

УДК 349.2, 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.32>

## **ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ КРИЗЬ ПРИЗМУ СТ. 119 КЗПП УКРАЇНИ**

**Тищенко О.В.,**  
*доктор юридичних наук., професор,*  
*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,*  
*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*  
*ORCID: 0000-0002-3859-3046*

**Тищенко О.В. Проблеми захисту соціальних прав мобілізованих працівників крізь призму ст. 119 КЗПП України.**

В статті розглядаються проблемні питання формування системи соціального забезпечення у контексті захисту соціальних прав військовослужбовців у тому числі працівників, мобілізованих на військову службу під час особливого періоду. Вказується на важливості налагодження єдиної системи соціального та правового захисту військовослужбовців та мобілізованих працівників в умовах війни.

Наголошується, що з оголошенням часткової мобілізації у 2014 році, виникла потреба вдосконалення соціального законодавства, яке регулює особливості соціального забезпечення військовослужбовців, у тому числі мобілізованих працівників у напрямку формування дієвого правового механізму захисту їх соціальних прав.

Вказується, що на посилення захисту соціальних прав мобілізованих працівників були спрямовані гарантії, закріплені у 2014 році у частині третій статті 119 КЗПП України щодо гарантування працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, збереження місця роботи, посади і середнього заробітку.

Аналізуються практично-правові проблеми забезпечення можливості компенсації збереження середнього заробітку мобілізованим працівникам під час особливого періоду за рахунок Державного бюджету України. Звертається увага, що перевантаженість Державного бюджету не дозволяла вчасно здійснювати компенсацію середньої заробітної плати мобілізованим працівникам, призваним на військову службу під час особливого періоду, як це було передбачено частиною третьою статті 119 КЗПП.

Висловлюється точка зору, що система соціальних і правових гарантій для військовослужбовців та мобілізованих працівників у період воєнного стану повинна формуватися з урахуванням справедливого розподілу бюджетних коштів, збереження суспільного балансу та відповідності Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Доводиться, що об'єктивне соціально-правове обґрунтування змін, внесених Законом № 2352-IX до частини третьою статті 119 КЗПП України щодо скасування гарантії збереження середнього заробітку мобілізованим працівникам, можливе лише тоді, коли захист їхніх соціальних прав буде адекватним важливості служби із забезпечення незалежності та територіальної цілісності держави.

**Ключові слова:** мобілізовані працівники, військова служба на особливий період, захист соціальних прав, соціальне забезпечення, соціальний та правовий захист військовослужбовців, гарантії збереження середнього заробітку.

**Tyshchenko O.V. Problems of protecting the social rights of mobilized employees through the prism of article 119 of the Labor Code of Ukraine.**

The article examines problematic issues in the formation of the social security system in the context of protecting the social rights of servicemen, including employees mobilized for military service during

a special period. It emphasizes the importance of establishing a unified system of social and legal protection for servicemen and mobilized employees under wartime conditions.

It is noted that with the announcement of partial mobilization in 2014, there arose a need to improve social legislation regulating the specifics of social security for servicemen, including mobilized employees, in the direction of creating an effective legal mechanism for protecting their social rights.

Attention is drawn to the fact that the strengthening of social rights protection for servicemen, including mobilized employees, was supported by guarantees introduced in 2014 in part three of Article 119 of the Labor Code of Ukraine, which ensured that employees called up for military service during mobilization in a special period, but for no more than one year, retained their jobs, positions, and average wages.

The article analyzes practical and legal problems of ensuring the possibility of compensating the preservation of average wages for mobilized employees during the special period at the expense of the State Budget of Ukraine. It is highlighted that the overload of the State Budget did not allow timely compensation of average wages to mobilized employees called up for military service during the special period, as provided by part three of Article 119 of the Labor Code.

The viewpoint is expressed that the system of social and legal guarantees for servicemen and mobilized employees during martial law should be formed taking into account the fair distribution of budgetary funds, the preservation of social balance, and compliance with the Law of Ukraine «On social and legal protection of servicemen and members of their families». It is argued that objective socio-legal justification of the changes introduced by Law No. 2352-IX to part three of Article 119 of the Labor Code of Ukraine, concerning the abolition of the guarantee of preserving average wages for mobilized employees, is possible only when the protection of their social rights corresponds to the importance of their service in ensuring the independence and territorial integrity of the state.

**Key words:** mobilized employees, military service during a special period, protection of social rights, social security, social and legal protection of servicemen, guarantees of preserving average wages.

**Постановка проблеми.** Закріплені в законодавстві правові засоби забезпечення захисту соціальних прав працівників є вагомою складовою загальної системи соціального забезпечення населення. Особливо нагальною є потреба налагодження ефективного правового механізму захисту соціальних прав працівників в особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, сил оборони і сил безпеки, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і час демобілізації після закінчення воєнних дій [1]. Одним з основних завдань соціальної політики України в умовах війни є формування єдиної дієвої системи соціального та правового захисту військовослужбовців, у тому числі мобілізованих працівників, призваних на військову службу під час особливого періоду. Утім, складний, подекуди непослідовний процес реформування соціального законодавства у частині вдосконалення захисту соціальних прав військовослужбовців, у тому числі мобілізованих працівників, породжує багато нових практично-правових проблем, зокрема щодо реалізації гарантування їх прав у контексті змісту статті 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Означені проблеми не сприяють створенню сучасної системи захисту соціальних прав військовослужбовців, зокрема працівників, призваних на військову службу під час мобілізації. Зважаючи на тенденції сьогодення та ураховуючи особливий характер військової служби, спрямованої на захист Вітчизни, проблема ефективного правового регулювання визначення пільг, гарантій, компенсацій для військовослужбовців, у тому числі працівників мобілізованих на військову службу в особливий період, потребує подальшого глибокого аналізу та вивчення.

**Мета дослідження:** розглянути деякі проблеми правового регулювання гарантій, які закріплені у статті 119 КЗпП України для мобілізованих працівників, призваних на військову службу під час особливого періоду.

**Стан опрацювання проблематики.** Цілком слушно, що в умовах воєнного стану увага вітчизняних науковців, зокрема фахівців соціальної сфери, насамперед зосереджена на проблема-

тиці соціального забезпечення військовослужбовців, у тому числі працівників, мобілізованих на військову службу в особливий період, в аспекті дослідження ефективності правового механізму гарантування їх соціальних прав. Вказаного питання у своїх працях торкалися такі українські дослідники, як-от: Андрій В., Бейкун А., Ветлінський С., Жила А., Кучма О., Клячко А., Кметик Х., Сіньова Л., Черноус С., Шиян Ю. та інші. Разом з тим, наявні проблеми, які прослідковуються у процесі удосконалення соціального та правового захисту військовослужбовців, вимагають зосередження уваги науковців і практиків до проблемних питань у цій площині.

**Виклад основного матеріалу.** Як проголошено у статті 65 Конституції України: «Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, шанування її державних символів є обов'язком громадян України.

Громадяни відбувають військову службу відповідно до закону» [2]. Відповідно функцією держави є гарантування громадянам, призваним на військову службу, у тому числі, працівникам мобілізованим на військову службу в особливий період, встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом [3]. Тобто, створення дієвого правового механізму реалізації соціальних прав військовослужбовців було визначено одним з основних напрямів соціально-захисної політики Української держави. Водночас, відсутність чітких стратегічних орієнтирів щодо концептуальних основ соціального захисту населення тривалий час було гальмуючим фактором, котрий не слугував належній реалізації поставлених завдань.

Початок війни у 2014 році зумовило нагальну необхідність адаптації соціального законодавства, зокрема в частині соціального і правового захисту військовослужбовців до нових викликів і реалій. Оголошення Указом Президента України від 17.03.2014 року № 303/2014 часткової мобілізації [4], викликало потребу закладення в законодавстві України сучасних підходів щодо захисту соціальних прав мобілізованих працівників, як складової системи соціального забезпечення військовослужбовців. З цією метою Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації» від 27.03.2014 р. № 1169-VII, «статтю 119 КЗпП, де передбачені гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, було доповнено частиною третьою такого змісту: «Працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку» [5]. При цьому, слід відмітити, що попри очевидну надважливість (!) соціального захисту працівників, які призвані на військову службу під час мобілізації на особливий період, процес реформування законодавства у вказаному напрямку був неоднозначним і суперечливим. Про це засвідчує хоча б той факт, що на етапі розгляду Проекту Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення проведення мобілізації № 4500-1 від 21.03.2014 р., виникали певні незгодження щодо доцільності запровадження означеної вище гарантії. Зокрема, у Висновку Головного науково-експертного управління на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення проведення мобілізації», вказувалося, що «Не може бути підтримана пропозиція збереження місця роботи (посади), середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року» [6]. Зрозуміло, що це базувалося на особливостях правового регулювання призову на військову службу у той період. Відповідно, надалі ця позиція була переглянута і скорегована до реалій і потреб держави.

Дещо пізніше Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації» від 20.05.2014 року № 1275-VII, частина третя статті 119 КЗпП України була викладена у такій редакції: «За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в

порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [7]. З метою реалізації цих положень, постановою Кабінету Міністрів України від 04.03.2015 р. № 105 було затверджено Порядок виплати компенсації за 2014-2015 роки підприємствам, установам, організаціям, фермерським господарствам, сільськогосподарським виробничим кооперативам незалежно від підпорядкування і форми власності та фізичним особам – підприємцям у межах середнього заробітку працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, а також працівникам, які були призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом. Згідно п. 2, 3 цього Порядку, «головним розпорядником бюджетних коштів та відповідальним виконавцем бюджетної програми визначалось Міністерство соціальної політики України. Працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, компенсація з бюджету середнього заробітку здійснюється на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації. Працівникам, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу за контрактом, компенсація з бюджету середнього заробітку здійснюється не більше ніж на строк укладеного контракту» [8]. Варто констатувати, що реалізація цих норм супроводжувалася значними фінансовими труднощами, оскільки в процесі визначення правового механізму щодо здійснення виплати таких компенсацій за рахунок коштів Державного бюджету України, так і не було проведено належного фінансово-економічного обґрунтування, що є обов'язковою вимогою відповідних положень Регламенту Верховної Ради України та Бюджетного кодексу України.

Необхідно звернути увагу і на те, що за змістом перших, цитованих вище, редакцій частини третьої статті 119 КЗпП, відповідні гарантії щодо збереження місця роботи, посади і виплати компенсації середнього заробітку не поширювалися на працівників, які до призову на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, працювали у фізичних осіб – підприємців. Законом України «Про внесення змін до статті 119 Кодексу законів про працю України щодо працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період» від 12.11.2015 р. № 801-VIII [9] вказана ситуація була виправлена. На наш погляд, відповідні зміни та доповнення до частини третьої статті 119 КЗпП були цілком обґрунтованими і спрямовувалися на те, щоб військовослужбовці, які до мобілізації працювали у фізичних осіб-підприємців, мали рівні права на соціальний захист, як і ті, хто працював в юридичних особах публічного чи приватного права.

Складні соціально-економічні умови війни і не належна забезпеченість фінансовими ресурсами Державного бюджету України призвели до того, що за даними, викладеними у Рішенні Рахункової палати України «Про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на компенсацію підприємствам, установам, організаціям у межах середнього заробітку працівників, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 22.03.2016 р. № 5-4: «виділені впродовж 2015 року видатки для виплати компенсації не покривали об'єктивних потреб на вказані цілі. Затверджений Кабінетом Міністрів України у 2015 році механізм реалізації соціальних гарантій працівникам підприємств, установ і організацій, які проходять військову службу в особливий період, у досліджуваному періоді не охопив такими гарантіями працівників усіх суб'єктів господарювання (незалежно від форми власності, форми та виду господарської діяльності) та не забезпечив єдиного підходу до надання гарантій працівникам незалежно від виду проходження ними військової служби» [10]. Поточні умови викликали надмірне навантаження на Державний бюджет, що не давало можливість своєчасно реалізувати вимоги частини третьої статті 119 КЗпП щодо компенсації за рахунок Державного бюджету підприємствам, установам, організаціям у межах середньої заробітної плати працівників, які проходять військову службу під час особливого періоду. Виникла потреба осучаснення соціального законодавства з урахуванням можливостей держави в умовах війни.

Саме тому, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX (далі – Закон № 2352-IX), у частині третій статті 119 «слова зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінювалися

словами «зберігаються місце роботи і посада» [11]. Таким чином, було закладено новий підхід щодо здійснення гарантій для мобілізованих працівників на військову службу на особливий період. На дискусійному змісті змін, закріплених у Законі № 2352-IX, акцентувалася увага у Висновку Головного юридичного управління Апарату Верховної Ради України до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251 від 05.04.2022 р.). Фахівці Головного юридичного управління констатували: «Змінами до частини третьої статті 119 Кодексу виключено положення щодо збереження середнього заробітку за місцем роботи на час призову за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення. Відповідно цієї гарантії позбавляються і працівники, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на яких поширюються гарантії, передбачені частиною третьою статті 119 Кодексу.

Розуміючи обтяжливість покладення забезпечення цієї державної гарантії на роботодавців, з метою збереження існуючих гарантій для зазначених категорій працівників в період дії воєнного стану, на нашу думку, було б доцільно повернутись до законодавчого регулювання цього питання у спосіб, передбачений Законом України від 20 травня 2014 року № 1275-VII, а саме компенсація зазначеним працівникам середнього заробітку за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [12]. При цьому, слід відмітити, що пропозиція повернутися до компенсації зазначеним працівникам середнього заробітку за рахунок коштів Державного бюджету України не є обґрунтованою, хоча б тому, що в умовах сьогодення не може бути своєчасно повною мірою реалізована за відсутності належних фінансових можливостей.

Здійснення виплат за рахунок коштів Державного бюджету, у тому числі, компенсація мобілізованим працівникам середнього заробітку, має узгоджуватися з принципом збалансованості бюджетної системи України, який закріплений у частині другій статті 95 Конституції України і який вказує на доцільність та допустимість врахування при визначенні виплат за рахунок коштів Державного бюджету соціально-економічних можливостей держави. Про обґрунтованість такого підходу неодноразово наголошувалось у рішеннях Конституційного Суду України. Зокрема, відповідно до Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин першої, другої статті 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (справа про надання допомоги по тимчасовій непрацездатності) від 17 березня 2005 року № 1-рп/2005: «Принципи соціальної держави втілено також у міжнародних актах – Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права та Європейській соціальній хартії. Зокрема, згідно зі статтею 22 Загальної декларації прав людини кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення, а також на реалізацію необхідних для підтримки її гідності й вільного розвитку особистості прав у економічній, соціальній і культурній сферах за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави.

Згідно з Конституцією України ознаками України як соціальної держави є соціальна спрямованість економіки, закріплення та державні гарантії реалізації соціальних прав громадян, зокрема їх прав на соціальний захист і достатній життєвий рівень (статті 46, 48), тощо. Це зобов'язує державу відповідним чином регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян» [13].

На нашу думку, внесені Законом № 2352-IX зміни до частини третьої статті 119 КЗпП є обґрунтованими, оскільки, знявши обов'язок з роботодавців зберігати за мобілізованими працівниками середній заробіток, держава не позбавила цих працівників відповідних виплат, а надала їм пільги, гарантії та компенсації як особам, які набули статусу військовослужбовців. Згідно зі статтею 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх

сімей», держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне, грошове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів [3]. Аналогічну позицію щодо цього питання висловлює Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у Постанові від 28.06.2023 р. (справа № 753/12209/22). У справі позивач наголошував, що внаслідок скасування Законом України № 2352-IX права мобілізованих працівників на отримання середнього заробітку за місцем роботи, яке було передбачене частиною третьою статті 119 КЗпП України у редакції, чинній на момент його увільнення від роботи у зв'язку з призовом, було порушено його конституційні гарантії. Зокрема, право на оплату праці, заборона звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, а також принципи верховенства права – правова визначеність, передбачуваність та правомірні очікування. Він вважав, що у правовідносинах щодо збереження за ним середнього заробітку на час проходження служби мала застосовуватися редакція частини третьою статті 119 КЗпП України, яка діяла станом на 24 лютого 2022 року. Щодо цього у вказаній Постанові Верховного Суду констатовано: «Таким чином, із набранням чинності Закону № 2352-IX відбулись зміни у регулюванні трудових відносин за участі працівників призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, тобто з 19 липня 2022 року роботодавець звільнений від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу, зі збереженням за цими працівниками лише місця роботи і посади.

Відтак, обов'язок роботодавця щодо збереження за такими категоріями працівників середнього заробітку передбачався включно до дня, що передує дню набранням чинності цим Законом (18 липня 2022 року). З 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за таким працівником відсутні.

Відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аналогічне положення закріплено в статті 21 КЗпП, відповідно до якої роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату на виконану ним роботу, визначену трудовою угодою.

Позивач у цій справі не виконує роботу, визначену трудовим договором між ним та відповідачем, унаслідок призову на військову службу, а отримує грошове забезпечення військовослужбовця в установленому законом розмірі.

Звільнивши з 19 липня 2022 року роботодавців від обов'язку з виплати щомісячного забезпечення мобілізованим працівникам, 28 лютого 2022 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану», згідно з якою компенсував скасування збереження середньомісячної заробітної плати одночасним збільшенням грошового забезпечення військовослужбовцям за місцем проходження служби [14].

Доцільно звернути увагу, що згідно пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 р. № 168, «установлено, що на період дії воєнного стану військовослужбовцям Збройних Сил, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Головного управління розвідки Міністерства оборони, Національної гвардії, Державної прикордонної служби, Управління державної охорони, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, Державної спеціальної служби транспорту, військовим прокурорам Офісу Генерального прокурора, особам рядового і начальницького складу Державної служби з надзвичайних ситуацій, співробітникам Служби судової охорони, особам начальницького складу управління спеціальних операцій Національного антикорупційного бюро та поліцейським виплачується додаткова винагорода в розмірі 30 000 гривень щомісячно (крім військовослужбовців строкової служби), а тим з них, які беруть безпосередню участь у бойових діях або забезпечують здійснення заходів з національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії, перебуваючи безпосередньо в районах у період здійснення зазначених заходів (у тому числі військовослужбовцям строкової служби), – розмір цієї додаткової винагороди збільшується до 100 000 гривень в розрахунку на місяць пропорційно часу участі у таких діях та заходах» [15]. Підтримуючи всі ініціативні кроки держави на дієве вирішення проблематики соціального забезпечення працівників, мобілізованих на військову службу, вважаємо за необхідне наголосити, що питання залишається відкритим і потребує подальшого

удосконалення у напрямку суттєвого покращення захисту соціальних прав військовослужбовців, у тому числі працівників, мобілізованих на військову службу під час особливого періоду.

**Висновки.** На підставі аналізу деяких проблемних питань захисту соціальних прав військовослужбовців, у тому числі працівників, мобілізованих на військову службу, варто констатувати таке.

Процес формування системи соціальних та правових гарантій у соціальному законодавстві України, спрямованих на дієвий захист соціальних прав військовослужбовців, у тому числі працівників, мобілізованих на військову службу під час особливого періоду в умовах воєнного стану має здійснюватися з урахуванням пропорційного перерозподілу бюджетних коштів та збереження балансу суспільних інтересів і корелюватися з Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Внесені Законом № 2352-IX зміни до частини третьої статті 119 КЗпП України стосовно вилучення положень щодо гарантії збереження за мобілізованими працівниками середнього заробітку отримують належне соціально-правове обґрунтування лише у тому випадку, коли рівень захисту соціальних прав військовослужбовців, у тому числі працівників, мобілізованих на військову службу під час особливого періоду, дійсно відповідатиме рівню значущості їх діяльності, спрямованої на забезпечення захисту незалежності та територіальної цілісності Української держави.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-ХІІ. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-ХІІ. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.
4. Про часткову мобілізацію: Указ Президента України від 17.03.2014 р. № 303/2014. URL. <https://www.president.gov.ua/documents/3032014-16358>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації: Закон України від 27.03.2014 р. № 1169-VII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1169-18#Text>.
6. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення проведення мобілізації» від 26.03.2014 р. URL. [https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=4500-1&skl=8](https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4500-1&skl=8).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації: Закон України від 20.05.2014 року № 1275-VII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1275-18/ed20140813#Text>.
8. Порядок виплати компенсації за 2014-2015 роки підприємствам, установам, організаціям, фермерським господарствам, сільськогосподарським виробничим кооперативам незалежно від підпорядкування і форми власності та фізичним особам – підприємцям у межах середнього заробітку працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, а також працівникам, які були призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 04.03.2015 р. № 105. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/105-2015-%D0%BF#Text>.
9. Про внесення змін до статті 119 Кодексу законів про працю України щодо працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період: Закон України від 12.11.2015 р. № 801-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/801-19#Text>.
10. Про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на компенсацію підприємствам, установам, організаціям у межах середнього заробітку працівників, які проходять військову службу під час особливого періоду: Рішення Рахункової палати України від 22.03.2016 р. № 5-4. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr5-4150-16#Text>.

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
12. Висновок Головного юридичного управління Апарату Верховної Ради України до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251 від 05.04.2022 р.). URL. <blob:https://itd.rada.gov.ua/521534a8>—.
13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин першої, другої статті 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (справа про надання допомоги по тимчасовій непрацездатності) від 17 березня 2005 року № 1-рп/2005. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-05#Text>.
14. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28.06.2023 р. (справа № 753/12209/22). URL. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111906818>.
15. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 р. № 168. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text>.