

ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ ЯК ОДИН ІЗ НАЙРОЗПОВСЮДЖЕНІШИХ ВИДІВ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА

Михайленко С. В.

НК – Купчак М. Я., к. пед. н.

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

За даними Єдиного реєстру судових рішень, звільнення за прогул є одним із найрозповсюдженіших видів звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Та чи завжди таке звільнення відбувається по факту вчинення працівником прогулу? Нажаль, нерідко на практиці трапляються випадки, коли роботодавцем здійснюється на працівника тиск, в результаті якого останній «добровільно» підписує наказ про своє звільнення. Ще цікавіша ситуація, коли працівнику в негласному порядку дається завдання вирішити в робочий час деякі побутові питання компанії, а в той же час роботодавцем фіксується актом факт його відсутності на роботі, аби в подальшому звернутися безпосередньо до п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) – звільнення за прогул [1].

Кожна особа, як працівник, так і роботодавець, розуміє негативні наслідки запису в трудовій книжці про звільнення за прогул. Формально, прогулом вважається відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

У разі здійснення працівником прогулу законодавець надає роботодавцю вибір у реагуванні на таке порушення працівника. Роботодавець вправі обмежитись усним або письмовим зауваженням чи взагалі проігнорувати таку подію, або винести догану чи звільнити працівника. Якщо в перших двох випадках роботодавець жодним чином не обмежений, то в останніх двох він зобов'язаний діяти строго та чітко відповідно до чинного законодавства України.

Частина 1 ст. 147 КЗпП України дозволяє роботодавцю за порушення трудової дисципліни застосувати до працівника тільки один з таких заходів стягнення: догана або звільнення. Отже, працівник повинен знати, що за одне і те саме порушення трудової дисципліни (в тому числі, прогул) йому може бути оголошена або лише догана, або без винесення догани його може бути звільнено.

Крім того, необхідно стежити за строком застосування дисциплінарного стягнення: не пізніше 1 місяця з дня фіксації прогулу та не більше 6 місяців від дня його вчинення (ст. 148 КЗпП України).

Важливо також відзначити, що застосуванню дисциплінарного стягнення повинна передувати процедура відібрання письмових пояснень від порушника трудової дисципліни (ч. 1 ст. 149 КЗпП України).

Факт відсутності на роботі повинен бути зафіксований актом, що складається та підписується щонайменше трьома особами. Таким чином, після складання акту про відсутність на роботі працівника роботодавець повинен у день складення такого акту, в разі дійсної відсутності працівника, направити на поштову адресу останнього лист з проханням надати письмові пояснення щодо причин відсутності на роботі.

Ще одна стаття 252 КЗпП України надає працівнику, який є членом профспілки, гарантію непритягнення останнього до дисциплінарної відповідальності (догани, звільнення) без попередньої згоди на те профспілки. Порушення роботодавцем хоча б однієї з вищезазначених норм є підставою для визнання звільнення за прогул незаконним (підстава - недотримання процедури застосування дисциплінарного стягнення).

Якщо повернутись до визначення терміну «прогул», то необхідно звернути увагу на кінцівку такого визначення – «...без поважних причин». Отже, чинне законодавство України визначає прогулом не факт просто відсутності на роботі, а факт відсутності на роботі без поважних причин.

До речі, у кожному окремому випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі дається виходячи з конкретних обставин, тобто вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі в законодавстві України не існує. Таким чином, якщо навіть працівника звільнили у разі дійсної його відсутності на роботі більше 3 годин, останній в судовому порядку повинен довести суду поважні причини своєї відсутності.

При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника [2].

Отже, підсумовуючи викладене, при виникненні ситуації зі звільненням працівника за прогул, останньому, у разі оспорювання даного звільнення, необхідно буде звернути увагу, свою та суду, на наступне:

1. Якщо працівник був членом профспілки – чи одержано було згоду профспілки на звільнення останнього.

2. Зміст документів, якими роботодавець підтверджує вашу відсутність. Акти про відсутність на роботі повинні бути складені та підписані щонайменше трьома особами, зокрема, день фіксування актом відсутності працівника повинен збігатися з днем самої відсутності останнього. Дані за табелем обліку використання робочого часу повинні збігатися з актами про відсутність на роботі. У разі ведення в компанії журналу обліку присутності працівників, останній повинен використати за можливості такий журнал на свою користь (наприклад, якщо актом зафіксована його відсутність на роботі протягом повного робочого дня, а в зазначеному журналі підтверджена присутність на роботі працівника його підписами, останній повинен звернути на це увагу суду). Наказ про звільнення у змісті повинен відображати дату прогулу, за який працівника звільняють.

3. Правильність проведення процедури накладення дисциплінарного стягнення. За одне і те саме порушення до працівника може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення (або догана або звільнення). Необхідно уважно прослідкувати за тим, коли з працівника зажадали пояснень і чи взагалі зажадали. Також працівнику слід звернути увагу на дотримання роботодавцем норми ст. 149 КЗпП України - при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

4. Поважність причини відсутності. За можливості довести суду, що надані роботодавцю обґрунтування причини відсутності на роботі є поважними, а тому звільнення без врахування таких причин є незаконним.

5. Найголовніше, слід пам'ятати, що саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку (ч. 2 п. б ст. 9 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року – тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві) [3].

Крім того, у разі задоволення позовних вимог, суд приймає рішення і про компенсацію середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/card2#Card>.

2. Постанова Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

3. Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005.