

код екземпляра

723757



ВІСНИК

НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

Збірник наукових праць
Виходить щоквартально

Заснований у 1993 році

№ 3 (74) 2013

Харків
«Право»
2013

31325D - 3Л
Х. №54
В. 53
Вісник Національної
Академії правових наук
України [Текст] : зб. наук. пр. /
2013 р. №3(74) / Нац. акад.
прав. наук України. - 328 с. -
Х. : 2013. - 60.00 грн.

31325g

6. Конвенція Міжнародної організації праці 130 про медичну допомогу та допомогу у випадку хвороби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_184.
7. Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України на проект Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» (реєстр. № 2597 від 21.03.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46242.

Стаття надійшла до редколегії 15.08.2013.

Солдатенко О. Законодательные инициативы введения в Украине всеобщего медицинского страхования

В статье проанализированы законопроекты, которые находятся на рассмотрении Верховной Рады Украины, связанные с введением в Украине обязательного государственного медицинского страхования. Сделаны выводы относительно перспектив введения такого вида страхования в Украине.

Ключевые слова: законопроект, всеобщее государственное медицинское страхование, право граждан на охрану здоровья, финансирование системы здравоохранения.

Soldatenko O. Legislative initiatives of the introduction in Ukraine of compulsory medical insurance

The article analyzes the bills under consideration by the Ukrainian Parliament and associated with the introduction in Ukraine of compulsory state medical insurance. Conclusions regarding the prospects of the introduction of such kind of insurance in Ukraine.

Keywords: bill obligatory state medical insurance, the right of citizens to health protection, financing of the health system.

В. ЖЕРНАКОВ,

*завідувач кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»,
кандидат юридичних наук, доцент*



УДК 349.22:331.108.62

**Відповідальність за прогул:
проблеми регулювання**

У статті досліджується поняття прогулу, наводяться його ознаки, аналізується історичний розвиток законодавства про прогул. Визначаються недоліки правового регулювання відповідальності за прогул. Доводиться необхідність закріплення поняття прогулу на рівні Трудового кодексу.

Ключові слова: прогул, ознаки, відповідальність, Трудовий кодекс.

Прогул як підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності у законодавстві про працю існує багато десятиліть. З приводу його застосування склалася певна практика, що стала предметом дослідження багатьох вчених, які аналізували проблеми як дисциплінарної відповідальності, так і припинення трудових правовідносин. У роботах таких фахівців, як А. А. Абрамова, О. Т. Барабаш, І. М. Ваганова, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, Є. О. Кльонон, С. С. Каринський, О. І. Карпенко, О. М. Куренной, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, С. П. Маврін, В. Г. Малов, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, Ю. М. Поле-

таєв, Л. О. Сироватська, В. М. Смирнов, О. В. Смирнов, І. О. Снігірьова, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Б. В. Хрустальов, В. І. Щербина, в основному аналізуються загальні підстави і механізм юридичної відповідальності.

З огляду на тривалий розвиток правового регулювання відповідальності за прогул, суттєві розбіжності у правових позиціях щодо його розуміння, значне поширення на практиці, правові наслідки його скоєння (можливість звільнення працівника, який втрачає роботу) це правове явище заслуговує на детальний аналіз. Актуальність цього очевидна і у зв'язку з активною роботою над проектом Трудо-

вого кодексу. Йдеться про якість нормативного матеріалу рівня закону.

Метою статті є дослідження сутності прогулу як дисциплінарного проступку, виокремлення його ознак, аналіз розвитку правового регулювання відповідальності за прогул і формування позицій щодо його удосконалення.

У чинному законодавстві прогул закріплюється як підстава звільнення з ініціативи роботодавця (п. 4 ст. 40 КЗпП). Звичайно, законодавець має право у самому тексті закону або в іншому прийнятому ним законі дати таке визначення поняття, яке він вважає за необхідне [1, с. 239]. Та справа в тім, що законодавець ані у ст. 40 чинного Кодексу законів про працю, ані в іншому акті рівня закону не надає визначення прогулу.

Законодавець зобов'язаний у створенні нормативного акта рівня закону виходити з того, що текст має бути найвищою якості. На жаль, цього не можна сказати про п. 4 ст. 40 чинного Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП). Фразу «прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня)» можна трактувати щонайменше двояко: відсутність протягом трьох годин слід розуміти як різновид прогулу, або пов'язувати її з початком речення ч. 1 ст. 40: «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір... можуть бути розірвані... лише у випадках:», коли прогул і відсутність на роботі більше трьох годин є різними випадками (підставами звільнення).

З цього приводу виникає ціла низка питань. Чому відразу не можна визнати прогулом відсутність на роботі без поважних причин більше трьох годин сумарно або безперервно протягом робо-

чого дня (зміни)? Коли і чому у кодексі з'явилася громіздка за формою та складна за змістом конструкція? А головне – чи слід використовувати її у новому Трудовому кодексі?

Визначення поняття прогулу, яким зазвичай керуються на практиці, міститься у п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «При розгляді позовів про повнення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону 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 (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвипередника, 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)»¹ [2].

¹ Таке викладення правового поняття можна критикувати не тільки щодо змісту, а й щодо форми: тривалість прогулу визначається із застосуванням двох вимірів – повного робочого дня та його частини у годинах; саме визначення занадто обширне і обтяжене прикладами. Крім того, у ньому є непорозуміння, пов'язане з нехтуванням загальними ознаками правопорушень. Оскільки прогул є винною, вольовою, протиправною, суспільно шкідливою поведінкою, тримання працівника у медвипереднику (діяли на час прийняття постанови), як і тримання під вартою або в інший спосіб позбавлення його можливості вільно діяти (у цьому розумінні – вийти на роботу) виключає сам факт правопорушення.

Утім підхід до визначення прогулу, застосований у чинних Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20.07.1984 р., зовсім інший. Формулювання у абз. 3 п. 25 цього акта лаконічне і однозначне: «Прогулом вважається неявка на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня»¹. І тільки далі, у абз. 4 п. 25, зазначається: «Так само вважаються прогульниками робітники і службовці, які були відсутні на роботі більш як три години протягом робочого дня без поважних причин, і до них застосовуються ті ж міри відповідальності, що встановлені за прогул». Як бачимо, тут прогул і відсутність більш ніж три години розмежовуються.

Із моменту затвердження Законом № 322-VIII від 10.12.1971 р. п. 4 ст. 40 КЗпП мав таку редакцію: «(4) прогулу без поважних причин (у тому числі появи на роботі в нетверезому стані)». Прогулом на той час відповідно до п. 25 Типових правил внутрішнього трудово-

Тому ще у 1883 р. першим серед поважних причин несвочасного прибуття на роботу називалося позбавлення волі (див.: Плансон А. Полное собрание законов, правил, инструкций и циркуляров о рабочих на фабриках, заводах и на сельских работах. – СПб., 1887. – С. 23).

¹ До речі, визначення прогулу як відсутності на роботі протягом робочого дня без поважних причин зустрічається і в навчальній та довідковій літературі. Див., зокрема: Прокопенко В. Прием на работу та звільнення / Володимир Прокопенко, Олег Вівчаренко. – Коломна: Вид.-поліграф. т-во «Вік», 1996. – С. 50; Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М.: БЕК, 1998. – С. 370; Бойко М. Д. Трудове право України: навч. посіб. / М. Д. Бойко. – 2-ге вид., доповн. і переробл. – К.: Атіка, 2008. – С. 148.

го розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ і організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 29.09.1972 р., вважалось нез'явленням на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня [3].

А от чому так само прогульниками у цьому акті визнавалися працівники, які з'явилися на роботі у нетверезому стані? Для відповіді на це запитання слід дослідити розвиток законодавства щодо прогулу. Сучасні підстави для непорозуміння з визначенням прогулу виникли у зв'язку із змінами у законодавстві 1983 р., зумовленими посиленням боротьби із порушниками трудової дисципліни. Указом Президії Верховної Ради УРСР від 21.12.1983 р. № 6237-X п. 4 ст. 40 КЗпП було затверджено у такій редакції: «(4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин», а частину першу ст. 40 доповнено п. 7 такого змісту: «(7) появи на роботі в нетверезому стані».

Відтоді почали вважати, що поняття прогулу змінилося. Й досі у літературі можна зустріти твердження, що Постановою від 28.06.1983 р. уточнювалося поняття прогулу, оскільки прогулом визнавалася відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня [4, с. 75].

Саме тут і треба зробити принципове зауваження: текст п. 6 Постанови РМ СРСР і ВЦРПС № 745 від 28.06.1983 р. «визнати за необхідне до робітників та службовців, які були відсутні на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, застосовувати такі заходи відповідальності, як за про-

гул» не можна трактувати як намагання змінити зміст прогулу. У такий спосіб ставилося завдання вжити законодавчих заходів, які давали б можливість звільнити порушників трудової дисципліни не тільки за прогул, а й за такий грубий проступок, як одноразова відсутність протягом декількох годин на роботі без поважних причин. Якщо викладати цю думку науковою мовою, то таким чином змінювалося не поняття прогулу, а визначалася сфера дії цієї норми за колом осіб. Це саме стосується і текстів нормативних актів різних часів, де прогульниками визнавалися або ті, хто запізнився на роботу, або був відсутнім певний час протягом дня, або з'явився на роботі у нетверезому стані, або вчиняв інші дисциплінарні проступки.

Потреба у таких змінах була зумовлена практичною необхідністю, оскільки працівник, який вийшов на роботу навіть за кілька хвилин до закінчення робочого дня, формально не вчиняв прогулу, і його не можна було звільнити за таке тривале запізнення на роботу. Своєрідна практика, коли працівників, які виходили на роботу до перерви, допускали до роботи, а після перерви – не допускали і звільняли як за прогул, судами підтримана не була.

Звернемо особливу увагу, що у 1984 р. судовими інстанціями УРСР і СРСР було закладено фундаменти різних підходів до розуміння прогулу. Пленум ВСУ у п. 11 постанови «Про деякі питання застосування судами Кодексу законів про працю Української РСР» від 30.03.1984 р. № 2 без особливих сумнівів прямо вказав, що прогулом вважається відсутність працівника без поважних причин на роботі як протягом всього робочого дня, так і більше трьох

годин безперервно або сумарно протягом робочого дня. А от Пленум Верховного Суду СРСР у п. 14 постанови «Про застосування судами законодавства, що регулює укладання, зміну і припинення трудового договору» № 3 від 26.04.1984 р. пішов шляхом не визначення прогулу, а трактування змісту п. 4 ст. 17 Основ: за вказаною підставою можуть бути звільнені працівники у випадку їх відсутності на роботі без поважних причин протягом всього робочого дня або більше трьох годин протягом робочого дня безперервно або сумарно. Згодом такий підхід був використаний у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку від 20.07.1984 р., які вже цитувалися вище, а потім – у подальших актах Пленуму Верховного Суду Російської Федерації.

Якщо користуватися досвідом сусідів, то слід зазначити, що зараз підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що аналізується, закріплена у підп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодексу Російської Федерації (у ред. від 30.06.2006 р. № 90-ФЗ): «...а) прогулу, тобто відсутності на робочому місці без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни), незалежно від його (її) тривалості, а також у випадку відсутності на робочому місці без поважних причин більше чотирьох годин протягом робочого дня (зміни)». Як бачимо, відмінності від аналогічної підстави за КЗпП України є.

Трактуючи фактично схожий на закріпленій у КЗпП України нормативний матеріал, Пленум ВС РФ у постанові № 2 від 17.03.2004 р. «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» не визна-

чає поняття прогулу. Форма ж п. 39 цієї постанови, де відсутність на роботі протягом всього робочого дня (підп. «а»), знаходження працівника більше трьох годин за межами робочого місця (підп. «б»), залишення роботи без попередження роботодавця (підп. «в»), залишення роботи до закінчення строку дії трудового договору (підп. «г»), самовільне використання днів відгулу та вихід у відпустку (підп. «д»), викладені окремо, дає певні підстави для висновку, що власне прогулом Пленум ВС РФ вважає невихід на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня (зміни).

Є підстави стверджувати, що підхід Пленуму Верховного Суду України до звільнення за нез'явлення на роботу без поважних причин, який він демонструє спочатку у постанові № 2 від 30.03.1984 р., а потім – у постанові № 9 від 06.11.1992 р., є не зовсім вдалим¹. По

¹ Пленум Верховного Суду України можна критикувати і з приводу позиції, викладеної у абз. 2 п. 17 постанови № 9 від 06.11.1992 р.: «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність».

Перш за все вона не відповідає принципам законності, невідворотності та індивідуалізації юридичної відповідальності. Треба розрізняти принципівість і псевдогуманізм, особливо коли йдеться про офіційні думки поважних органів, що стають об'єктом загальної уваги.

Крім того, вона не витримує критики з огляду на елементарну логіку, адже день звільнення в абсолютній більшості випадків не збігається з днем порушення. Тому між хворобливим станом (у день звільнення) і протиправною поведінкою (у день скоєння) необхідний причинний зв'язок відсутній. Хворобливий стан у день звільнення (а не скоєння проступку) не може бути обставиною, що скасовує протиправність діяння або пом'якшує покарання.

суть, ним трактується не прогул, а підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що міститься у п. 4 ст. 40 КЗпП. Вона складається з двох грубих дисциплінарних проступків: а) прогул (відсутність на роботі протягом всього робочого дня без поважних причин); б) відсутність на роботі тривалістю більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

На жаль, в Україні як у регулюванні звільнення за прогул, так і у його тлумаченні зараз переважає зумовлений ідеологічними факторами формально-правовий підхід, закладений на початку 1980-х рр. Ми й досі рахуємо години відсутності працівника на роботі, навіть підсумовуємо їх. Для відповіді на питання, чи потрібно нам залишати такий підхід у новому Трудовому кодексі, слід проаналізувати історію, яка свідчить, що відсутність на роботі протягом 3–4 годин швидше за все виняток, ніж правило. Так, і за п. 1 ст. 105 Статуту про промисловість фабричну й заводську [5, с. 32], і за п. 1 ст. 62 Статуту про промислову працю [6, с. 19] договір найму чи заводу внаслідок нез'явлення робітника на роботу більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць, без поважних причин.

Не змінився підхід до визначення тривалості прогулу і після 1917 р. Навіть у Декреті «Про боротьбу з прогу-

Насамкінець, така позиція виглядає шкідливою, адже фактично стимулює і без того неймовірно поширене на практиці бажання порушників «втєкти на лікарняний» у разі притягнення до відповідальності. Уявляється, керівні органи судової системи мають спрямовувати практику на чітке розуміння законодавства, неухильне дотримання порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

лами» Ради Народних Комісарів від 27.04.1920 р., що встановив судову відповідальність за відсутність на роботі більше трьох днів протягом місяця як за саботаж, доповненому Декретом РНК від 21.11.1921 р., під прогулом розумілася відсутність протягом 4-х днів поспіль або більше ніж 5 днів протягом місяця [7]. Згодом і у КЗпП УРСР 1922 р. підставою розірвання трудового договору було встановлено нез'явлення на роботу тривалістю більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць без поважних причин.

І тільки у 1932 р., з виданням Постанови ЦВК СРСР № 53 та РНК СРСР № 1682 від 15.11.1932 р. «Про звільнення за прогул без поважних причин» п. «е» ст. 47 КЗпП РРФСР та відповідні пункти кодексів союзних республік було скасовано [8]. Натомість встановлювалося, що у випадку хоча б одного дня нез'явлення на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства (установи).

Таким чином, у 1932 р. було змінено правило, що сформувався у другій половині XIX ст., звільняти за прогул слід того працівника, який довів стійке небажання сумлінно працювати, свідомо нехтує встановленими правилами або не здатен перебороти у собі небажання дотримувати дисципліни праці. Якщо один день відсутності на роботі ще можна по-людськи зрозуміти і простити, то декілька днів прогулу, – то вже занадто. Кількісні показники поступово дають нову якість: працівник із випадкового порушника перетворюється на особу, якій не можна на подальше довіряти роботу. Тривала відсутність на роботі тричотири дні поспіль або декілька днів на місяць із усією послідовністю та неми-

нучістю давали підстави роботодавцеві для висновків – такий працівник вже не виправиться, і його слід звільнити.

Та вже у 1938 р. було закладено тенденцію на зміну уявлення про прогул як нез'явлення на роботу. Відповідно до п. 1 Постанови РНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦРПС «Про заходи щодо упорядкування трудової дисципліни, покращення практики державного соціального страхування та боротьби із зловживаннями у цій справі» від 28.12.1938 р. особи, які протягом місяця тричі або протягом двох місяців чотири рази запізнювалися на роботу без поважних причин, або раніше встановленого часу її покидали, або байдкували у робочий час, підлягали звільненню як прогульники. Тривалість запізнення або завчасного залишення роботи визначалася у роз'ясненні РНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦРПС «Про стягнення за запізнення на роботу», оприлюдненому 09.01.1939 р.: «Підлягають обов'язковому звільненню як прогульники працівники, які допустили без поважних причин запізнення на роботу більше 20 хвилин» [9, с. 88–89].

За Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців державних, кооперативних і громадських підприємств та установ, затвердженими постановою Раднаркому СРСР від 18.01.1941 р. № 120, за прогул без поважної причини (запізнення на початок роботи або після обідньої перерви, залишення роботи до закінчення робочого дня або до обідньої перерви, якщо це порушення трудової дисципліни викликало втрату робочого часу більше 20 хвилин) працівники притягувалися до суду відповідно до Указу ПВС СРСР від 26.06.1940 р.

Цей етап у правовому регулюванні прогулу фактично закінчився з виданням Указу Президії Верховної Ради СРСР від 25.04.1956 р. «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємства і установи й за прогул без поважних причин» [10].

У Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку від 12.01.1957 р. вперше було закріплено визначення поняття самого прогулу (яке залишилося у подальших редакціях Типових правил 1972 р. та 1984 р.): прогулом вважається нез'явлення на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня [11].

Отож, відхід від розуміння прогулу, заснованого на логіко-семантичних та правових засадах, зумовлений такими чинниками, як необхідність посилення боротьби із порушниками дисципліни у період існування загрози військової агресії та панування авторитаризму, цілком логічно був змінений із поверненням до демократичних засад побудови суспільства та зростання рівня забезпечення прав людини.

Уявляється, сучасні три години відсутності без поважних причин як підстава для звільнення працівника – це помилка, оскільки у такому регулюванні більше кари, ніж об'єктивної необхідності. Якщо уявлення про прогул як відсутність на роботі декілька днів поспіль або сумарно на місяць сформувалося в умовах, коли людина ще не визнавалася соціальною цінністю, її права у сфері праці не були такими розвиненими, і проіснувало протягом десятиліть, витримало випробування непростими умовами перших років нової влади, а змінено було тільки під впливом

скоріше суб'єктивно-ідеологічних, ніж об'єктивно-економічних факторів у сумнозвісні 30-ті роки минулого століття, то чому за сучасних умов, коли правотворення вільне від надмірного впливу ідеології і немає ані загрози війни, ані інших факторів надзвичайного характеру, ми маємо вважати прогулом відсутність на роботі протягом 3–4 годин?

Звичайно, прогул – вкрай негативне явище. Але нам треба знати, що він собою являє і як з ним боротися. Як свідчить історія, у регулюванні відповідальності за прогул правова складова далеко не завжди була визначальною. З метою забезпечення законності та справедливості, заради створення якісного нормативного матеріалу поняття прогулу слід закріпити безпосередньо у тексті кодексу.

Аналіз розвитку правового регулювання відповідальності за прогул дозволяє виокремити такі спеціальні ознаки прогулу:

– відсутність на роботі як нез'явлення, невихід на роботу. Такий підхід відповідає філологічному змісту цього поняття, адже прогул – це неявка, невихід на роботу без поважної причини [12, с. 1149];

– тривалість не менше ніж робочий день або зміна (незалежно від її тривалості). Звичайно, прогул не може визначатися шляхом сумарного підрахунку декількох періодів відсутності в один чи різні дні;

– відсутність саме на роботі, а не на робочому місці;

– відсутність на роботі без поважних причин (тому тавтології, що простежується у нинішній редакції п. 4 ст. 40 КЗпП, треба уникнути).

Зараз у нас є чудова нагода виправити ситуацію з недоліками у правовому регулюванні відповідальності за прогул, оскільки робота над новим Трудовим кодексом триває. Тому п. 2 ч. 1 ст. 104 проекту Трудового кодексу

України (Законопроект № 2902 від 27.08.2013 р.) слід викласти у такій редакції: «прогулу (відсутності на роботі без поважних причин протягом робочого дня (зміни, незалежно від її тривалості)».

Список використаної літератури

1. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-ме вид., допов. та переробл. – К. : А.С.К., 2007. – 944 с.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів [Електронний ресурс] : Постанова Пленуму Верхов. суду України від 06.11.1992 р. № 9. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
3. Бюллетень Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы // Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972. – № 12.
4. Тищенко О. В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти / О. В. Тищенко // Бюл. М-ва юстиції України. – 2009. – № 1. – С. 71–76.
5. Свод законов Российской империи. Т. 11. Ч. 2. Устав о промышленности. О промышленности фабричной и заводской. – СПб. : Рус. кн. т-во «Деятель», 1893.
6. Свод законов Российской империи. Т. 11. Ч. 2. – СПб. : Гос. тип., 1913.
7. Декрет СНК от 27 апреля 1920 г. «О борьбе с прогулами» // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 36. – Ст. 172.
8. Собрание законов СССР. – М. : Управление делами СНК Союза ССР, 1932. – № 78. – Ст. 475.
9. Советское трудовое право [Допущено Всесоюз. ком. по делам высш. шк. при СНК СССР в качестве учеб. для высш. юрид. учеб. зав.]. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1939. – 320 с.
10. Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 10.
11. Типовые правила внутреннего трудового распорядка от 12 января 1957 г. // Известия Народного комиссариата труда. – 1957. – № 1.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови. 250 000 слів / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

Стаття надійшла до редколегії 02.09.2013.

Жернаков В. Ответственность за прогул: проблемы регулирования

В статье исследуется понятие прогула, определяются его признаки, анализируется развитие законодательства о прогуле. Отмечаются недостатки правового регулирования ответственности за прогул. Обосновывается необходимость закрепления понятия прогула на уровне Трудового кодекса.

Ключевые слова: прогул, признаки, ответственность, Трудовой кодекс.

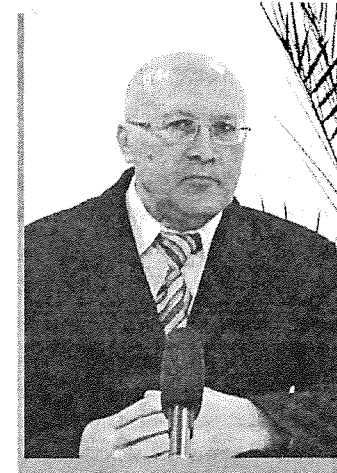
Zhernakov V. Responsibility for absenteeism: problems of legal regulation

The article examines the notion of absenteeism, determines its characteristics, and analyzes the historical development of the law on absenteeism. The deficiencies of legal regulation of responsibility for absenteeism are determined. The article also proves the necessity of definition of the notion of absenteeism in the Labour Code.

Keywords: absenteeism, signs, responsibility, Labor Code.

М. РІШНЯК,

начальник відділення Національної служби посередництва і примирення в Кіровоградській області



УДК 349.2(477)

До питання визначення правосуб'єктності Національної служби посередництва і примирення

У статті досліджуються питання функцій та компетенції Національної служби посередництва і примирення, законодавчого забезпечення її діяльності та ролі як суб'єкта трудового права.

Ключові слова: загальносоціальні функції НСПП, компетенція НСПП, колективний трудовий спір, соціальний діалог, державна соціальна політика, страйк та інші крайні засоби вирішення трудового спору.

Поступальний соціально-економічний розвиток українського суспільства, виконання соціальних програм, державна підтримка найбільш незахищених верств населення можуть бути забезпечені лише завдяки продуктивній праці працездатних громадян в умовах стабільних трудових відносин. У зв'язку з цим особливого значення набуває ефективність регуляторної діяльності Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) [1, с. 260], функції і компетенція якої визначені ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [2].

Метою статті є висвітлення окремих питань правосуб'єктності НСПП, позаяк чітке визначення повноважень цієї служби сприятиме злагоді в суспільстві.

НСПП повинна сприяти поліпшенню трудових відносин, запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – трудові спори), прогнозувати виникнення таких спорів, здійснювати посередництво та допомагати своєчасному їх вирішенню, що безумовно прискорить розвиток економіки.

Зазначені функції НСПП розкривають її сутність, вказують на соціальну спрямованість діяльності та службове