

Андрій БІЛОХА

*здобувач вищої освіти третього року навчання, спеціальність 081 - Право,
третій освітньо-науковий рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна
e-mail: a.i.bilokha@khai.edu,
ORCID: 0000-0002-0602-1297*

Науковий керівник: Наталія ФЕДОСЕНКО

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
імені М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна
e-mail: n.fedosenko@khai.edu
ORCID: 0000-0002-6615-3937*

ПИТАННЯ МОЖЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА ЗА ПРОГУЛ

Анотація: Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), роботодавець має право розірвати трудовий договір у разі прогулу працівника без поважних причин. Прогулом вважається відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин у робочий день без поважної причини. При цьому визначення робочого часу і робочого місця дещо відрізняється в контексті особливостей праці. Автором проаналізовані думки науковців та правова регламентація поняття прогулу, критерії і механізм розірвання трудового договору на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Також автором виділені особливості дистанційної форми зайнятості та визначений ступінь можливості звільнення дистанційного працівника за прогул.

Ключові слова: прогул, дистанційна робота, дистанційний працівник, розірвання трудового договору.

THE ISSUE OF THE POSSIBILITY OF DISMISSING A REMOTE EMPLOYEE FOR ABSENCE

Abstract: According to p. 4 hours 1 Art. 40 of the Labor Code of Ukraine (hereinafter referred to as the Labor Code of Ukraine), the employer has the right to terminate the employment contract in case of absenteeism of the employee without valid reasons. Absence of an employee from the workplace for more than three hours on a working day without a valid reason is considered absenteeism. At the same time, the definition of working time and workplace is somewhat different in the context of the specifics of work. The author analyzed the opinions of scientists and the legal regulation of the concept of absenteeism, the criteria and mechanism for terminating an employment contract on the basis of clause 4 hours 1 Art. 40 of the Labor Code of Ukraine. The author also highlighted the features of the remote form of employment and determined the degree of possibility of dismissing a remote worker for absenteeism.

Keywords: absenteeism, remote work, remote worker, termination of employment contract.

Пунктом 4 частини 1 статті 40 КЗпП України передбачено розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у випадку прогулу без поважних причин працівника [1].

Якщо проаналізувати визначення поняття «прогул», то можна визначити, що воно складається з декількох компонентів. Перший стосується часу, який необхідний, щоб визнати відсутність працівника на роботі прогулом. Як впливає зі змісту п. 24 Постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992, 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 [2]. Важливим є визначення робочого часу для кожного із працівників: хто працює на умовах фіксованого робочого дня, хто має гнучкий графік роботи, тощо. При цьому, слід зазначити, що у час відсутності працівника не враховується час відпочинку, протягом якого працівник був відсутній на роботі, оскільки останній не включається до робочого часу працівника. Другою умовою звільнення за прогул є відсутність працівника на роботі саме без поважних причин. До таких причин судова практика відносить: самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору тощо.

Варто зазначити, що така підстава, як прогул без поважної причини, є однією з найбільш розповсюджених підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Так, наприклад в Єдиному державному реєстрі судових рішень наявна досить велика кількість судових рішень з приводу поновлення на роботі незаконно звільненого працівника за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. І дійсно, здебільшого оспорювані рішення роботодавців приймаються з порушенням норм матеріального права та процедури звільнення за вищезазначеною підставою.

За статтею 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення, як догана або звільнення. При цьому накладення дисциплінарного стягнення відбувається безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці (ч. 1 ст. 148 КЗпП України). Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ч. 2 ст. 148 КЗпП України). Також при обранні виду дисциплінарного стягнення роботодавцем має бути врахований ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Таким чином, застосовується загально правовий принцип пропорційності, у відповідності до якого цілі обмежень прав мають бути істотними,

а засоби їх досягнення обґрунтованими і найменш обтяжливими для осіб, чий права обмежуються. Тому при вирішенні питання накладення дисциплінарного стягнення за прогул мають бути враховані наступні чинники.

Обов'язковою умовою для накладення дисциплінарного стягнення є доведення того, що прогул працівника відбувся саме без поважної причини. Поважною причиною у випадку прогулу може бути хвороба працівника навіть за відсутності у нього лікарняного листка про тимчасову непрацездатність; запізнення на роботу через аварії чи простої на транспорті; надання допомоги особам, які постраждали від нещасних випадків або аварій тощо. Відповідно до ч. 1 ст. 149 КЗпП України, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. У цьому випадку пояснення працівника є обов'язковими, так як відібрання письмових пояснень від працівника є обов'язком роботодавця, а не правом. Дана норма КЗпП України передбачена для того, щоб мінімізувати ризики незаконного рішення про накладення дисциплінарного стягнення на працівника, адже в контексті прогулу без поважної причини встановлення факту відсутності працівника на роботі саме «без поважної причини» є основною вимогою для роботодавця. Тому роботодавцю необхідно вжити заходів для з'ясування причин відсутності працівника. Це пов'язано з тим, що у випадку звернення працівником до суду з позовом про поновлення на роботі та представлення доказів наявності поважних причин відсутності, суд поновить такого працівника на роботі.

Щодо питання відсутності «на роботі», про що вказано безпосередньо в п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, варто зазначити, що прогул не повинен бути «прив'язаний» до місця роботи. Місцем роботи у правовому полі України вважається не просто адреса, де працівник фізично перебуває, виконуючи свою трудову функцію. Це юридичний термін має важливе значення для визначення прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця. Місце роботи нерідко невизначене, наприклад, велика територія заводу, або іншого підприємства, структурні підрозділи, якого розташовані в різних кінцях міста, в межах одного району, але в різних населених пунктах. Тому важко перевірити, чи знаходиться працівник на роботі, особливо в тих випадках, коли його робота пов'язана з відвідуванням цехів, відділів і т.п. Уявляється, що прогул повинен бути пов'язаний тільки з робочим місцем.

При цьому виникає безліч питань стосовно визначення робочого місця саме дистанційних працівників, адже у відповідності до ч. 1 ст. 60² КЗпП України, дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. При цьому вибір робочого місця дистанційного працівника є його безпосереднім правом. Так наприклад, таким

робочим місцем може бути дім/квартира дистанційного працівника, будь-який офіс, заклади харчування/дозвілля, тобто будь-яке місце, яке може використовуватися для виконання покладених на нього завдань. У такому разі виникає проблема, за якої у роботодавця відсутня можливість та механізми контролю за знаходженням дистанційного працівника на робочому місці, так як визначити чи закріпити робоче місце за дистанційним працівником апріорі неможливо, як наприклад за надомним. Так, норма частини 3 статті 60¹ КЗпП України говорить про те, що у разі запровадження надомної роботи, робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу [1]. Тому контроль за знаходженням надомного працівника на робочому місці є можливим, адже його робоче місце визначено, а також такий працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку.

Щодо питання обліку періоду відсутності на роботі у відповідності до п. 4 ч.1 ст. 40 КЗпП України в контексті дистанційного працівника варто зазначити, що на відміну від надомного працівника, дистанційні працівники не підпорядковуються правилам внутрішнього трудового розпорядку. У такому разі працівник має можливість в будь-який зручний для себе час виконувати поставлені роботодавцем задачі, а тому для них не передбачений режим робочого дня, тобто час початку роботи та час її закінчення. Тому можливість роботодавця здійснювати облік робочого часу дистанційного працівника є вичерпною, тобто весь контроль може зводитися до підтримання зв'язку за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій. Так, у трудовому договорі про дистанційну роботу між роботодавцем і працівником може бути обговорений період часу обов'язкових включень, перебування на оперативних нарадах тощо, а також період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни.

Таким чином, для встановлення факту прогулу дистанційним працівником варто визначити три основні критерії: 1) просторовий, тобто відсутність дистанційного працівника на робочому місці; 2) часовий, тобто відсутність дистанційного працівника на роботі протягом робочого дня, в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня; 3) поважність причини прогулу. Якщо для визначення критерію поважності причини у роботодавця є обов'язок відібрання письмових пояснень від працівника, а у працівника є право залучення доказів, якими буде доведена поважність причини, то встановлення наявності просторового та часового критеріїв в принципі є неможливим.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 11 листопада 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.11.2024).
2. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 11.11.2024).
3. Н.Л. Полішко, Д.С. Катерезюк. Прогул як підстава розірвання трудового договору. Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці: матеріали V-ї Міжнародної наукової Інтернет-конференції (Київ – Греція, 14-15 жовтня 2019 року). ВІЗ «Національна академія управління». Київ. НАУ. 2019. С. 132-134.