

*Демченко І. В.  
магістрантка спеціальності “Право”  
факультету політології та права  
Національного педагогічного університету  
імені М. П. Драгоманова (м. Київ)*

*Купіна Л. Ф.  
кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри галузевих юридичних дисциплін  
Національного педагогічного університету  
імені М. П. Драгоманова (м. Київ)*

## **ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ЗАСТОСУВАННЯ ПОНЯТЬ “ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ” Й “ТИМЧАСОВЕ ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД ВИКОНАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ”**

Досвід активного реформування усіх сфер України наразі свідчить про те, що успішні зміни у тій чи іншій галузі напряду залежать від ефективного правового регулювання відносин, що в ній складаються. Нормативний акт, що приймають у процесі проведення реформи, має містити не лише загальні положення та абстрактні напрями удосконалення, а й конкретизацію понять, пропорційне наділення суб'єктів правовідносин правами та обов'язками, відповідний чіткий механізм реалізації.

Одним із проблемних питань швидкого втілення реформ та єдності у застосуванні норм права на сьогодні є те, що звернення до Конституційного Суду України (далі – КСУ) щодо офіційного тлумачення можливе лише щодо Конституції України (далі – КУ) [1]. Раніше, до ухвалення нового Закону України “Про Конституційний Суд України” від 13.07.2017 року, суб'єкти права на конституційне звернення могли звернутися до КСУ з письмовим клопотанням про офіційне тлумачення не лише КУ, а й законів України [2].

Ключовим документом у процесі реформування трудового законодавства є проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) [3], який має прийти на зміну прийнятому ще у 1971 році Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України, Кодекс) [4]. У зв'язку із цим, тема формування понятійного апарату обраної галузі є особливо актуальною, оскільки прийняття проекту ТК України має усунути будь-які колізії та відповідати сучасному стану суспільних відносин.

Неоднозначне розуміння суб'єктами правовідносин і судами понять відсторонення від роботи й тимчасового відсторонення від виконання повноважень підтверджується багаторічною судовою практикою. Так, наприклад, правова природа згаданих категорій аналізується у постанові Вищого господарського суду України від 20.06.2017 року у справі №911/2898/16 [5], постанові Верховного суду від 05.04.2018 року у справі № 911/1979/15 [6] тощо.

Звертаючись до ст. 46 КЗпП України, можемо визначити допустимі випадки застосування відсторонення від роботи. При цьому наголосимо, що зазначена норма є

єдиною в Кодексі та не містить самого визначення цього поняття, що унеможливило однакове розуміння терміну.

Щодо категорії тимчасового відсторонення від виконання повноважень, то, відповідно до ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

Показовим для з'ясування змісту обраних понять, а також одним із яскравих прикладів доцільності офіційного тлумачення законів України є рішення КСУ у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю “Міжнародний фінансово-правовий консалтинг” про офіційне тлумачення ч. 3 ст. 99 ЦК України. КСУ вирішив, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі ст. 46 КЗпП України. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписах КЗпП, а у ст. 99 ЦК України, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права. Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним. У зв'язку з цим “усунення” відповідно до ч. 3 ст. 99 ЦК України є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснювати членом його виконавчого органу в межах корпоративних відносин з товариством повноважень у сфері управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлено специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. За природою корпоративних відносин учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень. Зважаючи на це, зміст положень ч. 3 ст. 99 ЦК України треба розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання обов'язків, які він йому визначив, у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав, але за умови, якщо в установчих документах товариства не були зазначені підстави усунення. Така форма захисту, на думку органу конституційного правосуддя, є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, і не може розглядатися у площині трудового права, зокрема в аспекті ст. 46 КЗпП України [7].

Отож, аналізуючи оновлену в 2014 році ч. 3 ст. 99 ЦК України, підкреслимо, що відсторонення від виконання повноважень за своїм правовим змістом не збігається з відстороненням від роботи, передбаченим ст. 46 КЗпП України. Відтак, під “відстороненням” за ЦК України варто розуміти прийняття рішення компетентним органом товариства, що призводить до позбавлення члена виконавчого органу повноважень у сфері управлінської діяльності. Відповідно, можливість такого відсторонення є предметом регулювання нормами не трудового права, а корпоративного.

На основі виокремлення основних ознак та узагальнення чинного законодавства разом із практикою його застосування сучасні науковці сформулювали дефініції відсторонення працівника від роботи. Зокрема, професор О. Ярошенко, відзначив: “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” [8, с. 193].

Проте, особливої уваги заслуговує ч. 1 ст. 70 проекту ТК України, у якій здійснено спробу описати зміст відсторонення від роботи. Так, законодавцем визначено, що відсторонення від роботи полягає в тимчасовому недопуску працівника до виконання обов’язків, передбачених трудовим договором [8].

Отже, підсумовуючи, відзначимо, що попри офіційне тлумачення понять “відсторонення від роботи” й “тимчасове відсторонення від виконання повноважень”, на практиці все ще виникають колізії під час розгляду судами відповідних за змістом справ. Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні, зокрема, шляхом прийняття компетентним органом рішень про відсторонення від виконання повноважень лежить у площині корпоративних відносин. Категорія відсторонення від роботи є тимчасовим недопущенням працівника до виконання трудових обов’язків з метою запобігання негативним наслідкам, тобто належить до галузі трудового права. У майбутньому, з прийняттям проекту ТК України, є перспективи до однозначного розуміння поняття “відсторонення від роботи”, оскільки новий законодавчий припис містить конкретну вказівку на межі правовідносин, у яких може відбутися відсторонення від роботи: відсторонення від роботи можливе лише того суб’єкта, з яким підписано трудовий договір.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 р., № 2136-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017, № 35. – ст. 376
2. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 р., № 422/96-ВР//Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – ст. 272
3. Трудовий кодекс України: Проект від 27.12.2014 р., № 1658 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.71 р., № 322-VIII// ВВР. – 1971, додаток до № 50. – ст. 375
5. Постанова Вишого господарського суду України від 20.06.2017 року у справі № 911/2898/16// Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67424920>
6. Постанова Верховного Суду від 05.04.2018 року у справі №911/1979/15// Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73410552>
7. Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 р., № 1-рп/2010 // Офіційний веб-портал Конституційного Суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : <http://www.ccu.gov.ua/docs/597>
8. *Ярошенко О. М.* Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ / О. М. Ярошенко // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 192-199.

*Дмитренко К. В.*  
*магістрантка спеціальності “Право”*  
*факультету політології та права*  
*Національного педагогічного університету*  
*імені М. П. Драгоманова (м. Київ)*

*Купіна Л. Ф.*  
*кандидат юридичних наук, доцент,*  
*професор кафедри галузевих юридичних дисциплін*  
*Національного педагогічного університету*  
*імені М. П. Драгоманова (м. Київ)*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПІДСТАВІ П. 7 СТ. 40 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ, ЯК ТАКОГО, ЩО ПЕРЕБУВАВ В СТАНІ НАРКОТИЧНОГО СП'ЯНІННЯ**

Основна проблема поширення наркотичних засобів, психотропних речовин та їх аналогів – це їх згубний вплив на свідомість людини від чого в подальшому залежить її поведінка, та власне сам спосіб життя. Зрозуміло, що дане питання потребує законодавчого регулювання у всіх сферах суспільних відносин, у тому числі, й в галузі трудового права.

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), зокрема п. 7 ст. 40, передбачено звільнення працівника, який з'явився на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [3].

Стан наркотичного сп'яніння настає в тому випадку, коли особа вживає певного виду наркотичні речовини. Тому, вважаємо за потрібне ознайомитися з основними видами та поняттями таких речовин.