

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКОМ, ЯКИМ ЗАЦІКАВИЛИСЬ ПРАВООХОРОННІ ОРГАНИ**

**Рим О. М.**

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри соціального права*

*Львівського національного університету імені Івана Франка  
м. Львів, Україна*

Нез'явлення працівника на роботу може бути підставою для застосування заходів дисциплінарної відповідальності щодо нього. Однак не будь-яка відсутність матиме негативні наслідки для працівника. Зокрема, лише невихід на роботу без поважних причин, може зумовити оголошення догани (ст. 147 КЗпП України), або звільнення (п. 4 ст. 40 КЗпП України). Тож вирішуючи питання про покарання прогульника, роботодавець насамперед повинен з'ясувати поважність причин його відсутності. На практиці часом трапляється, що працівника запрошують до правоохоронних органів і відмовились від цього прохання він не може. Тож якщо працівником зацікавились правоохоронні органи і викликали його для участі у певних процесуальних діях, то зумовлена цим його відсутність потенційно може тлумачитись як поважна причина невиходу на роботу.

У цьому контексті роботодавцю доцільно встановити процесуальний статус працівника, який не з'явився, адже роль, яку відіграє працівник як учасник досудових чи судових проваджень, визначає спектр гарантій захисту його трудових прав. Наприклад, працівника може бути викликано як свідка до правоохоронних органів чи суду у межах кримінального провадження.

Згідно зі ст. 65 Кримінального процесуального кодексу України (далі КПК України) свідком є фізична особа, якій відомі або можуть бути відомі обставини, що підлягають доказуванню під час кримінального провадження, і яка викликана для давання показань. Таким чином, статус свідка може отримати особа, яка допитується слідчим, прокурором, слідчим суддею чи судом в установленому КПК України порядку у межах досудового розслідування кримінального провадження чи судового провадження у кримінальному процесі.

Сам по собі факт допиту особи як свідка щодо відомих їй/йому обставин кримінального правопорушення, відомості про яке внесені до

Єдиного реєстру досудових розслідувань, закономірно може бути причиною занепокоєння роботодавця, однак не є юридичним фактом, що може вплинути на динаміку розвитку трудових відносин, які виникли між роботодавцем і працівником щодо правомірності діянь якого ймовірно свідок був допитаний. Тож звільнити такого працівника чи оголосити йому догану за відсутність на роботі не можна.

Якщо ж працівником правоохоронці зацікавились через вчинення злочину, то такий потенційно може стати підозрюваним. Згідно з ч.1 ст. 42 КПК України підозрюваним є особа, якій у порядку, передбаченому статтями 276-279 КПК України, повідомлено про підозру, особа, яка затримана за підозрою у вчиненні кримінального правопорушення, або особа, щодо якої складено повідомлення про підозру, однак його не вручено їй внаслідок невстановлення місцезнаходження особи, проте вжито заходів для вручення. Набуття статусу підозрюваного не є законною підставою для припинення трудових відносин з такою особою чи відсторонення її від роботи, рівно ж як і оголошення їй догани.

Водночас, у разі взяття підозрюваного під варту питання відсторонення його від роботи може бути вирішено в порядку, визначеному КПК України. Зокрема, відповідно до ст. 154 КПК України відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину. Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк не більше двох місяців. Строк відсторонення від посади може бути продовжено відповідно до вимог ст. 158 КПК України. Клопотання про відсторонення від посади подає прокурор, слідчий за погодженням з прокурором слідчому судді під час досудового розслідування або суду під час судового провадження (ст. 155 КПК України).

За наслідками розгляду клопотання слідчий суддя, суд постановляє ухвалу, в якій зазначає:

- 1) мотиви застосування або відмови у задоволенні клопотання про відсторонення від посади;
- 2) перелік документів, які посвідчують обіймання особою посади та які підлягають поверненню особі або вилученню на час відсторонення від посади;
- 3) строк відсторонення від посади, який не може становити більше двох місяців;
- 4) порядок виконання ухвали.

Копія ухвали про відсторонення надсилається особі, яка звернулася з відповідним клопотанням, підозрюваному чи обвинуваченому, іншим

заінтересованим особам не пізніше дня, наступного за днем її постановлення, та підлягає негайному виконанню в порядку, передбаченому для виконання судових рішень. Таким чином відсторонений працівник не має обов'язку з'являтися на своє робоче місце для виконання трудових обов'язків, а його роботодавець зобов'язаний виконати ухвалу слідчого судді/суду та не допускати таку особу до роботи задля позбавлення можливості протиправно перешкоджати кримінальному провадженню. На виконання цього обов'язку роботодавець видає наказ (розпорядження) про відсторонення особи від роботи згідно зі ст. 46 КЗпП України, де зазначає підставу та строк відсторонення. З цим наказом (розпорядженням) необхідно ознайомити працівника під підпис.

Ухвалення обвинувального вироку суду може зумовити виникнення у роботодавця обов'язку припинити трудові відносини із засудженим працівником. Тут йдеться про випадки призначення покарання у виді позбавлення волі чи іншого покарання, яке виключає можливість продовження роботи особи. Наведені обставини зобов'язують роботодавця звільнити такого працівника за п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України після набрання вироком суду законної сили. При цьому наголошуємо, що суд не надсилає копію вироку про позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на певний строк роботодавцю засудженої особи. Суди ухвалюють вироки та визначають покарання, а вже виконання такого забезпечують центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, його територіальні органи управління, уповноважені органи з питань пробації відповідно до кримінально-виконавчого законодавства України.

Кримінально-виконавчий кодекс України містить окрему Главу 7, яка закріплює процедуру виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю. Зокрема, згідно зі ст. 30 КВК України виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, призначеного як основне покарання, а також як додаткове до основних покарань, покладається на уповноважені органи з питань пробації. Останні, серед іншого, здійснюють контроль за додержанням вимог судового рішення власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за місцем роботи засудженого.

Якщо ж особу, позбавлену вироком суду права займати певні посади чи займатися певною діяльністю протягом визначеного судом строку, попри відповідні обмеження все ж було прийнято на роботу, то звільнення такого працівника має відбутись на підставі ст. 7 КЗпП України (порушення встановлених правил прийому на роботу).

При цьому наголошуємо, що роботодавець не має повноважень перевіряти працівника при прийомі на роботу щодо наявності відповідних обмежень, адже подбати про недопущення наступного працевлаштування такої особи повинен уповноважений орган з питань пробації, рішення якого є обов'язковими для роботодавця.

У разі засудження працівника до покарання, не пов'язаного з позбавленням волі, або він буде звільнений від відбування покарання з випробуванням, або засуджений до такого покарання, що не перешкоджає продовженню роботи, то такий працівник повинен стати до роботи, а підстави для його звільнення, відсторонення чи оголошення догани відсутні.