Агафонова Елена Юрьевна. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Агафонова Елена Юрьевна;[Место защиты: Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)].- Москва, 2016

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Правовая природа отстранения от работы и его понятие**

1. История правового регулирования отстранения от работы 12

2. Понятие отстранения от работы и его правовая природа 19

3. Юридические факты в механизме правового регулирования отстранения от работы

**Глава 2. Общая характеристика оснований, влекущих отстранение работника от работы, и порядок его оформления**

1. Общие и дополнительные основания отстранения от работы 59

2. Отстранение от работы работника по независящим от него основаниям

3. Отстранение от работы некоторых категорий работников 86

4. Отстранение от работы в результате властной деятельности компетентных органов

5. Условия и порядок оформления отстранения работника от работы

**Глава 3. Ответственность за незаконное отстранение от работы**

1. Восстановление прав работника, нарушенных в связи с отстранением его от работы

2. Юридическая ответственность за незаконное отстранение работника от работы

Заключение 149

Библиография 1

**Введение к работе**

**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 приоритетов1. 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, обусловливающая 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

1 Послание Президента РФ Путина В.В. к Федеральному Собранию от 18 марта 2014 г. URL:

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 возможности** 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., Войтинсккого 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 A.Д., Костян И.А., Куренного А.М.,  
Лебедева В.М., Лившица Р.З., Лушникова 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.

1. 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.
2. 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.
3. 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.

## Понятие отстранения от работы и его правовая природа

Отстранение от работы как элемент в правовом механизме регулирования труда появилось в отечественном законодательстве в качестве меры дисциплинарного взыскания, т. е. заняло свое место в содержании института дисциплины труда в системе мер принуждения, применяемых к работникам за совершенный ими проступок.

14 ноября 1919 г. был подписан Декрет СНК РСФСР «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах»1, который за дисциплинарные проступки в качестве наказания предусматривал выговор, перемещение на более низкую должность, а также направление на тяжелые общественно необходимые работы, а при повторном и многократном нарушении трудовой дисциплины — увольнение.

Хотя термин «отстранение от работы» в декрете не использовался, правовое содержание указанного в нем наказания подразумевало фактическое отстранение работника от занимаемой должности и выполняемой работы с последующим принудительным перемещением работника на иную (нижестоящую) должность.

В дальнейшем легальное использование термина «отстранение» от работы в качестве дисциплинарного взыскания закрепляется в постановлении Совета труда и обороны (СТО) РСФСР от 9 февраля 1920 г2. Указанным постановлением комиссарам и администрации предприятий было дано право налагать, например, на железнодорожников такие взыскания, как отстранение от работы с последующим переводом на низшую должность, также было возможно временное отстранение от должности, вместе с которым назначались принудительные работы и в конечном итоге арест.

КЗоТ 1922 г.1, взяв за основу правового регулирования принцип правового равенства сторон, привнес в институт дисциплины труда момент ограничения сферы государственного принуждения. Это выразилось в том, что в Кодексе не закреплялись ни перечень видов дисциплинарных взысканий, ни основания их применения.

Отстранение от работы как вид дисциплинарного взыскания вновь появляется уже в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, которые были утверждены СНК СССР 18 января 1941 г. и предусматривали пять видов дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, временное отстранение от работы с последующим переводом на другую (нижеоплачиваемую) работу сроком до трех месяцев или смещением на нижестоящую должность на тот же срок, увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Типовые правила внутреннего трудового распорядка2, утвержденные 12 января 1957 г., сохранили прежний перечень видов дисциплинарных взысканий.

Тот же перечень дисциплинарных взысканий содержался и в Типовых правилах, которые были приняты уже в 1972 г., однако временное отстранение от работы как мера дисциплинарного взыскания могло применяться к работникам, совершившим проступки, прямо не связанные с нарушением трудовой дисциплины (пьянство, хулиганство). Следует особо подчеркнуть, что отстранение от работы и последующий перевод на нижеоплачиваемую работу производились исключительно по воле работодателя, не требовалось получение согласия работника на такой перевод.

При подготовке проектов Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 г.)1 и КЗоТа РСФСР (1971 г.)2 нормы, о которых говорилось ранее, критической оценки не получили и нашли свое закрепление соответственно в ст. 56 и 135 указанных актов, в которых были воспроизведены все те же пять видов дисциплинарных взысканий. Особенно спорными оказались отстранение от работы с последующим переводом на нижеоплачиваемую работу сроком до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. У данной меры дисциплинарного взыскания была сложная правовая природа, вместе с тем мера влекла неблагоприятные последствия организационного, имущественного и личного характера одновременно. Судебная практика позволяла конкретизировать порядок применения данного взыскания и устанавливала целый ряд ограничений: не был допустим перевод работника как на другое предприятие, так и в другую местность, а также не допускался перевод на работу, которая не соответствовала состоянию его здоровья. Позднее в КЗоТ РСФСР были внесены дополнения, ужесточившие данную меру наказания. За такие виды дисциплинарных проступков, как прогул, систематическое нарушение трудовой дисциплины, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отстранение работника от работы допускалось с последующим переводом на другую работу, должность, которая не обусловлена трудовым договором, вне зависимости от специальности и профессии работника. Примечательно, что уже тогда, опираясь на судебную практику, отечественные ученые доказывали ограниченную эффективность указанной меры, а вместе с тем подчеркивали необоснованность отстранения с последующим переводом «за пределами профессии», на другое предприятие или в другую местность в качестве меры дисциплинарного воздействия на работника. Кроме того, еще в 70-е годы многие ученые установили экономическую неэффективность указанной меры. Например, В.И. Никитинский писал: «Применение этого дисциплинарного взыскания в виде временного перевода влечет отрицательные последствия не только для работника, но и для предприятия, поскольку последнему экономически невыгодно использовать работника (особенно квалифицированного) не по специальности»1.

Однако дело было не только в отсутствии экономической выгоды. Возможность применения к работнику данной меры дисциплинарного взыскания по существу означало, что государство допускает принудительный труд, несмотря на его запрещение международными актами. Так, например, закон запрещал увольнение работника по собственному желанию в течение всего срока действия данного вида дисциплинарного взыскания. Кроме того, в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (в ред. Указа Президиума Верховного Совета от 12 августа 1983 г.) срок выполнения работ, в течение которого служащий или рабочий переведен за нарушение трудовой дисциплины, не засчитывалось в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию.

## Юридические факты в механизме правового регулирования отстранения от работы

Ранее приведенный анализ правовой природы отстранения от работы, недопущения к работе, приостановления работы, а также юридических фактов и их нормативного закрепления в трудовом законодательстве позволяет систематизировать1 их по следующим основаниям:

1) общие основания отстранения работника от работы; 2) отстранение от работы работника по независящим от него основаниям; 3) отстранение 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 которых у работодателя возникает обязанность отстранить от работы (не допускать к работе) работника. При этом основания, при которых возникает такая обязанность работодателя, возможно объединить в следующие группы: а) связанные с нарушением работником дисциплины труда (связанные с виной работника): появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершение хищения чужого имущества; б) не связанные с виной работника (например, по медицинским показаниям, с целью предупреждения нарушения в области охраны т руда, непрохождение работником обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования), при которых возникает обязанность работодателя по отстранению от работы (недопущению к работе) работника. Основания, связанные с нарушением работником дисциплины труда (связанные с виной работника). В ст. 192 ТК РФ приводится определение дисциплинарного проступка: это неисполнениеили Система (от греч. systma) — целое, составленное из частей. ненадлежащееисполнение работником по его вине возложенных на него трудовыхобязанностей. При этом ст. 2 1 ТК РФ к обязанностям работника относит соблюдение трудовой дисциплины, а работодатель имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ). Значительную роль в применении мер дисциплинарного воздействия на нарушителей внутреннего трудового распорядка играет правильность соблюдения установленного трудовым законодательством порядка применения взысканий. Прежде чем применить меры дисциплинарного воздействия, работодатель в случае появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения должен отстранить его от работы. Аб з а ц 1 ст. 76 ТК РФ к основаниям отстранения от работы относит появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсическогоопьянения.

Данная процедура проводится по двум критериям: - по направлению руководителя организации, в которой работает работник; - по направлению правоохранительных органов, если работник является водителем автотранспортного средства. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»1, нетрезвое состояние работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которым дадут соответствующую правовую оценку судебные органы. Таким доказательством может быть акт о появлении работника в состоянии опьянения, достоверность сведений в котором в судебных органах может быть подтверждена свидетельскими показаниями. При этом работодатель применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г. ) // Бюллетень Верховного С уд а РФ. 2007, март. № 3. не должен рассчитывать на показания свидетелей, потому как они ко времени рассмотрения трудового спора о незаконности отстранения могут прекратить трудовые отношения с данным работодателем, «забыть» обстоятельства дела и т. д. Поэтому с правовой точки зрения целесообразно составить акт, заверенный подписями нескольких работников, который будет рассмотрен в качестве письменных свидетельских показаний.

До устранения указанных обстоятельств работник отстраняется от работы (не допускается к работе). В случае появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, возникает необходимость отстранить от работы именно в этот день и нельзя продлить отстранение до даты наложения дисциплинарного взыскания (если таковое будет применено) в соответствии со ст. 192–193 ТК РФ.

Таким примером нормативного закрепления отстранения от работы работника, связанным с нарушением дисциплины, может послужить Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утвержденное постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 6211. В соответствии с п. 22 Положения работник, совершивший проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, отстраняется от работы на этот рабочий день (смену) должностным лицом, осуществляющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке. Об этом немедленно должен быть уведомлен соответствующий руководитель. В уведомлении должны быть подробно изложены причины и обстоятельства, вызвавшие отстранение от работы.

## Отстранение от работы некоторых категорий работников

Отдельным вопросом следует рассмотреть полномочия государственных органов (должных лиц), имеющих право отстранять работника от работы. На основании абз. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ на работодателе лежит обязанность отстранить работника от работы в соответствии с требованием органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В данной норме определено, что органы и должностные лица, наделенные указанным полномочием в соответствии законодательством РФ и иными нормативными актами, вправе требовать на основании вынесенного решения от работодателя отстранения от работы (недопущения к ней) указанного ими работника, а работодатель в случае законности и обоснованности данного требования обязан выполнить его. В настоящее время законодательство РФ не содержит перечень таких органов и должностных лиц, поэтому определить их можно на основе анализа норм права установленных в РФ.

Получив от уполномоченного органа указание об отстранении работника или должностного лица требование об отстранении работника от работы, работодателю следует убедиться, что: 1) данное требование исходит от органа (должностного лица), который наделен такими полномочиями согласно действующему законодательству РФ; 2) требование оформлено надлежащим образом (в виде специального документа — постановления, предписания). Если документ содержит предписание (требование) об отстранении работника от работы и отвечает процессуальным требованиям законодательства, то данный документ будет являться основанием для оформления работодателем приказа об отстранении работника от работы. Органом, компетентным требовать отстранение работника от работы, является государственная инспекция труда. Статья 357 ТК РФ определяет основные права государственных инспекторов труда в процессе осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно- правовых актов, которые содержат нормы трудового права. В процессе осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства Федеральная служба по труд у и занятости наделена полномочием выдавать предписания об отстранении лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране тр уда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны т руд а (ст. 357 ТК РФ). Ро с т р уд также обладает правом составлять предп исания об отстранении указанных должностных лиц органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих переданные полномочия РФ в области содействия занятости населения, и государственных учреждений службы занятости населения субъектов РФ (п. 5.1.3 постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по т руд у и занятости»1).

Направлять работодателям требования об отстранении работников от работы вправе также органы, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственные санитарные врачи и их заместители также обладают полномочиями по отстранению в соответствии с положениями Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»2. При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, они выносят мотивированные постановления о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут стать источниками их распространения в связи с 101 особенностями деятельности или производства (абз. 4 пп. 6 п. 1 ст. 51 указанного Закона).

В случае введения на территории РФ чрезвычайного положения могут быть предусмотрены меры и временные ограничения, в том числе и по отстранению от работы. При наличии обстоятельств, приведенных в п. «б» ст. 3 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении», к которым относятся чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера; чрезвычайные экологические ситуации, в том числе эпидемии и эпизоотии, возникшие в результате аварий, опасных природных явлений, катастроф, стихийных и иных бедствий, повлекшие (могущие повлечь) человеческие жертвы; нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ. Указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения могут быть предусмотрены (среди прочих мер, установленных в ст. 13 Закона): отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением указанными руководителями своих обязанностей и назначение других лиц временно исполняющими их обязанности;

## Юридическая ответственность за незаконное отстранение работника от работы

В связи с необоснованным отстранением от работы работник может испытывать нравственные переживания в связи с временным ограничением своей трудовой деятельности и отсутствием оплачиваемого заработка.

Действующим трудовым законодательством предусмотрена возможность возмещения морального вреда в случаях нарушения не только нематериальных б л а г, но и имущественных прав работника (например, при невыплате заработной платы в результате отстранения от работы).

Статья 237 ТК РФ определяет возможность выплаты работнику денежной компенсации во всех случаях причинения ему морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя, т. е. возмещение морального вреда следует считать универсальным способом защиты, применимым ко всем случаям нарушения трудовых прав работника.

Учитывая, что ТК не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и ст. 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав1, так как нравственные страдания работник может испытывать, в частности, в случаях отстранения от работы.

Рассматривая обязательные условия, при которых наступает ответственность за моральный вред, необходимо установить вину причинившего его. Исключение могут составить случаи, которые предусмотрены нормативно-правовыми актами. Если работник испытывает нравственные или физические страдания, которые вызваны повреждением здоровья, вследствие исполнения трудовых обязанностей от действия источника повышенной опасности, работодатель обязан компенсировать потерпевшему моральный вред независимо от своей вины.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме. Его размер определяется соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

В качестве примера может быть преведен следующий случай из судебной практики: «Г. обратилась в суд с иском к Открытому акционерному обществу «Челябинсккнига» (далее — ОАО «Челябинсккнига») о признании незаконным и отмене приказа об отстранении от работы, взыскании средней заработной платы за время незаконного отстранения от работы, компенсации морального вреда в размере 5 тыс. руб. В обоснование заявленных требований Г. сослалась на то, что с 8 октября 2008 г. работает у ответчика в должности сторожа книжной базы. Приказом № 51 от 2 декабря 2013 г. она была отстранена от работы на период с 1 декабря 2013 г. по 28 февраля 2014 г. в связи с наличием противопоказаний к работе, установленных медицинским заключением. Считает данный приказ незаконным, так как должность сторожа не связана с противопоказаниями, указанными в медицинском заключении. Незаконными действиями ответчика ей причинен моральный вред. Суд принял решение, которым признал незаконным и отменил приказ № 51 от 2 декабря 2013 г. об отстранении Г. от работы; взыскал с ответчика в пользу Г. среднюю заработную плату за время незаконного отстранения от работы с 1 декабря 2013 г. по 20 февраля 2014 г. в размере 14 461,05 руб., компенсацию морального вреда в размере 1 тыс. руб., в удовлетворении остальной части исковых требований отказал»1.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий2.

Это подтверждают материалы судебной практики. Так, «А. обратился в суд с иском к филиалу федерального бюджетного учреждения "Федеральное управление по безопасному хранению и уничтожению химического оружия при Министерстве промышленности и торговли РФ" (войсковая часть 70855) — 1207-му объекту по хранению и уничтожению химического оружия (войсковая часть 92746) — о возмещении материального ущерба в сумме ... руб. и компенсации морального вреда в размере ... руб. В обоснование иска указывал, что апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Курганского областного суда от ... установлен факт причинения неправомерными действиями как работодателя ему материального ущерба и морального вреда. За период с ... по ... он не имел доходов в связи с отстранением от должности, однако должен был материально обеспечить себя и свою семью повседневными потребностями, что вынуждало его оформить займы у физических лиц на общую сумму ... руб., а также кредиты в банках. Таким образом, он был вынужден исполнять обязательства по кредитным договорам, заключенным не только до ... , но и после указанной даты, что было затруднено отсутствием гарантированного дохода от трудовой деятельности вследствие незаконного отстранения ... от должностных обязанностей. Считает, что указанными действиями со стороны ответчикаему были причинены нравственные и физическиестрадания ... . В соответствии со ст. 1101 Гражданского кодекса РФ при определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Характер страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.