

УДК 349.235

В.Ф. Пузирний,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу

Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету

ЗАПІЗНЕННЯ НА РОБОТУ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ

Анотація. Стаття присвячена комплексному дослідженню поняття та сутності запізнення на роботу, виокремлення його ознак та видів. Запропоновано авторське визначення поняття «запізнення на роботу». Сформульовані пропозиції щодо правового регулювання питань запізнь на роботу в трудовому законодавстві України.

Ключові слова: дисципліна праці, запізнення, правила внутрішнього трудового розпорядку, працівник.

Постановка проблеми. Одним з основних напрямів щодо забезпечення захисту конституційних прав громадян у сфері зайнятості та ринку праці є вдосконалення чинного трудового законодавства і Кодексу законів про працю України зокрема. Однією із прогалин у трудовому праві є відсутність правового регулювання питань запізнь на роботу. На жаль, ні в кодифікованому акті про працю, ні у чинному трудовому законодавстві поняття «запізнення на роботу» не встановлено. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) розглядає ситуацію в цілому й оперує такими поняттями, як «режим праці і відпочинку», «правила внутрішнього трудового розпорядку», «трудова дисципліна» тощо.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Проблема дисципліни праці є сьогодні надзвичайно актуальною. Над її розробкою у різні часи працювали такі відомі вчені, як: М.Г. Алек-

сандров, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте питання запізнення на роботу як елемент трудової дисципліни комплексно досліджений не був.

Метою статті є дослідження поняття та сутності запізнення на роботу, виокремлення його ознак та видів, формування пропозицій щодо його правового врегулювання.

Викладення основного матеріалу. Відсутність законодавчого закріплення поняття «запізнення на роботу» викликає необхідність звернення до наукової думки щодо з'ясування зазначеного питання. Енциклопедична література дає загальноприйняте пояснення слова «запізнюватися», що відображене у тлумачному словнику як «приходити, приїжджати або наставати пізніше, ніж треба» [1, с. 259]. Фахівці зазначають, що найтипівіші порушення дисципліни праці праців-

никами пов'язані з порушеннями трудового розпорядку. Вони становлять близько 80% від загальної чисельності порушень, з яких найбільша кількість припадає саме на запізнення (близько 60%) [2, с. 297].

Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані дотримуватися трудової дисципліни, яка, у свою чергу, встановлюється правилами трудового розпорядку підприємства. Серед іншого, працівник зобов'язаний дотримуватися встановленого режиму роботи, зокрема, вчасно приходить на роботу. Таким чином, запізнення на роботу вважається порушенням трудової дисципліни.

Згідно зі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано стягнення у вигляді догани або звільнення. Окремі автори пропонують розширити перелік дисциплінарних стягнень. Так, наприклад, П.В. Петров указує на необхідність законодавчого закріплення штрафу як дисциплінарного стягнення у зв'язку з потребами практики: досить поширеними є штрафи працівників за такі порушення, як запізнення на роботу. Існує й практика відпрацювання у вихідні, святкові дні та часу запізнення [3, с. 598].

Стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни може бути накладено тільки за наявності вини працівника. Принцип вини прямо закріплений у п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ та організацій порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків тягне за собою застосування дисциплінарних або громадських стягнень, а також засто-

сування інших заходів, передбачених діючим законодавством [4].

Принцип вини поширюється і на звільнення, і на догану як види дисциплінарного стягнення. Виходячи з цього за відсутності вини працівника в разі запізнення є недопустимим притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Слід зазначити, що в законодавстві відсутні відповідні норми, які визначають обставини, що виключають вину. Однак судова практика визначила певні обставини, які не можуть бути поважними: поміщення до медпункту, самовільне використання 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 навчального закладу (п. 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9) [5, с. 151].

Запізнення на роботу може бути двох видів:

- 1) запізнення з поважної причини;
- 2) запізнення без поважних причин.

Поважними причинами можуть бути визнані:

- 1) хвороба працівника, його родичів чи близьких людей;
- 2) смерть одного з родичів;
- 3) стихійні лиха, складні погодні умови, аварії та ін.

При цьому роботодавець має право вимагати докази, що підтверджують відповідну причину запізнення. Такими є свідчення очевидців, довідки установ, що мають відношення до подій, що сталися (медичної установи, транспортної організації, Національної

поліції, житлових управлінь тощо).

Як свідчить судова практика, досить важко дати оцінку обставин, що можуть впливати на поважність причин запізнення на роботу. Тому слід звернути увагу на норму, яка міститься у ст. 139 КЗпП України: працівник зобов'язаний працювати сумлінно. Незважаючи на недостатню чіткість критерію сумлінності, можна впевнено стверджувати, що саме він дозволяє дати правильно зрозуміти поважність причин запізнення на роботу. Якщо працівник виявив сумлінність під час виконання своїх трудових обов'язків, він не може вважатись винним. Вина працівника також виключається, зокрема, наявністю обставин непереборної сили.

У Листі Міністерства соціальної політики України (Мінпраці) «Щодо надання роз'яснення» від 20 листопада 2006 року № 270/06/187-06 зазначено, що поважними можуть бути визнані і причини сімейно-побутового характеру, якщо вихід працівника на роботу за наявності таких причин міг би заподіяти працівникові або іншим особам шкоду, що значно перевищує ту шкоду, що заподіяна власникові невиходом на роботу [6]. Таке твердження є досить справедливим та розумним, і має обов'язково братись роботодавцем до уваги.

Виходячи зі змісту п. 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 запізнення на роботу без поважних причин більше ніж на три години буде вважатись прогулом [5].

Непоодинокими є випадки, коли працівник пояснює своє запізнення короткочасним розладом здоров'я, а роботодавець у свою чергу вимагає виключно довідку від лікаря. З цього

приводу існують судові прецеденти. Так, Верховний Суд України у своїй Ухвалі від 31 жовтня 2002 року [7] відзначив, що законодавством не визначено переліку обставин, за наявності яких прогул вважається вчиненням з поважних причин. Тому, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, слід виходити з конкретних обставин і враховувати будь-які докази. 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. І в таких випадках необхідно з'ясовувати не наявність медичного висновку про звільнення від роботи, а стан здоров'я працівника як підставу для визначення поважності причин відсутності на роботі.

Вважаємо, що запізнення на роботу в часі може тривати як до трьох годин так і більше, а рекомендований алгоритм дій для працівника, який запізнюється на роботу, повинен бути таким:

1) попередити керівництво про ймовірне запізнення;

2) пам'ятати про доказову базу, що підтверджує поважність причини запізнення;

3) якщо керівництво зажадає, необхідно написати пояснювальну, в якій пояснити причини свого запізнення.

Якщо звернути увагу до регулювання питань запізнень на роботу в зарубіжних країнах, то нам видається цікавим положення Трудового кодексу Республіки Білорусь, у якому в ч. 1 ст. 132 чітко передбачено, що працівники повинні вчасно приходити на роботу і повністю використовувати встановлену законодавством тривалість робочого часу для виконання своїх обов'язків [8]. Дисциплінарні звіль-

нення, передбачені ст. 190 Трудового кодексу Болгарії, і можуть застосовуватись до працівника за запізнення чи передчасне залишення роботи [9, с. 148–149].

Ми погоджуємось з позицією В. В. Жернакова, який зазначає, що законодавець зобов'язаний у створенні нормативного акта рівня закону виходити з того, що текст має бути найвищої якості [10, с. 172].

Висновки. Отже, враховуючи вищевикладене, доходимо висновку щодо необхідності належного правового врегулювання питань запізень на роботу в трудовому законодавстві України. У зв'язку з цим пропонуємо

у Трудовому кодексі України закріпити відповідну статтю «Запізнення на роботу», виклавши її в такій редакції:

«Запізнення на роботу — це поява працівника на робочому місці пізніше часу початку робочого дня (зміни), встановленого правилами внутрішнього розпорядку підприємства, установи чи організації.

Запізнення на роботу без поважних причин вважається порушенням режиму робочого часу.

Забороняється притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника, який вчинив запізнення на роботу з поважної причини».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чернушкіна О.О. Дисципліна праці як базис формування результативної трудової поведінки / О.О. Чернушкіна // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол. : А.М. Колот (голова) [та ін.]. — К. : КНЕУ, 2017. — С. 296–299.

2. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І.К. Білодіда. — К. : Наукова думка, 1970-1980. — Т. 3. — 864 с.

3. Петров В.П. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / В.П. Петров // Форум права. — 2011. — № 3. — С. 597–601.

4. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ та організацій [Електронний ресурс] : затв. постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням від 20 липня 1984 року № 213. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

5. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах. — [3-тє вид., змін. і доп.]. — К. : Скіф, 2008. — С. 147–164.

6. Лист Міністерства соціальної політики України (Мінпраці) «Щодо надання роз'яснення» від 20 листопада 2006 року № 270/06/187-06 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://consultant.parus.ua/?doc=04TC3340A3>.

7. Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 31 жовтня 2002 року. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://>

www.scourt.gov.ua/clients/vsen.nsf/0/4E335CD1075D4C78C2256FAB00469BB1?OpenDocument.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://трудовай-кодекс.бел/statya-132>.

9. Трудовое право и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э.Б. Френкель. — М. : Юристъ, 2002. — 687 с.

10. Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання // В.В. Жернаков // Вісник Національної академії правових наук України. — 2013. — № 3 (74). — С. 171—178.

Пузырный В.Ф.

Опоздание на работу: понятие и сущность.

Аннотация. Статья посвящена комплексному исследованию понятия и сущности опоздания на работу, выделение его признаков и видов. Предложено авторское определение понятия «опоздание на работу». Сформулированы предложения по правовому регулированию вопросов опозданий на работу в трудовом законодательстве Украины.

Ключевые слова: дисциплина труда, опоздания, правила внутреннего трудового распорядка, работник.

V. Puzyrnyi

Being late for work: concept and essence.

Summary. The article is devoted to comprehensive study of concept/essence of being late for work, distinction of its features and types. Author's definition of "being late for work" is suggested. Propositions on legal regulation of being late for work in labor codes of Ukraine are formulated.

Keywords: labor discipline, being late, rules of internal labor regulations, employee.

