

Ємець В. В., здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Вишновецька С. В., д.ю.н., професор

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, згідно з пунктом 4 частини 1 статті 40 КЗпП є прогул, в тому числі відсутність на роботі більше 3 годин протягом робочого дня без поважних причин [1]. Відповідно до пункту 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9, прогул – це відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно впродовж робочого дня без поважних причин [2].

Через військову агресію Російської федерації питання припинення трудових відносин стало актуальним, оскільки переважна більшість сфер суспільного життя зазнала змін. Не винятком стали трудові правовідносини, адже почастишали випадки звернення громадян за правовою допомогою через недобросовісних роботодавців, які в умовах воєнного стану безпідставно звільняють найманих працівників з роботи. За даними Єдиного реєстру судових рішень, звільнення за прогул є одним із найрозповсюдженіших видів звільнення працівників за ініціативою роботодавця. А сьогоднішні події, пов'язані з воєнним станом, ще більше ускладнюють ситуацію, оскільки звільняти за прогул у період воєнного стану чинним законодавством не заборонено. З огляду на дану проблему Міністерство економіки України радить роботодавцям в разі відсутності працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями все ж таки з'ясувати причини відсутності та отримати пояснення від такого працівника, а поки він не з'явиться на роботі продовжувати обліковувати його як працівника відсутнього з нез'ясованих або з інших причин, оскільки сьогодні немає універсального переліку територій, на яких ведуться бойові дії, тому потрібно орієнтуватись на оновлення інформації Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України [3].

Якщо ж роботодавець усе ж таки вирішить звільнити працівника, то самого факту виявлення відсутності його на роботі буде недостатньою для звільнення за прогул, оскільки для встановлення допущення працівником прогулу є належне фіксування відсутності в таблиці обліку робочого часу або в акті відсутності працівника на роботі. Факт відсутності працівника на роботі повідомляється роботодавцю доповідною запискою, яка

оформляється безпосередньо в день нез'явлення працівника на роботі. За кожний день такої відсутності на роботі працівника роботодавцю слід відобразити у таблиці обліку робочого часу як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин. У разі проставлення такої відмітки зарплата працівнику не нараховується до з'ясування причин його відсутності, згідно зі статтею 94 КЗпП.

Після виявлення та фіксування факту відсутності працівника на роботі роботодавець повинен вжити заходи для з'ясування причини відсутності, організувавши службове розслідування щодо з'ясування місця перебування працівника. Міністерство економіки України рекомендує все ж таки намагатися зв'язатися з працівником будь-якими доступними способами, не тільки через телефонну розмову або смс-повідомлення, електронні листи, а й повідомлення через месенджери з фіксуванням активності працівника в соцмережах з надісланим повідомленням як імовірним доказом того, що особа в робочий час веде неробоче життя та при цьому не перебуває на своєму робочому місці [3].

У разі відсутності зв'язку та інформації щодо подальшої долі працівника, коли всі листи та повідомлення залишаються без відповіді, слід і надалі в таблиці обліку робочого часу фіксувати працівника як відсутнього із нез'ясованих причин. Якщо ж відновиться зв'язок із відсутнім працівником, роботодавець має право вимагати від такого працівника пояснень щодо його відсутності, адже після отримання письмового пояснення та за наявності документів, що підтверджують дійсну причину його відсутності на роботі, керівництво підприємства приймає рішення, чи вважати таку відсутність прогулом без поважних причин. На думку фахівців з Державної служби України з питань праці, у випадку, коли працівник залишив робоче місце та виїхав з місця проживання у зв'язку із бойовими діями – відсутні підстави для звільнення працівника з роботи за прогул. Звільнити такого працівника без його заяви через невихід на роботу у зв'язку з бойовими діями роботодавець не має права, оскільки потрібно врахувати, що особа продовжує вважатися такою, що має основне місце роботи в Україні [4, с. 73–75].

Тому за погодженням з роботодавцем щодо подальших трудових правовідносин можуть бути запропоновані працівнику варіанти продовження співпраці, а саме: дистанційна робота, якщо згідно з трудовим договором передбачено таку можливість, відповідно до статті 60-2 КЗпП, надання відпустки оплачуваної або «за свій рахунок», звільнення за згодою сторін, відповідно до пункту 1 частини 1 статті 36 КЗпП або за ініціативою працівника, згідно з частиною 1 статті 38 КЗпП або призупинення дії трудового договору, відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

від 15.03.2022 № 2136-IX, якою передбачено тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, що не тягне за собою припинення трудових відносин [5].

За результатами службового розслідування складається акт, у якому відображаються результати вжитих заходів для з'ясування причини відсутності працівника на роботі, враховуючи при цьому її поважність. У разі достатніх підстав вважати відсутність працівника прогулом без поважних причин, керівник підприємства приймає рішення про накладення на нього одного з дисциплінарних стягнень, передбачених у статті 149 КЗпП.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII: станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/32208#Text> (дата звернення: 12.04.2023).

2. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 лист. 1992 р. № 9: станом на 25 трав. 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 12.04.2023).

3. Литвиненко К. О. Звільнення за прогул у період воєнного стану: чи варто ризикувати? Професійний бухгалтер. URL: <https://ibuhgalter.net/articles/1094> (дата звернення: 12.04.2023).

4. Горбач-Кудря І. А., Богатирьов А. К. Право на працю найманих працівників в Україні під час воєнного стану. Забезпечення національною поліцією України публічної безпеки і порядку в умовах воєнного стану: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (до дня Національної поліції України). Київ, 2022. С. 73-76.

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX: станом на 19 лип. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.04.2023).

УДК 347.9(043.2)

Захарчук Н. П., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Дибань М.П., к.ю.н.

НОВИЙ ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО АКЦІОНЕРНІ ТОВАРИСТВА»: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Оновлення законодавства України є невід'ємною складовою розвитку