

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2025.10>**М.А. Погорецький***orcid.org/0000-0003-0936-0929**доктор юридичних наук, професор,**проректор з науково-педагогічної роботи**Київського національного університету імені Тараса Шевченка***Л. Ю. Малюга***orcid.org/0000-0002-0523-221X**докторка юридичних наук, доцентка,**завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін**Національної академії Служби безпеки України*

УВІЛЬНЕННЯ ВІД РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ, В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Військова служба громадян України в умовах повномасштабної війни, спричиненої агресією російської федерації, має особливе значення для забезпечення суверенітету, територіальної цілісності та національної безпеки держави. Конституційним обов'язком кожного громадянина є захист Батьківщини (ст. 17 Конституції України) [1], що підкреслює стратегічну важливість людського ресурсу, який бере участь у військових діях та забезпечує обороноздатність країни. У зв'язку із введенням воєнного стану та загальною мобілізацією значна кількість громадян була призвана на військову службу або уклала контракти з військовими формуваннями України.

За цих обставин постає питання реалізації трудових і соціальних гарантій для військовослужбовців, які перебувають у спеціальних трудових правовідносинах з роботодавцями. Національне законодавство передбачає, що за військовослужбовцями зберігається місце роботи і посада на весь період служби. Проте на практиці виникають численні спори, пов'язані з незаконним звільненням працівників, які проходять військову службу, або з обмеженням строку дії трудових гарантій, особливо щодо працівників, які працюють за строковими трудовими договорами.

Актуальність цієї проблеми посилюється в умовах тривалої війни, коли соціальний захист військовослужбовців стає не лише питанням справедливості та морального обов'язку суспільства, а й критично важливою умовою збереження боєздатності армії, підтримання високого рівня мотивації особового складу, а також стабільності в суспільстві. Недостатня правова визначеність і прогалини в законодавстві, що існують сьогодні, створюють ризики втрати кваліфікованих кадрів після їх демобілізації, підвищують соціальну напругу та негативно впливають на

загальний рівень довіри громадян до державних інститутів.

Зазначені проблеми обумовлені як недостатнім рівнем обізнаності роботодавців щодо законодавчих вимог, так і прогалинами в законодавстві, які не дозволяють повною мірою забезпечити трудові права військовослужбовців після їх демобілізації, зокрема в частині збереження робочого місця на невідпрацьований строк трудового договору після завершення військової служби або проходження медичної реабілітації.

Таким чином, існує нагальна потреба в удосконаленні правового регулювання трудових гарантій військовослужбовців, зокрема шляхом внесення змін до статті 119 КЗпП України, що передбачатимуть незарахування до строку дії строкових трудових договорів або контрактів часу перебування працівників на військовій службі та медичній реабілітації та правозастосовної практики. Це дозволить посилити соціальний захист військовослужбовців, забезпечити реалізацію їх трудових прав та вирішити наявні проблеми в сфері трудових правовідносин в умовах війни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання соціально-трудових гарантій військовослужбовців під час виконання ними військового обов'язку досліджувалися вітчизняними науковцями з різних аспектів. Зокрема, суттєвий внесок у розкриття зазначеної проблематики зробили такі автори, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.В. Вишневецька, М.І. Іншин, Н.В. Кохан, П.Д. Пилипенко, О.О. Тангіян, А.П. Тиха, С.М. Синчук, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Їхні праці торкалися питань трудових прав військовослужбовців, трудових гарантій, правового захисту, механізмів реалізації соціальних гарантій тощо.

Однак в умовах широкомасштабної війни з російською федерацією та значного збільшення

кількості військовослужбовців проблематика потребує оновленого та глибшого дослідження. Важливо врахувати сучасні реалії, нові правові виклики та прогалини у законодавстві, які не отримали достатнього висвітлення у попередніх дослідженнях. Саме тому на сьогодні актуальним є подальше вивчення цієї сфери з урахуванням новітньої судової практики та реалій воєнного стану.

Метою статті є здійснення комплексного наукового аналізу чинного законодавства та практики його застосування щодо увільнення працівників від роботи під час проходження військової служби в умовах воєнного стану, визначення існуючих прогалин в законодавстві та в правозастосовному процесі й формулювання обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення законодавчих норм й практики їх застосування з метою забезпечення належного соціального та правового захисту військовослужбовців.

Виклад основного матеріалу. Військова служба є особливим видом державної служби, що полягає у професійній діяльності громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які за станом здоров'я та віком є придатними до такої служби, спрямованої на оборону України, захист її незалежності та територіальної цілісності. Період проходження військової служби включається громадянам України до страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Проходження військової служби здійснюється, зокрема, добровільно (за контрактом) або за призовом [2].

Відповідно до частини 5 статті 17 Конституції України держава зобов'язана надавати військовослужбовцям та членам їхніх сімей особливий правовий статус, а також забезпечувати додаткові гарантії соціального захисту як під час проходження військової служби, так і після її завершення. Конституційний Суд України неодноразово підкреслював у своїх правових позиціях необхідність забезпечення особливого соціального захисту військовослужбовців відповідно до вказаної конституційної норми, особливо зважаючи на посилення такої потреби в умовах триваючої збройної агресії Російської Федерації проти України [3; 4; 5]. Конституційний Суд також наголошує, що положення статті 17 Конституції України у взаємозв'язку зі статтями 46 та 65 Основного Закону України визначають конституційний обов'язок держави встановити спеціальний юридичний статус громадян, які проходять службу у Збройних Силах України та інших військових формуваннях, членів їхніх сімей, а також осіб, які збройно захищають державний суверенітет і територіальну цілісність під час агресії Російської Федерації, розпочатої у лютому 2014 року, із забезпеченням їм відпо-

відних соціальних гарантій високого рівня [5]. Подібні пріоритетні завдання визначені також у Стратегії воєнної безпеки України, що передбачає нормативне закріплення та реалізацію соціального захисту військовослужбовців, членів їхніх сімей, осіб, звільнених із військової служби [6].

Нормативними актами передбачено гарантії та пільги для працівників, які залучаються до виконання військових обов'язків, визначених Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Зокрема, стаття 40 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» містить гарантії правового і соціального захисту громадян, що виконують свій конституційний обов'язок захисту Вітчизни, і передбачає забезпечення їх відповідно до законів України «Про Збройні Сили України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України, та членів їхніх сімей» та інших законодавчих актів [2].

Крім цього, згідно зі статтею 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» громадянам, які проходять базову військову службу, службу за призовом під час мобілізації або службу за контрактом у період кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, а також у випадках оголошення мобілізації та введення воєнного стану, гарантовано збереження місця роботи та посади відповідно до частини третьої статті 119 Кодексу законів про працю України, частини першої статті 53 і частини другої статті 57 Закону України «Про освіту», частини другої статті 44, частини першої статті 54 і частини третьої статті 63 Закону України «Про фахову передвищу освіту», частини другої статті 46 Закону України «Про вищу освіту» [2]. Невиконання цих гарантій є підставою для притягнення винних осіб до відповідальності згідно з частиною 1 статті 42 зазначеного закону.

Ці норми узгоджуються з положеннями статті 119 КЗпП України, згідно з якою за працівниками, які проходять військову службу за різними видами призову або за контрактом, зберігаються місце роботи та посада в організаціях, установах, фермерських господарствах, виробничих кооперативах незалежно від форми власності, а також у фізичних осіб-підприємців, де вони працювали на час призову [7]. Обов'язок збереження трудових гарантій поширюється як на юридичних, так і на фізичних осіб-підприємців. Окрім цього, відповідно до частини 3 статті 119

КЗпП, такі гарантії поширюються на працівників, які під час служби отримали поранення (інше ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні, були захоплені в полон або визнані безвісно відсутніми, до моменту взяття їх на військовий облік після завершення лікування, повернення з полону або появи після визнання безвісно відсутніми, чи до оголошення судом про їх смерть (частина 4 статті 119 КЗпП) [7].

Таким чином, під «увільненням від роботи (посади)» слід розуміти тимчасове припинення виконання трудових обов'язків працівником, який був призваний (прийнятий) на військову службу, зі збереженням місця роботи та посади, яку він раніше обіймав.

Законодавство України забороняє звільнення працівників, призваних на військову службу, мобілізованих або прийнятих на службу за контрактом, та гарантує збереження за ними робочого місця до демобілізації або звільнення зі служби. Аналогічна позиція викладена Південно-Східним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці у роз'ясненні від 11 квітня 2024 року, яке також рекомендує видавати накази про збереження робочого місця на весь період військової служби [8]. Таким чином, частина 3 статті 119 КЗпП прямо зобов'язує роботодавців забезпечувати збереження місця роботи та посади за працівником протягом усього періоду служби.

Адвокатські об'єднання у своїх юридичних консультаціях від 24 лютого 2025 року зазначають, що порушення частини 3 статті 119 КЗпП може призвести до кримінальної відповідальності керівника підприємства за ст. 172 КК України («Грубе порушення законодавства про працю»). Незаконним є звільнення працівника, здійснене без законних підстав або з порушенням встановленого порядку [9].

На практиці часто виникають ситуації, коли роботодавці відмовляються зберігати робоче місце працівникам, які проходять військову службу, посилаючись на завершення строку дії трудового договору та звільняючи їх на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 КЗпП («закінчення строку договору»). Такі рішення обґрунтовуються «роз'ясненням» Директорату розвитку ринку праці Міністерства економіки України від 23 березня 2022 року [10]. Однак варто враховувати, що це «роз'яснення» втратило чинність з 1 липня 2022 року у зв'язку з набранням чинності Закону України № 2352-IX від 1 липня 2022 року, який вніс зміни до частини 3 статті 119 КЗпП, скасувавши право працівника на отримання середнього заробітку за місцем роботи [11]. З огляду на положення пункту 2 статті 36 КЗпП України, звільнення працівника на підставі призову чи вступу на військову службу є незаконним, оскільки за праців-

ником зберігається місце роботи та посада згідно з ч. 3 ст. 119 КЗпП.

Гарантії щодо збереження робочого місця для працівників, які виконують військовий обов'язок, діють з 2014 року, з початку військового конфлікту на Сході України, на підставі Закону України № 1169-VII від 27 березня 2014 року [12], і поступово посилюються. Спеціальні нормативно-правові акти, які регулюють порядок проходження військової служби, покладають на військовослужбовців додаткові обов'язки та відповідальність, що обґрунтовує надання їм додаткових соціальних гарантій у зв'язку з підвищеним ризиком для здоров'я та життя.

Судова практика у спорах щодо незаконних звільнень військовослужбовців, особливо щодо працівників зі строковими трудовими договорами, сформувалась з 2014 року та свідчить про незаконність звільнення працівників на підставі закінчення строку договору до завершення військової служби. Так, Верховний Суд у постанові від 25 липня 2018 року у справі № 761/33202/16-ц наголосив, що звільнення працівника, призваного на військову службу, можливе лише після закінчення ним служби [13]. У постанові від 13 червня 2018 року у справі № 813/782/17 Верховний Суд зазначив, що чинне законодавство не встановлює жодних відмінностей між працівниками, що працюють за строковими та безстроковими трудовими договорами, зокрема щодо поширення на них гарантій, пільг і компенсацій [14]. Аналогічну позицію підтвердив Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду в рішенні від 14 березня 2025 року у справі № 280/7366/23 [15].

Окремо варто відзначити висновок Верховного Суду у справі № 200/3363/21-а від 30 травня 2023 року, яким наголошено на неправомірності позиції роботодавців щодо відсутності у статті 119 КЗпП заборони звільнення працівників при скороченні чисельності або штату, реорганізації чи зміні структури державного органу без врахування гарантій для осіб, які проходять військову службу [16].

Водночас залишається неврегульованим питання щодо продовження строку дії трудових відносин після завершення військової служби. Існує потреба у внесенні змін до статті 119 КЗпП, щоб гарантувати збереження робочого місця після військової служби на строк, що відповідає періоду проходження служби та медичної реабілітації.

Необхідність врегулювання питання продовження строку дії трудових відносин після завершення військової служби та внесення відповідних змін до статті 119 Кодексу законів про працю України (КЗпП) є вкрай актуальною в умовах триваючої військової агресії РФ проти України.

Першочерговим аргументом на користь таких змін є значне зростання чисельності військовослужбовців, мобілізованих на захист державного суверенітету та територіальної цілісності України. Сучасна воєнна ситуація зумовлює необхідність максимальної концентрації людських ресурсів у лавах Збройних Сил України та інших військових формувань. Забезпечення надійних соціально-економічних гарантій для таких осіб після демобілізації є критично важливим для підтримання високого рівня мотивації громадян до військової служби та збереження їх трудового потенціалу після повернення до цивільного життя.

Не менш вагомим є аспект соціального захисту військовослужбовців та їх сімей. Особи, які проходять військову службу, жертвують своїм здоров'ям та життям, тому держава зобов'язана забезпечити їм гарантії повернення до мирного життя з мінімальними втратами. Внесення змін до статті 119 КЗпП, які передбачатимуть продовження трудових відносин на строк, що відповідає періоду військової служби та часу, необхідного для медичної реабілітації, стане логічним продовженням вже існуючих гарантій. Це забезпечить захист економічних та соціальних прав як військовослужбовців, так і їхніх родин, які залежать від їхнього матеріального забезпечення.

Важливо підкреслити, що пропонувані зміни повністю відповідають базовим принципам гуманності та справедливості, які є фундаментальними в сучасному демократичному суспільстві. Гуманність полягає у визнанні високої цінності життя і здоров'я кожної людини, а також у створенні належних умов для відновлення після надзвичайних навантажень і травм, отриманих під час військової служби. Справедливість, у свою чергу, вимагає забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, які були змушені перервати трудову діяльність у зв'язку з виконанням військового обов'язку.

Врешті-решт, принцип верховенства права передбачає створення чітких та прозорих законодавчих норм, що гарантують захист прав військовослужбовців. Недостатня правова регламентація щодо продовження строку дії трудових відносин після завершення військової служби створює юридичну невизначеність та ризик порушення прав цих осіб, що не відповідає стандартам демократичної правової держави.

Таким чином, внесення відповідних змін до статті 119 КЗпП є не лише актуальним, але й необхідним заходом, спрямованим на забезпечення соціальної стабільності, підтримання високого рівня мобілізаційного потенціалу та дотримання принципів гуманності, справедливості та верховенства права в Україні.

Точна кількість мобілізованих осіб є закритою інформацією воєнного часу, проте за опосередкованими даними можна оцінити масштаби явища. За повідомленнями в ЗМІ, на кінець 2023 року загальна чисельність сил оборони України сягнула близько 1 мільйона осіб (включно з ЗСУ, Нацгвардією, Державною прикордонною службою, Службою безпеки України тощо), тоді як до війни було ~250 тисяч військовослужбовців. Тобто протягом 2022–2023 років мобілізовано порядку 700–800 тисяч громадян. У 2024 році мобілізація тривала: навесні було анонсовано потребу призвати додатково до 500 тис. осіб, хоча згодом плани скоригували до меншої цифри [17]. За оцінками парламентського Комітету нацбезпеки, темпи призову після реформування процесу в середині 2024-го дозволяли залучити близько 200 тис. нових військових до кінця року [18]. Справді, після введення обов'язкового оновлення військово-облікових даних у травні–липні 2024 р. майже 4,7 млн осіб призовного віку підтвердили свої дані [19], що створило базу для розширення мобілізаційного резерву.

Натомість демобілізація значних контингентів наразі не проводилась через продовження воєнного стану. Багато військовослужбовців несуть службу безперервно з початку війни (лютий 2022) і вкрай потребують ротації [18]. Питання звільнення тих, хто відслужив 18 і більше місяців, не врегульовано чинним законодавством [17]. Станом на 2024 рік демобілізації підлягали лише окремі категорії: військовослужбовці, які за станом здоров'я, віком або сімейними обставинами отримали право на звільнення. Масового повернення мобілізованих до цивільної роботи поки що не відбувається. Лише за умови суттєвого збільшення чисельності війська за рахунок нових призовників уряд розглядає можливість поступового звільнення тих, хто відслужив довгий термін [19]. Потреба у цьому визнана на найвищому рівні, але фактично демобілізація відкладається до закінчення воєнного стану або стабілізації ситуації на фронті. Таким чином, статистично кількість демобілізованих у 2024–2025 рр. мінімальна в порівнянні з сотнями тисяч мобілізованих, що залишаються у строю.

Для поліпшення національного законодавства корисно провести порівняння із правовим регулюванням у країнах, що мають подібні виклики. Сполучені Штати Америки забезпечують трудові права військовослужбовців через спеціальний закон – (USERRA) (Закон про працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців) [20]. Цей закон надає працівникам-резервістам та призовникам широкі гарантії: роботодавцю заборонено звільняти або дискримінувати працівника через його військову службу. Період служби розглядається як відпустка за свій раху-

нок (фактично гарантується збереження робочого місця), причому після завершення служби працівник має право на поновлення на роботі на тій самій або рівноцінній посаді зі збереженням попереднього стажу та умов. Право на повернення діє за умови, що сумарна тривалість військової служби не перевищує 5 років, а працівник своєчасно (в установленний строк) звернувся до роботодавця із наміром приступити до роботи. Конкретні строки для виходу на роботу залежать від тривалості служби: наприклад, після служби понад 6 місяців військовослужбовець повинен подати заяву про поновлення протягом 90 днів після демобілізації. Важливо, що американське законодавство не зобов'язує роботодавця виплачувати зарплату під час перебування працівника на військовій службі, проте гарантує збереження соціальних пільг і страхування, якими працівник користувався. Таким чином, акцент зроблено на праві на повернення до роботи без втрати кар'єрних позицій.

Важливим для України є досвід Польщі як країни, яка серед країн Східної Європи, найшвидше пройшла євро-атлантичні підготовчі процеси для вступу до ЄС та до НАТО. Останніми роками Польща також відновлює елементи військової служби і запровадила гарантії для призваних працівників у рамках *Ustawa o obronie Ojczyzny* (Закон про оборону Вітчизни) 2022 року [21]. Згідно з польським правом, роботодавець не має права розірвати чи навіть оголосити про звільнення працівника, призваного на військову службу або навчання, протягом усього часу служби. Це правило стосується як добровільної, так і обов'язкової служби, включаючи період підготовчих навчань. Винятки можливі лише для короткострокових трудових договорів (на випробувальний термін чи строк до 12 місяців), випадків дисциплінарного звільнення за вину самого працівника, а також ліквідації підприємства. Договори з мобілізованими працівниками вважаються призупиненими, а не розірваними. Після завершення служби польський роботодавець зобов'язаний повернути працівника на попередню посаду (або рівноцінну за характером роботи і оплатою) за умови, що той звернувся до роботодавця протягом 30 днів після звільнення з війська. Якщо працівник не з'явився в цей строк без поважних причин, право на поновлення втрачається. Оплата праці на час проходження служби в Польщі не здійснюється (фактично працівник перебуває у неоплачуваній відпустці на час служби), але за ним зберігаються всі трудові права й гарантії повернення. Цікавим додатковим захистом у Польщі є норма, що під час обов'язкової служби військового захищено від звільнення також його/її другого з подружжя – роботодавець чоловіка

або дружини мобілізованого не може звільнити їх протягом цього періоду (окрім випадків дисциплінарних чи ліквідації).

Таким чином, іноземний досвід демонструє комплексний підхід: держава бере на себе виплати військовим, а роботодавці зобов'язані зберігати за ними робочі місця і приймати назад на роботу після служби на відповідні посади. Порівняння показує, що українські гарантії загалом відповідають світовим тенденціям щодо збереження місця роботи, особливо після змін 2022 року (коли функцію виплати заробітку перейняла держава). Водночас, зарубіжний досвід підказує напрямки для вдосконалення – зокрема, детальне регулювання процедури повернення на роботу після служби та захист родин мобілізованих.

Висновки. Таким чином, на підставі проведеного аналізу чинного законодавства та практики його застосування, вважаємо, що передбачені ст. 119 КЗпП України гарантії щодо збереження місця роботи і посади поширюються на всіх без винятку працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором з дня прийняття їх на військову службу і до оголошення демобілізації або звільнення такого військовослужбовця зі служби. Увільнення від роботи працівників, які проходять військову службу, в умовах воєнного стану в Україні, не припиняє трудові відносини з ними, але увільняє їх від виконання трудової функції та посадових обов'язків.

У сучасних умовах повномасштабної війни в Україні вирішення потребує проблема належних гарантій щодо збереження робочого місця та посади особам, які працювали за строковим трудовим договором або контрактом до призову або вступу на військову службу, шляхом продовження строку дії на час перебування таких працівників на військовій службі або проходження заходів з медичної реабілітації. На підставі проведеного дослідження надаємо науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України, спрямовані на посилення соціальних гарантій військовослужбовців і членів їхніх сімей:

1. Першочерговим завданням є внесення змін до ст. 119 Кодексу законів про працю України шляхом доповнення її положеннями про призупинення перебігу строкового трудового договору або контракту на період проходження військової служби. Така новела усуне правову невизначеність, що виникла в судовій практиці у зв'язку з припиненням дії трудових договорів працівників, які проходять військову службу через закінчення строку їх дії під час служби.

2. Важливим є відновлення на законодавчому рівні гарантії щодо компенсації працівнику

середнього заробітку за період проходження військової служби. Це забезпечить належний рівень соціального захисту мобілізованих працівників та компенсує втрату доходу, викликану виконанням конституційного обов'язку із захисту держави.

3. Варто законодавчо врегулювати процедуру повернення мобілізованих працівників на роботу після демобілізації з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду, зокрема за прикладом моделей США та Польщі. Це дозволить зробити процес повернення на цивільну роботу прозорим, швидким та ефективним, уникнути бюрократичних перешкод і трудових спорів.

4. Доцільно встановити обов'язковість поновлення на попередньому місці роботи та введення чіткої юридичної відповідальності роботодавців за порушення прав мобілізованих працівників. Це сприятиме ефективному дотриманню законодавчих норм і попередженню порушень соціальних гарантій працівників, які виконували свій обов'язок перед державою.

5. Необхідним також є поширення соціально-трудових гарантій на членів сімей військовослужбовців, що включає надання їм пріоритету при скороченні штатів, а також забезпечення можливості гнучких умов праці. Це надасть необхідну підтримку родинам військових, які зазнають суттєвого психологічного, економічного та соціального навантаження у зв'язку з військовою службою членів їхніх сімей.

Реалізація наших пропозицій полягатиме в усуненні існуючих прогалин у законодавстві та в практиці його застосування щодо увільнення працівників від роботи під час проходження військової служби в умовах воєнного стану й сприятиме забезпеченню належного соціального та правового захисту військовослужбовців відповідно до принципів гуманності, справедливості та верховенства права, які є фундаментальними в сучасному демократичному суспільстві.

Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.03.2025)
2. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 27.03.2025)
3. Рішення Конституційного Суду України від 18 грудня 2018 року № 12-п/2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-18#Text> (дата звернення: 27.03.2025)
4. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) від 25 квітня 2019 року № 1-п(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-19#Text>
5. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) від 6 квітня 2022 року № 1-п(II)/2022.

URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/451-zahyst-vitchyzny> (дата звернення: 27.03.2025)

6. «Про Стратегію воєнної безпеки України»: Указ Президента України № 121/2021 від 25 березня 2021 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1212021-37661> (дата звернення: 27.03.2025)

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII (редакція від 27.09.2024 року). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 27.03.2025)

8. Працівник призваний на службу у ЗСУ. Які він має гарантії? URL: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/pratsivnyk-pryzvanyi-na-sluzhbu-u-zsu-iaki-vin-maie-harantii/> (дата звернення: 28.03.2025)

9. Увільнення від роботи на час мобілізації. URL: <https://legaid.ua/ua/uvilnennya-vid-roboty-na-chas-mobilizaciyi/> (дата звернення: 27.03.2025)

10. Відповіді на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу. URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=10d196f4-2218-45bd-a6df-34048ce35032&title=vidpovidinaposhirenipitanniazisferitrudivikhdvidnosin-vumovakhvonnogochasu/h&showMenuTree=true> (дата звернення: 27.03.2025)

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 27.03.2025)

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації: Закон України від 27 березня 2014 року № 1169-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1169-18#Text> (дата звернення: 27.03.2025)

13. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 25.07.2018 у справі № 761/33202/16-ц, 61-809св18. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/VS181538?an=9&ed=2018_07_25

14. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 13.06.2018 у справі № 813/782/17. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/74671222> (дата звернення: 27.03.2025)

15. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 14 березня 2025 року у справі № 280/7366/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125855203> (дата звернення: 27.03.2025)

16. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 30 травня 2023 року у справі № 200/3363/21-а. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=111234448&red=1000032b7418e76f7f08c8300fd91b8c201d11&d=5> (дата звернення: 27.03.2025)

17. Ukraine's mobilization faces challenges as war continues. Atlantic Council. URL: <https://www.atlanticcouncil.org/ukraine-mobilization-challenges> (дата звернення: 28.03.2025)

18. Ukraine revises conscription policies amid war conditions. Reuters. URL: <https://www.reuters.com/ukraine-conscription-updates> (дата звернення: 28.03.2025)

19. Nearly 4.7 million Ukrainians confirm military registration in 2024 update. Kyiv Independent. URL: <https://www.kyivindependent.com/military-registration-2024> (дата звернення: 28.03.2025)

20. Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA): Закон США від 13 жовтня 1994 року, 38 U.S.C. §§ 4301-4335. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2017->

title38/html/USCODE-2017-title38-partIII-chap43.htm (дата звернення: 27.03.2025)

21. Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny: Закон Польщі від 11 березня 2022 року. Dziennik Ustaw 2022 r., poz. 655. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000655> (дата звернення: 27.03.2025)

Анотація

Погорецький М. А., Малюга Л. Ю. Увільнення від роботи працівників, які проходять військову службу, в умовах воєнного стану в Україні. – Стаття.

У статті здійснено комплексний аналіз правової природи увільнення від роботи як важливої трудової гарантії працівників, які проходять військову службу в умовах воєнного стану в Україні. У зв'язку з оголошенням загальної мобілізації, значна кількість працівників і роботодавців зіткнулася із необхідністю реалізації законодавчих вимог щодо збереження місця роботи та посади для працівників, які призвані на військову службу або уклали контракт для її проходження. Авторами визначено основні проблемні аспекти, які виникають на практиці, зокрема неправомірні звільнення військовослужбовців у зв'язку із закінченням строкових трудових договорів, відсутність чітких механізмів реалізації гарантії та небажання роботодавців дотримуватись вимог чинного законодавства.

Особливу увагу приділено аналізу зарубіжного досвіду регулювання трудових гарантій працівників, які проходять військову службу, зокрема досвіду США (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA) та Польщі («Ustawa o obronie Ojczyzny»). Зазначено, що в американському законодавстві чітко визначено порядок увільнення працівника на період військової служби, передбачено гарантії поновлення на роботі з обов'язковим збереженням посадових умов, а також механізми відповідальності роботодавців за порушення цих прав. Польське законодавство аналогічним чином передбачає міцні соціальні гарантії військовослужбовцям, включаючи право повернення на попередню роботу або аналогічну посаду після завершення військової служби, а також чітке регулювання призупинення дії трудових договорів на період виконання військового обов'язку.

На підставі цього зарубіжного досвіду у статті обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення українського трудового законодавства, зокрема статті 119 Кодексу законів про працю України, шляхом доповнення її нормою про призупинення перебігу строкових трудових договорів і контрактів на весь період військової служби та проходження працівниками необхідних заходів із медичної реабілітації. Автори переконливо аргументують, що імплементація запропонованих змін дозволить забезпечити повноцінний захист трудових прав мобілізованих осіб, уникнути правової невизначеності, запобігти трудовим кон-

фліктам та сприятиме належній соціальній адаптації військовослужбовців після повернення до цивільного життя.

Ключові слова: трудові гарантії, увільнення від роботи, військова служба, мобілізовані працівники, строковий трудовий договір, військовослужбовці, збереження місця роботи, зарубіжний досвід, USERRA, законодавство Польщі.

Summary

Pohoretskyi M. A., Malyuha L. Yu. Dismissal from work of employees undergoing military service under martial law in Ukraine. – Article.

The article provides a comprehensive analysis of the legal nature of release from work as an essential labor guarantee for employees undergoing military service under martial law in Ukraine. Given the announcement of general mobilization, a significant number of employees and employers have encountered the need to implement legislative requirements concerning the preservation of jobs and positions for employees called up for military service or those who have entered into contracts for such service. The authors identify key practical issues, particularly the unlawful dismissal of servicemen due to the expiration of fixed-term employment contracts, the lack of clear mechanisms for the realization of guarantees, and employers' unwillingness to comply with the current legislation.

Special attention is devoted to examining foreign experiences in regulating labor guarantees for employees in military service, notably from the United States (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act – USERRA) and Poland («Ustawa o obronie Ojczyzny»). It is noted that U.S. legislation explicitly establishes procedures for employee release during military service, provides clear guarantees for job reinstatement with the mandatory preservation of employment conditions, and includes mechanisms for employer liability in cases of rights violations. Similarly, Polish legislation ensures robust social protections for servicemen, including the right to return to their previous or equivalent job positions after completing military service, and clearly regulates the suspension of employment contracts during military obligations.

Based on this international experience, the article substantiates proposals for improving Ukrainian labor legislation, particularly Article 119 of the Labor Code of Ukraine, by introducing provisions on suspending the duration of fixed-term employment contracts for the entire period of military service and necessary medical rehabilitation. The authors convincingly argue that implementing the suggested amendments will ensure comprehensive protection of the labor rights of mobilized personnel, eliminate legal uncertainties, prevent labor disputes, and facilitate effective social adaptation of servicemen upon their return to civilian life.

Key words: labor guarantees, release from work, military service, mobilized employees, fixed-term employment contract, servicemen, job preservation, foreign experience, USERRA, Polish legislation.