

вого кодексу України також передбачені норми, які визначають порядок діяльності КТС та її компетенцію, але з огляду на такий стан речей відповідні норми проекту не будуть функціонувати, оскільки правове становище КТС залишається незмінним.

Супрунюк О. В.,
здобувач кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРОГУЛ ЯК ПІДСТАВА ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Згідно Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р., який набирає чинності з 1 січня 2014 р., прогулом вважається відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин (ст. 52 ч. 3 п. 9).

У той же час вітчизняні нормотворці і правозастосувачі дають інше тлумачення категорії «прогул». Так, наприклад, п. 4 ст. 40 КЗпП хоча конкретно і не розкриває поняття прогулу, але прирівнює його до відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин. Деталізуючи зазначене положення, Пленум Верховного Суду України постановою № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. наголошує на тому, що при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Схоже визначення пропонує і Міністерство юстиції України: «Прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом)». Аналогічна позиція звайлшла відображення у п. 2 ч. 1 ст. 104 проекту ТК України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.), за якою трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано в разі прогулу, у тому числі відсутності на роботі понад 3-х годин протягом робочого дня без по-

важких причин. У п. 66 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ Верховний Суд України пояснює, що не може вважатись прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці. Колегією суддів судової палати в цивільних справах Верховного Суду України 28 листопада 2007 р. у справі за позовом про поновлення на роботі працівника, який у робочий час брав участь у незаконному страйку на території підприємства, було постановлено ухвалу, в якій зазначено: «Оскільки закон не визначає прогулом відсутність працівника більше трьох годин поспіль на робочому місці, є вірним наступний висновок: позивач брав участь у незаконному страйку, що проходив на території заводу, значить, будучи на роботі, він був відсутній на робочому місці й не виконував своїх трудових обов'язків. у такому випадку до працівника не можна застосовувати норми законодавства про працю в частині звільнення за вчинення працівником прогулу».

Діючий Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. посилаючись на загальні підстави, передбачені ст. 30 КЗпП України, прямо не вказує прогул серед підстав припинення державної служби, а тому й змісту його не розкриває.

Аналізуючи наведені дефініції, можна відзначити, що до прийняття нового Закону України «Про державну службу», категорія «прогул» в трудовому законодавстві розкривалася, якщо і не зовсім однаково, проте узгоджено. З набуттям же чинності зазначеним законом вводиться і суттєво нове розуміння цього поняття: прогулом вважається не відсутність на роботі (на місці роботи), а відсутність на робочому місці.

Парадигма трудового права в термінах «місце роботи» та «робоче місце» вбачає суттєві відмінності. Так, під місцем роботи розуміється певне підприємство (установа, організація), розташоване в певній місцевості, на якому працює працівник. Робоче місце – це конкретна ділянка виробничої площі, оснащена знаряддям, обладнанням та інструментами, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник виконує свої трудові обов'язки.

Здається сумнівною і сама ідея визначення прогулу в Законі «Про державну службу» через «відсутність на робочому місці», бо характер роботи державного службовця не тільки не «прив'язує» його до робочого місця (бо це не касир, який обслуговує чергу, і не токарь, працюючий у верстата), а й нерідко передбачає залишення свого робочого місця «у службових справах», не покидаючи при цьому місця роботи. А, отже, застосування щодо працівника –

державного службовця звільнення за прогул в тому його значенні, яке пропонує вищенаведений закон, є суперечливим.

Вочевидь, різні підходи до визначення однієї і тієї ж категорії заважають розумінню його правової суті та породжують проблеми у правозастосуванні.

Для подолання зазначених невідповідностей у законодавчій термінології, видається за необхідне уніфікувати положення законодавства на користь усталеного визначення поняття прогулу.

Повертаючись до ст. 52 ч. 3 п. 9 ЗУ «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р., хочеться зосередити увагу на застосуванні при визначенні прогулу такого оціночного поняття як «поважна причина».

Логічно припустити, що розкриваючи зміст терміну «прогул», законодавець мав намір підкреслити певні особливості регулювання трудових відносин з державними службовцями, як з окремою категорією працівників. Якщо вже в спеціальній закон вноситься така дефініція, вважаю, слушно було б і більш конкретизувати оціночні поняття в її змісті, враховуючи специфіку предмета правового регулювання цього закону.

Дослідники трудового права час від часу висловлюють міркування щодо обмеження практики застосування у законотворчій діяльності оціночних понять. Вагомим аргументом на користь зазначеної позиції є певні складнощі, які виникають внаслідок використання «неконкретних» понять у правозастосовній практиці. Проте відмовитися від них не неможливо.

Посиланням у статті 52 на «поважні причини» відсутності державного службовця на робочому місці законодавець надає суб'єктам правозастосування певну свободу тлумачення цієї норми. Такий підхід пов'язаний, насамперед, з тим, що всі причини передбачити формально не можливо, хоча, як свідчить досвід минулого, такі спроби мали місце. Так, фабричне законодавство передбачало стягнення штрафу за прогул, проте зазначало вичерпний перелік причин, за наявності яких стягнення на робітника не накладалось. Серед них: пожежа, повінь, хвороба самого робітника, яка заважає стати до роботи, важка хвороба подружжя або дитини та ін..

Гуманізм трудового права не дозволяє і не вимушує використовувати настільки суворі обмеження, але, вважаю, є сенс на рівні локального регулювання надати терміну «поважні причини»

більше визначеності. Невипадково вітчизняним законодавством передбачена можливість встановлення в локальних актах норм, які регламентують трудові відносини. Це викликано особливістю останніх, яка полягає в тому, що в імперативному порядку неможливо встановити норми з урахуванням специфіки виробництва або характеру роботи, тому така задача вирішується на рівні локального регулювання для більш ймовірного забезпечення задоволення інтересів сторін трудових правовідносин.

Підсумовуючи вищевикладене, хочу підкреслити: а) необхідність визначення терміну «прогул» в Законі України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. через категорію «місце роботи» («робота»); б) закріплення в централізованому порядку обов'язку роботодавця якомога детальніше розкривати зміст оціночних понять взагалі та поняття «поважні причини» в конкретному випадку за допомогою локальних нормативних актів.

Нормативні акти та література

1. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

2. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний номер №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

3. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

4. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р., № 4050-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

5. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2004. – № 5.

6. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011 р. про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу»

7. Ухвала Верховного Суду України від 28 листопада 2007 р. у справі за позовом про поновлення на роботі працівника // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua>.

8. Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 272 с.

9. Прилишко С.М., Ярошенко О.М.. Трудове право України: Підруч. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во ФІНН, 2011. – 800 с.