

Статья 76 ТК РФ. Отстранение от работы

Ст 76 ТК РФ с комментариями.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) 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 настоящим 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. 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;

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

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Комментарий к ст. 76 ТК РФ:

1. Отстранение от работы — временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в ТК, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, которым такое право предоставлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень оснований отстранения работника от выполнения работы, предусмотренный в комментируемой статье, не является исчерпывающим. Помимо указанных в этой статье случаев, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут быть предусмотрены и другие случаи, при которых работодатель обязан отстранить работника от выполнения им своих трудовых обязанностей.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы в следующих случаях:

1) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния работника либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтвержден как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями.

Порядок медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения установлен Временной инструкцией, утв. Приказом Минздрава СССР 01.09.1988 N06–14/33–14.

Свидетельские показания должны быть оформлены актом, составленным с участием представителя профсоюза, если работник, отстраненный от выполнения трудовых обязанностей, является его членом (см. также коммент. к ст. 81);

2) если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда прямо закреплена в ст. 214 (см. коммент. к ней). Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации утвержден совместным Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N1/29;

3) если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений по заявлениям граждан установлен Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N441н.

Правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N302н. Этим же Приказом утвержден Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т. ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N695.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 28.04.1993 N377 (см. также коммент. к ст. 69).

В отношении отдельных категорий работников установлены специальные правила проведения медицинских осмотров (обследований). Так, Порядок проведения обязательных предрейсовых или предсменных медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования утвержден Приказом Минтранса России от 16.07.2010 N154; Порядок проведения медицинских осмотров (обследований) работников, непосредственно занятых на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики, утвержден Приказом Минэнерго России от 31.08.2011 N390; Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия, утвержден Приказом Минздрава России от 21.03.2000 N101;

4) если при медицинском обследовании у работника выявлены противопоказания для выполнения порученной ему работы и наличие этих противопоказаний подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

5) в случае приостановления действия специального права работника на срок до двух месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

Приостановление действия специального права работника является основанием для отстранения работника от работы только при наличии следующих условий:

- если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

- 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. 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 (см. также коммент. к ст. 74).

Следует иметь в виду, что работодатель вправе отстранить работника от работы в связи с приостановлением действия специального права работника только в том случае, если это право приостановлено на срок до двух месяцев. Если же этот срок превышает два месяца или работник вообще лишен соответствующего права, то трудовой договор с ним подлежит прекращению в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 (см. коммент. к ней);

б) по требованию органов или должностных лиц. Работодатель обязан отстранять работников от работы по требованию органов и должностных лиц только в том случае, если эти органы и должностные лица уполномочены на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

К таким органам и должностным лицам относятся, в частности, органы и должностные лица федеральной инспекции труда.

Требование об отстранении от работы может быть предъявлено в отношении лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления. Согласно ст. 114 УПК 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 часов 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 и является обязательным для исполнения работодателями. В соответствии со ст. 51 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения главные государственные санитарные врачи и их заместители вправе временно отстранять от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства.

Пунктом 4 ст. 69 Закона об акционерных обществах предусмотрено, что в случае, если образование исполнительных органов осуществляется общим собранием акционеров, уставом общества может быть предусмотрено право совета директоров (наблюдательного совета) общества принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора).

Решение совета директоров о приостановлении полномочий директора (генерального директора) служит основанием для отстранения его от работы в соответствии со ст. 76 (отстранение от работы по требованию органов, уполномоченных федеральными законами для отстранения от работы или недопущения к работе).

Отстранение от работы (приостановление полномочий) руководителя АО по решению совета директоров следует отличать от отстранения от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), которое служит самостоятельным дополнительным основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации, предусмотренным п. 1 ст. 278 ТК (см. коммент. к ней). Согласно п. 1 ст. 69 Закона о банкротстве арбитражный суд отстраняет руководителя организации-должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований указанного Федерального закона.

3. Во всех перечисленных случаях отстранение работника от работы является обязанностью работодателя. При этом следует отметить, что законодатель обязанность отстранять работников от выполнения работы не ставит в зависимость от уважительности или неуважительности причины, по которой работник

не прошел обучение, проверку знаний или медицинский осмотр. В этих случаях работник должен быть отстранен от работы при любых обстоятельствах.

4. По смыслу ст. 76 отстранение от работы — это временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей. Поэтому отстранение работника от работы в случаях, предусмотренных комментируемой статьей, допускается только на период до устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

Так, если работник появился на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения, то он должен быть отстранен от работы только на тот день, в который находился в указанном состоянии.

Неправомерным в связи с этим будет являться отстранение такого работника от работы в последующие дни, в т.ч., например, до решения вопроса о применении к нему дисциплинарного взыскания.

Если работник отстранен от работы в связи с тем, что не прошел проверку знаний и навыков в области охраны труда, то после прохождения такой проверки при положительных ее результатах он должен быть незамедлительно допущен к выполнению трудовых обязанностей.

Работники, отстраненные от работы по требованию уполномоченных органов или должностных лиц, должны быть допущены к работе после отмены в установленном порядке предъявленных требований.

5. Работнику, отстраненному от работы на законных основаниях, заработная плата за время отстранения не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

Например, в соответствии со ст. 59 Закона о государственной гражданской службе за государственным служащим, отстраненным от исполнения должностных обязанностей в связи с проводимой в отношении его служебной проверкой, денежное содержание (заработная плата) сохраняется на весь период отстранения.

В случае если работник был отстранен от работы потому, что не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине (например, в связи с болезнью или с тем, что работодатель не организовал соответствующим образом проверку знаний или прохождение медицинского осмотра), оплата за время отстранения от работы производится в этом случае как за простой (см. коммент. к ст. 157).