

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.108.4:355.1.

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-11/25>

### МОБІЛІЗОВАНІ ПРАЦІВНИКИ: ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ

### MOBILIZED EMPLOYEES: SOME ISSUES OF SOCIAL AND LABOR GUARANTEES

**Пижова М.О., д.ю.н., доцент,  
проректор з наукової роботи**

*Державний податковий університет  
[orcid.org/0000-0003-3652-5581](https://orcid.org/0000-0003-3652-5581)*

**Пижов О.М., д.філос. з права,  
проректор з науково-педагогічної роботи та стратегічного розвитку**

*Національний університет фізичного виховання і спорту України  
[orcid.org/0000-0003-1802-3035](https://orcid.org/0000-0003-1802-3035)*

Стаття присвячена комплексному дослідженню соціально-трудових гарантій мобілізованих працівників в умовах воєнного стану, зокрема особливостей їх правового статусу, механізмів реалізації трудових прав, а також колізій, що виникають у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації. Актуальність проблеми зумовлена безпрецедентним масштабом мобілізаційних процесів, зміною структури ринку праці та необхідністю адаптації трудового законодавства до надзвичайних умов, що характеризуються посиленням оборонної функції держави та трансформацією соціально-економічних відносин.

Вказано, що сучасні умови мобілізації виявили низку проблем, пов'язаних зі збереженням місця роботи, визначенням обсягу трудових гарантій, порядком оплати періодів непрацездатності, тривалістю захисту трудових прав після демобілізації, зміною статусу «застрахованої особи», а також взаємодією роботодавця з військово-адміністративними органами. Тому окрему увагу приділено питанню зміни правового статусу застрахованої особи та відмежуванню механізмів грошового забезпечення від механізмів обов'язкового державного соціального страхування.

У статті обґрунтовується висновок, що наявні нормативні акти забезпечують лише базовий рівень збереження трудових прав мобілізованих осіб, однак не містять розгорнутих процедур та усталених механізмів вирішення складних правових ситуацій, зокрема випадків колізій прав різних категорій працівників на одну штатну посаду. Розкрито проблематику оплати листків непрацездатності мобілізованих працівників та визначено, що відповідні виплати повинні здійснюватися у межах грошового забезпечення військовослужбовців, а не за рахунок соціального страхування чи роботодавця.

Особливо наголошено на необхідності уніфікації законодавства шляхом нормативного уточнення порядку реалізації трудових гарантій, формалізації механізмів кадрового обліку мобілізованих працівників та узгодження позицій Міністерства економіки України, Міністерства оборони України, Пенсійного фонду України і Державної служби України з питань праці.

**Ключові слова:** соціальне забезпечення, мобілізовані працівники, військовослужбовці, трудові відносини, соціальний захист, гарантії соціального забезпечення, права працівників, трудовий потенціал, ринок праці, компенсації.

The article is devoted to a comprehensive study of social and labor guarantees for mobilized workers under martial law, in particular the peculiarities of their legal status, mechanisms for the realization of labor rights, as well as conflicts arising in connection with conscription into military service during mobilization. The relevance of the problem is due to the unprecedented scale of mobilization processes, changes in the structure of the labor market, and the need to adapt labor legislation to extraordinary conditions characterized by the strengthening of the state's defense function and the transformation of socio-economic relations.

It is noted that the current conditions of mobilization have revealed a number of problems related to job retention, the determination of the scope of labor guarantees, the procedure for payment for periods of incapacity for work, the duration of labor rights protection after demobilization, changes in the status of "insured persons," and the interaction of employers with military and administrative authorities. Therefore, special attention is paid to the issue of changing the legal status of the insured person and separating the mechanisms of monetary support from the mechanisms of compulsory state social insurance.

The article substantiates the conclusion that the existing regulations provide only a basic level of protection of the labor rights of mobilized persons, but do not contain detailed procedures and established mechanisms for resolving complex legal situations, in particular cases of conflict between the rights of different categories of employees to one full-time position. The issue of sick leave payments for mobilized employees is discussed, and it is determined that such payments should be made within the framework of monetary support for military personnel, rather than through social insurance or the employer.

Particular emphasis is placed on the need to unify legislation by clarifying the procedure for implementing labor guarantees, formalizing mechanisms for personnel accounting of mobilized employees, and coordinating the positions of the Ministry of Economy of Ukraine, the Ministry of Defense of Ukraine, the Pension Fund of Ukraine, and the State Service of Ukraine for Labor Issues.

**Key words:** social security, mobilized employees, military personnel, labor relations, social protection, social security guarantees, employee rights, labor potential, labor market, compensation.

**Постановка проблеми.** Повномасштабна збройна агресія проти України спричинила суттєве розширення кола осіб, залучених до виконання військового обов'язку, що відповідно актуалізувало питання збереження соціально-трудових прав працівників, призваних на військову службу під час мобілізації. Незважаючи на наявність у Кодексі законів про працю України спеціальних гарантій, закріплених ст. 119, а також правового статусу військовослужбовців як суб'єктів окремої системи соціального забезпечення, правозастосовна практика свідчить про численні прогалини та колізії у регулюванні трудових, соціальних, фінансових та організаційних аспектів взаємодії «працівник – роботодавець – держава» в умовах особливого періоду.

Сучасні умови мобілізації виявили низку проблем, пов'язаних зі збереженням місця роботи, визначенням обсягу трудових гарантій, порядком оплати періодів непрацездатності, тривалістю захисту трудових прав після демобілізації, зміною статусу «застрахованої особи», а також взаємодією роботодавця з військово-адміністративними органами. Зокрема, відсутність у законодавстві чітких механізмів врегулювання ситуацій, коли трудові права двох мобілізованих працівників одночасно накладаються на одну посаду, створює ситуацію правової невизначеності та загрозу порушення гарантій, декларованих державою.

Разом з тим, подальше реформування соціально-трудового законодавства в умовах воєнного стану потребує системного аналізу наявних гарантій, узагальнення практики їх застосування, виявлення нормативних прогалин та визначення напрямів законодавчих змін. У зв'язку з цим дослідження питань забезпечення соціально-трудових прав мобілізованих працівників набуває особливої актуальності як з погляду захисту прав людини і національної безпеки, так і в контексті практичної діяльності роботодавців, органів влади та правозастосовних інституцій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання правового статусу мобілізованих працівників та їх соціально-трудових гарантій в останні роки опинилися в центрі уваги як вітчизняної, так і зарубіжної правової доктрини. Дослідження, присвячені змісту та еволюції гарантій, передбачених ст. 119 КЗпП України, пропонують різні підходи до тлумачення збереження місця роботи, посади та середнього заробітку в умовах воєнного стану, а також акцентують на колізіях, що виникають через відсутність чіткого механізму компенсації роботодавцям відповідних виплат та узгодження цих гарантій із бюджетним законодавством і законодавством про соціальне страхування. Так, різноманітні аспекти правового регулювання праці мобілізованих працівників були предметом дослідження таких учених, як: Л. Амелічева, В. Бурак, Л. Величко, О. Москаленко, О. Тищенко, Чанишева, С. Черноус, О. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є комплексний аналіз правового статусу мобілізованих працівників у контексті дії соціально-трудових гарантій, визначених законодавством України, виявлення проблемних аспектів їх реалізації у сучасних умовах воєнного стану та мобілізаційних процесів, а також формулювання пропозицій щодо удосконалення нормативно-правового регулювання з метою забезпечення належного захисту трудових прав громадян, призваних на військову службу.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із найскладніших на практиці питань, пов'язаних із соціально-трудовими гарантіями мобілізованих працівників, є порядок оплати періодів тимчасової непрацездатності. Поява електронних листків непрацездатності для осіб, які вже проходять військову службу за призовом під час мобілізації, нерідко створює враження, що їх має оплачувати роботодавець або Пенсійний фонд України. Насправді правовий режим такої непрацездатності істотно відрізняється від класичної

моделі страхових виплат у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбаченої Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [1].

Ключовою відправною точкою є зміна юридичного статусу особи. Працівник, який до мобілізації перебував у трудових відносинах з роботодавцем і був застрахованою особою у системі соціального страхування, у момент призову на військову службу набуває нового правового статусу – військовослужбовця. Це означає не просто зміну формату зайнятості, а перехід до іншої системи соціальних гарантій і джерел їх фінансування. Відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю України (КЗпП), за мобілізованим працівником зберігаються лише місце роботи і посада, але він увільняється від виконання трудових обов'язків, а отже, не отримує заробітної плати. Натомість особа отримує грошове забезпечення відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [2], а не виплати у межах трудового договору.

Власне ця трансформація статусу та припинення виплати заробітної плати як такої мають вирішальне значення для розуміння того, чому період тимчасової непрацездатності мобілізованого працівника не оплачується за правилами Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Механізм допомоги по тимчасовій непрацездатності у цій системі побудований на компенсації втраченої заробітної плати у разі настання страхового випадку. Саме втрата доходу є тим ризиком, який страхується, а лікарняний листок слугує підтвердженням підстав для такої компенсації. Однак мобілізований працівник у цей період фактично не має заробітку і не здійснює трудової діяльності, що прямо впливає зі змісту ч. 3 ст. 119 КЗпП України та ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [3].

Додатковим джерелом плутанини є перехід до електронних листків непрацездатності. У випадках, коли мобілізований працівник хворіє, заклад охорони здоров'я формує медичний висновок, на підставі якого автоматично створюється електронний листок непрацездатності. Однак його наявність **не породжує** обов'язку роботодавця оплачувати такий період, оскільки підстави для виплат визначаються не системою соціального страхування, а системою грошового забезпечення військовослужбовців [2].

Таким чином, період тимчасової непрацездатності військовослужбовця під час мобілізації фінансується не за рахунок роботодавця або Пенсійного фонду України, а у межах системи грошового забезпечення, визначеної спеціальним законодавством сектору оборони та військової служби [5].

Після звільнення з військової служби працівник повинен бути допущений до роботи на попередньому місці. І вже з моменту фактичного поновлення трудових відносин і виплати заробітної плати він знову набуває статусу застрахованої особи у розумінні Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Відповідно, періоди тимчасової непрацездатності після демобілізації оплачуються у загальному порядку.

Отже, узагальнюючи, можна сформулювати ключовий висновок, про те, що період тимчасової непрацездатності особи, яка проходить військову службу за призовом під час мобілізації, не підлягає оплаті у порядку соціального страхування, а забезпечується у межах державних гарантій для військовослужбовців, що випливає з положень ст. 119 КЗпП України, Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Іншим питанням, яке ми прагнемо дослідити є колізія гарантій за ст. 119 КЗпП у разі демобілізації основного працівника та мобілізації його «заміни». Практика

застосування статті 119 КЗпП в умовах повномасштабної збройної агресії засвідчує виникнення нових, раніше не типових для мирного часу колізій. Одна з них – ситуація, коли на одну штатну одиницю претендують одразу двоє працівників, кожен із яких користується гарантіями, передбаченими частиною третьою статті 119 КЗпП.

Типова модель виглядає так. На підприємстві працював основний працівник (наприклад, комірник), якого було призвано на військову службу під час мобілізації. На час його відсутності роботодавець, керуючись потребами виробництва, прийняв на цю ж посаду іншу особу, уклавши строковий трудовий договір із формулюванням «до демобілізації основного працівника». Згодом відбувається юридично складна комбінація: основний працівник демобілізований і заявляє про намір продовжувати роботу, тоді як тимчасово прийнятий працівник сам підлягає мобілізації. У штатному розписі при цьому передбачено лише одну посаду комірника. Перед роботодавцем постає практичне питання: як допустити демобілізованого працівника до роботи, не порушивши водночас гарантій щодо мобілізованого «замішуючого» працівника?

Нормативною відправною точкою для аналізу є стаття 119 КЗпП України. Вона встановлює гарантії збереження місця роботи (посади) і, залежно від випадку, середнього заробітку за працівниками на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо такі обов'язки виконуються у робочий час. Спеціальний блок гарантій, сформульований у частині третій статті, стосується працівників, які:

- направлені для проходження базової військової служби;
- призвані на військову службу за призовом осіб офіцерського складу;
- призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період;
- призвані на військову службу із числа резервістів в особливий період;
- прийняті на військову службу за контрактом (у тому числі шляхом укладення нового контракту) в особливий період.

За такими працівниками на строк до закінчення особливого періоду або до дня їх фактичного звільнення з військової служби зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності та у фізичних осіб – підприємців, де вони працювали на час призову. Законодавець додатково поширює ці гарантії на осіб, які під час проходження військової служби зазнали поранення й перебувають на лікуванні, потрапили в полон, визнані безвісти відсутніми тощо – до відповідних процесуальних моментів (взяття на військовий облік після звільнення зі служби, оголошення померлими тощо).

У описаній ситуації фактично накладаються дві групи гарантій, передбачених ч. 3 ст. 119 КЗпП. З одного боку, демобілізований основний працівник реалізує своє безумовне право на допуск до роботи саме на тій посаді, яку він займав до призову. Повернення працівника на робоче місце в цьому випадку не є дискрецією роботодавця, а виступає його прямим обов'язком, що впливає з імперативної норми закону.

З іншого боку, тимчасовий працівник був прийнятий на підставі строкового трудового договору [4], строк якого пов'язаний не з конкретною календарною датою, а з настанням юридичного факту – демобілізації основного працівника. Формально момент демобілізації є тим самим моментом, коли строковий договір вважається таким, що закінчився. За «класичною» логікою трудового права закінчення строку договору є самостійною підставою для припинення трудових правовідносин.

Однак у випадку, коли тимчасовий працівник на час спливу строку перебуває на військовій службі, починає

діяти спеціальна заборона, встановлена тією ж частиною третьою статті 119 КЗпП: роботодавець не має права звільняти працівника у зв'язку із закінченням строкового трудового договору на період його мобілізації чи проходження іншої військової служби, визначеної законом. Більше того, за таким працівником так само зберігаються місце роботи (посада) і, за загальним правилом, середній заробіток на весь час його військової служби.

Таким чином, роботодавець опиняється у ситуації правової дилеми: зобов'язаний одночасно:

1. допустити до фактичного виконання трудових обов'язків демобілізованого основного працівника на «його» посаді;
2. не припиняти трудові відносини з тимчасовим працівником, який до моменту спливу строку договору був мобілізований, та зберігати за ним місце роботи і відповідні гарантії.

Офіційні роз'яснення Держпраці фактично підтверджують наявність такого накладання гарантій і підкреслюють, що звільнення тимчасового працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору є неприпустимим, якщо на момент спливу строку він перебуває на військовій службі. Водночас наголошується, що роботодавець зобов'язаний допустити демобілізованого працівника до роботи. Тобто з позиції контролюючого органу обидві гарантії повинні бути реалізовані паралельно.

На практиці це означає, що:

- демобілізований основний працівник фактично займає єдину штатну одиницю (наприклад, комірника) і виконує трудові функції;
- тимчасовий працівник формально продовжує перебувати у трудових відносинах із роботодавцем, але знаходиться у статусі працівника, призваного на військову службу, за яким зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток; фактично він не виконує трудових обов'язків, але й не може бути звільнений з підстави закінчення строку договору.

У науково-практичній площині така конструкція порушує низку додаткових питань. По-перше, постає проблема відображення цієї ситуації у штатному розписі та кадровій документації: чи повинен роботодавець тимчасово збільшувати кількість штатних одиниць за відповідною посадою, чи допустимим є правовий режим «накладення» трудових прав двох працівників на одну штатну позицію з урахуванням того, що один із них фактично не працює, але юридично зберігає місце роботи? По-друге, дискусійним залишається режим виплати середнього заробітку тимчасовому працівникові, зважаючи на часті зміни законодавства та бюджетні обмеження, що також потребує узгодження з позицією компетентних органів.

Саме тому у своїх роз'ясненнях Держпраці [6], визнаючи дію одночасних гарантій, звертає увагу на наявність розбіжностей у тлумаченні трудового законодавства у частині статусу мобілізованих працівників і рекомендує роботодавцям у спірних випадках додатково звертатися за офіційними роз'ясненнями до Міністерства оборони України (та його територіальних органів), а також до Міністерства економіки України. Така позиція свідчить про усвідомлення регулятором складності правової конструкції і про потребу в міжвідомчому підході до її практичного вирішення.

Загалом описана ситуація демонструє, що чинний механізм гарантій за ст. 119 КЗпП, орієнтований передусім на захист працівника як учасника оборони держави, одночасно створює для роботодавців специфічні організаційно-правові ризики. З одного боку, законодавець справедливо прагне максимально унеможливити будь-які форми дискримінації чи покарання працівника за факт проходження військової служби. З іншого – відсутність чітко прописаного алгоритму дій роботодавця у випадках накладання гарантій для двох працівників на одну й ту

саму посаду породжує правову невизначеність, яка може трансформуватися як у трудові спори, так і у претензії контролюючих органів.

Отже, кейс із «двома працівниками на одній посаді» слід розглядати не лише як технічну кадрову проблему, а як індикатор потреби в подальшому вдосконаленні законодавчого регулювання соціально-трудових гарантій мобілізованих працівників. Конкретизація підстав і механізмів припинення строкових трудових договорів у разі мобілізації, визначення порядку документування та відображення в штатному розписі «накладених» гарантій, а також чіткі міжвідомчі роз'яснення могли б істотно знизити рівень правової невизначеності й забезпечити баланс між інтересами працівників-військовослужбовців і потребами організації трудового процесу на підприємствах.

**Висновки і пропозиції.** Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що правовий режим соціально-трудових гарантій мобілізованих працівників в Україні, сформований переважно у період до початку повномасштабної агресії, в умовах воєнного стану виявив свою фрагментарність та нормативну неповноту. Гарантії, закріплені статтею 119 КЗпП України, фактично забезпечують лише базовий рівень захисту мобілізованого працівника, зокрема у частині збереження місця роботи та посади. Водночас практика застосування вказаних положень свідчить про наявність суттєвих проблем, пов'язаних із відсутністю чітко встановлених процедур щодо реалізації окремих гарантій, колізійного накладення прав різних категорій працівників, а також неузгодженості з законодавством про соціальне страхування та забезпечення військовослужбовців.

Особливої уваги потребує питання оплати листків непрацездатності мобілізованих працівників, яке нині врегульоване винятково через механізм грошового забезпечення військовослужбовців, а не через систему соціального страхування. Аналіз чинного законодавства та офіційних роз'яснень ПФУ підтверджує, що такий механізм не передбачає участі роботодавця, однак залишається відкритим питання щодо необхідності нормативного закріплення процедурних аспектів, які б унеможливили неоднозначне тлумачення.

Іншим проблемним напрямом є правове регулювання трудових відносин у ситуаціях одночасної дії гарантій для декількох працівників (демобілізованого працівника та мобілізованої «заміни»), що виявляє потребу в комплексному підході до оновлення трудового законодавства з урахуванням воєнного стану та післявоєнного періоду.

З метою вдосконалення правового регулювання доцільним вбачається: систематизація гарантій мобілізованих працівників у межах окремого спеціального акту або розділу законодавства про працю; а також узгодження норм трудового законодавства з положеннями законодавства про військову службу, соціальне страхування та соціальний захист військовослужбовців. Окрім цього важливо забезпечити узгодження позицій центральних органів виконавчої влади, зокрема Міністерства економіки, Міністерства оборони України та Пенсійного фонду України.

Отже, подальше вдосконалення правового регулювання соціально-трудових гарантій мобілізованих працівників є одним із ключових напрямів адаптації трудового законодавства України до умов воєнного стану та відновлення, що матиме не лише правове, а й значне соціальне та безпекове значення.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 23.09.1999 р. №1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>
2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: закон України від 20.12.1991 р. №2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Про військовий обов'язок і військову службу: закон України від 25.03.1992 р. №2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Головне управління Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/dp/680960-kym-oplachuyetsya-lystok-nepratsездatnosti-pid-chas-mobilizatsiyi-5/>
5. Державна служба України з питань праці. URL: <https://pratsia.in.ua/faq.php>

*Дата першого надходження рукопису до видання: 26.11.2025*  
*Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 11.12.2025*  
*Дата публікації: 30.12.2025*