

УДК 349.22:331.107.5

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.77>

## ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ У КОНТЕКСТІ ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВИКЛИКИ ДЛЯ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ

Цюпа С.В.

аспірант кафедри трудового права,  
Національний університет імені Ярослава Мудрого  
ORCID: 0009-0009-3723-3338

### **Цюпа С.В. Вимушений прогул у контексті дерегуляції трудових відносин: виклики для гарантій прав працівника та роботодавця.**

Стаття присвячена вимушеному прогулу у контексті дерегуляції трудових відносин через призму викликів для гарантій прав працівника та роботодавця. Автором було виокремлено серед способів реформування законодавства дерегуляцію трудових відносин та встановлено суттєве відставання нормативно-правових актів від реалій сучасності як одну з підстав застосування дерегуляції. Автором акцентовано увагу на упущеннях Кодексу законів про працю України та Трудового кодексу України, що наразі існує в якості законопроекту, в контексті регулювання вимушеного прогулу. Зокрема, в дослідженні проаналізовано сутність поняття вимушений прогул, його семантичний зміст та недоліки «вимушеного прогулу» як стійкого словосполучення в правовій реальності, а також наведено приклад тлумачення поняття «час вимушеного прогулу» в розрізі його закріплення в актах судової практики. Враховуючи викладене, автором запропоновано варіанти більш коректного найменування досліджуваного явища в трудовому праві та зауважено про значення закріплення коректних понять та термінів в законодавчих актах для формування загальної правосвідомості. Стаття містить висновок щодо відсутності у законодавстві чітко закріплених випадків у вигляді сформованого переліку, при яких має місце вимушений прогул, при цьому зазначено виокремлені судовою практикою випадки вимушеного прогулу. Автором проілюстровано застарілість розуміння вимушеного прогулу на прикладі затримки роботодавцем видачі трудової книжки працівнику з вини роботодавця, що визначена як підстава вимушеного прогулу. В процесі дослідження було розглянуто як позитивні, так і негативні наслідки законодавчого закріплення вичерпного чітко визначеного та відокремленого переліку випадків, за яких має місце обмеження можливості виконання працівником своїх обов'язків з вини роботодавця. Стаття також містить характеристику наслідків вимушеного прогулу для роботодавця як матеріальної відповідальності останнього. При цьому, автором зроблено висновок про необхідність розширення відповідальності за вимушений прогул шляхом покладення на роботодавця обов'язку додаткового відшкодування шкоди, спричиненої працівнику вимушеним прогулом.

**Ключові слова:** дерегуляція, реформування, час вимушеного прогулу, матеріальна відповідальність, компенсація.

### **Tsupa S.V. Compulsory absence from work in the context of labour relations deregulation: challenges for employee and employer rights guarantees.**

The article is devoted to forced absenteeism in the context of labour relations deregulation through the prism of challenges for guarantees of employee and employer rights. The author highlighted deregulation of labour relations among the ways to reform legislation and identified the significant lag of regulatory acts behind modern realities as one of the grounds for applying deregulation. The author draws attention to the omissions in the Labour Code of Ukraine and the Labour Code of Ukraine, which currently exists as a draft law, in the context of regulating forced absenteeism. In particular, the study analyses the essence of the concept of forced absence, its semantic content and the shortcomings of 'forced absence' as a stable phrase in legal reality, and provides an example of the interpretation of the concept of 'time of forced absence' in terms of its consolidation in judicial practice. Taking into account the above, the author proposes options for a more correct name for the phenomenon under study in labour law and notes the importance of establishing correct concepts and terms in legislative acts for the formation of general legal awareness. The article contains a conclusion regarding the absence of clearly defined cases in the legislation in the form of an established list in which forced absenteeism occurs, while also noting cases of forced absenteeism identified by judicial practice. The author illustrates the outdated understanding of forced absenteeism using the example of an employer's delay in issuing an employment record book to an employee through the employer's fault, which is defined as grounds for forced absenteeism. The study examined both the positive and negative consequences of legislating

an exhaustive, clearly defined and separate list of cases in which an employee's ability to perform their duties is restricted through the fault of the employer. The article also describes the consequences of forced absenteeism for the employer in terms of the latter's financial liability. At the same time, the author concludes that it is necessary to expand liability for forced absenteeism by imposing on the employer the obligation to additionally compensate for the damage caused to the employee by forced absenteeism.

**Key words:** deregulation, reform, forced absence time, material liability, compensation.

**Постановка проблеми.** Швидкий темп розвитку суспільства має наслідком, зокрема, суттєве відставання нормативно-правової бази, що регулює правовідносини у суспільстві, чим створює відчутний дисбаланс між правовим середовищем та фактичними реаліями сучасності. Не виключенням є і сфера трудового права, яка хоч і піддається деяким трансформаціям під впливом викликів сучасності, проте досі містить чимало архаїзмів, які не є актуальними в нинішньому середовищі. З огляду на викладене, неодноразово теоретики та практики піднімали питання можливості та доцільності дерегуляції трудових відносин, зокрема шляхом внесення кореневих змін щодо норм Кодексу законів про працю України або ж взагалі запровадження абсолютно нових підходів до регулювання трудових відносин в обхід необхідності кодифікації відповідних регулятивних норм.

Так, у випадку остаточного закріплення законодавцем вектору дерегуляції трудових відносин, під таку дерегуляцію потраплять і трудові правовідносини щодо вимушеного прогулу. При цьому, дерегуляцію саме вказаних правовідносин не слід вважати вдалою ідеєю, оскільки вимушений прогул є суттєвим порушенням прав робітника, за яке роботодавець несе відповідальність, у зв'язку з чим відсутність необхідного правового регулювання зазначеного питання ставить під загрозу трудові гарантії як працівника, так і роботодавця.

**Стан опрацювання проблеми.** Вимушений прогул, як явище правової дійсності, відомий правовій науці давно, у зв'язку з чим окремі аспекти та прояви вимушеного прогулу в правовій дійсності розглядались неодноразово. Проте, в порівнянні з іншими явищами в трудовому праві, дослідження вимушеного прогулу не характеризується надмірною популярністю.

Зокрема, окремим питанням вимушеного прогулу присвячені праці таких науковців, як Барабаш О., Болотіна Н., Іншин М., Кравченко В., Кучма О., Лук'яничков О., Мамедова А., Панасюк О., Сергєєв А., Сидоренко А., Слома В., Тихонюк О., Тищенко О., Черноус С., Ширант А., Щербина В., тощо.

Проте жодне з досліджень правовідносин вимушеного прогулу не розглядало вказане явище в розрізі дерегуляції трудових відносин, у зв'язку з чим тема даної статті є актуальною.

**Мета статті** полягає у дослідженні доцільності дерегуляції трудових відносин в частині відносин, що виникають з вимушеного прогулу.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Тобто, саме особа несе відповідальність за обраний нею професійний шлях і фактично за свій вибір роботодавця у випадку прийняття пропозиції бути найманим працівником. При цьому, жоден працівник не застрахований від неналежного виконання трудових обов'язків роботодавцем, наслідком чого, зокрема, може бути вимушений прогул працівника. Враховуючи викладене, убезпечення працівника від вимушеного прогулу та його наслідків, як і убезпечення роботодавця від зловживання працівником наслідками вимушеного прогулу, є необхідною гарантією дотримання належного балансу у трудових правовідносинах найманої праці.

Наразі очевидно, що існуюче регулювання трудових правовідносин потребує реформування, при цьому, зокрема, були прийняті заходи щодо направлення такого реформування в бік дерегуляції трудових відносин, у зв'язку з тим, що не всі процедури, передбачені Кодексом законів про працю України, відповідають сучасним реаліям та потребам, а також переслідують досягнення корисної меті.

Однак, на думку автора, питання вимушеного прогулу в жодному разі не мають потрапити під дерегуляцію, оскільки, як було зазначено вище, врегулювання наслідків вимушеного прогулу є важливою гарантією дотримання трудових прав, отже таке питання не може бути передано під самостійне врегулювання сторонами трудових відносин.

Важливо, що врегулювання питань вимушеного прогулу, враховуючи надмірну зарегульованість і формалізм трудового законодавства, наразі все ще є недостатнім.

По-перше, чинне законодавство України з питань праці не містить чіткого визначення поняття вимушений прогул. Такого визначення не містить і проект Трудового кодексу України від 15 січня 2026 року № 14386, автором якого є Кабінет Міністрів України [2].

Зазначені факти створюють площину для самостійного тлумачення вказаного поняття як теоретиками, так і практиками, наслідком чого можуть бути різні інтерпретації вимушеного прогулу,

що відображається у правозастосовчому осередку. Аналіз низки досліджень науковців дозволяє дійти висновку, що тлумачення поняття вимушеного прогулу не викликає активного інтересу серед теоретиків, при цьому щодо практиків ситуація є протилежною. Зокрема, влучним є тлумачення поняття вимушений прогул, закріплене в постанові Верховного Суду від 16 грудня 2020 року у справі № 541/1700/17, відповідно до якого вимушений прогул розглядається як час, упродовж якого працівник з вини роботодавця не мав змоги виконувати трудові функції [3].

Натомість, на думку багатьох авторів вимушений прогул є дефектним поняттям, оскільки не в змозі повною мірою описати значення цього явища.

Наприклад, відповідно до думки Кучми О.Л., прогул – це відсутність на роботі без поважної причини понад три години протягом робочого дня. При цьому, вимушена відсутність без поважної причини є нелогічною. Випадки, визначені законодавцем, коли за вимушений прогул передбачено нарахування заробітної плати, – це завжди відсутність із поважної причини, а тому прогулом бути не може. Якщо особа вимушено відсутня, то це поважно [4, с. 139].

Дійсно, використання терміну «прогул» для позначення неможливості виконання працівником своїх трудових обов'язків не з власної волі та без поважних причин, що стосуються його особи, враховуючи, що трудовому законодавству вже відоме явище прогулу, при якому працівник з власної волі без поважних причин не виконує роботу, та з огляду на семантику самого слова «прогул» («гуляти», «прогулюватись»), автоматично покладає відповідальність на працівника за таке явище. Однак, суть поняття вимушеного прогулу, зокрема з огляду на його тлумачення судовими органами, полягає в наявності такої основної ознаки, що відрізняє вимушений прогул від прогулу, як вина роботодавця, тобто повне звільнення працівника від будь-якої відповідальності за неможливість виконання ним своїх трудових обов'язків, що робить використання в даному контексті терміну «прогул» недоречним.

При цьому, додавання до «прогулу» прийменника «вимушений» теж не змінює ситуацію в бік розуміння відповідальності роботодавця, оскільки основне навантаження в даному словосполученні все одно залишається на боці працівника.

Як наслідок, наприклад, праці Кучми О.Л. містять пропозицію замінити словосполучення «час вимушеного прогулу» на «час незаконного обмеження трудових прав», адже саме ці обставини встановлюються судом [4, с. 139]. Також, з огляду на семантику слова, можна запропонувати замінити «вимушений прогул» на «вимушений пропуск».

Варто зауважити, що до завдань законодавства слід віднести також і формування правосвідомості особи, зокрема в її ролі працівника чи роботодавця, у зв'язку з чим подальше ігнорування законодавцем необхідності закріплення семантично доцільнішої назви явища відсутності працівника на роботі з вини роботодавця, зокрема через спроби дерегуляції трудових відносин, не слугуватиме покращенню врегулювання даного питання і можливого його викоріненню в трудових відносинах.

Значним недоліком законодавства слід також вважати відсутність чітко закріплених випадків у вигляді сформованого переліку, при яких має місце вимушений прогул.

Так, випадки, у яких може мати місце вимушений прогул, були окреслені пленумом Верховного Суду України ще в 1992 р. в відповідній Постанові від 06 листопада № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Аналіз положень зазначеної постанови та чинного законодавства дозволяє окреслити такі випадки вимушеного прогулу:

- незаконне звільнення працівника;
- незаконне переведення працівника на іншу роботу;
- затримка видачі трудової книжки з вини власника чи уповноваженого ним органу;
- затримка виконання рішення про поновлення на роботі;
- необґрунтована відмова в прийнятті на роботу;
- несвоєчасне укладення трудового договору;
- неправильне формулювання причин звільнення;
- затримка видання наказу про звільнення;
- затримка розрахунку [5, с. 76-77].

Однак, сучасні реалії трудових правовідносин давно не відповідають визначеним постановою випадкам, на які наразі досі орієнтуються судові органи.

Наприклад, спірним наразі є питання можливості встановлення вимушеного прогулу у випадку затримки видачі трудової книжки. Так, прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» фактично скасувало обов'язок роботодавця вести трудові книжки працівникам [6], отже унеможливило затримку роботодавцем її видачі при звільненні як протиправне діяння, що є підставою вимушеного прогулу. Однак, не виключенням можуть бути випадки продовження зберігання роботодавцем трудових книжок працівників, зокрема, за їх згодою, які були заведені і велись до набрання чинності

вказаним законом, у зв'язку з чим може постати питання трактування таких дій роботодавця як підстави для сплати коштів за вимушений прогул.

Враховуючи викладене, розуміння діянь, що призводять до вимушеного прогулу, застаріле та потребує реформування.

При цьому, з одного боку, відсутність чітко закріпленого виокремленого переліку випадків вимушеного прогулу дає розширені можливості для працівника визнати в судовому порядку будь-яку дію роботодавця, внаслідок чого особа не могла виконувати свої посадові обов'язки, вимушеним прогулом і отримати за це компенсацію, що слугуватиме додатковим стимулом для роботодавця діяти виключно відповідно до норм чинного законодавства. Крім того, законодавче закріплення будь-якого переліку робить його негнучким, тобто не дає можливості швидко пристосуватись до потреб сучасності, у зв'язку з чим випадки, які фактично слугували підставою вимушеного прогулу, можуть не призвести до бажаних для працівника наслідків, а саме виплати останньому заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Однак, з іншого боку, відсутність переліку підстав вимушеного прогулу ставить у невигідне положення роботодавця та позбавляє його гарантій від зловживання правами робітника, який, як було зазначено вище, будь-яку дію роботодавця може піддавати сумніву та оскаржувати в судовому порядку. І хоча остаточне вирішення даного питання покладено на судові органи, безпідставне звинувачення роботодавця у порушенні ним норми закону, що стала підставою неможливості виконання робітником своїх трудових обов'язків, створює додаткові незручності для роботодавця, зокрема може ставити під сумнів його репутацію.

В контексті викладеного вбачається ще один аргумент проти дерегуляції трудових відносин щодо вимушеного прогулу — необхідність чіткого закріплення відповідальності роботодавця.

Так, компенсація заробітку за час вимушеного прогулу розглядається як матеріальна відповідальність роботодавця, отже за аналогією права має бути чітко регламентована та закріплена законодавчо.

Однак, у чинному законодавстві про працю України не міститься положень щодо саме матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Окремі норми щодо притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця є не систематизованими та передбачені різними главами Кодексу законів про працю України [7, с. 221].

На думку автора, передбачена чинним законодавством компенсація за вимушений прогул у вигляді середнього заробітку за час вимушеного прогулу теж не відповідає викликам сучасності і не є рівноцінною відшкодуванню шкоди, при цьому дерегуляція вказаного питання не зможе виправити таке положення.

Як показує судова практика, вирішення спорів з даного питання займає певний час, у зв'язку з чим фактично виплачені кошти робітнику за своєю купівельною спроможністю не покривають тих можливостей, які б працівник міг мати, вчасно отримуючи заробітну платню. Таким чином, належною мірою матеріальної відповідальності роботодавця за вимушений прогул працівника слугуватиме виплата заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування збитків, понесених працівником у зв'язку з неможливістю ним виконувати свої трудові обов'язки та отримувати за них платню.

Про користь нормативного врегулювання відносин щодо вимушеного прогулу свідчать, зокрема, і наявність положень ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України), відповідно до якої при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [8].

Тобто, закон встановлює чітку гарантію для роботодавця, що захищає його від зловживання правами з боку працівника, обмежуючи часовими рамками розмір компенсації за вимушений прогул у разі неналежної поведінки робітника під час розгляду питання поновлення на роботі та виплати йому середнього заробітку, що було б неможливим без належного закріплення зазначеної норми в загальноновизнаному акті трудового законодавства.

Водночас варто звернути увагу на недосконалість вказаної норми, що полягає у її невдалому викладі. Так, в першій частині норми законодавець висловлює закінчену думку та констатує факт того, що працівнику компенсується середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи не більш як за один рік. При цьому, друга частина цитованої норми містить уточнення про вину працівника у збільшенні часу розгляду справи, у зв'язку з чим у разі відсутності такої вини час вимушеного прогулу компенсується такому робітнику незалежно від строків розгляду справи, тим самим нівелюючи встановлене попередньо в цій же нормі ніби загальне правило про можливість виплати компенсації не більше, ніж за один рік вимушеного прогулу.

З огляду на викладене, доцільним вбачається запропонувати викладення ч. 2 ст. 235 КЗпП України в наступній редакції: «При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи за весь час вимушеного прогулу. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік».

**Висновки.** Гарантії трудових прав працівника та роботодавця є одними з основних опор, на яких тримається баланс трудових правовідносин. В умовах дефіциту робочої сили та кадрового голоду, а також зниження спроможностей малого та середнього бізнесу забезпечення таких гарантій є запорукою, зокрема, підтримання економіки в належному стані.

Так, законодавчо закріплені гарантії робітника щодо отримання компенсації за час вимушеного прогулу, як і гарантії роботодавця щодо недопущення зловживання працівником своїми правами у відносинах щодо вимушеного прогулу слугують стимулом дотримуватись вимог трудового законодавства.

При цьому, за результатом дослідження встановлено, що чинне законодавство України недостатнім чином регулює трудові відносини щодо вимушеного прогулу, зокрема, шляхом використання невідповідних термінів для позначення досліджуваного явища та дефективних формулювань відповідних нормативних положень, ігнорування прогалин законодавства щодо випадків вимушеного прогулу та необхідності врахування втрачених можливостей працівника при виплаті компенсації, тощо.

Однак, незважаючи на те, що чинне законодавство містить чимало недоліків в межах врегулювання вказаного питання, та враховуючи важливість унормування трудових відносин щодо вимушеного прогулу, як виду гарантій в трудовому праві, дерегуляція відносин щодо вимушеного прогулу вбачається недоцільною, оскільки вирішення питання наявності гарантій сторін в трудових правовідносинах не має покладатись виключно на розсуд таких сторін, а має бути підтримана правовою нормою для максимального забезпечення балансу інтересів в трудових відносинах.

Таким чином, наразі відносини вимушеного прогулу не мають підлягати дерегуляції, однак потребують значної трансформації.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 15.01.2026 року № 14386. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
3. Постанова Верховного Суду від 16.12.2020 по справі № 541/1700/17. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=93666736>.
4. Кучма О.Л. Час вимушеного прогулу в трудовому праві та загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Порівняльно-аналітичне право. 2014. Вип. 6. С. 138-140. URL: [6\\_2014.pdf](#).
5. Ткаченко О. Вимушений прогул: права працівника та відповідальність роботодавця. Актуальні проблеми правознавства. 2024. № 3. С. 75-81. URL: <https://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/1932>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>.
7. Порицька Ю.М. Матеріальна відповідальність роботодавця за законодавством зарубіжних країн. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право. 2023. Випуск 77: частина 1. С. 219-222. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/06/37-1.pdf>.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>

Дата першого надходження рукопису до видання: 18.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026  
Дата публікації: 3.04.2026