

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Юридический институт  
институт  
**Трудового и экологического права**  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий Кафедрой

\_\_\_\_\_ Петрова Е.И.  
подпись инициалы, фамилия

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

40.03.01 «Юриспруденция»  
код, наименование направления

Правовое регулирование отстранения от работы.  
тема

Научный руководитель \_\_\_\_\_ к.ю.н., доцент Е. И. Петрова  
подпись, дата                                  должность, ученая степень                 инициалы, фамилия

Выпускник \_\_\_\_\_ С.А. Алешкина  
подпись, дата                                                  инициалы, фамилия

Красноярск 2020

## **СОДЕРЖАНИЕ**

Введение .....	3
Глава 1. Правовая природа отстранения от работы и его понятие .....	5
1.1. Отстранение от работы как правовая категория .....	5
1.2. Отстранение от работы и иные смежные правовые категории .....	13
Глава 2. Общая характеристика оснований, влекущих отстранение от работы, и порядок его оформления.....	18
2.1.Общие и дополнительные основания отстранения от работы .....	18
2.3. Отстранение от работы работника по независящим от него причинам ...	31
2.4. Отстранение от работы в результателастной деятельности компетентных органов .....	34
2.5. Особенности отстранения от работы некоторых категорий работников .	42
2.6. Порядок оформления отстранения работников от работы.....	48
Глава 3. Ответственность за незаконное отстранение от работы.....	53
Заключение .....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	68

## **Введение**

Современное российское законодательство направлено на построение цивилизованных рыночных отношений, способствующих экономическому развитию страны. Конституция Российской Федерации провозглашает в качестве основной ценности всестороннее и гарантированное соблюдение прав и свобод человека. Важнейшее место в системе социально-экономических прав занимает право на труд, регулируемое трудовым законодательством, которое является одним из ведущих.

В настоящее время, ориентируясь на концепцию правового государства, трудовое право ставит своей целью разработать правовые механизмы, которые могут сбалансировать интересы работников и работодателей. С принятием Трудового кодекса РФ во многом данная задача была достигнута. Но некоторые положения требуют тщательного исследования, так как регулируемые ими вопросы имеют большую значимость, как для науки трудового права, так и для правоприменительной практики. Одним из них является такое правовое явление, как отстранение от работы, в связи с чем тема дипломной работы представляет особую **актуальность**.

Отстранение от работы выполняет предупредительную функцию. Правовая природа, обстоятельства его вызывающие, последствия и основания требуют выяснения особенностей его правового регулирования. В статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации содержаться нормы об отстранении работника от работы. В первую очередь необходимо отметить, что в данной статье перечислены обстоятельства, которые могут послужить основанием для отстранения от работы, и данный перечень не является исчерпывающим.

Основной **целью** работы является всесторонне исследование сущности и значения данного правового явления, а именно отстранения от работы, причин его вызывающих, правовых последствий и порядка оформления. Для достижения указанной цели необходимо выполнить следующие **задачи**:

- провести комплексное теоретико-правовое исследование такого правового явления, как отстранение работника от работы;
- на основании действующего законодательства дать правовую характеристику понятия отстранения от работы и выявить соответствующие цели и причины отстранения от работы;
- изучить общие и дополнительные основания отстранения от работы, определить случаи отстранения, а также случаи отстранение от работы работника по независящим от него причинам;
- определить юридико-правовую основу деятельности органов, имеющих право на отстранение работника от работы, их компетенции, место в российской правовой системе;
- рассмотреть особенности отстранения от работы некоторых категорий работников;
- изучить порядок оформления отстранения работника от работы;
- рассмотреть ответственность за незаконное отстранение работника от работы.

**Объектом** исследования является трудовое отношение, в содержании которого происходят изменения, связанные с отстранением работников от работы в процессе их трудовой деятельности.

**Предметом** исследования является совокупность норм в механизме правового регулирования трудовых отношений в РФ, закрепляющих основания и порядок отстранения от работы.

**Теоретическая база** работы представлена трудами ученых в области общей теории права и государства, конституционного, трудового, гражданского и других отраслей права. В основу данной работы положены теоретические труды следующих ведущих представителей науки трудового права: Абрамова О.В., Агафонова Е.Ю., Акулинин О.Г. Башкатова Л.И., Белицкая И.Я., Бочарникова М.А., Буянова М.О., Орловский Ю.П. и др.

**Структура** работы: работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

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

### **1.1. Отстранение от работы как правовая категория**

Роль трудового законодательства в новых экономических условиях, получивших развитие в 90-ые годы XX в., определяется эффективным регулированием трудовых отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.<sup>1</sup>

Работодатели с таким действием, как отстранение от работы, обращаются не часто. Судебная практика не изобилует примерами на эту тему.

В юридической литературе нет определенного мнения по данному вопросу, в связи с чем в правоприменительной практике допускаются ошибки.

П.Р. Стависский говорил о необходимости особого рассмотрения данной правовой группы. Он признавал это явление как мало исследованное в науке, недостаточно урегулированное законодателем, но часто применяемое на практике. Подтверждая его значимость как принудительно-предупредительной меры, ученый отмечал следующее: «при отстранении от работы между работником и предприятием возникает новая правовая связь, которая становится самостоятельным элементом трудового правоотношения».<sup>2</sup>

М.В. Молодцов занимался исследованием данной темы и считал, что «отстранение от работы – это один из четырех подинститутов трудового договора наряду с приемом на работу, переводами по работе, прекращением трудового договора».<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Стависский П.Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы //Правоведение – 1982 – № 1 – С. 68.

<sup>3</sup> Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. –М.: Юридическая литература, 1985 – С. 96

Термин «отстранение от работы» рассматривается как в широком смысле, так и в узком. В широком смысле отстранение от работы понимают, как любое лишение работника возможности осуществлять трудовую функцию путем отстранения от работы, а в узком смысле, как оставление работника без работы с приостановкой выплаты заработной платы.

В экономической литературе отстранение от работы определяется как «временное освобождение работника от выполнения его трудовых обязанностей с приостановкой выплаты заработной платы».<sup>1</sup>

В советской юридической литературе, как правило, под отстранением от работы понималось временное запрещение рабочему и служащему выполнять функции, возложенные на него трудовым договором, с одновременным приостановлением выплаты заработной платы.

В настоящее время существует много разных трактовок термина отстранения от работы. Так, «под отстранением от работы понимается временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ, других законах и иных нормативных правовых актах».<sup>2</sup> Даются и более краткие определения, а именно: «отстранение от работы – недопущение работодателем работника к выполнению работы по трудовой функции, обусловленной трудовым договором»,<sup>3</sup> «временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей. Отстранение от работы не влечет прекращения трудовых отношений».<sup>4</sup>

Трудовой кодекс не устанавливает понятия «отстранение от работы», но, как уже упоминалось выше, самое распространенное разъяснение дает комментарий к Трудовому кодексу: отстранение от работы - это временное

---

<sup>1</sup> Азрилян А.Н. Большой экономический словарь. - М.: Институт новой экономики. – 1997.

<sup>2</sup> Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации// под ред. Ю.П. Орловского/ – М.: Инфра-М, – 2004 – С. 134.

<sup>3</sup> Куренной А.М., Маврина С.П., Сафонова В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) 3-е издание, пересмотренное /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М//: НОРМА. – 2015– С. 96.

<sup>4</sup> Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. –2011.

недопущение работодателем работника к выполнению им работы по трудовой функции, обусловленной трудовым договором.<sup>1</sup>

Также можно сказать, что отстранение от работы сотрудника представляет собой недопущение его к выполнению обязанностей, прописанных в трудовом договоре. Отстранить сотрудника от работы руководитель может на основаниях, указанных в ТК РФ, и в других случаях, которые предусмотрены правовыми актами и федеральными законами, а также отстранение возможно по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Трудовой кодекс РФ не дает понятия «отстранение от работы», но четко указывает на перечень обстоятельств, влекущих за собой данную меру. В соответствии с ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы.

Таким образом, на основе анализа содержания норм, регулирующих отстранение от работы, можно дать следующее определение: отстранение от работы – это юридическая обязанность работодателя воспрепятствовать выполнению работником трудовой функции, включенной в трудовой договор, при наступлении случаев, указанных в законе. Работодатели применяют данную меру в целях предупреждения риска возникновения угрозы жизни или здоровью работника и других лиц.

Определенные юридические факты влекут за собой отстранение от работы. Под юридическими фактами понимаются конкретные социальные обстоятельства (события, действия), вызывающие в соответствии с нормами права наступление определённых правовых последствий – возникновение,

---

<sup>1</sup>Куренной А.М., Маврина С.П., Сафонова В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) 3-е издание, пересмотренное /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М//: НОРМА. – 2015– С. 96.

изменение или прекращение правовых отношений.<sup>1</sup> 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. На основе анализа юридических фактов, являющихся основанием отстранения от работы, можно говорить о том, что их перечень имеет законодательное закрепление в нормах Трудового кодекса РФ, а также нормативных правовых актах федерального законодательства и ведомственных актах, и не предусматривает действия работодателя в области отстранения от работы вне рамок, установленных законом. Таким образом, юридическими фактами, влекущими отстранение от работы являются:

- выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- появление работника в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического и т.д.);
- обнаружения факта непрохождения обязательного предварительного медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра;
- обнаружения факта непрохождения работником обучения и проверки навыков в области охраны труда;
- приостановление действия на срок более двух месяцев или лишения работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения трудовых обязанностей.

Анализируя историю развития законодательства об отстранение от работы работника, можно сказать, что зарождающееся трудовое

---

<sup>1</sup> Исаков В.Б. Юридические факты в российском праве. Учебное пособие. —М.: Юридический Дом «Юстициформ», С. 3-12.

законодательство зарубежных стран и России не содержало норм об отстранении от работы.

В России трудовое право как самостоятельная отрасль начала развиваться в советский период. Об отстранении от работы ничего не говорилось ни в Уставе о промышленном труде 1913 г., ни в Кодексе законов о труде 1918 г. Однако некоторые, специальные, нормативные правовые акты затрагивали данный институт. Например, Декрет Народного Комиссариата по Морским делам РСФСР от 12.01.1918 г. «О демократизации флота» в п. 48 предусматривал: «В случае особой крайности лица, против которых заявлен отвод, принятый командой, могут быть временно отстранены от должности и даже удалены с корабля впредь до окончательного решения центрального комитета моря вопроса об их отводе».<sup>1</sup>

Наряду с этим можно сказать о Примерном уставе сельскохозяйственной артели, утвержденном Советом Народных Комиссаров СССР 17.02.1935 г. Устав определяет в пункте 17 седьмого раздела «Организация, оплата и дисциплина труда» следующее: «Бесхозяйственное и нерадивое отношение к общественному имуществу, за невыход без уважительных причин на работу, за недоброкачественную работу и за другие нарушения трудовой дисциплины и устава правление налагает на виновных взыскания согласно правилам внутреннего распорядка, например: переделать недоброкачественную работу без начисления трудодней, предупреждение, выговор, порицание на общем собрании, занесение на черную доску, штраф в размере до 5 трудодней, перемещение на низшую работу, временное отстранение от работы».<sup>2</sup> Данный нормативный акт наглядно показывает дисциплинарный характер отстранения от работы.

Впервые отдельная норма об отстранении от работы появилась в Кодексе законов о труде Российской Федерации 1971 г., статья 38 которого указывала,

---

<sup>1</sup> Декрет Народного Комиссариата по Морским Делам РСФСР от 12.01.1918 "О демократизации флота"// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup>Примерный устав сельскохозяйственной артели, принятый вторым Всесоюзным съездом колхозников-ударников и утвержденный СНК СССР и ЦК ВКП(б) 17 февраля 1935 г.

что отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством, а также, работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия, учреждения, организации не допускает к работе в этот день (смену).<sup>1</sup> По советскому трудовому праву такая мера пресечения относилась только к определенным категориям рабочих и служащих. Требование по отстранению могло исходить только от уполномоченных органов. Но на время незаконного отстранения рабочие наделялись специальными правами (на получение заработной платы или на пособие по государственному социальному страхованию). Положение о порядке рассмотрения трудовых споров в п.49 определяло, что работник, отстраненный администрацией незаконно может потребовать выплатить ему средний заработка за время отстранения от работы.<sup>2</sup>

Трудовой кодекс Российской Федерации подробно регулирует основания и порядок отстранения работника от работы. Но в отличие от Кодекса законов о труде Российской Федерации 1971 г., статья 76 ТК РФ предусматривает отстранение работника от работы либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (требованию) органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

По мнению Агафоновой Е.Ю., в истории правового регулирования отстранения от работы можно выделить два этапа. Сначала институт отстранения от работы рассматривался как один из элементов дисциплинарного взыскания, налагаемого на работника. Второй этап связан с принятием Трудового кодекса РФ в котором отстранение от работы сохранено, но с

---

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации"(утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002).

<sup>2</sup> Указ Президиума ВС СССР от 20.05.1974 г. «Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // Свод законов СССР – 1990 – № 2 – С. 450.

принципиальной иной целью, а именно, как одна из возможностей изменения трудового договора при строго определенных условиях.

Первый этап, который продолжался больше 80 лет и окончательно завершился признанием государства 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 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 институте «Дисциплина труда», а в институте «Трудовой договор». Роль данного правового элемента изменяется: в институте дисциплины «презюмируемым» обстоятельством, сопутствующим основному юридическому действию, совершающему 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, в связи с чем принципиально меняются целевое назначение отстранения от работы, его понятие и правовая природа.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Агафонова Елена Юрьевна Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 – Москва. – 2016. – С. 23.

Подведя итог вышеизложенному, можно констатировать, что с развитием истории менялся и термин «отстранение от работы», его правовая природа. Ранее отстранить от работы возможно было только по требованию уполномоченных органов. Такая мера пресечения относилась только к определенным категориям рабочих и служащих. На данный момент это уже другое правовое явление, которое характеризуется в качестве временного приостановления работником выполнения своей трудовой функции по инициативе работодателя или по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами, в целях устраниния или предупреждения наступления возможных неблагоприятных последствий для работников, работодателей, сопровождающееся по общему правилу неначислением заработной платы до устраниния основания отстранения.

## **1.2. Отстранение от работы и иные смежные правовые категории**

Трудовой договор имеет большое значение для гражданина, целью которого является его реализации права на труд, так как непосредственно данный вид договора отвечает всем потребностям рыночных трудовых отношений, которые носят наемный характер. После заключения трудового договора статус субъектов, заключивших данный договор, меняется. Гражданин становится работником и на него распространяется нормы трудового законодательства, локальные нормативные акты и иные соглашения, принятые в организации.

В трудовом договоре должны содержаться основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о характере работы, условиях труда и его оплаты, продолжительности рабочего дня и отдыха, условиях проживания, а также сроке действия трудового договора, условиях его расторжения, порядке покрытия транспортных расходов. Работники пользуются правами и выполняют обязанности, установленные трудовым законодательством страны трудоустройства.

Условия трудового договора, которые определены соглашением сторон, могут быть изменены только по их соглашению. В ст. 72 ТК РФ установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ регулирует «отстранение от работы» статьей 76, которая, как раз, находится в главе 12 «Изменение трудового договора». Так является ли отстранение от работы изменением трудового договора?

Анализ научной литературы свидетельствует о разнообразии мнений по поводу поставленного вопроса.

Так, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич считают, что отстранение от работы - это временная приостановка исполнения трудовых

обязанностей работником или недопуск к работе работника по распоряжению и причине того, что временное отстранение также является изменением в трудовом договоре, несмотря на временный характер.<sup>1</sup> Данная точка зрения говорит о том, что это временная мера, срок которой проходит до момента устранения причин отстранения работника работодателем и это является случаем изменения трудового договора.

Подобной точки зрения придерживается профессор В.И. Кривой, который считает, что отстранение - это временное изменение трудового договора, выражющееся в приостановлении его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы.<sup>2</sup>

Многие ученые считают, что при отстранении от работы трудовые отношения не прекращаются, а приостанавливаются, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы. Более обоснованной, на наш взгляд, является позиция Е.Ю. Агафоновой, которая считает, что отстранение от работы нельзя считать ни изменением трудового правоотношения, ни основанием его прекращения, и можно лишь констатировать, что оно имеет место в рамках индивидуального трудового отношения.<sup>3</sup>

А вот К.Л. Томашевский полагает, что в случае отстранения от работы происходит временное изменение трудового правоотношения, но не изменение трудового договора (его условий).<sup>4</sup> Данную позицию поддерживают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, по мнению которых отстранение от работы по своей правовой природе является приостановлением на определенный срок трудового договора в части реализации работником своей трудовой функции в случаях и порядке, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Гейхман В.Л., И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич Трудовое право / В.К. Гейхман// учебник для прикладного бакалавриата М.: юрайт – 2015. – С. 79.

<sup>2</sup>Кривой В.И. Изменение трудового договора. – 1998. – С. 49.

<sup>3</sup>Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юр. наук по специальности 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения. М. – 2015. – С. 21.

<sup>4</sup> Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда – С. 171.

<sup>5</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут. – 2009. – С. 335.

По мнению М.Ю. Тихомирова, отстранение от работы это «временная мера, не влекущая сама по себе изменение трудового договора или его прекращение. Однако иногда оно может предшествовать прекращению трудового договора. В случаях отстранения работника от работы трудовые отношения, установленные на основе трудового договора, сохраняются. В целом не изменяются и основные права и обязанности сторон трудового договора, кроме обязанности работодателя оплачивать труд работника. Исполнение данной обязанности может временно приостанавливаться в силу прямого указания специальной правовой нормы (ч. 3 ст. 76 ТК РФ)».<sup>1</sup>

Таким образом, отстранение от работы как одна из правовых форм изменения трудового договора достаточно сложный вопрос, по которому нет единой точки зрения. Мнения ученых и специалистов разнятся.

Некоторые считают отстранение от работы одной из правовых форм изменения трудового договора, его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы, несмотря на временный характер.

Другие считают, что отстранение от работы является приостановлением трудового договора, так как основные права и обязанности сторон трудового договора не изменяются, кроме, как упоминалось выше, обязанности работодателя оплачивать труд работника.

Говоря о таком правовом явлении, как отстранение от работы, необходимо ограничивать его от простоя. Простой является времененным явлением, как и отстранение от работы, но это совершенно разные понятия. Простой - это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического или организационного характера. Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации.<sup>2</sup>

Отличия простоя от отстранения работника от работы значительны.

---

<sup>1</sup> Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда// Издательство Тихомирова М.Ю./ Практическое пособие. – 2009.

<sup>2</sup> Куренной А.М., Маврина С.П., Сафонова В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) 3-е издание, пересмотренное /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М//: НОРМА. – 2015. – С. 183.

Во-первых, простой не зависит от волеизъявления работника или работодателя. Он случается по причинам экономического, технологического или организационного характера. Зачастую простой вообще не зависит от воли работника, более того, иногда работник не имеет никакого представления об обстоятельствах, явившихся причиной простоя. Говоря об отстранении работника от работы, можно указать, что отстранение возможно только по инициативе работодателя, либо по инициативе (требованию) органов и должностных лиц, уполномоченными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Во-вторых, существуют отличия, связанные с выплатой заработной платы во время простоя или отстранения работника от работы. Во время простоя заработка плата выплачивается в зависимости от вины, т.е. по чьей вине произошел простой. Что касается отстранения от работы, заработка плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Например, при отстранении от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой не по вине работника (ст. 157 ТК РФ). Другой пример – государственный гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы на период служебной проверки. Денежное содержание сохраняется за ним на весь период отстранения от замещаемой должности.

Также необходимо сказать об обязанности работника или работодателя при возникновении тех или иных обстоятельств. Под обязанностью понимают то, что подлежит обязательному исполнению со стороны работодателя и работника в период простоя или отстранения от работы. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и иными подобного рода причинами, которые делают невозможным выполнение работы, работник должен сообщить работодателю. Сообщение может быть сделано как устно, так и письменно.

Неисполнение этой обязанности является нарушением трудовой дисциплины и влечет дисциплинарную ответственность. А на работодателя возлагается обязанность предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечить их оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей. Простой, возникший вследствие неисполнения работодателем этой обязанности, является простоем по вине работодателя.

При возникновении определенных обстоятельств, которые являются причинами отстранения от работы, работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе). При этом у работодателя нет права выбора - отстранять работника от работы или не отстранять: он обязан это сделать. В данном случае обязанность работодателя значительна. Обязанностью работника является не допускать обстоятельств, послуживших причиной для отстранения от работы, а также работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Таким образом, нельзя смешивать понятия «отстранение от работы» и «простой», когда работа по каким-либо причинам отсутствует, например, на предприятии отключили электроснабжение по причине неоплаты, в связи с чем работник лишен возможности выполнять свою трудовую функцию. Кроме того, цели, которые преследуют данные правовые явления, по своей природе различны. Простой является вынужденной мерой, а отстранение от работы носит предупредительный характер. Разницей являются и правила выплаты заработной платы во время простоя и отстранения от работы. Таким образом, отстранение от работы и простой являются разными правовыми явлениями, но граничащими между собой.

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

### **2.1.Общие и дополнительные основания отстранения от работы**

Федеральное законодательство содержит перечень обстоятельств и случаев отстранения от работы или недопущения к работе работника. Статья 76 Трудового кодекса РФ содержит такой перечень, и он не является исчерпывающим. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты также могут содержать обстоятельства, являющиеся причиной отстранения от работы.

Анализ трудового законодательства, федеральных законов и иных НПА, анализ самой правовой природы отстранения от работы дает возможность классифицировать основания, в связи с которыми возможно отстранение от работы:

- общие основания отстранения от работы;
- дополнительные основания отстранения от работы;
- случаи отстранения работника от работы, связанные с виновным поведением работника;
- отстранение от работы по независящим от работника причинам;
- отстранение от работы в результателастной деятельности компетентных органов;
- отстранение от работы некоторых категорий работников.

К общим основаниям можно отнести перечень случаев, закрепленных в статье 76 Трудового Кодекса.

Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев 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 и если невозможно перевести работника с его 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.

Анализируя данные случаи, влекущие за собой отстранение от работы, можно объединить их в следующие группы:

А) основания, связанные с виновным поведением работника или, говоря по-другому, связанные с нарушением работником дисциплины труда (например, появление работника в состоянии алкогольного опьянения, и данная мера применяется не в целях наказания, а в целях превентивной меры для предупреждения возможности наступления вредных последствий).

Б) основания, не связанные с виновным поведением работника (целью принятия данной меры является предупреждение нарушений в области охраны труда, например, по медицинским показаниям).

К дополнительным основаниям относится указанные в федеральном законодательстве или иных нормативных правовых актах РФ, например, связанные с наличием гражданства работника, спецификой профессиональной деятельности. Так, ст. 357.5 ТК РФ определяет обязанность работодателя отстранить от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

- приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

## **2.2. Случаи отстранения работника от работы, связанные с виновным поведением работника**

Итак, раскрывая первое основание, закрепленное в статье 76 ТК РФ, необходимо начать с развития истории.

В Кодексе законов о труде Российской Федерации использовался термин «в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения»,<sup>1</sup> но данный термин не использовался, ни в юридической, ни в научной литературе, ни медицинской, из-за чего четко нельзя было определить его, и это вызывало затруднения в правоприменительной практике. В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации содержится уже другой термин, а именно: «в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения», что дает возможность правильно оценить определение и правильно его применить, так как законодательство содержит данный термин и критерии его оценивания.

В данном случае следует различать понятия «отстранение от работы» и «недопущение». Тут можно сказать о том, на какой стадии обнаружен факт опьянения. Например, если факт опьянения обнаружен до того как работник приступил к исполнению своих трудовых обязанностей, то он должен быть не допущен к работе. А если факт опьянения обнаружен после начала рабочего дня или в течение него, то работника необходимо отстранить. Но в любом случае данное обстоятельство является основанием для отстранения (недопущения) работника к работе независимо от того, в какое время рабочего дня работник появился на работе в этом состоянии.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» определяет, что состояние опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которым дадут соответствующую правовую оценку судебные органы. Таким доказательством

---

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации"(утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

может быть акт о появлении работника в состоянии опьянения, достоверность сведений в котором в судебных органах может быть подтверждена свидетельскими показаниями.<sup>1</sup> Свидетельские показания оформляются актом, который подписывается составителями акта (в том числе представителями профсоюза).

Так, в Приказе Минздрава России от 18.12.2015 № 933н "О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)" определяется, что медицинское освидетельствование проводится в отношении: работника, появившегося на работе с признаками опьянения, - на основании направления работодателя.<sup>2</sup>

Срок отстранения работника, который появился в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении, должен четко определяться на основании медицинского заключения.

Комментарий к Трудовому кодексу определяет появление работника на работе в состоянии опьянения грубым нарушением трудовых обязанностей, являющимся основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности, в том числе и увольнения. Факт появления работника на работе в состоянии опьянения должен быть соответствующим образом удостоверен и зафиксирован, а увольнение осуществлено в порядке, установленном для наложения дисциплинарных взысканий.<sup>3</sup>

Большое значение имеет правильное его оформление. Так, например, Требования работника о восстановлении на работе. Из обстоятельств дела следует: Работник уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup>Приказ Минздрава России от 18.12.2015 № 933н (ред. от 25.03.2019) "О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.03.2016 № 41390) "// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>3</sup>Куренной А.М., Маврина С.П., Сафонова В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) 3-е издание, пересмотренное /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М//: НОРМА. – 2015. - С. 96.

работе в состоянии опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. В подтверждение того, что работник находился на рабочем месте в нетрезвом состоянии, работодатель представил акт. Из показаний свидетелей следует, что они стояли рядом с работником и никаких признаков алкогольного опьянения у него не заметили. В журнале нарядов на службу отсутствует запись о наличии у работника признаков опьянения. Обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции изменено в части даты восстановления на работе. Работодатель не доказал факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.<sup>1</sup> Вывод: Отстранение от работы должно быть надлежащим образом оформлено.

Таким образом, появление работника в состоянии опьянения является обстоятельством для отстранения от работы, а также может служить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности и даже привести к увольнению. Данное основание связано с нарушением работником дисциплины труда, т.е. связано с виной работника.

Сюда можно добавить и другое основание, которое не указано в статье 76 ТК РФ, а именно: отстранение от работы работника, совершившего хищение чужого имущества по месту работы. Трудовой кодекс РФ в ст. 246-248 определяет порядок действий работодателя при выявлении факта хищения, недостачи, утраты или порчи имущества, процедуру проведения проверки для установления размера причиненного ущерба. Сначала устанавливается сам факт совершенного хищения. Основанием для расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя является совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица,

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2015 по делу № 33-507/2015.

уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях<sup>1</sup>, которое входит в перечень «однократных грубых нарушений работником трудовых обязанностей», предусмотренный ст.81 ТК РФ. В данном случае факт совершения работником хищения определяется как дисциплинарный проступок, который влечет возможность наложения дисциплинарного взыскания.

По мнению Е.Ю. Агафоновой, в рассматриваемой норме трудового законодательства определяющим является не столько указание на сам факт совершенного хищения, сколько непременное условие отстранения работника от работы с последующим увольнением по данному основанию — наличие вступившего в законную силу приговора суда или постановления органа, уполномоченного применять административные взыскания.<sup>2</sup>

Таким образом, работодатель обязан отстранить (не допустить) работника при выявлении совершения работником дисциплинарного проступка, а именно, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также при обнаружении совершения по месту работы хищения. Данная мера является предупреждающей возможность наступления вредных последствий как для работника, так и для работодателя, а также служит сохранению имущества работодателя. Данная мера является превентивной.

Рассмотрим нарушения в области охраны труда, при которых возникает обязанность работодателя по отстранению (недопущению) работника. На работодателя возлагается обязанность обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажа по охране труда, обеспечения стажировки на рабочем месте и проверки знаний

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup>Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юр. наук по специальности 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения. М. – 2015. – С. 65.

требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.<sup>1</sup> По мнению Я.А. Пушкарь, работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации регулируется Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».<sup>2</sup> Например, согласно Апелляционному определению по делу № 11-10175 работодатель обязан был отстранить истца от работы до прохождения соответствующей проверки знаний в связи с фактами игнорирования посещения технической учебы в области охраны труда.<sup>3</sup>

Далее можно рассмотреть другое основание, а именно: невыполнение работником обязанности проходить медицинские осмотры. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных кодексом и иными федеральными законами. А в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ на работодателе лежит обязанность за счет собственных средств обеспечить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские обследования работников.

Согласно ТК РФ, работники, обязанные проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, это:

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 (ред. от 30.11.2016) "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 № 4209) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>3</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 02.04.2013 по делу № 11-10175.

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);

- работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта;

- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

-отдельные категории работников, для которых в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;

- работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.<sup>1</sup>

Можно привести в качестве примера Апелляционное решение по гражданскому делу № 11-32391 от 14 ноября 2013 г. в отношении водителя троллейбуса Гольдштейна М.Я., отстраненного за отказ от прохождения медкомиссии.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2013 по делу № 11-32391.

Таким образом, в случае непрохождения работником обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, он отстраняется от работы на весь период времени до прохождения обязательного медицинского осмотра (обследования) или обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. В этот период времени заработная плата ему не начисляется. Но если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. В соответствии со ст. 157 ТК он оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Наряду с этим необходимо осветить такое основание отстранения от работы, как приостановление действия на срок до двух месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его 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. Другими словами, работника, чьи трудовые функции непосредственно связаны с наличием специального права, лицензии, разрешения, работодатель обязан отстранить от работы, если получено решение компетентного органа о приостановлении действия данного права, лицензии, разрешения на срок до двух месяцев. Например, отстранению от работы подлежат водители в случае лишения права на управление транспортным средством, охотники при аннулировании

разрешения на ношение оружия. При этом 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 до двух месяцев служит основанием для отстранения работника от работы, а вот свыше двух служит основанием для прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным п.9 ч. 1 ст. 83.

Анализ данного основания отстранения от работы приводит к необходимости отметить, что категория «приостановление специального права» является в какой-то степени заимствованной трудовым законодательством из административного, так как именно КоАП РФ впервые закрепляет понятие «лишение специального права», рассматривая его как вид административного наказания.

Под приостановлением специального права законодатель подразумевает две группы обстоятельств: прекращение лицензии или приостановление специального права.

1) Так, ст. 3.8 КоАП предусматривает в качестве вида административного наказания лишение ранее предоставленного лицу специального права на срок от одного месяца до трех лет. Исполнение постановления о лишении специального права осуществляется посредством изъятия в установленном порядке документа, удостоверяющего наличие этого права. По истечении срока лишения специального права документы, изъятые у лица, подвергнутого данному виду административного наказания, подлежат возврату. Исключение составляют случаи, когда лишение специального права было назначено в качестве административного наказания за нарушение правил или норм эксплуатации тракторов, самоходных, дорожно-строительных и иных машин и

оборудования,<sup>1</sup> а также правил дорожного движения,<sup>2</sup> когда соответствующие документы возвращаются после проверки знания лицом, подвергшимся наказанию, правил дорожного движения, а в некоторых случаях - после проведения медицинского освидетельствования;<sup>3</sup>

2) Приостановление действия специального права возможно не в качестве наказания за совершение работником административного правонарушения, а при наступлении иных обстоятельств, не связанных с виновными действиями работника. Соответственно, в том случае, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и работника невозможно перевести с его согласия на другую работу, а период приостановления (лишения) специального права не превышает двух месяцев, такой работник подлежит отстранению от работы на этот срок. Если указанный срок превышает два месяца, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Во всех указанных случаях речь идет о прекращении лицензии или приостановлении специального права, предоставленных работникам. Если приостанавливается действие специального права работодателя (юридического лица или индивидуального предпринимателя) либо к ним применяется административное наказание в виде административного приостановления деятельности, это не является основанием для отстранения работников от работы.<sup>4</sup>

Например, работник отстранен от работы с 18.03.2020 г. по 17.05.2020 г. по ст. 76 ТК РФ в связи с приостановлением действия специального права на хранение и ношение огнестрельного оружия на срок до 2 месяцев. Поскольку трудовые функции работника непосредственно связаны с наличием разрешения

---

<sup>1</sup>Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 24.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> См. там же.

<sup>3</sup> См. там же.

<sup>4</sup>Куренной А.М., Маврина С.П., Сафонова В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) 3-е издание, пересмотренное /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М//: НОРМА. – 2015. – С. 97.

на хранение и ношение огнестрельного оружия при исполнении служебных обязанностей, то в соответствии с абзацем 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель правомерно отстранил сотрудника от работы в связи с приостановлением на срок до двух месяцев действия специального права на хранение и ношение огнестрельного оружия.

Таким образом, работника, чьи трудовые функции непосредственно связаны с наличием специального права, лицензии, разрешения, работодатель обязан отстранить от работы, если получено решение компетентного органа о приостановлении действия данного права, лицензии, разрешения на срок до двух месяцев. Приостановление действия на срок до двух месяцев специального права работника должно быть связано с трудовой функцией, только в этом случае у работодателя возникает обязанность отстранить работника от работы.

## **2.3. Отстранение от работы работника по независящим от него причинам**

Итак, согласно статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить работника от работы в предусмотренных законодательством случаях, среди которых указано наличие противопоказания для выполнения работником работы, в соответствии с трудовым договором, предусмотренного медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. Но при этом в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан перевести работника на другую работу, которая по медицинским показаниям ему разрешена.

Таким образом, с одной стороны, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании медицинского заключения, по которому данная работа ему противопоказана. А с другой стороны, ст. 73 предшествует отстранению от работы, и включает процедуру по трудоустройству.

Тогда можно сказать, что у работодателя есть право сразу отстранить работника, но при условии, что продолжительность временного перевода на другую работу будет менее четырех месяцев. А если у работодателя отсутствует подходящая работа, то он не обязан принимать меры по трудоустройству работника.

В соответствии с п. 2 ст. 73 ТК РФ работодатель может отстранить работника, если работник:

- отказывается от перевода;
- соответствующая работа у работодателя отсутствует.

Е.Ю. Агафонова говорит, что «работодателю предоставляется право сразу при наличии соответствующего медицинского заключения отстранить работника, которому по состоянию здоровья противопоказано выполнение работы в соответствии с медицинским заключением, но при условии, что продолжительность временного перевода на другую работу будет менее четырех месяцев. В случае если у работодателя нет подходящей работы, то и в

в этом случае работодатель не обязан трудоустраивать такого работника по причинам отсутствия у него подходящей работы. При этом в других случаях нормы права, предусмотренные ст. 73 ТК РФ, предусматривают отстранение работника от работы только после исполнения работодателем обязанности по его трудоустройству».<sup>1</sup>

На основании ст. 73 ТК РФ отстранение работника от работы допускается при условии наличия подходящей для работника работы, а также при существовании одновременно трех условий:

- 1) нуждаемости работника во временном переводе на другую работу сроком до 4 месяцев согласно медицинскому заключению;
- 2) соблюдения процедуры трудоустройства работника на подходящую работу;
- 3) отказа работника от перевода на другую работу.

Итак, чтобы отстранить работника на законных основаниях, работодателю сначала необходимо осуществить трудоустройство работника. Он должен предложить работнику все имеющиеся у него вакантные должности, которые подходят работнику по состоянию здоровья и профессиональным качествам.

Согласно ст. 73 ч. 1 с письменного согласия работника работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Статья 72.1 ч. 4 содержит такое же правило, которое говорит, о том, что запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводе работника работодатель должен подготовить соответствующее соглашение, которое вызвано переводом на другую работу. И это является изменением условий трудового договора.

---

<sup>1</sup> Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юр. наук по специальности 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения. М. – 2015. – С. 75.

Так, например, работник был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Как следует из материалов дела, работник был осмотрен на конфликтной водительской комиссии и признан профессионально непригодным к вождению троллейбуса.

Работником представлена справка из независимого медицинского центра об отсутствии противопоказаний к управлению троллейбусом.

Суд установил, что истец не мог работать в должности водителя троллейбуса, поскольку исполнение им своей трудовой функции было связано со зрительным напряжением и ответственностью за здоровье людей, а поэтому при наличии отказа Гольдштейна М.Я. от перехода на иную должность у работодателя имелись основания для увольнения истца по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, в соответствии со ст. 76 ТК РФ при выявлении медицинских противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, работодатель обязан отстранить его от работы. Отстранение от работы в данном случае зависит не от воли (усмотрения) работодателя, а от медицинских противопоказаний, выявленных компетентным медицинским учреждением.

Еще необходимо сказать об отстранении от работы в период эпидемии, введения режима повышенной готовности. Такое отстранение производится по медицинским показаниям. Так, например, путеводитель по кадровым вопросам «Обязанности работодателя при эпидемиях» содержит общие положения в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в связи со вспышкой коронавируса. Для профилактики коронавируса в офисе, Роспотребнадзор рекомендует организовать отстранение от нахождения на рабочем месте работников с повышенной температурой и признаками инфекционного заболевания.

## **2.4. Отстранение от работы в результателастной деятельности компетентных органов**

Отдельным вопросом необходимо рассмотреть полномочия государственных органов (должных лиц), имеющих право выносить решение об отстранении работника от работы. Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Данное положение определяет, что уполномоченные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации органы и должностные лица, вправе требовать отстранения от работы на основании вынесенного решения от работодателя. Отстранение от работы производиться в отношении указанного работника. Работодатель отстраняет только в случае законности и обоснованности требования от органов и должностных лиц. Законодательство не содержит перечень таких органов и должностных лиц. Возникает вопрос - каким образом определить органы, которые могут обращаться с требованием к работодателю?

Во-первых, такое требование исходит от органа, который наделен такими полномочиями согласно законодательству.

Во-вторых, требование должно быть оформлено надлежащим образом, а именно в виде постановления, предписания.

К числу органов и должностных лиц относятся федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности и их должностные лица.

Органом, компетентным требовать отстранение работника от работы, является Государственная инспекция труда. Трудовой кодекс РФ в ст. 357 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. Государственные инспекторы труда имеют полномочия выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда.

Направлять работодателям требования об отстранении работников от работы вправе также органы, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор. В соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ (ред. от 26.07.2019 г.) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" государственные санитарные врачи и их заместители также обладают полномочиями по отстранению. 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 особенностями деятельности или производства.<sup>1</sup>

В случае введения на территории РФ чрезвычайного положения могут быть предусмотрены меры и временные ограничения, в том числе и по отстранению от работы. Обстоятельства, являющиеся основаниям для введения чрезвычайного положения, указаны в п. «б» ст. 3 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3- ФКЗ «О чрезвычайном положении»: б) 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

---

<sup>1</sup> Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999 № 52-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ.<sup>1</sup> В силу ст. 13 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения может быть предусмотрено в числе прочих мер и временных ограничений отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей государственных, а при определенных условиях - и негосударственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей и назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей. Правом отстранения работника от работы на основании норм действующего законодательства РФ обладает руководитель, если в документе, полученном от лица органа (должностного лица), содержатся требования об устранении нарушений законодательства, организации медосмотров работников, восстановлении их нарушенных прав и т. п.

Тут же хочется осветить вопрос об отстранении от работы в период эпидемии, в период введения режима повышенной готовности. Весной 2020 году весь мир «настигла» эпидемия под названием «коронавирус», поэтому возникло много актуальных вопросов о трудовых отношениях, ограничениях и различных мер.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 30.12.2003 № 794 (ред. от 02.04.2020) "О единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций" решениями руководителей федеральных органов исполнительной власти, государственных корпораций, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций о введении для соответствующих органов управления и сил единой системы режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации определяются перечень мер по обеспечению защиты населения от чрезвычайной ситуации или организации работ по ее ликвидации.

---

<sup>1</sup> Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) "О чрезвычайном положении"// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

В тех регионах, где принят региональный документ по противодействию распространению инфекции, как правило, закреплена возможность недопуска к рабочему месту граждан, прибывших из государств с неблагоприятной ситуацией по коронавирусу или в связи с выявлением его признаков. Так, например, согласно указу Губернатора Красноярского края «О внесении изменений в указ Губернатора Красноярского края от 27.03.2020 № 71-уг «О дополнительных мерах, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, на территории Красноярского края»» гражданам, прибывающим в аэропорты городов Красноярска (международный аэропорт Красноярск имени Д.А. Хворостовского), Норильска (аэропорт Норильск имени Н.Н. Урванцева) из городов Москвы, Санкт-Петербурга, обеспечить режим «самоизоляции» на срок 14 календарных дней со дня прибытия: жителям населенных пунктов Красноярского края – в домашних условиях; гражданам, проживающим в других субъектах Российской Федерации, – по месту своего пребывания (при наличии возможности) или в условиях обсерватора при отсутствии возможности изоляции по месту пребывания.»;<sup>1</sup> и другие. Из этого следует, что они не только не допускаются до рабочего места, но и должны обеспечить режим «самоизоляции» в течение 14 дней.

Еще можно сказать, отстранение работника от работы производиться по медицинским показаниям. Например, п. 11.1. Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 г. № 12-УМ (ред. от 08.06.2020 г.) "О введении режима повышенной готовности" говорит о том, что необходимо обеспечить измерение температуры тела работникам на рабочих местах с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой.

Путеводитель по кадровым вопросам «Обязанности работодателя при эпидемиях» содержит общие положения в области санитарно-

---

<sup>1</sup> Указ Губернатора Красноярского края от 30.04.2020 № 111-уг "О внесении изменений в указ Губернатора Красноярского края от 27.03.2020 № 71-уг "О дополнительных мерах, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, на территории Красноярского края".

эпидемиологического благополучия населения, в связи со вспышкой коронавируса. Для профилактики коронавируса в офисе, Роспотребнадзор рекомендует организовать отстранение от нахождения на рабочем месте работников с повышенной температурой и признаками инфекционного заболевания.

В соответствии с Указом Губернатора Красноярского края "О внесении изменений в указ Губернатора Красноярского края от 27.03.2020 № 71-уг "О дополнительных мерах, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, на территории Красноярского края" работодатели обязаны обеспечить выполнение превентивных мер, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, утверждаемых Правительством Красноярского края. Речь идет о различных превентивных мерах, в том числе, об отстранении работника от работы в связи с нахождения на рабочем месте работников с повышенной температурой и признаками инфекционного заболевания.

К числу органов, которые уполномочены требовать от работодателя отстранения работников от работы, относится суд. В силу ст. 114 Уголовно-процессуального кодекса РФ при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство.

В течение 48 час. с момента поступления ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом. Постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы. Временное отстранение подозреваемого или обвиняемого от

должности отменяется на основании постановления дознавателя, следователя, когда в применении этой меры отпадает необходимость.<sup>1</sup>

К отстранению от должности как мере процессуального принуждения по своему правовому значению примыкают такие меры пресечения, как домашний арест и содержание под стражей. Применение указанных мер пресечения, как и в случае отстранения от должности, влечет приостановление действия трудового правоотношения.

Так, Чебокчинова Н.М. обратилась в суд с иском к ФГБОУ ВПО (университет) о признании незаконными приказов о временном отстранении от работы, допущении к работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование заявленных исковых требований Чебокчинова Н.М. указала, что с 7 декабря 2010 г. замещает должность исполняющего обязанности доцента, заведующего кафедрой бухгалтерского учета и финансов Хакасского филиала ФГБОУ ВПО. Приказами исполняющего обязанности директора Хакасского филиала ФГБОУ ВПО "<...> университет" от 8 апреля 2015 г. № 23-к и от 10 апреля 2015 г. № 24-к она была временно отстранена от работы по представлению следователя по особо важным делам Следственного управления Следственного комитета России по Республике Хакасия, вынесенному по расследуемому в отношении ее уголовному делу, на весь период времени до устраниния обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. По мнению Чебокчиновой Н.М., представление следователя по уголовному делу не является основанием для отстранения работника от работы, поскольку согласно статье 114 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации только суд может вынести постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от работы и направить его по месту работы. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации определила, что в силу статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить

---

<sup>1</sup> Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

от работы (не допускать к работе) работника. В соответствии с положениями статьи 331.1 Трудового кодекса РФ, определяющей особенности отстранения от работы педагогических работников, наряду с указанными в статье 76 Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзациях третьем и четвертом части 2 статьи 331 Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. Таким образом, порядок отстранения от должности Чебокчиновой Н.М. работодателем не нарушен, он соответствует требованиям закона.<sup>1</sup> Исходя из этого, можно сказать, что регулирование одного вопроса производиться по-разному в зависимости от категорий работников.

В соответствии со ст. 69 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» арбитражный суд отстраняет руководителя должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований указанного Закона. При обращении с ходатайством в арбитражный суд об отстранении руководителя должника от должности временный управляющий обязан направить копии ходатайства руководителю должника, представителю учредителей (участников) должника, представителю собственника имущества должника - унитарного предприятия. В случае удовлетворения арбитражным судом ходатайства временного управляющего об отстранении руководителя должника от должности арбитражный суд выносит определение об отстранении руководителя должника и о возложении исполнения обязанностей руководителя должника на лицо, представленное в качестве кандидатуры руководителя должника представителем учредителей (участников) должника

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 1 августа 2016 г. № 55-КГ16-5.

или иным коллегиальным органом управления должника, представителем собственника имущества должника – унитарного предприятия, а в случае непредставления указанными лицами кандидатуры исполняющего обязанности руководителя должника - на одного из заместителей руководителя должника, при отсутствии заместителей – на одного из работников должника.<sup>1</sup>

Таким образом, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Требование должно исходить от органа, который наделен такими полномочиями, согласно законодательству, а также должно быть оформлено надлежащим образом, а именно в виде постановления, предписания. К числу органов и должностных лиц, по требованию которых отстраняются работники, относятся федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности и их должностные лица, государственные санитарные врачи и их заместители, суд. Также отстранение от работы возможно указом президента при чрезвычайной ситуации и другие.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 № 127-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

## **2.5. Особенности отстранения от работы некоторых категорий работников**

Как упоминалось ранее, статья 76 Трудового кодекса РФ не является исчерпывающей. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты также могут содержать обстоятельства являющиеся причиной отстранения от работы. Иначе говоря, отстранение (недопущение) работников может производиться и в иных случаях, относится к отдельным категориям работникам и связываться со спецификой профессиональной деятельности или наличием гражданства. Первой категорией работников можно считать муниципальных и государственных служащих.

Рассматривая данную категорию работников, можно отметить Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В соответствии со ст. 32 представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего:

- появившегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.<sup>1</sup>

По данным основаниям представитель нанимателя отстраняет от замещаемой должности гражданской службы (не допускает к исполнению

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, ст. 32.

должностных обязанностей) гражданского служащего на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей).

В период отстранения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) по любому из выше перечисленных оснований денежное содержание ему не сохраняется, за исключением случаев, предусмотренных другими федеральными законами.

Но в другом случае гражданский служащий отстраняется и у него сохраняется денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы на период такого отстранения, а именно:

- 1) урегулирования конфликта интересов;
  - 2) проведения проверки:
    - а) достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданским служащим в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами;
    - б) сведений, представленных гражданским служащим при поступлении на гражданскую службу в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;
    - в) соблюдения гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта<sup>1</sup>
- Отстранение от замещаемой должности гражданской службы производится на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для этого. Но Агафонова говорит: «если гражданский служащий был отстранен от исполнения должностных обязанностей в связи с тем, что не прошел проверку знаний и навыков в области охраны труда, после

---

<sup>1</sup> См. там же.

прохождения такой проверки при положительных ее результатах он должен быть незамедлительно допущен к выполнению своих обязанностей. Отстраненные от должности гражданские служащие в соответствии с постановлением суда должны быть допущены к государственной службе после отмены в порядке, установленном ст. 114 УПК РФ, предусмотренных в нем требований об отстранении».<sup>1</sup> Также, можно сказать временном отстранении от должности в соответствии со ст. 114 УПК РФ, обвиняемый или подозреваемый имеет право на ежемесячное государственное пособие, которое выплачивается ему в соответствии с п. 8 ч. 2 ст. 131 УПК РФ, в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Скорее такие выплаты являются процессуальными издержками, возмещаемые за счет средств федерального бюджета либо средств участников уголовного производства. Например, Кассационным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 15.11.2007 был сделан вывод о том, что при временном отстранении сотрудника ОВД от должности в случае привлечения его в качестве обвиняемого в совершении преступления, делающего невозможным исполнение им служебных обязанностей, денежное довольствие ему выплачивается в полном размере. Свой вывод суд мотивировал положениями ст. 16 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв. Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992 № 4202-1.<sup>2</sup>

Законодательство субъектов РФ также содержит нормы об отстранении гражданских служащих. Так, например, Закон Красноярского края «Об особенностях организации и правового регулирования государственной гражданской службы Красноярского края» от 20.12.2005 г. № 17-4314 содержит в себе норму об отстранении гражданского служащего в ст. 14.1. Она определяет порядок исчисления денежного содержания гражданского

---

<sup>1</sup> Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юр. наук по специальности 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения. М. – 2015. – С. 86-87..

<sup>2</sup> Кассационное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 15.11. 2011 г. № 33-828.

служащего на период урегулирования конфликта интересов при отстранении от замещаемой должности гражданской службы (недопущении к исполнению должностных обязанностей). Таким образом, гражданский служащий отстраняется от замещаемой должности гражданской службы при урегулировании конфликта интересов и на период этого отстранения ему выплачивает денежное содержание за весь период как за фактически отработанное время.

Также в отношении государственных гражданских служащих применяются положения абз. 3 и 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, которые устанавливают обязанность работодателя отстранить от работы работника (не допускать к работе), не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством, и в случае выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Исходя из этого, необходимо выделить две группы обстоятельств являющихся основаниями для отстранения государственных гражданских служащих, а именно:

- обстоятельства, при которых денежное содержание не сохраняется;
- сохраняется денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы на период такого отстранения.

Таким образом, федеральное законодательство распространяется на отдельные категории работников, в том числе на государственных гражданских служащих.

Что касается муниципальной службы, то отстранение от работы происходит аналогичным образом.

Законодательство предусматривает несколько групп обстоятельств отстранения муниципального служащего, а именно:

- при наличии которых представитель нанимателя обязан отстранить служащего от исполнения обязанностей;

-при наличии которых он вправе это сделать.

К обстоятельствам первого вида относятся:

-появление служащего на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-невыполнение служащим обязанности пройти в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);

-привлечение служащего в качестве подозреваемого или обвиняемого и вынесение в отношении него судом постановления о временном отстранении от должности.

Если же было инициировано урегулирование конфликта интересов, представитель нанимателя будет вправе, но не обязан отстранить муниципального служащего от должности.<sup>1</sup> Это же относится к случаям проведения проверки достоверности сведений, которые служащий представил при приеме на службу, сведений о доходах, расходах и имуществе служащего, а также соблюдения муниципальным служащим ограничений и запретов, связанных с несением муниципальной службы.<sup>2</sup> Кроме того, отстранение может последовать до решения вопроса о привлечении служащего к дисциплинарной ответственности, если он совершил проступок.<sup>3</sup>

При этом на весь период отстранения от должности за муниципальным служащим будет сохранено денежное содержание. Исключение составят случаи, когда служащий совершил проступок: в такой ситуации он будет отстранен от должности на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, а денежное содержание выплачиваться ему не будет.

Еще одной категорией работников, имеющей особенности при отстранении от работы, являются спортсмены и тренеры. ТК РФ

<sup>1</sup> Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> См. там же.

<sup>3</sup> См. там же.

предусматривает регулирование отношений, в связи с отстранением от работы спортсменов и тренеров общей нормой, а также специальной. Так, работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена;
- 2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Однако, что считается интересным, положение ст. 348.5 содержит отстранение от работы, связанной только с участием в соревнованиях, а трудовая функция не изменяется, не прекращается, а только приостанавливается на определенные периоды — участие в соревнованиях. В остальной период рабочего времени спортсмен обязан выполнять все условия, предусмотренные трудовым договором, т. е. выполнять тренировочную нагрузку спортсмен обязан. В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработка в размере, определяемом трудовым договором, но не менее установленного статьей 155 ТК РФ. Исходя из сложившейся практики, можно отметить, что спортивные клубы не допускают спортсменов на тренировки, называя это отстранением. Подобные действия являются незаконными, поскольку спортсмен лишается возможности трудиться. В этих случаях работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб в размере среднего заработка за все время незаконного отстранения от работы.

## **2.6. Порядок оформления отстранения работников от работы**

В данном случае речь пойдет именно о документальном оформлении отстранения от работы. Статья 76 Трудового кодекса РФ закрепляет перечень случаев, когда работодатель обязан отстранить работника от работы, но не устанавливает порядок документального оформления отстранения. Поэтому, как указывалось ранее, на практике возникают вопросы применения данной нормы.

Главной задачей работодателя является своевременно и правильно задокументировать факт, послуживший отстранению от работы.

Рассмотрим определенные случаи.

Появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения - в таком случае требуется быстрое решение вопроса о его отстранении.

Для того чтобы закрепить и определить факт опьянения, необходимо работнику пройти медицинское освидетельствование.

Данная процедура проводится по направлению руководителя организации, в которой работает работник или по направлению правоохранительных органов, если работник является водителем автотранспортного средства.

Для того, что срочно решить вопрос об отстранении работника от работы, нужно определить правомочия руководителя, а также обязательно уведомить вышестоящее должностное лицо о факте отстранения. Законодательство не устанавливает, на ком лежит обязанность оформления акта о появлении работника на работе в состоянии опьянения, поэтому такой акт составляет непосредственный руководитель либо соответствующие органы.

Рассмотрим процедуру по направлению руководителя организации, в которой работает работник. Итак, сначала при появлении работника в состоянии опьянения, необходимо получить докладную записку. Она составляется непосредственным руководителем на имя руководителя организации. Также докладные записи могут быть составлены работниками, о

том, что в указанное время они видели данного работника в состоянии опьянения на работе, это является свидетельскими показаниями, зафиксированными. Далее это все должно быть зарегистрировано. После работнику необходимо написать объяснительную записку. Затем работника направляют на медицинское освидетельствование.

В соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 24.04.2020 г.) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» гражданин вправе отказаться от медицинского вмешательства или потребовать его прекращения.<sup>1</sup> Это говорит о том, что заставить работника пройти медицинское освидетельствование в принудительном порядке нельзя. Агафонова говорит, что: «В случае отказа гражданина от медицинского освидетельствования работодатель осуществляет сопровождение работника в органы здравоохранения, которые уполномочены проводить медицинское освидетельствование в специализированных кабинетах наркологических диспансеров (отделений) психиатрами-наркологами или в лечебно-профилактических учреждениях психиатрами-наркологами и врачами других специальностей, прошедшиими специализированную подготовку».<sup>2</sup> После получения результатов освидетельствования издается приказ об отстранении работника от работы.

По направлению правоохранительных органов, если работник является водителем автотранспортного средства. В этом случае сотрудник полиции после остановки транспортного средства в обязательном порядке отстраняет водителя от управления ТС путем составления протокола. Водителю предлагается пройти освидетельствования на месте с помощью специального прибора. Если водитель отказался от прохождения освидетельствования на

---

<sup>1</sup>Федеральный закон "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юр. наук по специальности 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения. М. – 2015. – С. 108.

состояние алкогольного опьянения «на месте», то он направляется в медицинскую организацию.

Следующим случаем рассмотрим отстранение от работы в связи с непрохождением мероприятий по охране труда. Инспекция государственного надзора может выдать предписание, которое фиксирует непрохождение мероприятий по охране труда. Предписание является документом, который это фиксирует. Далее на основании данного предписания составляется приказ об отстранении работника работы. Однако в данном случае решается вопрос, будет ли выплачиваться заработка плата. Если работник не прошел обучение и проверку знаний в области труда не по своей вине, то ему выплачивается заработка плата. После того как работник прошел данные мероприятия по охране труда, причина отстранения устраниется, и он может быть допущен к работе согласно приказу о допуске к работе. Факт того, что работник прошел проверку знаний требований охраны труда подтверждает протокол заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников, форма которого утверждена постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29.<sup>1</sup>

Отстранение работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр. Работодатель оформляет акт об уклонении от прохождения медицинского осмотра и издает приказ об отстранении работника. Заработка плата также выплачивается в зависимости от вины работника.

Хочется выделить, что само документальное оформление отстранения работника от работы, а также последующего допуска к работе производиться в каждой организации по-разному, с учетом особенностей, предусмотренных законодательством для организаций отдельных отраслей. У каждой

---

<sup>1</sup> Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (с изменениями и дополнениями) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

организации правила ведения делопроизводства различны. Но важным остается именно документальное оформление отстранения от работы.

Так, решением Дорогомиловского районного суда г. Москвы по делу № 11-29119 установлено, что устное предложение работодателя о невыходе на работу и сам невыход работника без оформления соответствующего приказа нельзя расценивать как отстранение от работы согласно ст. 76 ТК РФ.<sup>1</sup>

Таким образом, можно описать порядок отстранения в виде последовательности следующих действий работодателя:

1. Выявление обстоятельств, указанных в ст. 76 ТК РФ.
2. Предоставление работнику письменного уведомления о предлагаемых вакантных местах у работодателя (иной работы). Поскольку обязанность предлагать иную работу у работодателя возникает лишь в двух случаях: при наличии медицинского заключения о временном переводе на легкий труд и при приостановлении действия специального права у работника, прохождение рассматриваемой стадии предложения работодателем иной работы работнику предусматривается лишь в этих случаях. В случае согласия на перевод работодателем совершается стандартная процедура перевода работника на другую работу.
3. При отсутствии вакантных мест и иной работы, которую работник может выполнять, и во всех остальных случаях - издание приказа об отстранении работника от работы с обязательным указанием срока отстранения и причин. Форма приказа произвольная, так как унифицированной формы данного документа законодательно не утверждено.
4. Ознакомление работника с приказом под личную подпись. При его отказе от ознакомления или удостоверения факта ознакомления подписью - составление акта об этом.
5. Фактическое отстранение от работы (недопущение к работе).

---

<sup>1</sup> Решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы по делу № 11-29119.

6. После устранения обстоятельств, послуживших причиной отстранения работника от работы, - издание приказа о допуске к работе и фактическое допущение работника до работы. С приказом работник должен быть ознакомлен под личную подпись. При отказе от подписания работодателем комиссионно составляется соответствующий акт.

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

Ответственность за незаконное отстранение от работы несет работодатель. Он может нести материальную, административную, дисциплинарную ответственность, а в некоторых случаях работник может рассчитывать на возмещение морального вреда.

Материальная ответственность работодателя перед работником закреплена в ст. 234 ТК РФ, где говорится о том, что работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Ответственность в данном случае вызвана нарушением обязанности работодателя обеспечить работнику возможность нормально трудиться в соответствии с условиями трудового договора.

Ущерб работника проявляется в неполученной заработной плате, которую работник должен был получить при отсутствии незаконного отстранения от работы. При незаконном отстранении от работы у работника возникает вынужденный прогул, а не простой по вине работодателя. Ведь простой - это когда работник не выполняет свои трудовые обязанности в силу не предоставления работодателем работы. Трудовым кодексом устанавливается возможность взыскать материальный ущерб с работодателя в судебном порядке, а также путем обращения в государственную инспекцию труда. В судебном порядке при признании действий работодателя незаконными выносится решение о восстановлении нарушенного права работника и оплаты вынужденного прогула. При обращении в государственную инспекцию, выносится обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ к административной ответственности работодатель может быть привлечен в случае необоснованного отстранения работника от работы, которая может выражаться в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К дисциплинарной ответственности относится нарушение законодательства и иных нормативных правовых актов в рамках проведения процедуры необоснованного отстранения от работы, выражющееся в применении к ним мер дисциплинарного характера в виде применения дисциплинарных взысканий, таких как замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренных ст. 192 ТК РФ. Привлечение к дисциплинарной ответственности в данном случае осуществляется вышестоящими в порядке подчиненности должностными лицами, как по собственной инициативе, так и по представлениям органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе органов Федеральной инспекции труда РФ. Отдельным правомочием работника по защите своих трудовых интересов является его право на обращение в инспекцию труда.

Еще одним видом ответственности работодателя за незаконное отстранение от работы может быть компенсация морального вреда. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» под моральным вредом понимаются «нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной

деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина».<sup>1</sup> В данном случае, работник может испытывать нравственные переживания в связи с временным ограничением своей трудовой деятельности и отсутствием оплачиваемого заработка.

Трудовое законодательство предусматривает возможность возмещения морального вреда, в том числе имущественных прав работника, а именно невыплаты заработной платы в результате отстранения от работы. Работнику может быть выплачена денежная компенсация во всех случаях причинения ему морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя. Т.е. данный способ защиты применяется ко всем случаям нарушения трудовых прав работника. Возмещение морального вреда производиться в денежной форме, которая устанавливается по соглашению сторон или решению суда.

В качестве примера взыскания средней заработной платы и компенсации морального вреда в случае незаконного отстранения от работы может быть приведен следующий случай из судебной практики: «Г. обратилась в суд с иском к Открытыму 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 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

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

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».<sup>1</sup>

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Исходя из этого, суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями (бездействиями) работодателя, а также при нарушении имущественных прав, например при задержке заработной платы. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости

Таким образом, работодатель несет ответственность за незаконное отстранения работника от работы, а именно:

- материальную, выражющейся в обязанности возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться;
- административную, выражющейся в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

---

<sup>1</sup>Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 29 мая 2014 г. по делу N 11-5426/2014.

трудового права, которое влечет предупреждение или наложение административного штрафа;

- дисциплинарную, выражающуюся в нарушении законодательства и иных нормативных правовых актов в рамках проведения процедуры необоснованного отстранения от работы, применении к ним мер дисциплинарного характера в виде применения дисциплинарных взысканий;

- возможность возмещения морального вреда, выражающейся в выплате денежной компенсации во всех случаях причинения ему морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Исходя из этого, работодатель обязан возместить сотруднику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случае неправомерного отстранения. Чаще всего такое действие признается незаконным, если дисквалификация произошла по основанию, которое не предусмотрено законом, или вовсе отсутствуют причины для применения такой меры. Также могут возникнуть проблемы, если отстранение от работы оформлено неправильно.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В настоящее время, ориентируясь на концепцию правового государства, трудовое право ставит своей целью разработать правовые механизмы, которые могут сбалансировать интересы работников и работодателей. С принятием Трудового кодекса РФ во многом данная задача была достигнута. Но некоторые положения требуют тщательного исследования, так как регулируемые ими вопросы имеют большую значимость, как для науки трудового права, так и для правоприменительной практики. Одним из них является такое правовое явление, как отстранение от работы, в связи с чем тема дипломной работы представляет особую актуальность.

Отстранение от работы выполняет предупредительную функцию. Правовая природа, обстоятельства его вызывающие, последствия и основания требуют выяснения особенностей его правового регулирования. В статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации содержатся нормы об отстранении работника от работы. В первую очередь необходимо отметить, что в данной статье перечислены обстоятельства, которые могут послужить основанием для отстранения от работы, и данный перечень не является исчерпывающим.

Таким образом, в ходе написания данной работы были выполнены поставленные задачи и сделаны следующие выводы.

1.Проведено комплексное теоретико-правовое исследование такого правового явления, как отстранение работника от работы, произведен анализ развития истории правовой категории «отстранение от работы», на основании действующего законодательства была дана правовая характеристика понятия отстранения от работы и выявлены соответствующие цели и причины отстранения от работы.

Решение данной задачи позволило сформулировать следующие выводы.

Трудовой кодек РФ не дает понятия «отстранение от работы», но четко указывает на перечень обстоятельств, влекущих за собой данную меру. В соответствии с ч. 1 ст.76 ТК РФ работодатель обязан не допускать работника к

исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы.

На основе анализа содержания норм, регулирующих отстранение от работы, можно дать следующее определение: отстранение от работы – это юридическая обязанность работодателя воспрепятствовать выполнению работником трудовой функции, включенной в трудовой договор, при наступлении случаев, указанных в законодательстве. Работодатели применяют данную меру в целях предупреждения риска возникновения угрозы жизни или здоровья работника и других лиц.

По мнению Агафоновой Е.Ю., в истории правового регулирования отстранения от работы можно выделить два этапа. Сначала институт отстранения от работы рассматривался как один из элементов дисциплинарного взыскания, налагаемого на работника. Второй этап связан с принятием Трудового кодекса РФ в котором отстранение от работы сохранено, но с принципиальной иной целью, а именно, как одна из возможностей изменения трудового договора при строго определенных условиях.

С развитием истории менялся и термин «отстранение от работы», его правовая природа. Ранее отстранить от работы, возможно, было только по требованию уполномоченным органов. Такая мера пресечения относилась только к определенным категориям рабочих и служащих. На данный момент это уже другое правовое явление, которое является временным приостановлением работником выполнения своей трудовой функции по инициативе работодателя или по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами, в целях устранения или предупреждения наступления возможных неблагоприятных последствий для работников, работодателей, сопровождающееся по общему правилу неначислению заработной платы до устранения основания отстранения.

Отстранение от работы как одна из правовых форм изменения трудового договора достаточно сложный вопрос, по которому нет единой точки зрения. Мнения ученых и специалистов разнятся.

Некоторые считают отстранение от работы одной из правовых форм изменения трудового договора, его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы, несмотря на временный характер.

Другие считают, что отстранение от работы является приостановлением трудового договора, так как основные права и обязанности сторон трудового договора не изменяются, кроме, обязанности работодателя оплачивать труд работника.

Говоря о таком правовом явлении, как отстранение от работы необходимо ограничивать его от простоя. Основные различия, во-первых, в волеизъявлении. Простой не зависит от волеизъявления работника или работодателя. Он случается по причинам экономического, технологического или организационного характера. Отстранение работника от работы возможно только по инициативе работодателя, либо по инициативе (требованию) органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными НПА. Во-вторых, разницей является и выплата заработной платы во время простоя и отстранения от работы. Цели, которые преследуют данные правовые явления, по своей природе различны. Простой является вынужденной мерой, а отстранение от работы носит предупредительный характер. Из этого следует, что понятия отстранение от работы и простой являются абсолютно разными, но граничащими между собой.

2. Изучены общие и дополнительные основания отстранения от работы, определены случаи отстранения, а также случаи отстранение от работы работника по независящим от него причинам.

Решение данной задачи позволило сформулировать следующие выводы.

Анализ трудового законодательства, федеральных законов и иных НПА, анализ самой правовой природы отстранения от работы, дает возможность

классифицировать причины, основания в связи с которыми возможно отстранение от работы:

- общие основания отстранения от работы;
- дополнительные основания отстранения от работы;
- случаи отстранения работника от работы, связанные с виновным поведением работника;
- отстранение от работы по независящим от работника причинам;
- отстранение от работы некоторых категорий работников;
- отстранение от работы в результателастной деятельности компетентных органов.

К общим основаниям можно отнести перечень случаев, закрепленных в статье 76 Трудового Кодекса. Данные случаи, влекущие за собой отстранение от работы, можно объединить их в следующие группы:

А) основания, связанные с виновным поведением работника или говоря по-другому связанные с нарушением работником дисциплины труда:

- появление на работе в состоянии опьянения;
- совершение хищения чужого имущества;
- нарушения в области охраны труда;
- невыполнение обязанности работника проходить медицинские осмотры.

Б) основания, не связанные с виновным поведением работника:

- наличие противопоказания для выполнения работником работы, в соответствии с трудовым договором, предусмотренного медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ.

К дополнительным основаниям относятся указанные в федеральном законодательстве или иных нормативных правовых актах РФ, например, связанные с наличием гражданства работника, спецификой профессиональной деятельности.

3. Определена юридико-правовая основа деятельности органов, имеющих право на отстранение работника от работы.

Решение данной задачи позволило сформулировать следующие выводы.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Требование должно исходить от органа, который наделен такими полномочиями, согласно законодательству, а также должно быть оформлено надлежащим образом, а именно в виде постановления, предписания. К числу органов и должностных лиц, по требованию которых отстраняются работники, относятся федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности и их должностные лица, государственные санитарные врачи и их заместители, суд. Также отстранение от работы возможно указом президента при чрезвычайной ситуации и другие.

Отстранение от работы в период эпидемии, в период введения режима повышенной готовности.

В тех регионах, где принят региональный документ по противодействию распространению инфекции, как правило, закреплена возможность недопуска к рабочему месту граждан, прибывших из государств с неблагоприятной ситуацией по коронавирусу или в связи с выявлением его признаков. Например, п. 11.1. Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 г. № 12-УМ (ред. от 08.06.2020 г.) "О введении режима повышенной готовности" говорит о том, что необходимо обеспечить измерение температуры тела работникам на рабочих местах с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой. Таким образом, отстранение производиться по медицинским показанием, но на основании требования органов государственной власти.

4. Рассмотрены особенности отстранения от работы некоторых категорий работников.

Решение данной задачи позволило сформулировать следующие выводы.

Статья 76 Трудового кодекса РФ не является исчерпывающей. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты также могут содержать обстоятельства являющиеся причиной отстранения от работы. Иначе говоря, отстранение (недопущение) работников может производиться и в иных случаях, относится к отдельным категориям работникам и связываться со спецификой профессиональной деятельности или наличием гражданства. Первой категорией работников можно считать муниципальных и государственных служащих.

Обстоятельства, являющиеся основаниями для отстранения государственных гражданских служащих можно разделить на две группы:

- обстоятельства, при которых денежное содержание не сохраняется;
- сохраняется денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы на период такого отстранения.

Первая, это:

- появившегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Вторая:

- 1) урегулирования конфликта интересов;
- 2) проведения проверки:

Что касается муниципальной службы, отстранение от работы происходит аналогичным образом. Законодательство предусматривает несколько групп обстоятельств отстранения муниципального служащего, а именно:

- при наличии которых представитель нанимателя обязан отстранить служащего от исполнения обязанностей;

-при наличии которых он вправе это сделать.

К обстоятельствам первого вида относятся:

-появление служащего на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-невыполнение служащим обязанности пройти в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);

-привлечение служащего в качестве подозреваемого или обвиняемого и вынесение в отношении него судом постановления о временном отстранении от должности.

Если же было инициировано урегулирование конфликта интересов, представитель нанимателя будет вправе, но не обязан отстранить муниципального служащего от должности. Это же относится к случаям проведения проверки достоверности сведений, которые служащий представил при приеме на службу, сведений о доходах, расходах и имуществе служащего, а также соблюдения муниципальным служащим ограничений и запретов, связанных с несением муниципальной службы. Кроме того, отстранение может последовать до решения вопроса о привлечении служащего к дисциплинарной ответственности, если он совершил проступок.

При этом на весь период отстранения от должности за муниципальным служащим будет сохранено денежное содержание. Исключение составят случаи, когда служащий совершил проступок: в такой ситуации он будет отстранен от должности на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, а денежное содержание выплачиваться ему не будет.

Еще одной категорией работников, имеющей особенности при отстранении от работы, являются спортсмены и тренеры. ТК РФ предусматривает регулирование отношений, в связи с отстранением от работы спортсменов и тренеров общей нормой, а также специальной. Так, работодатель

обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена;
- 2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

5. Изучен порядок оформления отстранения работника от работы.

Решение данной задачи позволило сформулировать следующие выводы.

Порядок отстранения в виде последовательности действий работодателя:

- 1). Выявление обстоятельств, указанных в ст. 76 ТК РФ.
- 2). Предоставление работнику письменного уведомления о предлагаемых вакантных местах у работодателя (иной работы). Поскольку обязанность предлагать иную работу у работодателя возникает лишь в двух случаях: при наличии медицинского заключения о временном переводе на легкий труд и при приостановлении действия специального права у работника, прохождение рассматриваемой стадии предложения работодателем иной работы работнику предусматривается лишь в этих случаях. В случае согласия на перевод работодателем совершается стандартная процедура перевода работника на другую работу.
- 3). При отсутствии вакантных мест и иной работы, которую работник может выполнять, и во всех остальных случаях - издание приказа об отстранении работника от работы с обязательным указанием срока отстранения и причин. Форма приказа произвольная, так как унифицированной формы данного документа законодательно не утверждено.
- 4). Ознакомление работника с приказом под личную подпись. При его отказе от ознакомления или удостоверения факта ознакомления подписью - составление акта об этом.
- 5). Фактическое отстранение от работы (недопущение к работе).
- 6). После устранения обстоятельств, послуживших причиной отстранения работника от работы, - издание приказа о допуске к работе и фактическое

допущение работника до работы. С приказом работник должен быть ознакомлен под личную подпись. При отказе от подписания работодателем комиссионно составляется соответствующий акт.

6. Рассмотрена ответственность за незаконное отстранение работника от работы.

Решение данной задачи позволило сформулировать следующие выводы.

Ответственность за незаконное отстранение от работы несет работодатель. Он может нести материальную, административную, дисциплинарную ответственность, а в некоторых случаях работник может рассчитывать на возмещение морального вреда.

Материальная ответственность работодателя перед работником закреплена в ст. 234 ТК РФ, где говорится о том, что работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Ответственность в данном случае вызвана нарушением обязанности работодателя обеспечить работнику возможность нормально трудиться в соответствии с условиями трудового договора.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ к административной ответственности работодатель может быть привлечен в случае необоснованного отстранения работника от работы, которая может выражаться в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К дисциплинарной ответственности относится нарушение законодательства и иных нормативных правовых актов в рамках проведения процедуры необоснованного отстранения от работы, выражющееся в применении к ним мер дисциплинарного характера в виде применения дисциплинарных взысканий, таких как замечание, выговор, увольнение по

соответствующим основаниям, предусмотренных ст. 192 ТК РФ. Привлечение к дисциплинарной ответственности в данном случае осуществляется вышестоящими в порядке подчиненности должностными лицами, как по собственной инициативе, так и по представлениям органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе органов Федеральной инспекции труда РФ. Отдельным правомочием работника по защите своих трудовых интересов является его право на обращение в инспекцию труда.

Еще одним видом ответственности работодателя за незаконное отстранение от работы может быть компенсация морального вреда

Трудовое законодательство предусматривает возможность возмещения морального вреда, в том числе имущественных прав работника, а именно невыплаты заработной платы в результате отстранения от работы. Работнику может быть выплачена денежная компенсация во всех случаях причинения ему морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя. Т.е. данный способ защиты применяется ко всем случаям нарушения трудовых прав работника. Возмещение морального вреда производиться в денежной форме, которая устанавливается по соглашению сторон или решению суда.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

### **Нормативные правовые акты**

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г., (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 24.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999 № 52-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) "О чрезвычайном положении"// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

8. Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 № 127-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

9. Федеральный закон "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

10. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. Закон Красноярского края от 20.12.2005 № 17-4314 "Об особенностях организации и правового регулирования государственной гражданской службы Красноярского края" (подписан Губернатором Красноярского края 30.12.2005) // из информационного банка "Красноярский край".

12. Декрет Народного Комиссариата по Морским Делам РСФСР от 12.01.1918 "О демократизации флота" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

13. Примерный устав сельскохозяйственной артели, принятый вторым Всесоюзным съездом колхозников-ударников и утвержденный СНК СССР и ЦК ВКП(б) 17 февраля 1935 г.

14. Кодекс законов о труде Российской Федерации"(утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002).

15. Приказ Минздрава России от 18.12.2015 № 933н (ред. от 25.03.2019) "О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.03.2016 № 41390).

16. Указ Президиума ВС СССР от 20.05.1974 г. «Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // Свод законов СССР – 1990 – № 2 – Ст. 450.

17. Постановление Правительства РФ от 30.12.2003 № 794 (ред. от 02.04.2020) «О единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

18. Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 г. № 12-УМ (ред. от 08.06.2020 г.) "О введении режима повышенной готовности" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

### **Судебная практика**

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

21. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (с изменениями и дополнениями) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

22. Определение Ленинградского областного суда от 23.10.2014 № 33-5223/2014.

23. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.04.2013 по делу № 11-10175.

24. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2013 по делу № 11-32391.

25. Определение Верховного суда Российской Федерации от 21 марта 2008 г. по делу № 2-47/2006.

26. Решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы по делу № 11-29119.

27. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 29 мая 2014 г. по делу № 11-5426/2014.

28. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 1 августа 2016 г. № 55-КГ16-5.

29. Кассационное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 15.11. 2011 г. № 33-828.

30. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.05.2020 № 88-6190/2020.

31. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2015 по делу № 33-507/2015.

### **Специальная литература**

32. Абрамова О.В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журнал российского права. – 2007. – № 8.

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

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

35. Агафонова Елена Юрьевна Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 – Москва. – 2016. – С. 23.

36. Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юр. наук по специальности 12.00.05. Трудовое право; право социального обеспечения. М. – 2015. – С. 21.
37. Азрилян А.Н. Большой экономический словарь. - М.: Институт новой экономики. – 1997.
38. Акулинин О.Г. Отстранение от работы как вид трудоправового принуждения. Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2018. – № 3 (45). – С. 67-70.
39. Башкатова Л.И. Отстранение от работы: вопросы трудового права. Бухгалтерский учет. – 2014. – № 3. – С. 113-118.
40. Белицкая И.Я., Бочарникова М.А., Буянова М.О., Орловский Ю.П. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников// И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского/ Учеб. пособие /. М.: Юридическая фирма «Контракт». – 2014.
41. Бессчастный С.А., Курилов В.И., Кутенков Ю.И. Недопущение к работе и отстранение от осуществления трудовой функции педагогического работника и руководителя образовательной организации. Азиатско-тихоокеанский регион: экономика, политика, право. – 2017. – Т. 19. № 1. – С. 82-133.
42. Гапонова В.Н.Исторический очерк становления и начальный этап развития временного отстранения от должности как меры принуждения// Гапонова В.Н./ текст научной статьи по специальности «Право». – 2018.
43. Гейхман В.Л., И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич Трудовое право / В.К. Гейхман// учебник для прикладного бакалавриата М.: юрайт – 2015.
44. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. –2011.
45. Завгородняя И.С. Самозащита работодателем своих трудовых прав. Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 47-4. – С. 29-32.

46. Иваев Д.Р. Отстранение от работы как способ защиты интересов работодателя// Д.Р. Иваев/ Теория и практика современной науки. – 2016. – № 8 (14) - С. 132-134.

47. Исаков В.Б. Юридические факты в российском праве. Учебное пособие. – М.: Юридический Дом «Юстицинформ», С. 3-12.

48. Красноженова Е.Г. Увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения// Красноженова Е.Г./ Вопросы студенческой науки. – 2018. – № 6 (22). – С. 225-230.

49. Кривой В.И. Изменение трудового договора. – 1998. – С. 49.

50. Куренной А.М., Маврина С.П., Сафонова В.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) 3-е издание, пересмотренное /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М//.: НОРМА. – 2015.

51. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут. – 2009. – С. 335.

52. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. –М.: Юридическая литература. – 1985 – С. 96.

53. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации// под ред. Ю.П. Орловского/ – М.: Инфра-М, – 2004 – С. 134.

54. Пушкарь Я. А Отстранение от работы как основание приостановления трудового правоотношения: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Пушкарь Я. А. Акад. труда и соц. отношений. – Москва. –2006. – С. 20.

55. Пинегин А.М., Пинегина А.М. Проблемы отстранения работника от работы. Студенческий вестник. – 2018. – № 12-1 (32). – С. 76-78.

56. Савин В.Т. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы. Труд и социальные отношения. – 2014. –№ 11-12. – С. 98-109.

57. Саяпина С.М О допусках работников к отдельным видам медицинской деятельности без обязательного психиатрического освидетельствования. *Health and Social Care Journal.* – 2017. – № 2 (5). – С. 9-25.
58. Сапфирова А.А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей // *Трудовое право.* 2009. № 6.
59. Стависский П.Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы // *Правоведение* – 1982 – N 1 – С. 68.
60. Сувора Э.В., Степанова Л.П. Материальная ответственность работодателя в случае незаконного отстранения от работы. Научный аспект. – 2018. – Т. 1. № 2. – С. 19-22.
61. Таль Л.С. *Трудовой договор: Цивилистическое исследование.* М.: Статут. –2006. – С. 447 - 508.
62. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда – С. 171.
63. Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда// Издательство Тихомирова М.Ю./ Практическое пособие. – 2009.
64. Трофимов В.В. Понятие и сущность специальных прав работников в России. *Вопросы российского и международного права.* 2019. Т. 9. № 9-1. С. 104-110.
65. Трофимов В.В. Понятие и сущность специальных прав работников в россии В сборнике: Трансформация права в информационном обществе Материалы I Всероссийского научно-практического форума молодых ученых и студентов. Ответственный редактор О.А. Пучков. 2019. С. 442-447.
66. Туманов А.А. Система контроля и управления доступом в организации как электронное средство взаимодействия между работодателем и работником/ Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. – 2015. – № 5 (31). – С. 40-49.

67. Филющенко Л.И. Трудовое право учебное пособие // Л. И. Филющенко, и. Н. Плешакова/ Екатеринбург издательство уральского университета. – 2019.

68. Хасанов Д.С. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования/ Хасанов Динислам Солтан-Муратович// текст научной статьи по специальности «Право». – 2017.

69. Шафигуллина Т.В. Законодательная основа регулирования отстранения от работы. Научные труды. – 2016. –Т. 5. № 2 (43). – С. 60-65.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт  
институт  
Трудового и экологического права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий Кафедрой

  
подпись  
Петрова Е.И.  
инициалы, фамилия

«30» 06 2020 г.

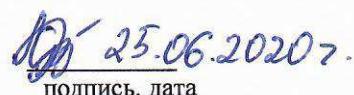
## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 «Юриспруденция»  
код, наименование направления

Правовое регулирование отстранения от работы.  
тема

Научный руководитель   
подпись, дата 25.06.2020 к.ю.н., доцент  
должность, ученая степень Е. И. Петрова  
инициалы, фамилия

Выпускник

  
подпись, дата 25.06.2020

С.А. Алешкина  
инициалы, фамилия

Красноярск 2020