



Олена Кисельова,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки
Сумського державного університету

УДК 349.22

***Правова природа та зміст поняття
«відсутність працівника»***

На етапі становлення ринкової економіки, одним із основних завдань для роботодавців є підвищення продуктивності праці, яке досягається безпосередньою працею кожного працівника, його добросовісним, старанним ставленням до праці. У зв'язку з чим відсутність працівників негативно позначається на виробничому процесі та діяльності підприємства в цілому. До того ж, відсутність працівника та невжиття заходів з боку роботодавця призводить до позбавлення виробничої дисципліни, погіршує якість роботи, створює умови для несумлінного ставлення до роботи, знижує ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Все це послаблює конкурентоспроможність, знижує результативність праці.

Останнім часом на підприємствах різної форми власності набуло поширення явище самовільного невиходу на роботу, з різних, начебто «особистих причин». Тобто працівники самостійно визначають «поваж-

ність» своєї відсутності і не завжди розуміють, що це може призвести до негативних наслідків. З іншого боку, несвоєчасні та неправильні шляхи вирішення роботодавцем цієї проблеми можуть істотно вплинути на економічне становище підприємства та його стабільність.

Метою цієї статті є дослідження правової природи та змісту поняття «відсутність працівника», визначення підстав відсутності та з'ясування їх подальшого впливу на правове становище працівника.

Для з'ясування правової природи та змісту поняття «відсутність працівника», розглянемо два основних визначення.

Відсутність – це перебування когонебудь поза даним місцем у певний час. Відсутній – який не перебуває в даному місці в певний час, якого немає [1, с. 141].

Робоче місце – місце постійного або тимчасового перебування працівника у процесі трудової діяльності [2].

Робоче місце – частина простору, а точніше певна площа, спеціально облаштована для виконання працівником обумовленої трудовим договором конкретної трудової функції [3, с. 783].

Можна визначити два види підстав відсутності працівника: правомірні і неправомірні.

Правомірні підстави (відсутність працівника з поважних причин) – це відпустка, простій з вини роботодавця, відрядження, страйк, що проводиться у порядку, визначеному законом, неявка на роботу не більш чотирьох місяців у результаті тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологам, хвороба, що засвідчена у порядку, передбаченому законом, виконання працівником державних або громадських обов'язків, підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, обстеження у медичних закладах, день здавання крові для переливання (та наступний за ним), час виклику до органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури, суду як свідка, потерпілого, перекладача, спеціаліста та інші.

Законодавство про працю не містить переліку причин відсутності на роботі, які треба вважати поважними. Поважними причинами варто визнавати такі причини, що виключають вину працівника. У кожному окремому разі наявність поважних причин, або те, що їх нема, визначає роботодавець. Якщо виникає спір про звільнення, оцінює причини як поважні суд, розглянувши цей спір [4, с. 21].

У разі відсутності працівника з правомірних підстав за працівником зберігається місце роботи та середній заробіток, повний або частковий. Не зберігається заробіток у разі участі у страйку, у випадках порушення власником законів України, якщо це стало причиною страйку, і страйк закінчився задоволенням вимог найманих працівників, на власника покладається обов'язок «компенсувати збитки».

Неправомірні підстави відсутності працівника характеризуються іншими ознаками. Зокрема, за працівником не зберігається заробіток і вони можуть потягнути за собою негативні наслідки. Неправомірні підстави відсутності працівника визначені в КЗпП як прогул. Адже, як правильно вказує Лазор Л. І., прогул – це завжди відсутність на роботі без поважної причини [5, с. 14].

Прогулом згідно з пунктом 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 вважається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і понад три години безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Таке визначення узгоджується і з п. 4 ч. 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Прогулом вважається полишення роботи без відповідного попередження роботодавця в установленому порядку про розірвання трудового договору або залишення роботи до закінчення строку попередження без згоди на це роботодавця, якщо такий договір укладено на невизначений строк; залишення без поважних причин особою, з якою укладено строковий трудовий договір роботи до закінчення строку трудового договору; самовільне залишення молодим спеціалістом роботи, на яку його направили після закінчення відповідного навчального закладу, до закінчення строку обов'язкового відпрацювання; самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, чергової відпустки тощо.

Отже, з наведеного переліку вбачається, що суб'єктом прогулу може бути тільки особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем. Неявка за місцем розподілу молодих фахівців, спрямованих на роботу в установленому порядку після закінчення навчального закладу, не може кваліфікуватися як прогул, якщо

останні не перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Не є суб'єктом дисциплінарного проступку у вигляді прогулу аспіранти, які завершили навчання в очній аспірантурі, спрямовані за договорами (заявками) до роботи, але не уклали трудовий договір.

Також не може вважатися прогулом невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за прогул. Власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

Спізнення на роботу чи завчасне залишення її (тривалістю до трьох годин), байдикування чи сон у робочий час не є прогулом і вони не можуть бути причиною звільнення з підстав, передбачених п. 4 ст. 40 КЗпП України. Не може вважатися прогулом відсутність працівника на робочому місці, якщо він не залишав місця розташування підприємства, установи, організації, в якій працює чи виконував трудові обов'язки за межами розташування підприємства.

Однак інакше вирішується питання, якщо працівник відсутній як на робочому місці, так і на місці виконання своїх службових обов'язків, у зв'язку з чим взагалі не виконує своїх трудових обов'язків. Виконання працівником без дозволу власника або уповноваженого ним органу не на робочому місці в робочий час службового завдання, на який потрібен час не менший від часу відсутності, є порушенням трудової дисципліни, але не є прогулом без поважних причин, який може бути підставою для розірвання трудового договору за п. 4 ст. 40 КЗпП.

Не можна розглядати як прогул неявку на робоче місце, якщо у цей

день працівник перебував на чергуванні за затвердженим адміністрацією графіком, яке є для нього обов'язковим. Водночас невихід без поважних причин працівника на роботу у вихідний день, в який він був залучений до роботи за чинним законодавством, є прогулом.

Поважність причин відсутності працівника на роботі може підтверджуватися не тільки лікарняним чи письмовими поясненнями самого працівника, а показами свідків та іншими доказами. Такий висновок можна зробити з Ухвали Верховного Суду від 19 жовтня 2011 р. Обставини справи: Особа 3 звернулася до суду з позовом до Івано-Франківської міської санітарно-епідеміологічної станції поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Наказом від 12.10.2009 № 132-к вона була звільнена із займаної посади за прогул без поважних причин 11.09.2009 на підставі п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Судом встановлено, що позивачка 11.09.2009 була відсутня на роботі у зв'язку з тим, що її онука – особа 4, яка є членом її сім'ї, що підтверджується довідкою ЖЕО № 6 від 05.11.2009 № 2174, виписувалася з хірургічного відділення Івано-Франківської центральної міської лікарні, де їй була проведена операція, у зв'язку із чим потребувала допомоги. Відмовляючи Особі 3 у задоволенні позову, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, виходив із того, що 11.09.2009 остання вчинила прогул без поважних причин, оскільки надана на підтвердження поважності причин відсутності її на роботі довідка медичної установи № 517 на її ім'я не відповідає вимогам правових актів Міністерства охорони здоров'я. Однак Верховний Суд з такими висновками судів першої та апеляційної інстанцій не погодився, оскільки судами з'ясовувалися не обставини поважності причин відсутності

Особи 3 на роботі, а відповідність медичної довідки вимогам правових актів Міністерства охорони здоров'я та Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян [6].

Таким чином, для кваліфікації прогулу, необхідним є встановлення двох ознак винних дій працівника: фактичної – перебування на робочому місці (у тому числі більше трьох годин протягом робочого дня) та оціночної – відсутність поважності причин неявки на роботу.

Спірним питанням є віднесення до правомірних чи неправомірних підстав відсутності працівника – відсторонення від роботи. Адже умовою відсторонення від роботи може бути неправомірною поведінка працівника, зокрема поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, відмова або ухилення від проходження обов'язкового медичного огляду. Але сама відсутність працівника на робочому місці відбувається з ініціативи роботодавця. Саме роботодавець з причин, що визначені в законодавстві, відсторонює працівника.

Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати. Відсторонення від роботи завжди є тимчасовим заходом. Воно триває або до встановлення юридичного факту, зазначеного в законі, або до припинення обставин, що призвели до відсторонення, або до

вирішення питання про подальшу долю відстороненого працівника [7, с. 95]. Так, воно може передувати переведенню працівника за його згодою на іншу роботу за станом здоров'я або з інших причин, припиненню трудового договору або поверненню на попередню роботу.

Отже, відсторонення від роботи є заходом попереджувальним, направленим на запобігання можливих несприятливих наслідків (шкідливих, небезпечних для життя і здоров'я працівника, організації або суспільства) і роботодавець має вжити заходів, щоб тимчасове відсторонення від роботи не перетворилось у тривалу відсутність працівника.

Відсутність працівника на роботі може відбуватися з правомірних чи неправомірних підстав. Варто зазначити, що у законодавстві немає точного переліку поважних причин, що визначали би правомірність відсутності працівника. Поважними причинами варто визнавати такі причини, що виключають вину працівника. У кожному окремому випадку наявність поважних причин або те, що їх немає, визначається роботодавцем самостійно. Це призводить до конфлікту між роботодавцем та працівником, адже розуміння поважності причин у них може бути різним. Для досягнення «єдиного уявлення» представляється можливим закріпити на законодавчому рівні перелік підстав, що треба вважати поважними. Адже віднесення підстави відсутності до тієї чи іншої категорії має своїм наслідком різне правове становище працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Великий* тлумачний словник сучасної української мови / укладач і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2003. – 1440 с.
2. *Наказ* Міністерства охорони здоров'я України Про затвердження Державних санітарних норм та правил при роботі з джерелами електромагнітних полів (Державні санітарні норми та правила, розд. 2 від 18.12.2002 № 476).

3. *Великий* енциклопедичний юридичний словник / за заг. ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – 992 с.

4. *Бойко М.* Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця: звільнення за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України) (у запитаннях і відповідях) / М. Бойко // Довідник кадровика. – 2010. – № 10. – С. 20–25.

5. *Лазор Л. И.* Дисциплинарное увольнение в отечественном законодательстве: исторически-правовой аспект / Л. И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць № 20. – Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. – 588 с.

6. *Прогул за вимушених обставин* // Закон і бізнес. – 2012. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/8542-progul_za_vimushenih_obstavin.html

7. *Стависский П. Р.* Основания отстранения от работы / П. Р. Стависский. – Правоведение. – 1977. – № 2. – С. 94–100.

Кисельова О. І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника»

У статті досліджено правову природу, зміст поняття «відсутність працівника», здійснено класифікацію причин відсутності, проведено їх характеристику.

Ключові слова: відсутність працівника, робоче місце, прогул, відсторонення від роботи.

Киселева Е. И. Правовая природа и содержание понятия «отсутствие работника»

В статье исследована правовая природа, содержание понятия «отсутствие работника», осуществлена классификация причин отсутствия, проведена их характеристика.

Ключевые слова: отсутствие работника, рабочее место, прогул, отстранение от работы.

Kiselyova E. Legal core and meaning of concept «absence of worker»

Legal core, meaning of concept «absence of worker» were investigated in this article. The reasons of absence classification was represented together with its description.

Key words: absence of worker, workplace, truancy, removal from work.