



И.Г. ВОРОБЬЕВ

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКИ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ

В связи с переходом к рыночной экономике возникает ряд вопросов, связанных с совершенствованием трудового законодательства. Одним из них является отстранение от работы. К сожалению, до сих пор в трудовом праве Республики Беларусь этой проблеме уделяется недостаточно внимания. Законодательство об отстранении от работы представлено ст. 38 КЗоТа РБ и отдельными конкретизирующими ее нормативными актами. В них отсутствует понятие отстранения, нечетко определены субъекты, уполномоченные на выполнение этих действий, недостаточно урегулирован механизм отстранения. Несомненно, одной из причин пробелов в законодательстве об отстранении является недостаточная теоретическая разработка данного вопроса.

А между тем необходимость усиления борьбы с хищениями, пьянством и другими правонарушениями в сфере труда настоятельно требует расширения области применения правовых норм об отстранении. В этой связи возникает вопрос о правовой защите работника на период отстранения, так как в это время работник не может реализовать некоторые субъективные права (ему не выплачивается заработная плата, он не может устроиться на другую работу).

Значительное число ошибок на предприятиях всех форм собственности совершается из-за неправильного понимания сущности термина "отстранение". По смыслу ст. 38 КЗоТа РБ и других нормативных актов, отстранением от работы считается временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей, производимое уполномоченным должностным лицом в случаях, указанных в законодательстве, и сопровождающееся приостановлением начисления заработной платы работнику¹.

Отстранение оформляется распоряжением уполномоченного должностного лица или органа государственного управления и может быть вызвано независящими от работника обстоятельствами (например, инфекционное заболевание работника общественного питания) и зависящими (например, нарушение правил технической эксплуатации машин, механизмов, агрегатов, дисциплинарный проступок и т.п.). Поэтому с устранением причины, вызвавшей отстранение, работник может быть допущен к выполнению прежней работы (например, работник общественного питания после выздоровления).

Смысл отстранения работника состоит прежде всего в предупреждении вредных последствий, которые могут наступить в случаях его неотстранения. Скажем, по распоряжению санитарного врача отстранили от работы повара, являющегося бациллоносителем и могущим быть источником распространения инфекционного заболевания среди посетителей столовой. Здесь вина работника отсутствует. А поэтому законодатель предусмотрел, что в случае отстранения от работы санитарно-эпидемиологической службой работнику выдается листок нетрудоспособности².

При отстранении временно изменяются содержание трудового правоотношения, права и обязанности работника и нанимателя. И только в отдельных

случаях отстранение может предшествовать увольнению работника (например, вследствие его появления на службе в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения).

При увольнении по инициативе нанимателя работник в соответствии с ч.1 ст. 61 Конституции Республики Беларусь и ст. 214 КЗоТа РБ подает исковое заявление непосредственно в суд, а факт отстранения обжалуется в обычном порядке: комиссия по трудовым спорам и суд.

В практике отстранения не всегда учитываются и особенности правовой защищенности различных категорий работников в этот период. Сказанное касается главным образом следующих категорий работников:

Отстранение водителей транспортных средств. Для них основанием отстранения служат различные факты: дисциплинарный проступок водителя, представляющий угрозу для окружающих людей, неисправность транспортного средства, нарушение правил оформления перевозимых грузов, отсутствие документов на право управления или пользования транспортным средством и т.д. Так, например, работники железнодорожного транспорта (машинист, водитель моторно-рельсового транспорта несъемного типа и помощник машиниста), совершившие проступок, который привел к крушению или аварии, либо появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, в наркотическом или токсическом опьянении, отстраняются от работы³. Это право предоставлено должностным лицам, осуществляющим распорядительные и контрольно-инспекторские функции на данном участке.

Сотрудники ГАИ отстраняют от управления автомобилем шофера, находящегося в нетрезвом состоянии (алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение). Такое право они имеют и в случаях, когда работник находится за рулем, не имея прав на управление или пользование данным транспортным средством.

Отстранение работников, грубо нарушивших правила охраны труда. Отдел (бюро) охраны труда и техники безопасности предприятия вправе предписывать руководителям структурных подразделений отстранять от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данной работы либо грубо нарушающих правила охраны труда, инструкции по технике безопасности. Применение указанного правила отстранения вызывает немало трудностей, обусловленных главным образом тем, что в правовой норме не сформулировано понятие "грубое нарушение". Полагаем, что таковым следовало бы считать нарушение, которое чревато производственной травмой либо иным неблагоприятным последствием для работника или предприятия (имущества нанимателя). При этом не имеет принципиального значения причина нарушения техники безопасности: квалификация работника или его недисциплинированность

Отстранение работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии. Как сказано в части второй ст. 38 КЗоТа Республики Беларусь, работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в наркотическом или токсическом опьянении, наниматель не допускает к работе в этот день (смену). Данная формулировка страдает нечеткостью, что, наверное, и побудило некоторых юристов без достаточных на то оснований попытаться разграничить понятия "недопущение к работе" и "отстранение", хотя недопущение к работе есть основной признак отстранения от нее. Противопоставлять эти понятия не имеет смысла. К тому же любое отстранение начинается с недопущения к работе. Что касается продолжительности отстранения, то оно для уяснения сущности анализируемого явления не имеет решающего значения.

Факт появления на работе в нетрезвом виде обычно четко фиксируется. Для этого существуют определенные правила. Так, медицинские учреждения производят освидетельствование в любое время суток в специализированных кабинетах наркологических диспансеров (отделениях) или в других медицинских учреждениях специально подготовленными врачами.

Направление на освидетельствование осуществляют работники правоохранительных органов, а также должностные лица предприятий, учреждений и организаций по месту работы освидетельствуемого. Лица, подлежащие освидетельствованию в медицинских учреждениях, должны быть доставлены к месту освидетельствования не позднее двух часов с момента возникновения

обстоятельств, требующих его проведения⁴. Результаты освидетельствования, подтверждающие или отрицающие факт алкогольного опьянения, детально фиксируются в протоколе. Если освидетельствуемое лицо не согласно с медицинским заключением, то повторное освидетельствование проводит другой врач.

В случаях невозможности доставить работника на медицинское освидетельствование (такие факты чаще всего бывают в сельской местности и в ночное время) составляется акт, фиксирующий данный факт. Акт подписывают обычно не менее трех лиц: представители нанимателя, профсоюза и трудового коллектива. Известны и другие случаи и правила отстранения работников, предусмотренные различными нормативными актами. Так, согласно п. 14.15 Положения о Государственной инспекции труда Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров 21 мая 1993 г.⁵, государственные инспекторы труда имеют право требовать отстранения от работы лиц, систематически нарушающих правила и инструкции по охране труда. Отдельные вопросы отстранения регулируются локальными актами.

Таким образом, нет единого источника о правилах отстранения работников, правовых последствиях отстранения и правовой защищенности отстраняемых лиц. Обилие источников об отстранении вносит неоправданный разноречивый в практику, существенно ограничивает правовую защищенность работников, не устраняя при этом многих пробелов в законодательстве. Поэтому первым крупным шагом на пути рационализации законодательства об отстранении явилась бы подготовка проекта нормативного акта об отстранении в ранге закона. В нем следовало бы предусмотреть понятие отстранения, юридическую природу отстранения, круг должностных лиц и органов, правомочных отстранять работников, юридические последствия отстранения и правовую защищенность работника. Что касается локального и индивидуально-договорного регулирования вопросов отстранения, то оно должно быть максимально ограничено. Полагая, что различия в конкретных случаях отстранения могли бы касаться преимущественно процедуры отстранения и некоторых правовых последствий. Основные же законодательные проблемы отстранения целесообразно решать в централизованном порядке, что позволит обеспечить четкую правовую регламентацию отдельных случаев данного явления.

Не менее важно привести в соответствие с Конституцией Республики Беларусь и КЗоТом все ранее изданные нормы права об отстранении. При этом следует исходить из приоритета международно-правового регулирования вопросов отстранения, ст. 8 Конституции Республики Беларусь и ст. 4 КЗоТа Республики Беларусь.

Предлагаемые меры, на наш взгляд, будут способствовать повышению социально-экономической эффективности отстранения, усилению правовой защищенности работника, рационализации практики отстранения.

¹ См.: Новейшее трудовое законодательство: Словарь-справочник. Мн., 1995. С.93.

² См.: Инструкция о порядке выдачи листов нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности. Утверждена Минздравом Республики Беларусь и Фондом социальной защиты населения Республики Беларусь 31 декабря 1993 г. // Сборник нормативных актов по вопросам деятельности Фонда социальной защиты населения Республики Беларусь. Мн., 1994.

³ Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь. Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь 29 сентября 1993 г. №656 // Кривоной В. И. Сборник нормативных актов и краткий комментарий. Мн., 1994.

⁴ См.: Инструкция о порядке направления водителей транспортных средств на освидетельствование для установления состояния опьянения и проведения освидетельствования. Утверждена МВД Республики Беларусь 29 апреля 1994 г. № 1/362 // БНПИ. 1994. №7.

⁵ Кривоной В. И. Ответственность за нарушение законодательства о труде и трудового договора: дисциплинарная, материальная, административная, уголовная // Сборник нормативных актов и краткий комментарий. С.189.