

## **ЗАПІЗНЕННЯ НА РОБОТУ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ**

**Пузирний В. Ф.,**

*професор кафедри трудового права,  
адміністративного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права  
і соціальних технологій  
Чернігівського національного технологічного університету,  
д-р юрид. наук, доцент*

Однією із прогалин у трудовому праві є відсутність правового регулювання питань запізненнь на роботу. На жаль, ні в кодифікованому акті про працю, ні в чинному трудовому законодавстві поняття «запізнення на роботу» не встановлено. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) розглядає ситуацію в цілому й оперує такими поняттями, як «режим праці і відпочинку», «правила внутрішнього трудового розпорядку», «трудова дисципліна» тощо.

Відсутність законодавчого закріплення поняття «запізнення на роботу» викликає необхідність звернення до наукової думки щодо з'ясування зазначеного питання. Енциклопедична література дає загальноприйняте пояснення слова «запізнюватися», що відображене у тлумачному словнику як «приходить, приїжджати або наставати пізніше, ніж треба»<sup>1</sup>.

Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані дотримуватися трудової дисципліни, яка, у свою чергу, встановлюється правилами трудового розпорядку підприємства. Серед іншого, працівник зобов'язаний дотримуватися встановленого режиму роботи, зокрема вчасно приходити на роботу. Таким чином, запізнення на роботу вважається порушенням трудової дисципліни.

Згідно зі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано стягнення у вигляді догани або звільнення.

Стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни може бути накладено тільки за наявності вини працівника. Принцип вини прямо закріплений у п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ та організацій – порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків тягне за собою застосування дисциплінарних або

---

<sup>1</sup> Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наук. думка, 1970 – 1980. – Т. 3. – С. 259.

громадських стягнень, а також застосування інших заходів, передбачених діючим законодавством<sup>1</sup>.

Принцип вини поширюється і на звільнення, і на догану як види дисциплінарного стягнення. Виходячи з цього за відсутності вини працівника в разі запізнення є недопустимим притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Слід зазначити, що в законодавстві відсутні відповідні норми, які визначають обставини, що виключають вину. Однак судова практика визначила певні обставини, які не можуть бути поважними: поміщення до медвितверезника, 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 (п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9)<sup>2</sup>.

Запізнення на роботу може бути двох видів: 1) запізнення з поважної причини; 2) запізнення без поважних причин.

Поважними причинами можуть бути визнані: 1) хвороба працівника, його родичів чи близьких людей; 2) смерть одного з родичів; 3) стихійні лиха, складні погодні умови, аварії та ін.

При цьому роботодавець має право вимагати докази, що підтверджують відповідну причину запізнення. Такими є свідчення очевидців, довідки установ, що мають відношення до подій, що сталися (медичної установи, транспортної організації, Національної поліції, житлових управлінь тощо).

Як свідчить судова практика, досить важко дати оцінку обставин, що можуть впливати на поважність причин запізнення на роботу. Тому слід звернути увагу на норму, яка міститься у ст. 139 КЗпП України: працівник зобов'язаний працювати сумлінно. Незважаючи на недостатню чіткість критерію сумлінності, можна впевнено стверджувати, що саме він дозволяє дати правильно зрозуміти поважність причин запізнення на роботу. Якщо працівник виявив сумлінність під час виконання своїх трудових обов'язків, він не може вважатись винним. Вина працівника також виключається, зокрема, наявністю обставин непереборної сили.

---

<sup>1</sup> Типові правила внутрішнього трудового розпорядку: для робітників і службовців підприємств, установ та організацій : Затверджені постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням від 20 лип. 1984 р. № 213 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

<sup>2</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах [3-є вид., змін. і доп.]. – К. : Вид. дім «Скіф», 2008. – С. 151.

У Листі Міністерства соціальної політики України (Мінпраці) «Щодо надання роз'яснення» від 20 листопада 2006 р. № 270/06/187-06 зазначено, що поважними можуть бути визнані і причини сімейно-побутового характеру, якщо вихід працівника на роботу за наявності таких причин міг би заподіяти працівникові або іншим особам шкоду, що значно перевищує ту шкоду, що заподіяна власникові невиходом на роботу<sup>1</sup>. Таке твердження є досить справедливим та розумним, і має обов'язково братись роботодавцем до уваги.

Вважаємо, що запізнення на роботу в часі може тривати до трьох годин, а рекомендований алгоритм дій для працівника, що запізнюється на роботу, повинен бути таким: 1) попередити керівництво про ймовірне запізнення; 2) пам'ятати про доказову базу, що підтверджує поважність причини запізнення; 3) якщо керівництво зажадає, необхідно написати пояснювальну, в якій пояснити причини свого запізнення.

Якщо звернутися до регулювання питань запізнень на роботу в зарубіжних країнах, то нам видається цікавим положення Трудового кодексу Республіки Білорусь, у якому в ч. 1 ст. 132 чітко передбачено, що працівники повинні вчасно приходити на роботу і повністю використовувати встановлену законодавством тривалість робочого часу для виконання своїх обов'язків<sup>2</sup>.

Отже, враховуючи вищевикладене, доходимо висновку щодо необхідності належного правового врегулювання питань запізнень на роботу в трудовому законодавстві України. У в'язку з цим пропонуємо в Трудовому кодексі України закріпити відповідну статтю «Запізнення на роботу», виклавши її в такій редакції:

«Запізнення на роботу – це поява працівника на робочому місці пізніше часу початку робочого дня (зміни), встановленого правилами внутрішнього розпорядку підприємства, установи чи організації.

Запізнення на роботу без поважних причин вважається порушенням режиму робочого часу.

Забораються притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника, який вчинив запізнення на роботу з поважної причини.»

---

<sup>1</sup> Лист Міністерства соціальної політики України (Мінпраці) «Щодо надання роз'яснення» від 20 листоп. 2006 р. № 270/06/187-06 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://consultant.parus.ua/?doc=04TC3340A3>.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 URL: <http://трудовай-кодекс.бел/статя-132>.