

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.70>

ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ БЕЗ ПОВАЖНОЇ ПРИЧИНИ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: СУДОВА ПРАКТИКА

Менів Л.Д.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Державного податкового університету
ORCID: 0000-0003-4491-3218
e-mail: meniv17@gmail.com*

Менів Л.Д. Звільнення за прогул без поважної причини у період дії воєнного стану: судова практика.

У статті досліджуються особливості звільнення працівників за прогул без поважних причин у період дії воєнного стану в Україні. Проаналізовано норми трудового законодавства, зокрема положення КЗпП України та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що регулюють підстави та порядок припинення трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул без поважної причини. Особливу увагу приділено трансформації традиційного підходу до визначення поняття прогулу та критеріїв поважності причин відсутності працівника на роботі в умовах воєнних дій, обмеження пересування, перебування на тимчасово окупованих територіях та інших обставин, пов'язаних із воєнним станом.

У роботі проаналізовано актуальну судову практику, зокрема правові позиції Верховного Суду, які формують підходи до оцінки поважності причин відсутності працівників на роботі та визначення законності їх звільнення за прогул. Окремо розглянуто процедуру документального оформлення факту відсутності працівника, розподіл доказового тягаря між сторонами трудового спору та послідовність дій роботодавця при застосуванні дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення.

Досліджено практичні аспекти фіксації відсутності працівника на роботі, зокрема оформлення службових записок, актів про відсутність працівника, витребування письмових пояснень та інші способи з'ясування причин неявки. Проаналізовано підходи судів щодо оцінки поважності причин відсутності, зокрема у випадках, коли така відсутність зумовлена бойовими діями, небезпекою для життя, перебуванням на тимчасово окупованих територіях, перебоями в роботі транспорту або зв'язку.

Зроблено висновок, що в умовах воєнного стану застосування звільнення за прогул потребує врахування об'єктивних обставин, які можуть перешкоджати працівнику виконувати трудові обов'язки, а також суворого дотримання роботодавцем встановленої процедури. Обґрунтовано необхідність удосконалення законодавчого регулювання з метою забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця та зменшення кількості трудових спорів.

Ключові слова: трудові правовідносини, прогул, звільнення працівника, воєнний стан, поважні причини відсутності, трудовий спір, судова практика, Верховний Суд.

Meniv L.D. Dismissal for absenteeism without a valid reason during the period of martial law: judicial practice.

The article examines the features of dismissing employees for absenteeism without good reason during the period of martial law in Ukraine. The norms of labor legislation are analyzed, in particular the provisions of the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law", which regulate the grounds and procedure for terminating an employment contract at the initiative of the employer for absenteeism without good reason. Particular attention is paid to the transformation of the traditional approach to defining the concept of absenteeism and the criteria for the validity of the reasons for the employee's absence from work in conditions of military operations, restrictions on movement, stay in temporarily occupied territories and other circumstances related to martial law. The paper analyzes current judicial practice, in particular the legal positions of the Supreme Court, which form approaches to assessing the validity of the reasons for the absence of employees from work and determining the legality of their dismissal for absenteeism. Separately, the procedure for documenting the fact of an employee's absence, the distribution of the burden of proof between the parties to a labor dispute, and the sequence of actions of the employer when applying disciplinary sanctions in the form of dismissal are considered.

The practical aspects of recording an employee's absence at work are studied, in particular, the preparation of service notes, acts of employee absence, requesting written explanations, and other methods of clarifying the reasons for non-appearance. The approaches of the courts to assessing the seriousness of the reasons for absence are analyzed, in particular in cases where such absence is due to hostilities, danger to life, stay in temporarily occupied territories, disruptions in transport or communications.

The conclusion is made that in conditions of martial law, the application of dismissal for absenteeism requires taking into account objective circumstances that may prevent the employee from performing his labor duties, as well as strict adherence by the employer to the established procedure. The need to improve legislative regulation is substantiated in order to ensure a balance of interests between the employee and the employer and reduce the number of labor disputes.

Key words: labor relations, absenteeism, employee dismissal, martial law, valid reasons for absence, labor dispute, case law, Supreme Court.

Постановка проблеми. Запровадження в Україні воєнного стану суттєво вплинуло на сферу трудових правовідносин. Особливого значення набули питання належного виконання працівниками трудових обов'язків в умовах бойових дій, тимчасової окупації окремих територій, евакуації населення, перебоїв у роботі транспорту та зв'язку, електроенергії тощо. За таких обставин зростає кількість трудових спорів, пов'язаних із розірванням трудового договору за прогул без поважних причин.

Водночас традиційне розуміння прогулу як підстави для звільнення, закріплене у КЗпП України, зазнає трансформації під впливом спеціального правового регулювання, передбаченого Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Судова практика, зокрема правові позиції Верховного Суду, відіграє ключову роль у формуванні єдиного підходу до вирішення таких спорів. Проте аналіз судових рішень свідчить про наявність дискусійних аспектів та неоднорідність підходів до оцінки обставин, пов'язаних із воєнними діями, простоями підприємств, мобілізацією працівників, перебуванням на тимчасово окупованих територіях тощо.

У зв'язку з цим, актуалізується потреба в комплексному науковому дослідженні особливостей звільнення за прогул у період дії воєнного стану з урахуванням сучасної судової практики та специфіки правового режиму воєнного стану.

Стан дослідження проблематики. Питання звільнення працівника за прогул без поважної причини традиційно досліджувалося у науковій літературі в межах загальних проблем трудового права. Окремі аспекти цієї тематики висвітлювалися у працях таких науковців, як А. Білоха, О. Валецька, В. Жернаков, Д. Катеризюк, М. Купчак, С. Михайленко, Н. Полішко, Н. Федосенко та інших. У своїх роботах вони аналізували підстави та порядок звільнення за прогул, поняття поважних причин відсутності на роботі, а також практичні аспекти застосування відповідних норм трудового законодавства.

Водночас слід зазначити, що в сучасних умовах правового регулювання, пов'язаних із запровадженням воєнного стану в Україні, спеціальних комплексних наукових досліджень, присвячених саме звільненню працівників за прогул без поважних причин у період дії воєнного стану, фактично немає. Більшість наявних наукових праць була підготовлена ще до запровадження воєнного стану і не враховує нові умови трудових відносин.

Метою статті є аналіз правового регулювання звільнення за прогул у період дії воєнного стану, дослідження актуальної судової практики, зокрема правових позицій Верховного Суду.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ч. 4 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [1].

Аналіз положень ч. 4 ст. 40 КЗпП України свідчить про те, що законодавець визначає прогул лише через вказівку на часовий критерій відсутності працівника на роботі та відсутність поважних причин такої поведінки. Водночас закон не містить чіткого нормативного визначення цього поняття, що зумовлює необхідність його тлумачення через судову практику та доктринальні підходи. Така ситуація створює певну правову невизначеність і може призводити до неоднакового застосування відповідної норми у практиці роботодавців та судів.

Визначення поняття прогулу 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 поновлення 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 помещенням до медвигверезника, 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 учбового закладу)» [2].

Таким чином, зазначена постанова фактично виконує функцію офіційного тлумачення поняття прогулу, яке протягом тривалого часу залишається законодавчо невизначеним. Судова практика, сформована на основі цієї постанови, стала важливим орієнтиром для правозастосування у сфері трудових відносин.

У постанові Верховного Суду від 11 березня 2020 року у справі № 459/2618/17 (провадження № 61-47902св18) зазначено, що прогул - це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно або в цілому). Для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня. Для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності. Поважними причинами визнаються такі причини, що виключають вину працівника [3].

Отже, Верховний Суд у своїй правовій позиції наголошує на необхідності доведення роботодавцем не лише факту відсутності працівника на роботі, а й відсутності поважних причин такої неявки. Це свідчить про те, що дисциплінарна відповідальність у трудових правовідносинах має застосовуватися з урахуванням принципу вини працівника. Відсутність вини виключає можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення.

Варто зазначити, що така підстава, як прогул без поважної причини, є однією з найбільш розповсюджених підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Так, наприклад в Єдиному державному реєстрі судових рішень наявна досить велика кількість судових рішень з приводу поновлення на роботі незаконно звільненого працівника за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. І дійсно, здебільшого оспорювані рішення роботодавців приймаються з порушенням норм матеріального права та процедури звільнення за вищезазначеною підставою. [4, с. 52].

У юридичній науці виокремлюють 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; – 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) [5, с. 52].

Наукові підходи до визначення поняття прогулу свідчать про існування різних доктринальних позицій щодо його змісту. Одні дослідники пов'язують прогул виключно з фактом відсутності працівника на роботі протягом певного часу, тоді як інші підкреслюють необхідність врахування суб'єктивного елементу – вини працівника. Така дискусійність підтверджує складність правової природи прогулу як дисциплінарного проступку.

У період дії воєнного стану підхід до застосування звільнення за прогул зазнав певних змін. Так, відповідно до ч.3 ст.5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [6].

Отже, встановлення законодавчої заборони на звільнення працівника за прогул у разі розташування робочого місця на території активних бойових дій має важливе соціально-правове значення. Такий підхід спрямований на захист працівників, які об'єктивно не мають можливості виконувати свої трудові обов'язки через загрозу життю та здоров'ю.

Верховний Суд у постанові від 6 червня 2024 року у справі № 367/569/23 щодо скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди дійшов до висновку, що відсутність працівника на роботі в умовах воєнного стану не є прогулом без поважної причини, якщо причини відсутності пов'язані з бойовими діями, загрозою життю або іншими надзвичайними обставинами. Робоче місце та посада зберігаються, поки не буде з'ясовано обставини [7].

У разі вчинення працівником прогулу на території, де немає бойових дій, роботодавець має право застосувати до працівника дисциплінарне стягнення. Частина 1 ст. 147 КЗпП України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Верховний Суд у постанові від 13.09.2017 у справі № 761/30967/15-ц) наголосив: для звільнення з підстави прогулу роботодавець повинен мати докази, які підтверджують факт відсутності працівника понад три години протягом робочого дня. При цьому ключовим фактором є не лише сам факт відсутності, а й з'ясування поважності причини такої відсутності [8].

Оскільки звільнення на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП є видом дисциплінарного стягнення (п. 2 ч. 1 ст. 147 КЗпП), відповідно до правозастосовної практики має бути доведено порушення трудової дисципліни без поважних причин.

Звільнення працівника за прогул передбачає здійснення ряду послідовних дій, які можна розділити на декілька етапів.

1. Виявлення відсутності працівника на роботі.

Виявлення відсутності працівника на роботі — це встановлення факту, що працівник не з'явився на робочому місці у свій робочий час без попередження або без підтвердженої поважної причини. Саме по собі виявлення відсутності працівника на роботі не достатньо і воно має бути зафіксовано. На практиці про факт відсутності працівника на роботі керівник підприємства повідомляється доповідною (службовою) запискою. Доповідна (службова) записка – це службовий документ, у якому керівник підрозділу або відповідальна особа інформує керівника підприємства про факт відсутності працівника на роботі.

У доповідній (службовій) записці має бути зазначено про те, що працівник відсутній на робочому місці та на території суб'єкта господарювання. Доповідна (службова) записка подається керівнику безпосередньо в день нез'явлення працівника на роботі і є підставою для складання акту про відсутність або запиту пояснення від працівника.

У Постанові Верховного Суду від 07.09.2022 року у справі № 554/5630/19 (провадження № 61-60св20) зазначено, що робочим місцем працівника вважається певна зона, де працівник знаходиться і працює із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів. Трудова діяльність працівника може здійснюватися (а відповідно його робоче місце може знаходитися) безпосередньо на підприємстві (фіксоване робоче місце) або в межах іншого територіального простору, який використовує працівник для виконання трудових обов'язків. Прогулом необхідно вважати відсутність працівника не просто на робочому місці, а й на роботі. Відсутність працівника за фіксованим робочим місцем за умови, що він виконує трудові функції на території підприємства, не є прогулом [9].

2. Фіксація факту відсутності працівника на роботі.

Фіксація відсутності працівника на роботі у випадку можливого прогулу є ключовим етапом доведення порушення трудової дисципліни. На вказаному наголошено у постанові Верховного Суду від 02 грудня 2025 року у справі № 398/3043/23 (провадження № 61-11855св25) [10].

Саме належне документальне оформлення факту відсутності працівника має вирішальне значення у випадку подальшого трудового спору, оскільки суди насамперед перевіряють наявність і правильність доказів, що підтверджують прогул.

Основним документом, яким фіксується відсутність працівника на робочому місці, є акт про відсутність працівника на роботі. Він складається у день виявлення відсутності працівника, зазвичай безпосереднім керівником або уповноваженою ним особою або комісією. У документі обов'язково зазначаються: дата, час і місце складання акта; прізвище, ім'я та посада працівника, який відсутній; точний період відсутності; обставини виявлення відсутності; відомості про те, чи намагався роботодавець зв'язатися з працівником; підписи осіб, які склали акт. У разі постійної відсутності працівника на роботі такі акти можуть складатися щоденно. Оскільки підприємство веде табелі обліку робочого часу, то в табелі позначаються як відпрацьовані дні, так і нез'явлення на роботу.

Належне документальне оформлення факту відсутності працівника на роботі є однією з ключових гарантій законності застосування дисциплінарного стягнення. Судова практика свідчить, що у разі недотримання роботодавцем процедури фіксації прогулу звільнення працівника часто визнається незаконним. Таким чином, дотримання процедурних вимог має не менш важливе значення, ніж встановлення самого факту порушення трудової дисципліни.

3. Вжиття заходів для з'ясування причин відсутності працівника на роботі.

Після фіксації у акті факту відсутності працівника на роботі потрібно з'ясувати, чим така відсутність була викликана.

При цьому законодавство не встановлює переліку способів з'ясування причин відсутності працівника, що надає роботодавцю можливість використовувати різні форми комунікації та перевірки інформації. З цією метою роботодавець на власний розсуд може, зокрема: здійснити телефонний дзвінок працівникові або членам його сім'ї з метою встановлення можливих причин відсутності; надіслати повідомлення працівникові за допомогою доступних месенджерів або інших засобів електронної комунікації; направити лист на особисту електронну пошту скриньку працівника із

запитом щодо причин його відсутності; відвідати працівника за місцем його реєстрації або фактичного проживання для з'ясування обставин відсутності; надіслати працівникові письмовий лист із повідомленням про вручення з пропозицією надати письмові пояснення щодо причин відсутності; звернутися до контактної особи працівника, зазначеної в його особовій справі, з метою отримання інформації про можливі причини його відсутності; перевірити внутрішні документи підприємства (графіки відпусток, накази про відрядження, заяви на відпустку, листки непрацездатності тощо) для встановлення можливих підстав відсутності працівника; отримати пояснення від безпосереднього керівника або інших працівників структурного підрозділу щодо обставин відсутності працівника; за наявності відповідної інформації здійснити уточнення щодо можливого перебування працівника на лікуванні чи у медичному закладі в межах, визначених законодавством тощо.

У трудовому праві діє принцип захисту працівника, тому роботодавець має обов'язок довести відсутність поважних причин для неявки на роботу. Якщо причини відсутності невідомі, то важливим етапом у процедурі звільнення є витребування письмових пояснень у працівника. Пояснення причин відсутності повинно бути викладене особисто працівником та підтверджене його підписом. Відмова від надання пояснень також фіксується актом.

Такий порядок ґрунтується на положеннях ст. 149 КЗпП України, яка передбачає, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Найбільш дискусійним моментом є визначення, того чи була причина відсутності поважною.

Законодавство не містить вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі, тому в кожному випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі дається, виходячи з конкретних обставин. Тому, поважними причинами мають бути обставини, які перешкоджали працівнику з'явитися на роботу і не могли бути ним усунуті. Зазначені висновки викладено у постановах Верховного Суду від 28 квітня 2022 року у справі № 761/48981/19 [11], від 14 червня 2023 року у справі № 727/3770/21 [12].

Постанова Верховного суду від 12.01.2026 року справі № 712/10356/24 провадження № 61-13553 [13] зазначає, що відповідно до сталої судової практики причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); догляд за захворілим знезацька членом родини; відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я.

Вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом 4 статті 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати всі надані сторонами докази.

Відсутність працівника на роботі в період дії воєнного стану не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та в загальному порядку не підлягає оплаті.

До такого висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 6 червня 2024 року у справі № 367/569/23 щодо скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди [14].

Отже, узагальнення судової практики дає підстави стверджувати, що поважними причинами відсутності на роботі визнаються обставини, які мають об'єктивний характер, не залежать від волі працівника та фактично унеможливають виконання ним трудових обов'язків. Такий підхід дозволяє забезпечити баланс між інтересами роботодавця щодо дотримання трудової дисципліни та гарантіями захисту трудових прав працівника.

На сьогодні, у Верховній Раді України зареєстровано законопроект № 14235 [15] про внесення змін до ст. 40 КЗпП України щодо уточнення можливих підстав звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця через відсутність на робочому місці більше трьох годин для гарантування захисту працівника від незаконного звільнення.

Пропонується ст.40 КЗпП України доповнити частиною третьою такого змісту: «Звільнення з підстави, зазначеної у пункті 4 частини першої цієї статті допускається, після з'ясування поважності причини відсутності працівника на роботі. Причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; воєнні дії (у тому числі оголошену повітряну тривогу через ракетну небезпеку), виконання

громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунків державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху, тощо); догляд за захворілим знезапечно членом родини; відсутність на роботі дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я, тощо.».

Ініціатива щодо внесення змін до ст. 40 КЗпП України свідчить про прагнення законодавця усунути існуючі прогалини у правовому регулюванні звільнення за прогул. Закріплення на законодавчому рівні критеріїв поважності причин відсутності працівника на роботі сприятиме підвищенню правової визначеності та зменшенню кількості трудових спорів.

4. У разі виявлення, що причини відсутності неповажні, — звільнення працівника з роботи за прогул.

На підставі результатів службового розслідування роботодавець має право звільнити працівника за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП) для чого необхідно видати наказ про звільнення. Сьогодні дискусійним залишається питання щодо дати звільнення працівника за прогул без поважної причини. Днем звільнення вважається останній день роботи. Про це передбачено у наказі «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» № 58 від 29.07.93 р [16].

Якщо працівник працював після вчинення прогулу, то його звільняють в останній день роботи, але з дотриманням строків звільнення за прогул.

Якщо працівник, який вчинив прогул, не з'явився на роботі, то Мінсоцполітики в листі від 22.04.2019 р. № 82/0/22-19/133 [17] роз'яснило питання звільнення працівника за прогул так: днем звільнення за прогул має бути останній день роботи перед днем, коли працівник вчинив прогул, за умови, що після його вчинення, він більше не виходив на роботу. При цьому наказ про звільнення може бути виданий пізніше.

Судова практика з цього питання має різні підходи. Так, у постанові від 26.09.2018 р. у справі № 289/51/16-ц [18] Верховний Суд дійшов висновку, що працівник, який вчинив прогул, не може бути звільнений у день, який передує дню видання наказу про звільнення. А при розгляді іншої справи (постанова від 11.04.2019 р. у справі № 127/6694/17) [19] Верховний Суд зазначив законним звільнення працівника заднім числом.

Отже, належне документальне оформлення факту відсутності працівника має ключове значення для доведення законності звільнення за прогул. Недотримання роботодавцем встановленої процедури, навіть за наявності факту відсутності працівника на роботі, може бути підставою для визнання звільнення незаконним.

Висновок. Запровадження воєнного стану в Україні суттєво вплинуло на сферу трудових правовідносин, особливо на питання звільнення працівників за прогул без поважних причин. У нових умовах традиційне визначення прогулу та поважних причин його відсутності зазнає трансформації: об'єктивні обставини воєнного стану (бойові дії, загроза життю, обмеження пересування, перебування на тимчасово окупованих територіях) не можуть розцінюватися як прогул. Судова практика Верховного Суду України формує критерії оцінки поважності причин відсутності на роботі та підкреслює необхідність суворого дотримання процедури звільнення.

Аналіз законодавства та судової практики показує, що прогул як підстава для звільнення залишається однією з найспірніших форм дисциплінарного стягнення. В умовах воєнного стану застосування цієї підстави потребує гнучкого підходу, з урахуванням об'єктивних перешкод для працівника та гарантування балансу інтересів між працівником і роботодавцем. Ініціативи щодо внесення змін до ст. 40 КЗпП України, зокрема уточнення поняття прогулу та формулювання критеріїв поважності причин відсутності, є кроком до вдосконалення правового регулювання і зменшення трудових спорів.

Таким чином, сучасний стан правового регулювання звільнення за прогул в умовах воєнного стану потребує комплексного підходу, що поєднує чіткі законодавчі формулювання, належну процедурну дисципліну та врахування практики Верховного Суду для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
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. Постанова Верховного Суду від 11.03.2020 р. у справі № 459/2618/17 https://zakononline.ua/court-decisions/show/88187525#google_vignette.
4. Білоха А. Питання можливості звільнення дистанційного працівника за прогул / А. Білоха // Міждисциплінарна науково-практична конференція «Сучасні проблеми розвитку

- авіаційно-космічної галузі України: інженерія, бізнес, право», 5 лист. 2024 р.: тези доп.; наук. кер. Н. Федосенко. Харків, 2024. С. 52–56. <https://dspace.library.khai.edu/xmlui/handle/123456789/8368?show>.
5. Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України*, № 3 (74) 2013. С. 171-178. <https://dspace.nlu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8c929543-b770-4914-83d4-4a6b92d83113/content>.
 6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n12>.
 7. Постанова Верховного Суду від 06.06.2024 р. у справі № 367/569/23. <https://ips.ligazakon.net/document/C028110>.
 8. Постанова Верховного Суду від 13.09.2017 р. у справі № 761/30967/15-ц. <https://zakononline.ua/court-decisions/show/69073696>.
 9. Постанова Верховного Суду від 07.09.2022 р. у справі № 554/5630/19. <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=106708270>.
 10. Постанова Верховного Суду від 02.12. 2025 р. у справі № 398/3043/23. <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=132278913>.
 11. Постанова Верховного Суду від 28.04.2022 р. у справі № 761/48981/19 <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=104191728>.
 12. Постанова Касаційного Верховного Суду від 14.06.2023 р. у справі № 727/3770/21. https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_14_06_2023_roku_u_spravi_727_3770_21.
 13. Постанова Верховного суду від 12.01.2026 р. справі № 712/10356/24. https://protocol.ua/ua/postanova_vid_12_01_2026_roku_u_spravi_712_10356_24.
 14. Постанова Верховного суду від 06.06. 2024 року у справі № 367/569/23. <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=119653141>.
 15. Проект Закону «Про внесення змін до статті 40 Кодексу законів про працю України щодо уточнення можливих підстав звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця через відсутність на робочому місці більше трьох годин для гарантування захисту працівника від незаконного звільнення» № 4235 від 20.11.2025 р. <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/58811>.
 16. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праві N 58 від 29.07.93 р <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Tex>.
 17. Держпраці роз'яснило, коли відсутність на роботі не вважається прогулом. <https://prokadry.com.ua/news/3314-derjprats-rozyasnilo-koli-vdsutnst-na-robot-ne-vvajatsya-progulom>.
 18. Постанова Верховного суду від 26.09.2018 р. у справі № 289/51/16-ц. https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogliad_VP_VS_11_12_2020.pdf.
 19. Постанова Верховного суду від 11.04.2019 р. у справі № 127/6694/17. <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1946248>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 3.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026