

УДК 349.2

**Сергій Константиновський,***студент міжнародно-правового факультету**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## ПРАВОВА ПРИРОДА ЮРИДИЧНОГО ЯВИЩА «ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ»

*Стаття присвячена проблемі застосування юридичної конструкції «вимушений прогул» у трудовому законодавстві. Проаналізовано правову природу цього явища, воно зіставлене з поняттям «прогул». Виокремлено головні ознаки вимушеного прогулу й запропоновано нову конструкцію для позначення цього явища.*

**Ключові слова:** вимушений прогул, прогул, перешкоджання трудовій діяльності, відсутність на роботі, трудові спори, відсторонення від роботи.

**Постановка проблеми.** Наразі надзвичайно актуальним є питання реформування трудового законодавства в Україні. Чинний Кодекс законів про працю України 1971 року переповнений редакціями, змінами та не повною мірою відповідає сучасним реаліям трудових правовідносин. Цей нормативно-правовий акт потребує кардинальних змін, адже в ньому міститься чимало колізій, у нормах застосовано досить багато оціночних понять, а деякі поняття вживаються в різних значеннях.

На етапі становлення ринкової економіки одним із основних завдань для роботодавців є підвищення продуктивності праці, покращення трудової дисципліни, яке досягається безпосередньою працею кожного працівника, його добросовісним, старанним ставленням до праці. Проте є практика, коли працівників звільняють незаконно, без наявної причини. Тоді згідно з положеннями статті 235 Кодексу законів про працю під час винесення рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу [2, ст. 235].

Аналіз судової практики з розгляду трудових спорів указує на те, що незаконно звільнені працівники, як правило, окрім поновлення на роботі, вимагають виплатити їм середній заробіток за час вимушеного прогулу. Узагалі поняття «вимушений прогул» уживається в Кодексі законів про працю в одинадцяти нормах. Проте вважаємо, що правова природа вимушеного прогулу різниться з категорією «прогул», а отже, це формулювання потребує вдосконалення. На підставі цього необхідно проаналізувати трудове законодавство, міжнародний досвід, усебічно дослідити поняття «вимушений прогул» і винайти для нього краще форму-

лювання. Такі зміни допоможуть покращити зрозумілість трудового законодавства на шляху до його всебічного реформування.

Теоретичним і практичним питанням удосконалення трудового законодавства у сфері дисципліни праці, вирішення трудових спорів (стосовно прогулу, оплати вимушеного прогулу) присвятили значну кількість наукових праць О. Барабаш, А. Сергєєв, О. Тищенко, А. Сидоренко, В. Кравченко, О. Лук'янчиков, В. Слома, А. Мамедова. Чимало вітчизняних учених, а також дослідників із пострадянських країн глибоко вивчали питання вирішення трудових спорів і здійснювали аналіз юридичних конструкцій «прогул» і «вимушений прогул», утілюючи результати в наукових статтях, дисертаціях і монографіях. Проте слід зазначити, що недостатньо приділено увагу саме вивченню й аналізу поняття «вимушений прогул», зокрема, крізь призму співвідношення його з поняттям прогулу. Таким чином, ця проблема потребує більш глибокого вивчення, а аналіз зазначених юридичних конструкцій повною мірою дозволить дійти висновку стосовно правильності застосування законодавцем поняття «вимушений прогул».

**Метою статті** в широкому розумінні є здійснення кроків на шляху до реформування трудового законодавства в Україні. У вузькому розумінні метою статті є системний аналіз правової природи поняття «вимушений прогул» у контексті співвідношення його з поняттям «прогул», з'ясування правильності застосування юридичної конструкції «вимушений прогул», а також пошук більш доречного формулювання, яке можна застосувати в законодавстві.

Для досягнення вказаної мети поставлені такі завдання, що розкривають спрямованість дослідження: здійснити порівняння

конструкції «прогул» і «вимушений прогул», проаналізувавши їх подібні та відмінні риси; з'ясувати правову природу вимушеного прогулу. У ході дослідження необхідно дати відповідь на запитання, чи доречно використане поняття «вимушений прогул» законодавцем, а також знайти більш вдале формулювання для цього правового явища.

**Виклад основного матеріалу.** Уже досить тривалий час у Кодексі законів про працю України міститься таке поняття, як вимушений прогул. У пункті 4 статті 40 Кодексу, який визначає підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, ідеться про таку підставу, як прогул [2, ст. 40]. Якщо звернутися до елементарної логіки, то, зіставивши ці два поняття, робимо висновок про те, що юридичній конструкції «вимушений прогул» притаманні ті самі риси, що й звичайному прогулу, проте додається ознака вимушеності. Однак законодавець використовує ці поняття в зовсім різному розумінні, контексті та за різних обставин.

Для того, щоб здійснити глибоке розмежування цих понять, необхідно проаналізувати їх ознаки. Стосовно прогулу як підстави для звільнення ознаки досить чітко впливають із самого Кодексу законів про працю, Постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. [3], а також із Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Постановою Державного комітету СРСР із праці й соціальних питань № 213 від 20.07.1984 р. [5, п. 25]. Так, прогулом вважається відсутність на роботі без поважної причини протягом усього робочого дня. Проте чинним законодавством до прогулу також прирівнюється відсутність працівника на роботі більше трьох годин безперервно чи сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Така відсутність не є прогулом, а існує як окрема підстава для розірвання трудового договору за пунктом 4 статті 40 Кодексу законів про працю.

В. Слома вдало зауважує, що під час вирішення питання про звільнення працівника за прогул важливим є визначення робочого часу для кожного з працівників: хто працює на умовах фіксованого робочого дня, хто має гнучкий графік роботи тощо. Дослідниця зазначає, що в час відсутності працівника не зараховується час відпочинку, протягом якого працівник був відсутній на роботі, оскільки останній не включається до робочого часу працівника [9]. Варто погодитись і з Г. Угрюмовою щодо того, що прогул не повинен бути

«прив'язаний» до місця роботи. Місце роботи нерідко не визначене, наприклад, велика територія заводу чи іншого підприємства, структурні підрозділи якого розташовані в різних кінцях міста, у 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 [14, с. 35].

Прив'язку саме до робочого місця зроблено в Трудовому кодексі Російської Федерації, де в статті 81 передбачено можливість звільнення за прогул, тобто відсутність на робочому місці без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни) незалежно від його (її) тривалості, а також у разі відсутності на робочому місці без поважних причин більше чотирьох годин поспіль протягом робочого дня (зміни) [13].

Проаналізувавши наведені визначення, джерела та дослідження, можна виокремити такі ознаки юридичної категорії «прогул» у трудовому законодавстві України:

- 1) час прогулу – весь робочий день;
- 2) відсутність поважної причини прогулу;
- 3) відсутність працівника саме на робочому місці;
- 4) суб'єктом здійснення прогулу є саме працівник підприємства, установи, організації, тобто особа, пов'язана з роботодавцем трудовими правовідносинами.

Отже, прогулом є відсутність без поважної причини на робочому місці працівника підприємства, установи, організації протягом усього його робочого дня. Щодо відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, то це не вважається прогулом, а є окремою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Керуючись логікою законодавця, виходить, що таке явище, як вимушений прогул, має такі самі ознаки, що й сам прогул, проте до нього додається ознака вимушеності. Словник української мови тлумачить слово «вимушений» як той, «який здійснюється чи здійснений проти бажання, потреби, під тиском обставин» [8]. Таким чином, під терміном «вимушений прогул» треба розуміти «прогул, учинений проти бажання працівника під тиском обставин». Проте, на нашу думку, таке визначення суперечить самі собі. Однією з головних ознак прогулу є відсутність поважної причини. А вимушеність, тобто тиск обставин, надає прогулу поважних причин. Для повноцінного аналізу юридичної конструкції «вимушений прогул» необхідно виокремити його ознаки.

Законодавство про працю не містить визначення ані вимушеного прогулу, ані оплати за час вимушеного прогулу, проте ці терміни неодноразово вживаються в Кодексі законів про працю України. Проте в Кодексі та в Постанові Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. містяться підстави виникнення вимушеного прогулу та його оплати. Так, вимушений прогул може мати місце в таких випадках:

- 1) незаконного звільнення [2, ст. 82];
- 2) незаконного переведення на іншу роботу [2, ст. 82];
- 3) затримки видачі трудової книжки з вини власника чи вповноваженого ним органу [2, ст. 235];
- 4) затримки виконання рішення про поновлення на роботі [2, ст. 236];
- 5) відмови в прийнятті на роботу [3, п. 6];
- 6) несвоєчасного укладення трудового договору [3, п. 6];
- 7) якщо неправильно формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника [2, ст. 235];
- 8) затримки розрахунку [3, п. 32];
- 9) незаконного виключення члена кооперативу чи підприємства [3, п. 35].

З аналізу перелічених підстав випливає, що вимушеності прогулу надають протиправні дії чи бездіяльність роботодавця (власника підприємства, установи, організації, кооперативу чи вповноваженого ним органу), унаслідок яких працівник позбавляється права виконувати трудові обов'язки й отримувати за це заробітну плату. Тобто працівник (незаконно звільнений працівник) не може вийти на роботу та реалізовувати належне йому право на працю й оплату праці [1, ст. 43] через винні дії (бездіяльність) роботодавця. Вважаємо, що таке перешкоджання працівнику в здійсненні його трудових прав і виконанні трудових функцій із боку роботодавця і є поважною причиною для відсутності на робочому місці.

Науковці визначають вимушений прогул як час, протягом якого працівник із вини власника чи вповноваженого ним органу був позбавлений змоги працювати [10] або виконувати трудові функції, обумовлені трудовим договором [6, с. 139].

О. Лук'янчиков співвідносить поняття «оплата вимушеного прогулу» та «відшкодування упущеної вигоди». Дослідник зазначає, що конструкція «оплата вимушеного прогулу» в певній мірі відповідає цивільно-правовій конструкції «відшкодування упущеної вигоди» («відшкодування недержаного доходу»). На доказ цього він говорить, що

в разі порушення права на працю (незаконного звільнення, незаконного переведення й ін.) працівник не отримує заробітну плату, яка за чинним законодавством визнається законним джерелом доходу для працівника [7, с. 325]. Вважаємо, що згадані конструкції не можна порівнювати, адже категорія «упущена вигода» не стосується предмета трудового права, а регулюється суто нормами права цивільного. І хоча внаслідок незаконного обмеження в здійсненні трудових функцій працівник дійсно позбавляється законного джерела доходу, це не є упущеною вигодою, оскільки упущена вигода має зовсім іншу правову природу й не впливає ані з трудових відносин, ані з відносин, пов'язаних із трудовими. У трудовому праві упущена вигода згадується лише під час покладення матеріальної відповідальності на посадових осіб за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток [2, ст. 130]. Окрім цього, категорія «упущена вигода» стосується лише майнового аспекту, а при вимушеному прогулі йдеться й про час невиконання трудових функцій.

О. Кучма вбачає у вимушеному прогулі незаконне обмеження трудових прав і пропонує словосполучення «час вимушеного прогулу» змінити на «час незаконного обмеження трудових прав». Також дослідник пропонує використовувати конструкцію «компенсація втрати заробітної плати», коли йдеться про оплату за «час незаконного обмеження трудових прав» [6, с. 140]. Погоджуємося з тим, що вимушений прогул є незаконним обмеженням трудових прав, проте поняття «час незаконного обмеження трудових прав» є ширшим за «час вимушеного прогулу», тому що незаконне обмеження трудових прав може відбуватись і в інших випадках. Також слід зазначити, що конструкція «компенсація втрати заробітної плати» вже має місце в чинному законодавстві, а саме в Законі України «Про оплату праці», і вживається вона у випадках, коли йдеться про затримку виплати заробітної плати [4, ст. 34]. Тому вважаємо, що вживання однакових конструкцій для позначення різних за своєю суттю явищ призведе до плутанини в трудовому законодавстві.

Із наведених підстав вимушеного прогулу, його визначення різними науковцями й ознак можна сформулювати визначення цього явища. Так, під вимушеним прогулом розуміється часовий проміжок, протягом якого особа не виходить на роботу та не виконує трудових функцій, позбавлена можливості реалізувати своє право на працю й отримувати за це заробітну плату через незаконні дії чи бездіяльність власника підприємства,

установи, організації чи вповноваженого ним органу.

У такому разі протиправна поведінка роботодавця (незаконне звільнення, переведення, відмова в прийнятті на роботу тощо) є поважною причиною, через яку особа не має можливості здійснювати трудові функції. А оскільки прогул є відсутністю без поважної причини, то формулювання «вимушена внаслідок незаконних дій (бездіяльності) роботодавця відсутність без поважної причини» є по суті своєї алогічною. У такому разі юридична конструкція «вимушений прогул» є абсурдною, а тому не повинна міститись у законодавстві. Таким чином, необхідно винайти нове поняття, яке було б доречно закріпити в трудовому законодавстві для позначення цього явища.

Як уже зазначалося, пропозиції та зауваження вітчизняних дослідників справді заслуговують уваги, проте не розкривають повністю суті вимушеного прогулу та потребують удосконалення. Насамперед слід указати, що слово «прогул» узагалі не може бути використане для позначення обговорюваного явища. Стосовно вимушеності, то ця ознака додає поняттю наявності поважних причин. Як відомо, поважні причини відсутності на роботі можуть бути різні (стан здоров'я, стихійне лихо тощо). Тому акцент необхідно зробити саме на справжній причині такого невиходу особи на роботу, тобто на протиправних (незаконних) діях (бездіяльності) роботодавця, адже під час незаконного звільнення, переведення на роботу, іншої неправомірної поведінки роботодавця він перешкоджає здійсненню працівником його трудової діяльності.

Стосовно міжнародного досвіду з питання вимушеного прогулу слід указати, що країни англосаксонської правової сім'ї взагалі в трудовому законодавстві не містять поняття вимушеного прогулу у зв'язку з доволі лібералізованим законодавством, що стосується звільнення працівників. У законодавстві про працю країн колишнього СРСР, як і в українському, використовується конструкція «вимушений прогул», проте іноді трапляються й інші поняття. Зокрема, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан поряд із юридичною конструкцією «вимушений прогул» зазначається також словосполучення «відсторонення від роботи» [11]. У Трудовому кодексі Республіки Молдова взагалі не використовується поняття «вимушений прогул», замість якого вживається конструкція «вимушена відсутність на роботі» [12]. Проте, на нашу думку, для вітчизняного законодавства про працю використання зазначених конструкцій неможливе з таких причин. Стаття 46

Кодексу законів про працю України встановлює, що відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається в разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови чи ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством [2, ст. 46]. Таким чином, неможливість працівника здійснювати свої трудові функції з вини роботодавця не можна називати «відстороненням від роботи» через різну правову природу зазначених правових явищ.

Використання юридичної конструкції «вимушена відсутність на роботі» також може призвести до розбіжностей у трудовому законодавстві, оскільки працівник вимушено, тобто з поважних причин, може бути відсутній на робочому місці й з інших підстав, котрі не залежать ні від його власної волі, ні від поведінки роботодавця (хвороба, аварія, простій на транспорті тощо).

Таким чином, вважаємо, що для нового поняття, яке замінить юридичну конструкцію «вимушений прогул», важливе значення має саме врахування протиправних дій (бездіяльності) роботодавця, що перешкоджають працівнику здійснювати його трудові функції. На нашу думку, найбільш вдалим варіантом для позначення обговорюваного явища може бути конструкція «перешкоджання трудовій діяльності з вини роботодавця». Таке поняття охоплює й часовий аспект, адже перешкоджання трудовій діяльності з вини роботодавця має часовий вимір, а головною ознакою явища є протиправна поведінка роботодавця. У такому разі формулювання «виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу» слід замінити формулюванням «виплата середнього заробітку за час перешкоджання трудовій діяльності з вини роботодавця».

### Висновки

Порівнявши поняття «прогул» і «вимушений прогул», можемо зробити висновок про те, що ці конструкції майже не мають спільних ознак, адже прогул – це насамперед відсутність на робочому місці саме без поважних причин, а вимушеність додає прогулу поважних причин відсутності на роботі, що робить конструкцію «вимушений прогул» за своєю суттю нелогічною.

Правова природа вимушеного прогулу свідчить про те, що він має місце лише в чітко визначених нормативними актами про працю випадках. Проте під час вимушеного прогулу головну роль відіграє саме винна

поведінка власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу, тобто роботодавця, які надають відсутності особи на роботі поважності. У такому разі має місце перешкодження працівнику в здійсненні ним трудових функцій.

Проаналізувавши світовий досвід стосовно позначення такого явища, як вимушений прогул, стверджуємо, що законодавство країн англо-американської правової системи не містить такого поняття взагалі, а країни колишнього СРСР використовують такі конструкції; і хоча вони й заслуговують на увагу, проте недоречно втілювати їх у чинне вітчизняне законодавство про працю. Ураховавши всі ознаки обговорюваного явища, серед яких є й винні дії роботодавця, можливість виміру часовими межами, поважність причин відсутності на роботі, а також його правову природу взагалі, нами запропоновано замінити юридичну конструкцію «вимушений прогул», сформулювавши її як «перешкодження трудовій діяльності з вини роботодавця».

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Постанова Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. Постанова Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій» від 20.07.1984 № 213. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
6. Кучма О. Час вимушеного прогулу в трудовому праві та загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Електронне наукове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2014. № 6.
7. Лук'янчиков О. Співвідношення юридичних конструкцій «оплата вимушеного прогулу» та «відшкодування упущеної вигоди». Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 трав. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Х.: Право, 2013. С. 324–325.
8. Словник української мови / за ред. І. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. URL: <http://sum.in.ua>.
9. Слома В. Прогул як підстава розірвання трудового договору. URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-1004/>.
10. Титикало Р. Актуальні консультації працівнику та роботодавцю в період громадських акцій непокори. URL: <http://www.pravochin.com.ua/upload/file/prilozhenie.pdf>.
11. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414 V. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832#pos=1986;-54](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1986;-54).
12. Трудовой кодекс Республики Молдова Nr. 154 от 28.03.2003 г. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/>.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).
14. Угрюмова Г. Расторжение трудового договора в случае совершения прогула (вопросы истории, правовой аспект). Підприємництво, господарство і право. 2006. № 6. С. 31–35.

*Статья посвящена проблеме применения юридической конструкции «вынужденный прогул» в трудовом законодательстве. Проанализирована правовая природа явления, осуществлено его сопоставление с понятием «прогул». Выделены главные признаки вынужденного прогула и предложена новая конструкция для обозначения этого явления.*

**Ключевые слова:** вынужденный прогул, прогул, препятствие трудовой деятельности, отсутствие на работе, трудовые споры, отстранение от работы.

*The article is devoted to the problem of the use of the legal construction of “forced absenteeism” in labor legislation. The author analyzes the legal nature of this phenomenon, comparing it with the concept of “absenteeism”. Determined the main characteristics of a forced absenteeism. The author suggests his own phrase to denote this phenomenon.*

**Key words:** forced absenteeism, absenteeism, obstruction of work activity, absence from work, labor disputes, suspension from work.