

законодавства про працю, а у випадку його невиконання – призначати покарання особам, що його порушили.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 № 2984-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, № 20, ст. 134.
2. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова КМУ від 22.08.1996 № 992 (редакція від 21.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF>
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004.
4. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова КМУ від 22.08.1996 № 992 (редакція від 30.04.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF>
5. Роз'яснення щодо питань працевлаштування випускників ВНЗ: Лист МОН № 1/9-309 від 26.06.15 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/47334/

Плахтiєнко Т.В.

студентка,

Науковий керівник: Авескулов В.Д.

кандидат юридичних наук, асистент,

Інститут прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ЩОДО ВІДСУТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ
БЕЗ ПОВАЖНИХ ПРИЧИН**

На сьогодні актуальним є розробка проекту і прийняття нового Трудового кодексу. Цей процес передбачає реформування понятійного апарату трудового права. Що зумовлює необхідність здійснення наукового пошуку оптимальних засобів і прийомів законодавчої техніки. Серед таких засобів є правові поняття різних видів у тому числі й оціночні. Використання спеціальних засобів юридичної техніки, а саме – оціночних понять у трудовому праві, іноді викликає певні труднощі в процесі реалізації цих норм, що обумовлено специфічними юридичними властивостями цієї юридичної категорії. Зазвичай проблеми на практиці полягають у наступному: складнощі з конкретизацією, тлумаченням і застосуванням норм оціночних понять, що їх містять. Це все призводить

до виникнення трудових спорів. Аналіз законодавства про працю України та вже існуючий проект Трудового кодексу України свідчить про те, що кількість оціночних понять у трудовому законодавстві не має тенденцій до зменшення [4, с. 10-11].

До вказаних оціночних понять належать й поняття «поважні причини». Наявність оціночних понять в трудовому законодавстві не слід вважати прогалиною чи недоробкою, навпаки вони дають гнучкості правовому регулюванню і наближають його до реального життя. Єдиним зауваженням при застосуванні таких понять є вимога про високий рівень як правової свідомості, так і морально-етичного розвитку правозастосовувачів, що дозволить використовувати такі поняття для встановлення справедливості, а не з метою зловживання правом.

Дану проблематику досліджували такі українські вчені – правники у галузі трудового права: М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, І. В. Зуба, Д. О. Карпенка, О. Т. Панасюка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інші.

Відповідно до п. 4 статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [1].

Відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці прогулом не вважають, а значить, звільнити його за п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) не вдасться.

Звільнення за прогул проходить суто з ініціативи власника (уповноваженого ним органу). Існують дві умови, за одночасної наявності яких можливе таке розірвання трудових відносин:

1) працівник не з'являється на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, причому не обов'язково підряд. Головне, щоб власник міг підтвердити (мав належні документи) відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня (зміни).

2) прогул відбувся без поважних причин [3, с. 216-217].

Прямого визначення прогулу у законодавстві немає, але у п. 24 постанови № 9 Верховний Суд України підкреслював, що прогул – це відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно впродовж робочого дня без поважних причин [2].

Звільнення за вищезазначеним положенням на практиці здійснюється наступним чином. По-перше, необхідно задокументувати факт відсутності працівника на роботі (доповідна записка безпосереднього начальника працівника про відсутність працівника на

роботі, акт про відсутність на робочому місці, підписаний комісією, пояснення працівників тощо). Складати акти кожного дня не потрібно. В акті зазначаються дні коли працівник фактично був відсутній на роботі. Факт відсутності працівника на робочому місці обов'язкове має бути відображений в таблиці обліку робочого часу. Відповідно до ст. 184 КЗпП Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору [1].

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 [5, с. 21].

Судова практика знає наступні поважні причини: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; виконання

громадянського обов'язку (надання допомоги особам потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); догляд за захворілим зненацька членом родини; відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність по стану здоров'я. З приводу останньої наведеної причини, варто зазначити, що відсутність по стану здоров'я не обов'язково повинно бути підтверджено довідкою з медичного закладу. «...Законодавством не визначено переліку обставин, за наявності яких прогул вважається вчиненим з поважних причин. Тому, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати будь-які докази із передбачених ст. 27 ЦПК. При цьому відсутність працівника за станом здоров'я може підтверджуватися не тільки лікарняним листком чи довідкою медичної установи, а й показаннями свідків та іншими доказами...» (Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від: 31.10.2002).

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

Отже, поважними причинами варто визнавати такі причини, що виключають вину працівника щодо не появи на роботі. 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. Та незважаючи на це, передбачити всі можливі ситуації в Кодексі неможливо.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (Редакція станом на 01.05.2016) Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971.
2. Постанова Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р.// Відомості Верховної Ради України від 25.05.1998 р.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручн.] / Н. Б. Болотіна. – [5-те вид., перероб. і доп.]. – К.:Знання, 2008 – 860 с.
4. Власенко Н. А. Язык права: [монографія] / Н. А. Власенко. – Иркутск: Восточно-Сибирское книжное изд-во, АО Норма-плюс, 1997. – 174 с.
5. 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.