

Секція Право	
УДК 349.2	
Дата першого надходження статті до видання	2026-01-15
Дата прийняття статті до друку після рецензування	2026-02-15
Дата публікації/оприлюднення	2026-02-28

Трудові гарантії мобілізованих працівників: проблеми практики

Козій Д. В.

студентка II курсу бакалаврату

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

Дуць О. Д.

студент II курсу бакалаврату

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

Рибчинський М. В.

студент II курсу бакалаврату

Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

*Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу
Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент
Національний університет «Львівська політехніка» доктор юридичних наук, професор*

Анотація. Стаття присвячена комплексному аналізу правового забезпечення трудових гарантій працівників, мобілізованих на військову службу в умовах воєнного стану та загальної мобілізації в Україні. Розкрито зміст ключових трудових гарантій, передбачених чинним законодавством, зокрема збереження місця роботи, посади, страхового стажу, а також забезпечення середнього заробітку протягом виконання військового обов'язку. У дослідженні розглянуто практичні питання реалізації цих гарантій, включаючи проблеми їх застосування роботодавцями, неузгодженість між нормами різних законодавчих актів, колізії між Кодексом законів про працю, спеціальним законодавством та підзаконними актами. Особливу увагу приділено аналізу судової практики, у межах якої сформовано підходи до вирішення спорів, пов'язаних із звільненням, відшкодуванням виплат, незаконним припиненням трудових відносин, а також встановленням періоду мобілізації як поважної причини відсутності на роботі. Зроблено висновок, що на практиці реалізація трудових гарантій не завжди відповідає юридичним стандартам, що призводить до значної кількості адміністративних і цивільних спорів та потребує додаткового нормативного уточнення. З урахуванням сучасних викликів обґрунтовано необхідність удосконалення законодавства шляхом закріплення єдиних підходів до визначення розміру компенсаційних виплат, порядку документального підтвердження проходження військової служби та розширення гарантій для сімей військовослужбовців. У статті пропонуються практичні рекомендації для роботодавців і працівників щодо правильного оформлення та фіксації трудових правовідносин у період мобілізації.

Ключові слова: мобілізація, трудові гарантії, військова служба, трудові права, середній заробіток, звільнення, роботодавець.

Labour guarantees of mobilised workers: problems of practice

Kozii D. V.

2nd-year bachelor's student

Institute of Law, Psychology and Innovative Education, Lviv Polytechnic National University,
Lviv, Ukraine

Duts O. D.

2nd-year bachelor's student

Institute of Law, Psychology and Innovative Education, Lviv Polytechnic National University,
Lviv, Ukraine

Rybachynskyi M. V.

2nd-year bachelor's student

Institute of Law, Psychology and Innovative Education, Lviv Polytechnic National University,
Lviv, Ukraine

Abstract. The article is devoted to a comprehensive analysis of the legal support of labour guarantees of employees mobilised for military service under martial law and general mobilisation in Ukraine. The content of the key labour guarantees provided for by the current legislation, in particular, the preservation of the place of work, position, insurance experience, as well as ensuring average earnings during the performance of military duty, is revealed. The study considers the practical issues of the implementation of these guarantees, including the problems of their application by employers, the inconsistency between the norms of various legislative acts, the conflict between the Labour Code, special legislation and by-laws. Particular attention is paid to the analysis of judicial practice, within the framework of which approaches to resolving disputes related to dismissal, reimbursement of payments, illegal termination of employment relations, as well as establishing the mobilisation period as a valid reason for absence from work are formed. It is concluded that in practice, the implementation of labour guarantees does not always meet legal standards, which leads to a significant number of administrative and civil disputes and requires additional regulatory clarification. Taking into account the current challenges, the need to improve the legislation by consolidating common approaches to determining the amount of compensation payments, the procedure for documentary confirmation of military service and the expansion of guarantees for the families of servicemen is justified. The article offers practical recommendations for employers and employees on the correct registration and fixation of labour relations during the mobilisation period.

Keywords: mobilisation, labour guarantees, military service, labour rights, average earnings, dismissal, employer.

Вступ

Проблематика забезпечення трудових гарантій мобілізованих працівників стала особливо актуальною в умовах повномасштабної збройної агресії проти України та тривалого воєнного стану. Масове залучення працівників до військової служби призвело до значного зростання кількості трудових спорів, що стосуються збереження місця роботи, середнього заробітку, соціальних гарантій та порядку припинення трудових відносин. Відсутність єдиних підходів до застосування законодавства створює

практичні труднощі як для роботодавців, так і для працівників, що обумовлює необхідність глибшого наукового аналізу.

Питання правового статусу мобілізованих працівників досліджували українські науковці, зокрема Бузан О., Пилипенко В., Чанишева Г. та інші. Водночас значна частина практичних аспектів, пов'язаних із реалізацією гарантій під час воєнного стану, залишається недостатньо вивченою, що зумовлено змінами законодавства та неоднозначністю судової практики.

Метою статті є дослідити правові механізми забезпечення трудових гарантій мобілізованих працівників та виявити проблеми їх практичного застосування. Завдання статті полягають у аналізі чинного правового регулювання, узагальненні судової практики та визначенні напрямів удосконалення правозастосування.

Результати

Повномасштабна збройна агресія РФ проти України та подальше запровадження воєнного стану істотно вплинули на сферу трудових відносин. Одним із найвідчутніших наслідків стало різке збільшення кількості працівників, призваних на військову службу, що, у свою чергу, поставило перед державою та роботодавцями питання належного виконання гарантій, передбачених трудовим законодавством для таких осіб [1]. Мобілізація зачепила практично всі сектори економіки, і це автоматично актуалізувало проблематику забезпечення прав працівників під час виконання ними військового обов'язку [2].

У відповідь на нові обставини законодавець протягом 2022–2024 років вносив численні зміни до нормативних актів, які визначають умов праці мобілізованих [8]. Проте практичне застосування цих змін залишається неоднаковим. В окремих ситуаціях роботодавці намагаються тлумачити законодавство на власну користь, посиляючись на відсутність чітких приписів або їх недосконалість [3]. Це призводить до появи значної кількості спорів, що стосуються збереження робочого місця, оплати праці, соціальних гарантій чи, навпаки, припинення трудових відносин на період служби [4].

Чинне законодавство досить чітко закріплює правило щодо збереження за мобілізованими працівниками займаної посади, а після завершення служби – обов'язку роботодавця забезпечити їхнє поновлення на роботі [Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу»; 2]. Однак зміни, пов'язані зі скасуванням виплати середнього заробітку з боку роботодавця, стали підставою для суперечок щодо того, чи не знижує це обсяг гарантій та чи не впливає на загальний статус мобілізованого працівника [5]. Практика показує, що позиції судів у деяких випадках відрізняються, що тільки підсилює правову невизначеність [Постанова ВС від 12.05.2023].

Окрема проблема полягає у співвідношенні різних нормативних актів. Зокрема, положення КЗпП України не завжди узгоджуються з нормами, які регулюють соціальний захист військовослужбовців [1]. У результаті виникають колізійні ситуації, коли роботодавець повинен самостійно визначати, яка норма має пріоритет, що нерідко призводить до порушення прав працівників. Крім того, зміни підходів законодавця та поява нових норм не супроводжувалися належними роз'ясненнями або єдиною практикою їх застосування, що зумовлює значну кількість звернень до судів [6; 7].

Таким чином, можна говорити про наявність системної проблеми: законодавство формально гарантує певний обсяг прав, але ефективного їх застосування значною мірою залежить від практичних дій роботодавця та здатності судів забезпечити однакове тлумачення норм у конкретних правовідносинах [3; 4]. Саме тому ця тема потребує подальшого аналізу, враховуючи як законодавчі зміни, так і накопичений практичний досвід.

Нормативні засади правового статусу мобілізованих працівників

Нормативне визначення правового статусу мобілізованих працівників базується насамперед на положеннях трудового законодавства та спеціальних нормативних актах, ухвалених у період воєнного стану. Згідно зі ст. 119 Кодексу законів про працю України, за працівниками, призваними на військову службу, зберігаються місце роботи, посада, а також гарантується можливість повернення на роботу після завершення служби [КЗпП України; 1]. Таким чином, законодавець закріплює безперервність трудових відносин незалежно від фактичної перерви у виконанні трудових функцій.

Подібна гарантія міститься і у ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», яка прямо забороняє роботодавцю ініціювати припинення трудового договору з працівником у період проходження ним військової служби, крім випадків ліквідації підприємства без правонаступництва [Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу»; 2]. Важливим є те, що законодавець не ставить збереження місця роботи у залежність від форми власності підприємства чи виду трудового договору, що свідчить про загальний характер гарантії.

Суттєві зміни були внесені під час дії воєнного стану, коли законодавець поетапно відмовився від механізму обов'язкової виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам за рахунок роботодавця. Відповідно до Закону України від 15.03.2022 №2136-IX, виплата грошового забезпечення здійснюється за рахунок державного бюджету, що фактично змінило економічний підхід до компенсаційних гарантій працівників, призваних до Збройних сил [Закон України від 15.03.2022 №2136-IX; 3]. Водночас постало питання про співвідношення цих змін із попередніми нормами, які передбачали вищий рівень соціально-трудова гарантії.

Ключовою гарантією трудового статусу мобілізованого залишається заборона звільнення за ініціативою роботодавця, що прямо закріплено у трудовому законодавстві [КЗпП України; 1]. Виключенням є лише ліквідація юридичної особи, проте навіть у цьому випадку забезпечується право працівника на працевлаштування або отримання базових компенсацій, передбачених законодавством [Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу»; 2]. Такий підхід відповідає конституційному принципу захисту громадян, які виконують військовий обов'язок, та спрямований на збереження їх трудових прав.

Сучасна правозастосовна практика демонструє, що найбільш дискусійними залишаються ситуації, коли роботодавці намагаються припинити трудові відносини, посиляючись на неможливість виконання працівником трудових функцій або відсутність фактичної потреби у посаді. Такі випадки розглядаються судами як спроби уникнути гарантій, передбачених законодавством, що підтверджується відповідними науковими та практичними висновками [Науково-правовий висновок НАПРН України, 2023; 4]. Відсутність єдиної позиції органів державної влади щодо роз'яснення таких випадків спричиняє додаткову правову невизначеність та підвищує ризик зловживань з боку роботодавців [5].

З огляду на це, положення законодавства вимагають подальшого нормативного уточнення, а також створення механізмів адміністративного та судового контролю, здатних унеможливити порушення трудових прав мобілізованих [3; 4]. Нормативні зміни, ухвалені в умовах воєнного стану, стали необхідною відповіддю на обставини, однак їх впровадження вимагає комплексного підходу та належного правозастосовного супроводу.

Основні трудові гарантії мобілізованих працівників та зміст поняття «місце роботи»

До переліку базових гарантій, передбачених трудовим законодавством для осіб, призваних на військову службу, належать збереження місця роботи та посади, заборона звільнення без волевиявлення працівника, обов'язок роботодавця належним чином оформити кадрові документи, а також збереження стажу, права на щорічну відпустку та інших соціальних гарантій. Після завершення проходження служби роботодавець зобов'язаний поновити працівника на попередній посаді незалежно від тривалості його відсутності та фінансового стану підприємства [1; 2].

Особливої уваги заслуговує зміст категорії «місце роботи». У фаховій літературі зазначається, що це поняття охоплює не лише найменування посади, а й конкретизовану трудову функцію, виробниче середовище, обсяг прав, повноважень та рівень юридичної відповідальності працівника [3]. Іншими словами, повернення працівника після демобілізації передбачає відновлення всієї системи його трудових прав, а не формальне призначення на будь-яку іншу позицію зі схожими обов'язками.

На практиці це означає, що роботодавець не може самостійно змінити посаду або порядок виконання трудових функцій, посиляючись на реорганізацію підприємства чи зміну його виробничої структури. При переміщенні на іншу посаду необхідна згода працівника [1]. Така вимога поширюється і на випадки, коли роботодавець намагається обґрунтувати зміни «відсутністю трудових функцій мобілізованого», що іноді використовується для фактичного прихованого звільнення або усунення працівника від роботи [4].

Показовими у цьому контексті є окремі судові рішення, у яких суди чітко зазначають, що відсутність фактичного виконання роботи під час служби не може розцінюватися як підстава для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця. Так, у постанові Верховного Суду від 30.05.2024 у справі №361/7200/22 підкреслено, що зміна організації праці або тимчасове переведення під час воєнного стану не може використовуватися як спосіб обходу обов'язку поновлення мобілізованого на попередній посаді [5].

Важливо також, що Верховний Суд у постанові від 26.10.2023 у справі №260/3428/22 прямо наголосив: перебування працівника на військовій службі означає призупинення виконання ним трудової функції, але не припинення трудових правовідносин, а тому роботодавець не має правових підстав для розірвання договору з мотивів «непрацювання» працівника під час мобілізації [6].

Судова практика також демонструє розширене тлумачення гарантій у частині виплат середнього заробітку. Зокрема, у постановах Верховного Суду від 16.10.2023 у справі №718/209/23 та від 05.06.2024 у справі №235/343/23 зроблено висновок, що зміни ст. 119 КЗпП не скасовують спеціальних норм щодо виплат педагогічним працівникам, які продовжують отримувати відповідні компенсації за рахунок держави. Суд підкреслив, що загальні норми не можуть витіснити спеціальні, якщо останні встановлюють додаткові гарантії [7; 8].

Практика показує, що конфлікти найчастіше виникають у ситуаціях, коли підприємство проходить ліквідацію або реорганізацію та намагається використати ці процеси для припинення трудових прав мобілізованих. Однак відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП навіть у разі ліквідації юридичної особи працівнику гарантується поновлення на аналогічній посаді або надання інших передбачених компенсаційних виплат [1; 2].

Таким чином, система трудових гарантій мобілізованих ґрунтується на принципі безперервності їх трудового статусу та неприпустимості використання умов воєнного стану як підстави для обмеження прав працівника. Наявна на сьогодні практика Верховного Суду формує сталу лінію тлумачення, відповідно до якої будь-які кадрові зміни мають розглядатися через призму забезпечення гарантій мобілізованих, а не через фінансові чи організаційні інтереси роботодавця [5; 6; 7; 8].

Гарантії збереження трудових прав під час мобілізації

До основних трудових гарантій для працівників, призваних на військову службу, належать: збереження місця роботи та посади, заборона звільнення без волевиявлення працівника, обов'язок роботодавця внести відповідні записи до кадрової документації, а також збереження стажу, права на щорічну відпустку та інших соціальних гарантій. Після завершення служби роботодавець зобов'язаний поновити працівника на попередній посаді незалежно від тривалості його відсутності та фінансового стану підприємства [1, 2].

Ці гарантії забезпечують неперервність трудових відносин у період виконання військового обов'язку. Незважаючи на внесені зміни щодо механізму оплати праці в умовах воєнного стану, концепція збереження трудових прав мобілізованих залишилася незмінною [3].

Зміст поняття «місце роботи»

Під «місцем роботи» у науковій літературі розуміють не лише назву посади, а й робоче місце, технологічні функції, умови праці, обсяг повноважень та рівень юридичної відповідальності працівника [4]. Це означає, що після демобілізації працівникові повинна відновлюватися повна система трудових прав і обов'язків, а не пропонуватися будь-яка інша посада, навіть якщо вона формально належить до тієї самої категорії.

Законодавство (ст. 32 КЗпП України) вимагає отримання згоди працівника на переведення на іншу посаду; у разі відмови така зміна є неправомірною, а кадрові рішення підлягає оскарженню [5].

Судова практика

Судова практика чітко визначає межі гарантій мобілізованих. Так, у справі №260/3428/22 Верховний Суд зазначив, що призов на військову службу призводить до призупинення виконання трудових обов'язків, але не припиняє трудові відносини; факт відсутності працівника не є підставою для звільнення [6].

У справі №718/209/23 Верховний Суд підтвердив пріоритет спеціальних галузевих норм (наприклад, для педагогічних працівників) щодо збереження середнього заробітку навіть після змін у загальних положеннях КЗпП [7].

У справі №235/343/23 колегія суддів підкреслила необхідність системного тлумачення норм: скасування загальної гарантії середнього заробітку у КЗпП не позбавляє працівників права на виплати, якщо спеціальні норми галузевого законодавства зберігають такі гарантії [8].

У справі №361/7200/22 Верховний Суд звернув увагу на те, що переведення або реорганізація підприємства не можуть бути використані як формальний спосіб обходу заборони на звільнення мобілізованих; будь-які кадрові зміни мають бути обґрунтовані та не звужувати гарантований обсяг прав [9].

Проблеми та рекомендації

Незважаючи на наявність гарантій, на практиці залишаються ризики: формальні підстави для звільнення при ліквідації або реорганізації підприємств, недостатнє документальне оформлення кадрових рішень, неоднорідність судової практики щодо виплат. Для захисту трудових прав мобілізованих рекомендується:

роботодавцям — проводити юридичний аудит, документувати виробничу потребу і оформлювати всі зміни відповідно до КЗпП [1, 2, 5];

працівникам — зберігати документи, що підтверджують мобілізацію, і звертатися до суду у разі порушення прав [6, 7, 8, 9];

юридичним радникам — використовувати пріоритет спеціальних норм у галузевому законодавстві та колективних договорах [3, 4, 7, 8].

Співні питання виплати середнього заробітку

Одним із найбільш дискусійних аспектів правового статусу мобілізованих працівників є порядок збереження та виплати середнього заробітку під час проходження військової служби. До внесення змін Законом України від 15.03.2022 №2136-IX застосовувалося правило про обов'язкове збереження середньої заробітної плати за весь період мобілізації, що розглядалося як одна з основних трудових гарантій [3]. Законодавець обґрунтував скасування відповідного обов'язку необхідністю перерозподілу бюджетного навантаження та запровадження системи грошового забезпечення військовослужбовців за рахунок держави [3].

Судова практика після зміни законодавства характеризується відсутністю усталеної правової позиції, що зумовлено різним підходом судів щодо тлумачення правила про «збереження заробітку» у часі. Частина судів виходить із того, що з моменту набрання чинності змін середній заробіток не підлягає виплаті роботодавцем, оскільки відповідний припис був вилучений із законодавства і втратив регуляторне значення [6].

Інші суди, навпаки, наголошують, що збереження середньої заробітної плати поширюється на період до внесення змін, а отже, роботодавець зобов'язаний здійснити виплату середнього заробітку за період мобілізації, що настав до внесення змін, навіть якщо звернення працівника відбулося пізніше [10]. В одному із рішень Верховний Суд звернув увагу на необхідність розмежування правових наслідків мобілізації до та після зміни законодавства, підкресливши, що перехідні положення не усувають уже виниклих трудових прав [10].

Постанова Верховного Суду від 12.05.2023 у справі щодо стягнення середнього заробітку вказує, що положення про збереження заробітку у період до зміни законодавства підлягають застосуванню, навіть якщо на дату розгляду справи норма вже не діяла. У рішенні також підкреслюється необхідність уніфікації судової практики у зв'язку з великою кількістю аналогічних спорів та можливою соціальною напруженістю [10].

Водночас окремі рішення Верховного Суду у 2023–2024 роках містять обережні формулювання щодо виключення обов'язку роботодавця зберігати середню заробітну плату після законодавчих змін, що створює певну непослідовність у правозастосуванні [6; 7]. Фактично можна говорити про наявність подвійної правової позиції: для періоду мобілізації до змін гарантія діє; після змін — фінансове забезпечення покладається на державу.

Відсутність єдиної позиції Верховного Суду та різні підходи апеляційних інстанцій підсилюють правову невизначеність і потребують формування узагальнюючої правової позиції, зокрема у постановах Великої Палати ВС, яка б враховувала як принцип захисту трудових прав, так і зміни правового режиму під час воєнного стану [10].

Питання припинення трудових відносин

Окрему категорію спорів становлять ситуації, коли роботодавець намагається припинити трудові відносини з мобілізованим працівником під різними формальними приводами. Найчастіше підставою обирають закінчення строкового трудового договору або відсутність працівника на робочому місці. Разом з тим суди у таких випадках виходять із пріоритету спеціальних норм трудового законодавства, що забезпечують безперервність трудових прав мобілізованих осіб. Позиція Верховного Суду полягає в тому, що загальні підстави звільнення не можуть застосовуватися у період військової служби, оскільки трудові правовідносини фактично перебувають у стані збереження до моменту повернення працівника [11].

У постанові Верховного Суду від 20.04.2023 наголошується, що звільнення у зв'язку з завершенням строку трудового договору не може бути здійснене автоматично, якщо на момент закінчення строку працівник перебуває на військовій службі. Суд підкреслив, що мобілізація не припиняє трудові права, а лише тимчасово призупиняє їх реалізацію. Відповідно роботодавець зобов'язаний поновити трудові відносини після демобілізації незалежно від наявності фактичної роботи або змін організації виробництва [11].

Проблемним залишається питання припинення трудових правовідносин у разі повної ліквідації підприємства. Закон передбачає можливість припинення трудового договору, однак не встановлює чітких механізмів реалізації гарантій мобілізованого щодо подальшого працевлаштування. Відсутність спеціальної процедури обумовлює різні підходи судів у справах щодо компенсаційних виплат, виплати вихідної допомоги та визначення правового статусу працівника після ліквідації підприємства.

У наявній судовій практиці переважає підхід, відповідно до якого у разі ліквідації роботодавець повинен забезпечити мобілізованому всі передбачені компенсації відповідно до загальних норм трудового законодавства, включно з вихідною допомогою та оплатою невикористаних відпусток. Однак питання подальшого працевлаштування після демобілізації фактично залишається поза межами правового регулювання, що свідчить про необхідність законодавчого врегулювання цієї ситуації та встановлення окремих гарантій для мобілізованих в умовах ліквідації підприємства [12].

Проблеми правозастосування

На практиці спостерігається низка суттєвих проблем, які ускладнюють реалізацію трудових гарантій мобілізованих працівників. Насамперед кадрові служби підприємств нерідко не володіють чітким алгоритмом документального оформлення мобілізації, що призводить до порушення строків та помилок у кадрових наказах, а надалі – до додаткових труднощів при поновленні працівника після демобілізації [6].

Проблемою є також нерозуміння роботодавцями меж своїх обов'язків щодо гарантій під час мобілізації. Досить часто роботодавці вдаються до спроб припинення трудових відносин, посилаючись на «втрату трудової функції» або «закінчення строкового трудового договору», хоча така позиція суперечить імперативним вимогам КЗпП щодо заборони звільнення мобілізованих з ініціативи роботодавця [7, 11].

Окрім того, законодавство не містить деталізованого порядку поновлення працівника після звільнення з військової служби. Наявність лише загального положення про обов'язок поновлення не дає відповіді на запитання щодо механізму реалізації цієї гарантії, строків звернення працівника та обсягу документів, які повинен отримати роботодавець [8, 12].

Відсутність уніфікованого підходу посилюється також різним розумінням судової практики, яка фактично стала основним джерелом тлумачення трудових гарантій. Окремі постанови Верховного Суду містять загальні висновки, але не охоплюють усіх можливих ситуацій, унаслідок чого суди нижчих інстанцій нерідко по-різному застосовують законодавство у схожих спорах [9, 10].

Сукупність зазначених проблем спричиняє збільшення кількості трудових спорів, а також формує додаткове навантаження на судову систему, оскільки врегулювання гарантій мобілізованих у значній мірі відбувається постфактум через судові рішення [6;12].

Висновки

Проведене дослідження засвідчило, що правовий статус мобілізованих працівників в Україні має на меті забезпечення безперервності трудових відносин та захист трудових прав під час виконання військового обов'язку. Аналіз законодавчих положень та судової

практики показав, що основні гарантії – збереження місця роботи та посади, заборона звільнення без волевиявлення працівника, обов'язок належного оформлення кадрових документів, збереження стажу та соціальних прав – виконують роль фундаменту захисту прав мобілізованих осіб.

Водночас дослідження виявило низку проблем у практичній реалізації цих гарантії. Основними перешкодами є недостатня поінформованість кадрових служб, невизначеність щодо порядку поновлення працівників після демобілізації, неоднорідність судової практики та формальні спроби роботодавців обмежити трудові права мобілізованих. Особливу увагу потребує питання виплати середнього заробітку та забезпечення компенсацій у випадках ліквідації або реорганізації підприємств.

Узагальнення результатів дослідження дозволяє зробити висновок, що система трудових гарантії мобілізованих функціонує ефективно лише за умов дотримання законодавства роботодавцями та належного судового контролю. Ефективність правового захисту мобілізованих значною мірою залежить від практичних дій державних органів, роботодавців і самих працівників, а також від створення єдиної правозастосовної практики.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні механізмів удосконалення нормативного регулювання, розробці методичних рекомендацій для роботодавців і кадрових служб, а також у формуванні узагальненої судової практики щодо захисту трудових прав мобілізованих. Додаткові дослідження можуть сприяти створенню комплексного підходу до забезпечення соціально-трудова гарантії у період воєнного стану та адаптації законодавства до змінних умов військової безпеки і економіки.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змін. і доп.). Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII (зі змін. і доп.). Відомості Верховної Ради України. 1992. № 27. Ст. 385.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 02.12.2025).
4. Бузан О. Трудові гарантії мобілізованих працівників: правовий аналіз. Київ, 2022. 56 с.
5. Науково-правовий висновок Національної академії правових наук України щодо застосування трудового законодавства в умовах воєнного стану. Київ, 2023.
6. Судова практика Верховного Суду щодо застосування ст. 119 Кодексу законів про працю України у спорах, пов'язаних із трудовими гарантіями мобілізованих працівників. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).
7. Правові позиції Верховного Суду щодо збереження місця роботи та посади за працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).
8. Судова практика Верховного Суду у спорах щодо виплати (незбереження) середнього заробітку мобілізованим працівникам після внесення змін до ст. 119 КЗпП України. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).

9.Правові позиції Верховного Суду щодо припинення трудових відносин із мобілізованими працівниками у разі ліквідації або реорганізації роботодавця. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).

10.Узагальнення судової практики Верховного Суду у трудових спорах, пов'язаних із проходженням військової служби та мобілізацією. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).

11.Судова практика Верховного Суду щодо заборони звільнення мобілізованих працівників з ініціативи роботодавця. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).

12.Практика Верховного Суду щодо поновлення трудових прав працівників після звільнення з військової служби. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2025).

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labour Code of Ukraine], Law of Ukraine No. 322-VIII of December 10, 1971 (as amended). (1971). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 50, Art. 375.

2. Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu [On Military Duty and Military Service], Law of Ukraine No. 2232-XII of March 25, 1992 (as amended). (1992). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 27, Art. 385.

3. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Optimisation of Labour Relations], Law of Ukraine No. 2136-IX of March 15, 2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (accessed December 02, 2025).

4. Buzan, O. (2022). Trudovi harantii mobilizovanykh pratsivnykiv: pravovyi analiz [Labour guarantees of mobilised employees: A legal analysis]. Kyiv. 56 p.

5. Naukovo-pravovyi vysnovok Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy shchodo zastosuvannia trudovoho zakonodavstva v umovakh voiennoho stanu [Scientific and legal opinion of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine on the application of labour legislation under martial law]. (2023). Kyiv.

6. Sudova praktyka Verkhovnoho Sudu shchodo zastosuvannia st. 119 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy u sporakh, poviazanykh iz trudovymy harantiyam mobilizovanykh pratsivnykiv [Case law of the Supreme Court on the application of Article 119 of the Labour Code of Ukraine in disputes related to labour guarantees of mobilised employees]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).

7. Pravovi pozytsii Verkhovnoho Sudu shchodo zberezhenia mistsia roboty ta posady za pratsivnykamy, pryzvanymy na viiskovu sluzhbu pid chas mobilizatsii [Legal positions of the Supreme Court on the retention of the place of work and position for employees conscripted for military service during mobilisation]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).

8. Sudova praktyka Verkhovnoho Sudu u sporakh shchodo vyplaty (nezberezhenia) serednoho zarobitku mobilizovanykh pratsivnykam pislia vnesennia zmin do st. 119 KZpP Ukrainy [Case law of the Supreme Court in disputes concerning the payment (non-retention) of average earnings to mobilised employees following amendments to Article 119 of the Labour Code of Ukraine]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).

9. Pravovi pozytsii Verkhovnoho Sudu shchodo prypynennia trudovykh vidnosyn iz mobilizovany my pratsivnykamy u razi likvidatsii abo reorhanizatsii robotodavtsia [Legal positions of the Supreme Court on the termination of employment relations with mobilised employees in the event of liquidation or reorganisation of the employer]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).

10. Uzahalnennia sudovoi praktyky Verkhovnoho Sudu u trudovykh sporakh, poviazanykh iz prokhodzhenniam viiskovoi sluzhby ta mobilizatsiiei [Summary of the case law of the Supreme Court in labour disputes related to military service and mobilisation]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).

11. Sudova praktyka Verkhovnoho Sudu shchodo zaborony zvilnennia mobilizovanykh pratsivnykiv z initsiatyvy robotodavtsia [Case law of the Supreme Court on the prohibition of dismissal of mobilised employees at the employer's initiative]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).

12. Praktyka Verkhovnoho Sudu shchodo ponovlennia trudovykh prav pratsivnykiv pislia zvilnennia z viiskovoi sluzhby [Case law of the Supreme Court on the restoration of labour rights of employees after discharge from military service]. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified State Register of Court Decisions]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua> (accessed December 02, 2025).