится в ст. 76 ТК РФ,

но он не является исчерпывающим. Отстранение от работы возможно и в других ситуациях, но только в том случае, если они предусмотрены федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ.

Анализ правовой природы оснований отстранения от работы, недопущения к работе, приостановления работы с учетом специфики юридических фактов и их нормативного закрепления в трудовом законодательстве позволяет их классифицировать по следующим критериям:

- 1) общие основания отстранения работника от работы;
- 2) дополнительные основания отстранения от работы некоторых категорий работников;
- 3) основания отстранения от работы в результате властной деятельности компетентных органов.

К общим основаниям отстранения работника от работы можно отнести прежде всего положения ст. 76 ТК РФ, при возникновении которых у работодателя возникает обязанность отстранить от работы (не допускать к работе) работника. Основания, при которых возникает соответствующая обязанность работодателя, можно объединить в следующие группы:

а) связанные с нарушением работником дисциплины труда (связанные с виной работника): появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершение им хищения чужого имущества. При этом раскрывается, что при выявлении совершения работником дисциплинарного проступка отстранение от работы является превентивной мерой для предупреждения возможности наступления вредных последствий как для работника и окружающего общества, так и для работодателя, а также для сохранения имущества работодателя;

б) не связанные с виной работника (например, по медицинским показаниям, с целью предупреждения нарушения в области охраны труда, непрохождение работником обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования), при которых возникает обязанность

работодателя по отстранению работника от работы (недопущению его к работе), обусловленной трудовым договором.

К дополнительным относятся основания, указанные в федеральном законодательстве или иных нормативных правовых актах РФ, связанные, например, со спецификой профессиональной деятельности или наличием гражданства работников, а также с властной деятельностью компетентных органов.

**В параграфе втором «Отстранение от работы работника по независящим от него основаниям»** подвергаются анализу правовые нормы, регламентирующие трудовую деятельность, которые нередко вступают в противоречие друг с другом, что сильно осложняет принятие работодателем законного решения. При этом акцентируется внимание на несогласованности положений, предусмотренных ст. 76 и 73 ТК РФ, регулирующих порядок отстранения работника от работы по медицинским показаниям, которые влекут изменение трудового договора.

В силу ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника, т. е. не допускать его к работе в предусмотренных законом случаях, среди которых, в частности, названо наличие противопоказания для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, предусмотренного медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Между тем в соответствии со ст. 73 ТК РФ работодатель вправе отстранить работника от работы только после проведения установленной законом процедуры по его трудоустройству. Согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ, работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, но никак не отстранять его от работы при условии, что продолжительность такого перевода составляет менее четырех месяцев. Следовательно, с одной стороны, работодатель обязан, получив соответствующее медицинское заключение, сразу отстранить от работы

работника, которому работа противопоказана по медицинским показаниям. С другой стороны, выполнению предписаний, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, препятствуют положения ст. 73 ТК РФ, предусматривающие определенную процедуру по трудоустройству работника, предшествующую отстранению его от работы.

Кроме того, в указанном параграфе анализируется проблема, вытекающая из противоречий между положениями, содержащимися в нормах, предусмотренных ч. 1 ст. 73 и ст. 76 ТК РФ. Она касается оплаты труда (сохранения заработной платы) в период трудоустройства, в течение которого работник, которому выполняемая работа противопоказана по состоянию здоровья, не работал.

К числу оснований, не связанных с виной работника, относится также приостановление действия специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. В этом случае работника необходимо отстранить от работы, если его невозможно перевести с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Приостановление действия специального права работника на срок менее двух месяцев служит основанием для отстранения его от работы, свыше двух месяцев — основанием для прекращения с ним трудового договора по основаниям,

предусмотренным п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Последствия приостановления специального права сроком на два месяца законом также не определены.

Причинами подобных несоответствий являются недостатки технико-юридического характера. Представляется логически верным определение срока иным способом. Если правовые последствия, предусмотренные какой-либо правовой нормой, связаны с определенным календарным сроком, то его рамки (ограничения) не должны содержать промежуточных положений, если такие положения не влекут самостоятельных специальных правовых последствий. Таким образом, устанавливать срок, истечение которого сопряжено с определенными правовыми последствиями, необходимо иначе. Например, формулировка ч. 2 и 3 ст. 73 ТК РФ должна быть следующей:

«Если работник, который нуждается, согласно медицинскому заключению, в переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, не согласен с переводом или соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если, согласно медицинскому заключению, у работника есть объективная необходимость во временном переводе на другую работу на срок до четырех и более месяцев либо в постоянном переводе, то при отсутствии согласия работника на перевод или при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ».

**В третьем параграфе «Отстранение от работы некоторых категорий работников»** конкретизируются дополнительные основания отстранения (недопущения) работников, связанные со спецификой профессиональной деятельности или наличием гражданства работников. В частности,

рассматриваются основания отстранения (недопущения), которые предусмотрены как Трудовым кодексом РФ (с учетом внесенных в него последних изменений), так и иными актами, содержащими нормы, регулирующие отстранение от работы следующих категорий работников: государственных и муниципальных служащих, работников, занятых на подземных работах, педагогических работников, спортсменов, руководителей государственных организаций.

Поскольку специфика выполнения трудовой функции различных категорий работников имеет ряд особенностей, в случае ненадлежащего исполнения функциональных обязанностей трудовое законодательство предусмотрело специальные нормы, регулирующие отстранение (недопущение) работников к работе.

**В параграфе четвертом «Отстранение от работы в результате властной деятельности компетентных органов»** исследованы полномочия государственных органов (должных лиц), имеющих право отстранять работника от работы.

Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель должен отстранить работника от работы по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанной норме определено, что органы и должностные лица, которые наделены этим полномочием на основании федерального законодательства или иных нормативных актов, вправе требовать от работодателя на основании соответствующего решения отстранения от работы (недопущения к работе) указанного ими работника и что работодатель в случае законности и обоснованности данного требования обязан выполнить его. Перечня таких органов и должностных лиц в ТК РФ нет, но на основе анализа действующего законодательства к ним можно отнести следующие:

— государственную инспекцию труда, находящуюся в ведении Федеральной службы по труду и занятости, в лице государственных

инспекторов труда, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права;

— органы, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

— должностные лица, осуществляющие меры и временные ограничения, в том числе по отстранению работников от работы, при наличии обстоятельств, приведенных в п. «б» ст. 3 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении», в случае введения на территории Российской Федерации чрезвычайного положения;

— руководителя, обладающего правом отстранения работника от работы на основании норм действующего законодательства РФ, если в документе, полученном от лица органа (должностного лица), содержатся требования об устранении нарушений законодательства, организации медосмотров работников, о восстановлении их нарушенных прав и т. п.;

— суд, правомочный требовать от работодателя отстранения работников от работы;

— Генеральную прокуратуру России, имеющую право рекомендовать рассматривать вопрос об отстранении лица от должности.

**Параграф пятый «Условия и порядок оформления отстранения работников от работы»** посвящен исследованию процедуры документального оформления, а также условиям, при которых реализуются нормы, предусматривающие отстранение работника от работы.

В ст. 76 ТК РФ закреплён перечень случаев, когда работодатель обязан отстранить работника от работы, однако не установлен порядок документального оформления отстранения. Поэтому на практике возникают вопросы о применении данной нормы.

Несовершенство законодательства выражается, в частности, в отсутствии четких критериев надлежащего оформления тех или иных

действий, а также бездействия работодателя в связи с отстранением работника от работы, что может порождать злоупотребления сторон трудовых отношений. Поэтому в диссертации обосновывается необходимость закрепления в законе обязанности работодателя своевременно и правильно документально оформить факт, послуживший основанием для отстранения работника от работы.

Для того чтобы оперативно принимать решения об отстранении работников от работы по основаниям, предусмотренным законодательством, в локальных актах организации желательно определить его соответствующий порядок. Например, указать обязанности непосредственного руководителя работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного (или иного) опьянения, по немедленному отстранению его от работы, а также по уведомлению вышестоящего должностного лица о факте отстранения. Подобным актом могут быть определены форма, содержание и сроки уведомления. Кроме того, в действующем законодательстве четко не регламентировано время окончания отстранения, т. е. оно определено не конкретной датой, а обусловлено совершением определенного действия (например, работник отстранен до прохождения планового медицинского осмотра). В этом случае работодатель обязан издать приказ об отмене отстранения работника от работы. Однако для издания этого приказа требуется документальное подтверждение, что основания отстранения отпали.

Документальное оформление отстранения и последующей его отмены осуществляется в соответствии с правилами ведения делопроизводства в организации, а также с учетом особенностей, предусмотренных законодательством для организаций отдельных отраслей.

На основе анализа практики применения норм об отстранении от работы в ст. 76 ТК РФ предлагается дополнительно предусмотреть:

- 1) обязанность работодателя издать приказ об отстранении работника от работы на определенный срок с указанием о приостановке выплаты

заработной платы; письменно уведомить об этом работника под личную роспись в трехдневный срок со дня фактического отстранения работы;

2) основания отстранения от работы работника, совершившего хищение, до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, в целях предотвращения наступления вредных, опасных для жизни и здоровья работника последствий.

**Глава третья «Ответственность за незаконное отстранение от работы»** состоит из двух параграфов и посвящена исследованию оснований и порядка восстановления нарушенных прав, а также видов юридической ответственности за незаконное отстранение от работы.

**В первом параграфе «Восстановление прав работника, нарушенных в связи с отстранением его от работы»** исследованы проблемы восстановления прав работника, связанных с выплатой заработной платы в период отстранения от работы.

Частью 3 ст. 76 ТК РФ определено, что в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В диссертации констатируется, что в указанных случаях законодатель подходит к решению вопроса о сохранении заработной платы по-разному. Денежное содержание (заработная плата) за государственным служащим, отстраненным от исполнения должностных обязанностей, до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности сохраняется на весь период отстранения. Денежное содержание работнику прокуратуры за время отстранения от должности выплачивается в размере должностного оклада, доплат за классный чин и выслугу лет.

Своеобразно решается вопрос о сохранении заработной платы за работником, отстраненным от работы в связи с тем, что он не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр при

отсутствии его вины. В этом случае за все время отстранения от работы ему производится оплата как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Сохранение за работником за время отстранения от работы заработной платы в вышеуказанных и иных случаях послужило аргументом для формирования позиции, основанной на том, что поскольку при отстранении от работы даже при наличии виновного поведения работника за ним сохраняется заработная плата, то уж при явно виновных действиях или бездействии работодателя, повлекших задержку выплаты заработной платы, за работником должна сохраняться заработная плата за время приостановки работы.

Ошибочность такой позиции заключается в том, что, во-первых, исходя из легального понятия рабочего времени, закрепленного в ст. 91 ТК РФ, юридических оснований относить время приостановления работы к рабочему времени не имеется, независимо от того, по чьей инициативе произошла приостановка работы. Во-вторых, приостановка работы — временная мера, принимаемая непосредственно работником по своей инициативе при неисполнении работодателем существенного условия трудового договора по своевременной и в полном размере выплате заработной платы. Если работник в этом случае не приостанавливает, а продолжает работу, то все рабочее время подлежит оплате в полном объеме с уплатой денежной компенсации за каждый день задержки заработной платы.

Анализ содержания ст. 76 ТК РФ выявил также ряд неточностей, связанных с некорректным применением категорий и терминов административного права. Так, например, административное законодательство предусматривает возможность не приостановления права на управление транспортным средством, а только его прекращения. Кроме приостановления действия специального права или лицензии, может иметь место приостановление разрешения на работу или на право выполнения определенных работ, что также должно повлечь за собой отстранение работника от работы. Например, разрешение на ведение работ в области

использования атомной энергии выдается (и может быть приостановлено) работникам предприятий судостроительной промышленности, осуществляющих строительство и ремонт судов с ядерными энергетическими установками гражданского назначения и т. п.

В этой связи предлагается внести в ст. 76 Трудового кодекса РФ дополнение, позволяющее отстранять работника от работы в случае приостановления разрешения на работу или на право выполнения определенной работы, а также исключить упоминание о приостановлении права на управление транспортным средством как противоречащее Кодексу РФ об административных правонарушениях.

Внесение предложенных изменений в Трудовой кодекс позволило бы не только привести указанные нормы в соответствие с действующим административным законодательством, но и, на наш взгляд, снизило бы вероятность возникновения трудовых споров, связанных с отстранением работника от работы.

**В параграфе втором «Юридическая ответственность за незаконное отстранение работника от работы»** в основу исследования положен общетеоретический подход, согласно которому юридическая ответственность понимается как мера государственного принуждения или как наказание за совершенное правонарушение.

В диссертации рассмотрены различные точки зрения ученых по вопросу понятия юридической ответственности. При этом констатируется, что, несмотря на различные позиции ученых по данной проблеме, к числу общепризнанных признаков юридической ответственности следует отнести следующие:

1) юридическая ответственность всегда связана с государственным принуждением, которое строго регламентировано законом и не может выходить за его рамки;

2) обязательным условием ее наступления является наличие вины, которая как элемент субъективной стороны правонарушения является одним

из конституционных принципов юридической ответственности, который относится к основам правопорядка;

3) юридическая ответственность выступает в качестве неблагоприятных последствий для правонарушителя, выражающихся в конкретных лишениях для правонарушителя имущественного или личного плана;

4) основанием для привлечения к юридической ответственности служит только совершенное правонарушение, имеющее юридическое основание (предписания соответствующей нормы права, предусматривающие тот или иной вид юридической ответственности) и фактическое основание (совершение правонарушения, все признаки которого устанавливаются составом правонарушения), а также соответствующий правоприменительный акт;

5) юридическая ответственность представляет собой правоохранительное правоотношение, субъектами которого являются, с одной стороны, государство в лице органов, уполномоченных применять меры государственного принуждения, а с другой — физическое или юридическое лицо, совершившее правонарушение, при этом для вступления в правоотношение достаточно волеизъявления государства;

6) юридическая ответственность всегда реализуется в процессуальной форме, соблюдение которой строго обязательно.

В случае незаконного отстранения работника от работы работодатель может нести материальную, административную, дисциплинарную ответственность. В диссертации исследуется каждый из указанных видов юридической ответственности работодателя.

Особое внимание в диссертации уделено праву работника на возмещение морального вреда, причиненного ему незаконным отстранением от работы. В связи с необоснованным отстранением от работы работник может испытывать нравственные переживания в связи с временным ограничением своей трудовой деятельности и отсутствием заработка. При этом в судебной практике очень часто возникают вопросы о допустимости

возмещения морального вреда в случаях, для которых законом это прямо не предусмотрено (в том числе по делам о восстановлении на работе в связи с отстранением от работы).

Рассмотрен вопрос о законности отсутствия работника на рабочем месте в период отстранения его от работы. Статья 76 ТК РФ содержит основания отстранения работника от работы, т. е. указывает на недопущение его к работе в течение периода отстранения до момента устранения обстоятельств, которые послужили основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Однако ответа на вопрос о том, где надлежит находиться работнику в течение всего периода отстранения от работы и что он должен делать в этот период, в указанной статье не содержится.

С одной стороны, по смыслу ст. 76 ТК РФ в ряде случаев работодатель обязан не допускать нахождения работника на рабочем месте. Например, в случаях, когда работник появился на работе в состоянии алкогольного (или иного) опьянения, либо не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или медицинский осмотр (освидетельствование), либо в соответствии с медицинским заключением у него выявлены какие-то противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, допускать работника до рабочего места нельзя. В противном случае возникает риск неблагоприятных последствий прежде всего для самого работника, а также для других работников и для всего производственного процесса в целом. С другой стороны, Трудовой кодекс РФ не содержит требований, согласно которым работник обязан приходить на работу в период своего отстранения от работы и находиться в фактическом месте расположения организации-работодателя.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодатель не вправе требовать от работника нахождения его на рабочем месте в течение всего периода отстранения от работы.

В **заключении** обобщены результаты диссертационного исследования, изложены основные научные выводы и предложения по совершенствованию законодательства.

**Публикации автора по теме диссертационного исследования**  
**Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах,**  
**рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства**  
**образования и науки Российской Федерации**

1. Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы работников: понятие, признаки, основания // Право и государство: теория и практика. 2014. № 4 (111). С. 62–65.

2. Агафонова Е.Ю. Анализ судебной практики по вопросам законности отстранения работника от работы // Арбитражный и гражданский процесс. 2014. № 9. С. 33–37.

3. Агафонова Е. Ю. К вопросу о социально-правовой характеристике и цели отстранения работника от работы // Аграрное и земельное право. 2014. № 12 (120). С. 58–63.

**Статьи в иных изданиях**

1. Агафонова Е.Ю. Понятие отстранения от работы в трудовом законодательстве РФ и в законодательстве зарубежных стран // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): Материалы 7-й науч.-практ. конференции / под ред. К.Н. Гусова. М., 2011.

2. Агафонова Е.Ю. Вопросы государственного и договорного регулирования отстранения от работы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: Материалы VIII Международной науч.-практ. конференции / под ред. К.Н. Гусова. М., 2012.

3. Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы как способ реализации права работника на достойный труд // IX Международная научно-практическая конференция «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева»: материалы конференции / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. К.Н. Гусова, сост. канд. юрид. наук, доцент О.А. Шевченко, канд. юрид. наук, старший преподаватель М.И. Акатнова. М., 2013.