

ІСТОРИЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ПРОГУЛ»

Єрмоєнко О. О.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Відповідно до п. 4 ст. 40 Кодексу Законів про працю України¹ роботодавцю надано право звільнити працівника за прогул чи відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

Незважаючи на те, що прогул є підставою для звільнення, ані в Кодексі законів про працю, ані в іншому законодавчому акті не надається визначення досліджуваного поняття, що породжує певні проблеми у сфері правозастосування.

Наразі визначення поняття «прогул» міститься лише в Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, згідно з якими прогулом вважається неявка на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня².

Згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України 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 (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвигвезника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу)³.

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій : постанова Державного комітету СРСР по праці та соціальних питаннях за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 року № 213 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

³ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

Таке визначення поняття прогулу є недосконалим, В. Жернаков зазначає, що саме визначення занадто обширне і обтяжене прикладами; крім того, містить непорозуміння, пов'язане з нехтуванням загальними ознаками правопорушень. Оскільки прогул є винною, вольовою, протиправною, суспільно шкідливою поведінкою, тримання працівника у медвитверезнику (діяли на час прийняття постанови), як і тримання під вартою або в інший спосіб позбавлення його можливості вільно діяти (у цьому розумінні – вийти на роботу) виключає сам факт правопорушення¹.

Прогул як одна з підстав розірвання договору про найм була передбачена ще у Статуті промисловості фабричної та заводської у редакції 1886 року: працівник міг бути звільнений за неявку на роботу більше трьох днів поспіль без поважних причин².

Вперше визначення поняття прогулу було закріплено в Статуті про промислову працю 1913 року, де прогулом визначалась відсутність працівника на роботі протягом не менш як половини робочого дня. Проте такі дії працівника не визнавались як підстава для звільнення³.

Аналізуючи норми трудового законодавства радянських часів, ми можемо бачити зміну підходу до визначення тривалості прогулу. У КЗпП УРСР 1922 року було зазначено, що нез'явлення на роботу тривалістю більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць без поважних причин є підставою розірвання трудового договору⁴.

Постановою ЦВК і РНК СРСР «Про звільнення за прогул без поважних причин» передбачалось, що в разі «хоча б одного дня неявки на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства або установи»⁵.

Радикальні зміни відбулися у 1938, коли було встановлено норму, відповідно до якої «особи, які протягом місяця тричі або протягом двох місяців чотири рази запізнювалися на роботу без поважних причин, або раніше встановленого часу її залишали, або байдкували у

¹ Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання // Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. – № 3. – С. 171–178. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vapny_2013_3_23.

² Полное собрание законов Российской империи. Собр. III. Т. VI. № 3769.

³ Устав о промышленном труде 1913 года (извлечение) URL: www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm.

⁴ Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.

⁵ Об увольнении за прогул без уважительных причин : постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР от 15 ноября 1932 г. № 1682 URL: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sssr6556.htm>.

робочий час, підлягали звільненню як прогульники»¹. Тривалість запізнення або завчасного залишення роботи визначалася у роз'ясненні РНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦПС «Про стягнення за запізнення на роботу»: «Підлягають обов'язковому звільненню як прогульники працівники, які допустили без поважних причин запізнення на роботу більше 20 хвилин»².

З 1941 року до прогулу прирівнювалося навіть одноразове запізнення на роботу та інші втрати робочого часу тривалістю більше 20 хвилин. Якщо втрата робочого часу при цьому становила менше 20 хвилин, працівника звільняли за прогул за умови, що він робив такі правопорушення три рази протягом одного місяця або чотири рази протягом двох місяців поспіль³.

Згідно з Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку від 12.01.1957 року прогулом вважається нез'явлення на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня⁴. Аналогічне визначення прогулу було передбачено і в Типових правилах трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 29.09.1972 р.⁵ та у Типових правилах трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 20.07.1984 р. Однак у Типових правилах 1984 року, які й досі чинні, зазначалось, що прогульниками визнаються працівники, котрі відсутні на роботі більш як три години протягом робочого дня без поваж-

¹ О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле : постановление Совнаркома СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦПС от 28.12.1938 // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. – 1967. Т. 2. С. 665–672.

² Советское трудовое право [Допущено Всесоюз. ком. по делам высш. шк. при СНК СССР в качестве учеб. для высш. юрид. учеб. зав.]. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1939. – С. 88–89.

³ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление СНК СССР от 18 января 1941 г. № 120 URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16442.htm>.

⁴ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 12.01.1957 г. № 6 // Сборник законодательных актов о труде. – М., 1960.

⁵ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление Госкомтруда СССР от 29.09.1972 №258 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1972. – № 12.

них причин, і до них застосовуються ті ж міри відповідальності, що встановлені за прогул¹.

Як бачимо, тривалість відсутності працівника на роботі, яка могла бути визнана прогулом, змінювалася разом зі зміною державної політики до визначення ролі трудової дисципліни та методів її забезпечення.

Сучасні три години відсутності без поважних причин як підстава для звільнення працівника – це помилка, оскільки у такому регулюванні більше кари, ніж об'єктивної необхідності². Цю думку також підтримують експерти Міжнародної організації праці, вважаючи таке покарання надто суворим³.

У технічних зауваженнях до проекту Трудового кодексу 2015 р. Міжнародне Бюро праці надало з цього приводу рекомендації. Бюро рекомендувало змінити статтю 92 проекту Трудового кодексу на такий текст: «У разі необґрунтованої відсутності протягом одного або двох днів підряд роботодавець може попередити працівника, що він буде негайно звільнений у разі нез'явлення на роботу протягом шести місяців після першої необґрунтованої відсутності»⁴.

Зазначені рекомендації врахували автори проекту Трудового кодексу. Так, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 92 проекту Трудового кодексу України прогул визначається як відсутність на роботі протягом робочого дня без поважних причин⁵.

Визначення поняття прогулу, запропоноване у проекті Трудового кодексу України, відповідає міжнародним стандартам та сприяє зростанню рівня забезпечення прав людини, що є важливим для демократичної країни. Тому поняття, наведене в п. 2 ч. 1 ст. 92 проекту Трудового кодексу, неодмінно потребує законодавчого закріплення.

¹ Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій : постанова Державного комітету СРСР по праці та соціальних питаннях за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213.

² Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. – С. 177.

³ Тубелець І. Проект Трудового кодексу: ще про деякі важливі зміни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kadrovik01.com/article/138-qqq-16-m6-15-06-2016-proekt-trudovogo-kodeksu-shche-prodeyak-vajliv-zmni.

⁴ Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 Україна): Міжнародна Організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/_doc2.nsf/link1/MU16012.html.

⁵ Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 № 1658 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.