

Перспективи використання досвіду Великої Британії щодо «garden leave»

Вікторія Самань

*к.ю.н., доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: samanvv@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-2320-3113*

«Garden leave» становить собою правовий механізм захисту легітимних інтересів роботодавця на стадії припинення трудових відносин, що переважно застосовується до керівників вищої ланки, членів виконавчих органів юридичної особи, а також до інших працівників, які мають доступ до комерційної таємниці, конфіденційної інформації або володіють розгалуженою клієнтською мережею, що створює підвищений ризик завдання шкоди роботодавцеві.

Правова природа «garden leave» має спільні риси з угодою про неконкуренцію (non-compete agreement), оскільки передбачає пошук балансу між публічним інтересом – гарантування свободи праці та забезпечення трудової мобільності та зайнятості працівника, що впливає на розвиток економіки, та діловим інтересом роботодавця. Застосування «garden leave» роботодавцями у Великій Британії обумовлено практикою визнання судами угод про не конкуренцію недійсними з точки зору обмеження права на свободу праці і торгівлі.

Походження терміна «garden leave» пов'язують з поширеним уявленням, що працівник, який тимчасово звільнений від виконання обов'язків, але залишається у трудових відносинах, може присвячувати вільний час хобі, зокрема догляду за садом, а тривалість такої спеціальної відпустки у Великій Британії зазвичай має місце у межах шести місяців [1].

Слід зазначити, що ключовою умовою можливості застосування «garden leave» є чітка вказівка на це у трудовому договорі. Роботодавець не може примусово відправити працівника у «garden leave», якщо той заздалегідь не погодився на це письмово. Якщо відповідного пункту немає, роботодавцеві доведеться отримувати згоду працівника або надавати додаткову компенсацію, щоб зробити таке відсторонення юридично обов'язковим.

На думку деяких вчених, одним із шляхів удосконалення трудового законодавства є закріплення норми про спеціальну відпустку «garden leave», під час якої працівник звільняється від виконання трудових обов'язків, також може встановлюватись умова про запобігання контакту з іншими працівниками, клієнтами, позбавлення доступу до визначеної інформації, з одночасним продовженням дії трудового договору з обмеженням права на одночасне укладення трудового договору із третіми особами. Хоча «garden leave» може бути обтяжливим для роботодавця, оскільки передбачає виплату 100 % заробітної плати, однак повністю зберігається право працівника на працю та стабільний дохід, а отже, не порушує трудових прав останнього [2, с. 68].

«Garden leave» допомагає роботодавцеві забезпечувати виконання положень про неконкуренцію, оскільки працівник продовжує отримувати заробітну

плату протягом цього періоду, що зміцнює правову позицію роботодавця, якщо виникає необхідність застосувати обмеження щодо наступного місця роботи працівника. Передбачено можливість оскарження працівниками застосування «garden leave», якщо останні вважають обмеження необґрунтованими, проте, якщо працівник порушує умови «garden leave» (наприклад, починає працювати на конкурента або займається забороненою діяльністю), роботодавець може вжити правових заходів, наприклад, припинення виплати заробітної плати, більш суворе застосування положень про неконкурунцію або стягнення шкоди.

Цікавою є судова практика аналізу правомірності застосування роботодавцями «garden leave». Так, у справі *Square Global Ltd v Leonard* [2020] EWHC 1008 (QB) [3] суд розглядав питання про застосування «garden leave» як частини шестимісячного строку повідомлення про звільнення брокера з фінансової фірми Square. Загалом, «garden leave» тут слугував інструментом для балансу інтересів роботодавця в збереженні бізнесу без надмірного обмеження працівника. Суд прийшов до висновку, що за наявності обґрунтованих побоювань щодо поведінки працівника під час періоду повідомлення (зокрема, збір клієнтської інформації чи інша недобросовісна поведінка) роботодавець має право на послідовне застосування і повного шестимісячного «garden leave», і наступних шести місяців non-compete (загалом дванадцять місяців), оскільки вони виконують різні захисні функції.

При визначенні можливості правовій рецепції інституту «garden leave» у трудове законодавство необхідним є доцільність його використання з урахуванням складу учасників трудових правовідносин, обґрунтування правомірності та тривалості його застосування, а також необхідність узгодження інтересів двох сторін трудового договору.

Ключові слова: Працівник; роботодавець; право на працю; garden leave.

Список використаних джерел

1. *Nikoloska V. Garden Leave: What Is It and How Does It Benefit Employers: URL: <https://factorialhr.co.uk/blog/garden-leave-uk/#how-long-is-garden-leave> (Last accessed: 28.11.2025).*
2. *Вавженчук С., Вершинін Д. Види і критерії дієвості угод про неконкурунцію. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С. 65-70.*
3. *England and Wales High Court (Queen's Bench Division) Decisions: URL: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/QB/2020/1008.html> (Last accessed: 28.11.2025).*