

Вопрос 8. Порядок и основания отстранения от работы

Отстранение от работы не такая уж и сложная процедура - издал приказ, ознакомил с ним работника и всё. Однако издать такой приказ можно в строго определенных законами случаях.

В ст.76 ТК РФ предусмотрено, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к ней) сотрудника:

- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в Порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н "Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений", противопоказаний для выполнения 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, др.), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если нельзя 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;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.

Какие должностные лица или органы могут требовать отстранения сотрудника?

Таким правом обладают суд и государственные инспекторы труда (ст. 357 ТК РФ). Кроме этого, вопрос отстранения сотрудника может быть решен государственными санитарными врачами и их заместителями (абз. 4 пп. 6 п. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения").

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

Для отстранения сотрудника необходимы решение, постановление, протокол или предписание, выданные уполномоченным органом или должностным лицом.

Что отнести к "другим случаям" отстранения? Это дополнительные к названным в ст. 76 ТК РФ основания, указанные в Трудовом кодексе РФ или иных федеральных законах.

Трудовой кодекс РФ:

1. Статья 327.5 обязывает отстранить от работы (не допустить к ней) сотрудника-иностранца в случае:

- приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование таких работников;

- окончания срока действия разрешения на работу или патента, разрешения на временное проживание в Российской Федерации, вида на жительство в Российской Федерации;

- окончания срока действия на территории РФ договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, которые обеспечивают оказание ему первичной медико-санитарной помощи и специализированной медпомощи в неотложной форме.

Статья 330.4 ТК РФ обязывает отстранить от работы лиц, занятых на подземных работах в случаях: несоблюдения требований безопасности при проведении этих работ; неприменения средств индивидуальной защиты; наличия у них при нахождении на подземных участках курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и др.), алкогольных напитков.

2. Статьей 331.1 ТК РФ установлены особенности отстранения педагогических работников. Так, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагога при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Это основание, кстати, распространяется и на работников сферы образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ).

3. Статья 348.5 предписывает отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях при наличии спортивной дисквалификации или требования общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленного в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

Иные федеральные законы:

1. Федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" предписывает отстранить лицо, замещающее (занимающее) одну из должностей, указанных в п. 1 ч. 1 ст. 2 данного Закона (государственные должности субъектов РФ, муниципальные должности на постоянной основе и пр.), на период осуществления контроля за его расходами, а также за расходами его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

2. Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" обязывает не допускать к работе сотрудника ОВД в случаях избрания в отношении него меры пресечения в виде домашнего ареста либо заключения под стражу, прекращения допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, возникновения конфликта интересов и других случаях, названных в ст. ст. 73 и 33 данного Закона.

3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" помимо того, что устанавливает обязательные основания для отстранения (недопущения), называет еще и ситуации, когда представитель нанимателя вправе это сделать, - например, на период урегулирования конфликта интересов или проведения проверки достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

4. Другие Федеральные законы: от 07.02.2011 N 3-ФЗ "О полиции", от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации", от 28.12.2010 N 403-ФЗ "О Следственном комитете Российской Федерации" и пр.

Некоторые работодатели считают, что при обнаружении оснований, установленных ТК РФ и иными законами, вовсе не обязательно отстранять сотрудника от работы. Однако такое поведение работодателя нарушает законодательство. Прокурор г. Перми обратился в суд с иском к МУП АТП об отмене приказа: МУП установило в локальных нормативных актах требование к медицинским работникам при проведении предрейсовых осмотров допускать к управлению транспортным средством сотрудника при наличии у него в выдыхаемом воздухе концентрации этилового спирта не выше 0,3 промилле. Суд удовлетворил иск, поскольку названное положение локального акта противоречит действующему законодательству, то есть незаконно: работодатель обязан отстранять сотрудников, находящихся в состоянии алкогольного опьянения (Апелляционное определение Пермского краевого суда от 09.04.2014 по делу N 33-3053).

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

Как видим, перечень оснований достаточно широк, но не стоит интерпретировать его, как вздумается. Например, главврач, зная, что государственного гражданского служащего разрешается отстранить на период проверки, может по аналогии отстранить материально ответственного работника больницы на период выяснения причин недостачи, выявившейся в результате инвентаризации. Но это отстранение легко оспорить в суде, оно незаконно: основания отстранения, предусмотренные в конкретном федеральном законе, касаются только той категории работников, на которых распространяет действие такой закон.

Часть 2 ст. 76 ТК РФ предписывает отстранять от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами. Например, если работник не прошел организованные работодателем обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, то его не допустят к работе, пока он не пройдет названные процедуры. Так, Б.О.В. обратилась в суд с иском к тресту "Теплофикация" о взыскании заработной платы за время простоя и компенсации морального вреда. При рассмотрении иска суд установил, что Б.О.В. была отстранена работодателем по причине непрохождения в установленном порядке проверки знаний в области охраны труда. То есть у треста имелись законные основания для отстранения. Если работник не проходит такое обучение по своей вине, время отстранения не оплачивается. Поэтому суд отказал в удовлетворении требований (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 11.04.2014 по делу N 11-3721/2014).

Помимо ст. 76 ТК РФ речь о сроках отстранения идет в иных федеральных законах. В большинстве из них сказано: "до устранения причин, повлекших отстранение". Но в некоторых обозначен максимальный срок недопущения к работе. Так, согласно п. 2.1 ст. 32 Закона N 79-ФЗ в случае проверки соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы (не допущен к исполнению должностных обязанностей) на срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения об урегулировании конфликта интересов или о проведении проверки. Указанный срок может быть продлен до 90 дней лицом, принявшим соответствующее решение.

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

На основании ст. 73 ТК РФ вместо расторжения трудового договора с руководителями организаций, их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода или отсутствии у работодателя другой работы по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ возможно отстранение названных сотрудников на срок, определяемый соглашением сторон.

Можно ли отстранить от работы сотрудника, который находится под следствием за совершение уголовного преступления?

Отстранение работника, подозреваемого в совершении преступления, осуществляется на основании постановления суда, вынесенного во время следствия по делу, или обвинительного приговора.

В соответствии с абз. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Отстранить работника работодатель должен на основании приговора или постановления суда.

В силу ст. 29 УПК РФ суд правомочен принимать решение о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности, в том числе в ходе досудебного производства.

Основанием рассмотрения в суде вопроса о возможности временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого является соответствующее ходатайство:

- следователя, следователя-криминалиста, поданное в суд с согласия руководителя следственного органа, его заместителя (п. 3 ч. 2 ст. 38, п. 4 ч. 1 ст. 39, ч. 1 ст. 165 УПК РФ);

- дознавателя, начальника подразделения дознания, его заместителя, поданное в суд с согласия прокурора (п. 5 ч. 2 ст. 37, п. 1 ч. 3 ст. 41 УПК РФ).

Согласно Методическим рекомендациям "Основания и порядок применения временного отстранения от должности, наложения ареста на имущество и ценные бумаги, денежного взыскания" (Письмо Генпрокуратуры России от 30.03.2004 N 36-12-04) для прокурорско-следственных работников данная мера может быть применена к обвиняемому или подозреваемому независимо от того, является он должностным лицом или осуществляет иную деятельность. Но для этого должны быть основания.

Вопрос об отстранении лица от должности рассматривается, если:

- данное лицо привлекается к уголовной ответственности за преступление, совершенное в организации, в которой оно осуществляет властные или организационно-хозяйственные функции, либо связанное с деятельностью этой организации;

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

- в деле в качестве потерпевших, свидетелей, обвиняемых, подозреваемых участвуют подчиненные ему по службе лица;
- со стороны привлекаемого лица имели место попытки препятствования с использованием своего служебного положения проведению ревизии, судебно-бухгалтерской экспертизы, других процессуальных действий. Имеются в виду случаи, когда подозреваемый (обвиняемый) продолжает руководить предприятием, находясь под домашним арестом, либо, будучи заключенным под стражу, использует свое служебное положение для продолжения преступной деятельности или воспрепятствования производству по уголовному делу.

При наличии одного из указанных оснований правомочное лицо выносит мотивированное постановление о возбуждении перед судом ходатайства о временном отстранении подозреваемого (обвиняемого) от должности. Данное постановление направляется в районный суд по месту проведения предварительного расследования и рассматривается судом в течение 48 часов с момента его поступления.

По результатам рассмотрения судья выносит мотивированное постановление о временном отстранении обвиняемого (подозреваемого) от должности или об отказе в этом. Копия постановления направляется по месту работы обвиняемого (подозреваемого) либо в вышестоящую организацию и подлежит немедленному исполнению. При этом работодатель обязан уведомить об отстранении работника следователя или дознавателя, в производстве которого находится уголовное дело.

Временное отстранение подозреваемого или обвиняемого от должности отменяется на основании постановления дознавателя, следователя, когда в применении этой меры отпадает необходимость.

В случае прекращения уголовного дела отстранение от должности отменяется в соответствии с п. 8 ч. 2 ст. 213 УПК РФ.

Если приговор оправдательный, работник имеет право на возмещение причиненного ему вреда, в том числе на восстановление в прежней должности и на компенсацию разницы между его заработной платой и государственным пособием, которое он получал, будучи отстраненным от должности (ч. 3 ст. 133 УПК РФ).

Если приговор обвинительный, суд либо отменяет отстранение от должности, либо, если это предусмотрено УК РФ, назначает данную меру в качестве основного или дополнительного наказания.

Отметим, что согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, если заработок не получен в результате незаконного отстранения от работы.

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

Поскольку отстранение от работы означает лишение возможности выполнять трудовые обязанности и права получать за период отстранения заработную плату (либо зарплату в полном объеме - когда в соответствии с законодательством время отстранения подлежит оплате), этот период не является рабочим временем. Следовательно, работник в это время может отсутствовать на рабочем месте.

Согласно ст. 209 ТК РФ рабочим признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Если же на работодателя в силу закона возложена обязанность не допускать работника к работе, это также подразумевает, что отстраненный работник не должен находиться на своем рабочем месте. Значит, работодатель не вправе требовать от работника, чтобы тот в период отстранения находился по месту своей работы (либо на рабочем месте).

Сделанный вывод подтверждается и судебной практикой. Так, Б. был уволен по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - за прогул. Рассматривая дело, суд установил, что на основании распоряжения руководителя Б. был отстранен от работы без начисления зарплаты в связи с нарушением им обязательного требования охраны труда о ношении защитной каски в производственном помещении и ее неприменении на рабочем месте. После отстранения Б. на рабочем месте не появлялся. Работодатель же считал, что Б. обязан после устранения нарушений, послуживших основанием для отстранения, по собственной инициативе приступить к работе. Суд указал, что такое мнение не основано на законе: ч. 2 ст. 76 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность устранения обстоятельств, ставших основанием для отстранения от работы. Тем более что невыполнение истцом требований охраны труда и распоряжения руководителя предприятия о ношении защитной каски в производственном помещении не является предусмотренным законом основанием для отстранения работника.

Поскольку отсутствие Б. на рабочем месте было вызвано уважительной причиной - отстранением от работы, увольнение за прогул незаконно (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17.04.2014 по делу N 33-5256/2014).

По общему правилу, установленному ч. 3 ст. 76 ТК РФ, в период отстранения от работы (недопущения к ней) зарплата сотруднику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Такие исключения есть, например, в Законе N 79-ФЗ. В случае отстранения от замещаемой должности гражданской службы (исполнения должностных обязанностей) на период урегулирования конфликта интересов за служащим сохраняется денежное содержание на все время отстранения.

Сайт Академии http://tosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

А согласно п. 25 ст. 2 Федерального закона от 19.07.2011 N 247-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в случае временного отстранения сотрудника от должности ему выплачивается денежное довольствие в размере должностного оклада и оклада по специальному званию, а также надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет).

Отметим, что при отстранении от работы сотрудника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата всего времени отстранения от работы как простоя. Напомним, что в силу ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы сотрудника.

Несмотря на то что в Трудовом кодексе ничего не говорится о документальном оформлении отстранения (недопущения к работе), сделать это все-таки необходимо. Во-первых, как мы выяснили, работник может отсутствовать в это время на рабочем месте. Ну а во-вторых, время отстранения в большинстве случаев не оплачивается, поэтому бухгалтерия должна знать о приостановлении начисления зарплаты конкретному сотруднику. Кроме того, издание приказа позволит подтвердить исполнение работодателем его обязанности по недопущению работников в некоторых ситуациях к исполнению трудовых обязанностей.

Итак, как только появятся основания, работодатель должен издать приказ об отстранении от работы (недопущении к ней) в произвольной форме. В этом документе указываются основание отстранения от работы и срок, на который оно осуществляется. Еще там могут быть указаны условия об оплате периода отстранения.

С приказом нужно ознакомить работника под роспись. Его подпись послужит доказательством того, что работнику известно о запрете находиться на рабочем месте и осуществлять трудовую деятельность в течение всего периода отстранения. Если работник отказывается ознакомиться - составляйте акт об этом.

Поскольку в силу ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником, дни отстранения необходимо фиксировать в таблице учета рабочего времени.

По окончании периода отстранения (после устранения причин, послуживших основанием для этого) сотрудника необходимо допустить к работе. Допуск лучше оформить приказом произвольного вида, чтобы в организации был документ, фиксирующий, что срок отстранения истек и сотрудник допущен к работе.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------

В приказе надо отразить дату, с которой сотрудник должен приступить к работе, и основания допуска. Там же можно дать указание бухгалтерии о начислении зарплаты приступившему к работе. С этим приказом сотрудника также следует ознакомить под роспись.

Запись об отстранении не нужно вносить в трудовую книжку. По поводу отражения информации о данном периоде в личной карточке есть две позиции.

Сторонники первой считают, что это делать не нужно, ведь для таких сведений не предусмотрено место в форме. Сторонники второй считают, что информацию об отстранении отражать в личной карточке все-таки нужно - в разд. X "Дополнительные сведения", поскольку эта информация пригодится для исчисления стажа работы для предоставления отпуска. Напомним, что в силу ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 8
--	---	----------