

УДК 349.227

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.24>

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗВ'ЯЗКУ З ВІДСУТНІСТЮ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ**

**Соловійов В.М.,**

*аспірант кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

*ORCID: 0009-0006-4789-5552*

**Соловійов В.М. Зарубіжний досвід правового регулювання припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та можливості його використання в Україні.**

У статті досліджено зарубіжний досвід правового регулювання припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі. Зазначено, що в умовах сучасних соціально-економічних змін, трансформації форм організації праці та розвитку ринку праці питання припинення трудового договору набувають особливої актуальності. Відсутність працівника на роботі може проявлятися у формі прогулу, тривалої відсутності без поважних причин або інших обставин, що перешкоджають виконанню трудових обов'язків, і в багатьох правових системах розглядається як порушення трудової дисципліни, яке може стати підставою для звільнення. Під час дослідження проаналізовано законодавство та правозастосовну практику таких держав, як Німеччина, Польща, Франція, Велика Британія, США та Канада. Встановлено, що в більшості розвинених країн існують чіткі правові механізми регулювання припинення трудових відносин, які передбачають необхідність документування порушення трудової дисципліни, з'ясування причин відсутності працівника на роботі, застосування дисциплінарних заходів відповідно до принципу пропорційності та дотримання визначених процедур звільнення. Особливу увагу приділено досвіду Німеччини, де перед звільненням працівника, як правило, застосовується письмове попередження (*Abmahnung*), що підтверджує використання звільнення як крайнього заходу впливу. Аналіз законодавства інших країн також свідчить про значну роль процедурних гарантій, зокрема проведення дисциплінарного розслідування, надання працівникові можливості пояснити причини своєї поведінки та забезпечення судового контролю за правомірністю звільнення. Зроблено висновок, що зарубіжний досвід правового регулювання припинення трудових відносин характеризується застосуванням принципу пропорційності дисциплінарних санкцій, наявністю чітких процедур документування порушень трудової дисципліни та забезпеченням процесуальних гарантій захисту трудових прав працівників. Використання позитивного досвіду зарубіжних держав може сприяти вдосконаленню національного трудового законодавства України, зокрема шляхом деталізації процедури фіксації відсутності працівника на роботі, запровадження принципу поступовості дисциплінарних заходів та посилення судового контролю за законністю звільнення.

**Ключові слова:** припинення трудових відносин, відсутність працівника на роботі, прогул, трудова дисципліна, зарубіжний досвід, правове регулювання, гарантії захисту трудових прав.

**Soloviov V.M. Foreign experience of legal regulation of termination of employment relations due to the absence of an employee at work and the possibility of its use in Ukraine.**

The article examines foreign experience of legal regulation of termination of employment relations due to the absence of an employee at work. It is noted that in the conditions of modern socio-economic changes, transformation of forms of labor organization and development of the labor market, the issues of termination of an employment contract are becoming particularly relevant. The absence of an employee at work can manifest itself in the form of absenteeism, long absence without good reason or other circumstances that prevent the performance of labor duties, and in many legal systems is considered as a violation of labor discipline, which can be a basis for dismissal. The study analyzed the legislation and law enforcement practice of such states as Germany, Poland, France, Great Britain, the USA and Canada. It was found that in most developed countries there are clear legal mechanisms for regulating

the termination of employment relations, which provide for the need to document violations of labor discipline, clarify the reasons for the employee's absence from work, apply disciplinary measures in accordance with the principle of proportionality and comply with certain dismissal procedures. Particular attention is paid to the experience of Germany, where a written warning (*Abmahnung*) is usually applied before dismissing an employee, which confirms the use of dismissal as a last resort. An analysis of the legislation of other countries also indicates the significant role of procedural guarantees, in particular, conducting a disciplinary investigation, providing the employee with the opportunity to explain the reasons for his behavior and ensuring judicial control over the legality of dismissal. It was concluded that foreign experience in the legal regulation of the termination of employment relations is characterized by the application of the principle of proportionality of disciplinary sanctions, the presence of clear procedures for documenting violations of labor discipline and ensuring procedural guarantees for the protection of employees' labor rights. Using the positive experience of foreign countries can contribute to the improvement of the national labor legislation of Ukraine, in particular by detailing the procedure for recording the absence of an employee at work, introducing the principle of gradual disciplinary measures and strengthening judicial control over the legality of dismissal.

**Key words:** termination of employment relations, absence of an employee at work, absenteeism, labor discipline, foreign experience, legal regulation, guarantees for the protection of labor rights.

**Постановка проблеми.** Динамічні зміни у сфері зайнятості, трансформація форм організації праці, а також необхідність забезпечення належного балансу між інтересами працівника та роботодавця зумовлюють потребу в удосконаленні правового регулювання підстав і порядку припинення трудових відносин. Однією з таких підстав є відсутність працівника на роботі, що може проявлятися у формі прогулу, тривалої відсутності без поважних причин або інших обставин, які перешкоджають виконанню трудових обов'язків.

В умовах європейської інтеграції України особливого значення набуває дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання припинення трудових відносин з цієї підстави. Аналіз законодавства та правозастосовної практики інших держав надасть змогу виявити ефективні механізми правового регулювання, які сприяють забезпеченню стабільності трудових правовідносин, захисту трудових прав працівників та водночас гарантують роботодавцю можливість належної організації трудового процесу.

У зв'язку з цим, важливим є дослідження підходів, що застосовуються у зарубіжних країнах щодо правового регулювання припинення трудових відносин у разі відсутності працівника на роботі, а також визначення можливостей та перспектив використання такого досвіду в Україні.

**Метою статті** є дослідження досвіду зарубіжних країн щодо правового регулювання припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі, а також визначення можливостей та перспектив використання такого досвіду в Україні.

**Стан опрацювання.** У сучасній українській науці трудового права питання припинення трудових відносин, забезпечення трудової дисципліни та гарантій захисту прав працівників досліджувалися багатьма вченими, такими як Н.Б. Бологіна, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, С.М. Глазько, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.М. Лук'янчиков, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Питання правового регулювання припинення трудових відносин у зарубіжних країнах розглядали у своїх працях, такі науковці як К. М. Левандовські («Підстави припинення трудового договору в німецькому праві», 2015), В.Р. Шишлюк («Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі», 2017), Е.В. Бабенко («Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин» (розділ 3 щодо досвіду країн ЄС про захист трудових прав працівників при банкрутстві), 2019), О.А. Яковлев («Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників» (розділ 4, щодо правового регулювання питань охорони праці в розвинених країнах), 2019) та ін.

Разом із тим, не применшуючи значущості зробленого внеску в розвиток науки трудового права вказаним вченими, все ж слід зазначити, що питання припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі ще не було предметом детальних наукових розвідок.

**Виклад основного матеріалу.** Припинення трудових відносин є складним правовим інститутом, що поєднує матеріально-правові та процесуальні елементи й потребує належного нормативного врегулювання, спрямованого на забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця

[1, с. 220]. При цьому підстави припинення трудового договору повинні бути чітко визначені законодавством, а процедура звільнення має гарантувати працівнику можливість захисту своїх прав. Як зазначає О.М. Ярошенко, застосування такого заходу, як звільнення, повинно здійснюватися лише за умови дотримання принципу пропорційності та врахування конкретних обставин порушення [2, с. 312].

У більшості розвинених держав законодавство передбачає чіткі правила щодо документування відсутності працівника, встановлення причин невиходу на роботу та застосування дисциплінарних заходів перед прийняттям рішення про припинення трудових відносин. Відсутність працівника на роботі без поважних причин у багатьох країнах розглядається як дисциплінарний проступок, що може бути підставою для звільнення, проте лише за умови дотримання визначених процедур.

Розглянемо коротко досвід деяких зарубіжних держав, оскільки порівняльно-правовий аналіз дозволить виявити ефективні механізми правового регулювання, що забезпечують баланс інтересів працівника і роботодавця, а також гарантують належний рівень захисту трудових прав працівників. Як зазначає П.Д. Пилипенко, використання порівняльно-правового методу сприяє вдосконаленню національної правової системи шляхом запозичення позитивних правових моделей інших держав [3, с. 96].

Однією з найбільш розвинених і ефективних є система законодавства про працю Німеччини, яку складають: акти законодавства ЄС, німецьке національне конституційне та статутне законодавство, колективні угоди та локальні колективні договори, індивідуальні трудові договори, загальні умови та правила працевлаштування; розпорядження роботодавця; практика ділового обороту в трудових відносинах; принцип рівного ставлення та рішення трудових судів. Законодавство Німеччини, що регулює трудові відносини, включає значну кількість нормативно-правових актів, зокрема Основний закон ФРН (Grundgesetz), Німецьке цивільне уложення (Bürgerliches Gesetzbuch), Закон про нормативні умови праці для іноземних працівників (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen), Закон про захист від необґрунтованого звільнення (Kündigungsschutzgesetz), Закон про мінімальний строк відпустки для найманого працівника (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer), Закон про захист суттєвих умов, що застосовуються у трудових правовідносинах (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) тощо [4, с. 91-92].

Основні положення щодо припинення трудових відносин містяться у Законі про захист від необґрунтованого звільнення (Kündigungsschutzgesetz). Відсутність працівника на роботі без поважних причин розглядається як порушення трудових обов'язків, яке може бути підставою для припинення трудових відносин. Водночас німецьке трудове законодавство передбачає принцип поступовості дисциплінарної відповідальності. Це означає, що перед звільненням роботодавець, як правило, повинен застосувати письмове попередження (Abmahnung), в якому працівника повідомляють про неправомірність його поведінки та попереджають про можливі наслідки у разі повторення порушення [5, с. 78]. Лише у разі повторної безпідставної відсутності працівника роботодавець може розірвати трудовий договір. Судова практика Німеччини виходить із необхідності оцінки пропорційності звільнення та врахування конкретних обставин справи.

У Польщі правове регулювання припинення трудових відносин здійснюється відповідно до положень Трудового кодексу, стаття 52 якого передбачає можливість розірвання трудового договору без попередження у разі тяжкого порушення працівником основних трудових обов'язків. До таких порушень судова практика відносить і невинуватну відсутність працівника на роботі [6]. Водночас польське законодавство вимагає від роботодавця встановлення фактичних обставин відсутності працівника та перевірки наявності поважних причин. Польські суди наголошують, що звільнення працівника за прогул повинно бути пропорційним порушенню та не може застосовуватися автоматично в кожному випадку невиходу на роботу [7].

Французьке трудове право традиційно характеризується високим рівнем соціального захисту працівників. Відповідно до Трудового кодексу Франції відсутність працівника без поважних причин може розглядатися як дисциплінарний проступок. Однак процедура застосування дисциплінарних санкцій, включаючи звільнення, є досить складною. Роботодавець зобов'язаний провести попереднє дисциплінарне провадження, під час якого працівнику надається можливість пояснити причини своєї відсутності. Працівник запрошується на спеціальне слухання, після чого роботодавець приймає рішення щодо застосування відповідної санкції. Такий підхід спрямований на

забезпечення дотримання принципу справедливості та запобігання необґрунтованим звільненням [8].

У Великій Британії правове регулювання припинення трудових відносин здійснюється відповідно до положень Employment Rights Act 1996. Невиправдана відсутність працівника на роботі може бути кваліфікована як дисциплінарне порушення та стати підставою для звільнення. Разом з тим британське законодавство встановлює вимогу щодо дотримання справедливої процедури звільнення. Роботодавець повинен провести дисциплінарне розслідування, повідомити працівника про можливі наслідки його поведінки та надати йому можливість висловити свою позицію. Недотримання цих процедур може призвести до визнання звільнення несправедливим (unfair dismissal) [9, с. 156].

Особливістю ж трудового права США є поширення принципу «employment at will», який передбачає можливість припинення трудових відносин за ініціативою будь-якої зі сторін без обґрунтування причин. У зв'язку з цим відсутність працівника на роботі може стати підставою для негайного звільнення. Водночас на практиці багато роботодавців застосовують внутрішні правила дисциплінарної відповідальності, що передбачають систему попереджень та поступового посилення санкцій. Крім того, законодавство США передбачає певні гарантії для працівників, зокрема у випадках відсутності через стан здоров'я або сімейні обставини відповідно до Family and Medical Leave Act [10].

У Канаді правове регулювання трудових відносин здійснюється як на федеральному, так і на провінційному рівнях. У більшості провінцій відсутність працівника на роботі без поважних причин може розглядатися як підстава для дисциплінарних заходів, включаючи звільнення. Разом з тим канадські суди застосовують принцип пропорційності та оцінюють кожну ситуацію індивідуально. У багатьох випадках роботодавець повинен довести, що відсутність працівника була навмисною та суттєво порушувала інтереси роботодавця [11].

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить про наявність спільних тенденцій у правовому регулюванні припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі. Зокрема, до них належать застосування принципу пропорційності дисциплінарних санкцій, наявність чітких процедур документування порушень трудової дисципліни, а також забезпечення процесуальних гарантій для працівників.

Зазначені підходи можуть бути використані для вдосконалення національного трудового законодавства України. Так, доцільним є більш детальне нормативне визначення процедури фіксації відсутності працівника на роботі та встановлення чітких правил документування такого факту. Важливим також є запровадження принципу поступовості дисциплінарних заходів, відповідно до якого звільнення повинно застосовуватися лише після використання інших дисциплінарних санкцій. Необхідним також є забезпечення належних процесуальних гарантій для працівників, включаючи обов'язок роботодавця з'ясувати причини відсутності працівника та надати йому можливість пояснити свою поведінку. Також доцільним є посилення ролі судового контролю за законністю звільнення, що сприятиме формуванню сталої правозастосовної практики.

На етапі припинення трудового договору важливе значення має законодавче забезпечення ефективних юридичних гарантій захисту прав працівника, серед яких особливе місце посідає обов'язок роботодавця завчасно повідомити працівника про припинення трудових відносин у строки, встановлені законодавством або умовами трудового договору. Приміром, одним із основних нормативно-правових актів, що регулюють питання захисту працівників від незаконних звільнень у Німеччині, є Закон про захист від звільнення (Kündigungsschutzgesetz), який встановлює загальні правові гарантії реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору та визначає умови правомірності звільнення працівника. Згідно з його положеннями звільнення визнається правомірним лише за умови, що воно є соціально виправданим, тобто зумовленим поведінкою працівника, його професійними якостями або виробничими потребами роботодавця. При цьому, як правило, такому звільненню має передувати попередження працівника у визначені законодавством строки, що підтверджує застосування звільнення як крайнього заходу впливу. Так, відповідно до положень цивільного законодавства Німеччини роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про припинення трудового договору з дотриманням визначених строків попередження. Зокрема, якщо працівник пропрацював на підприємстві менше двох років, роботодавець повинен попередити його про звільнення не пізніше ніж за чотири тижні. У разі, коли стаж роботи становить понад два роки, строк попередження збільшується до одного місяця,

понад п'ять років – до двох місяців, понад вісім років – до трьох місяців тощо. Якщо ж працівник пропрацював на підприємстві понад двадцять років, строк попередження про припинення трудового договору становить не менше семи місяців [13, с. 136]. Разом з тим у разі вчинення працівником грубого порушення умов трудового договору або вимог законодавства допускається застосування скороченої процедури припинення трудових відносин. У такому випадку роботодавець має право звільнити працівника протягом двох тижнів із моменту, коли йому стало відомо про відповідні підстави для звільнення. Недотримання зазначеного строку позбавляє роботодавця права застосовувати скорочену процедуру звільнення.

Отже, зарубіжний досвід правового регулювання припинення трудових відносин у зв'язку з відсутністю працівника на роботі свідчить про необхідність поєднання ефективних механізмів забезпечення трудової дисципліни з належними гарантіями захисту прав працівників. Використання позитивних напрацювань зарубіжних держав може сприяти вдосконаленню національного трудового законодавства та підвищенню рівня правової визначеності у сфері трудових правовідносин.

**Висновки.** З урахуванням викладеного в даній науковій розвідці можемо констатувати, що припинення трудових відносин є складним правовим інститутом, який поєднує матеріально-правові та процесуальні елементи й потребує чіткого нормативного врегулювання з метою забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця. Важливою складовою такого регулювання є встановлення ефективних юридичних гарантій реалізації права на працю, зокрема на етапі припинення трудового договору, що передбачає дотримання визначених законом процедур звільнення та недопущення незаконного позбавлення працівника роботи.

Проведений аналіз законодавства зарубіжних держав свідчить про наявність спільних підходів до правового регулювання припинення трудових відносин у разі відсутності працівника на роботі. У більшості розвинених країн така відсутність розглядається як дисциплінарний проступок, який може стати підставою для звільнення лише за умови дотримання встановлених процедур і гарантій. До ключових принципів такого регулювання належать принцип пропорційності дисциплінарних санкцій, застосування поступовості дисциплінарної відповідальності, обов'язкове документування порушень трудової дисципліни та забезпечення працівникові права на пояснення причин своєї поведінки. Досвід таких держав, як Німеччина, Польща, Франція, Велика Британія, США та Канада, свідчить про значну роль процедурних гарантій при прийнятті рішення про звільнення працівника. Зокрема, у багатьох країнах перед звільненням застосовується попередження працівника, проводиться внутрішнє розслідування обставин порушення, а також забезпечується можливість судового контролю за правомірністю звільнення.

Урахування позитивного зарубіжного досвіду сприятиме вдосконаленню національного трудового законодавства України, забезпеченню ефективного захисту трудових прав працівників і формуванню справедливого балансу інтересів сторін трудових правовідносин. Зокрема, доцільним є більш детальне нормативне врегулювання процедури фіксації відсутності працівника на роботі, запровадження принципу поступовості дисциплінарних санкцій, посилення процесуальних гарантій захисту працівників та підвищення ролі судового контролю в справах щодо звільнення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
2. Трудове право: підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.]; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2019. 544 с.
3. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
4. Слободян Ю.Ю. Амелічева Л.П. Правове регулювання трудових відносин в Німеччині. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2020. Том 1, № 12. С. 91–95. URL: [file:///C:/Users/bvapn/Downloads/8426-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-16924-1-10-20200515%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/bvapn/Downloads/8426-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-16924-1-10-20200515%20(5).pdf)
5. Wank R. *Labour Law in Germany*. Munich: C.H. Beck, 2018. 250 p.
6. Kodeks pracy Polskiej 26.06.1974. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20250000277/U/D20250277Lj.pdf>.

7. Baran K. W. Outline of Polish Labour Law System. Warsaw: Wolters Kluwer, 2016, 425 ff.
8. Code du travail (France). URL: <https://codes.droit.org/PDF/Code%20du%20travail.pdf>.
9. Painter R., Holmes A. Cases and Materials on Employment Law. Oxford University Press, 2015. 782 p.
10. Family and Medical Leave Act of 1993 (USA). [https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla#:~:text=The%20Family%20and%20Medical%20Leave%20Act%20\(FMLA\),covered%20active%20duty%20\\*%20\\*\\*Military%20caregiver%20leave\\*\\*](https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla#:~:text=The%20Family%20and%20Medical%20Leave%20Act%20(FMLA),covered%20active%20duty%20*%20**Military%20caregiver%20leave**).
11. Arthurs H.W., Carter D.D., Glasbeek H.J. Labour Law and Industrial Relations in Canada. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1984. 316 p.
12. Kündigungsschutzgesetz (KSchG), 10.08.1951 URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>.
13. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag: Berlin Heidenberg, 2010. 327 p.

Дата першого надходження рукопису до видання: 16.03.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026  
Дата публікації: 10.05.2026

© Соловійов В.М., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0