

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/apdp.v106.2025.3>*М. І. Зубрицький, О. М. Ганечко*

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ОСІБ: ПРАВОВІ РЕАЛІЇ СУЧАСНОСТІ

Постановка проблеми. Реалії сьогодення, а саме повномасштабне вторгнення на територію України російської федерації, внесли свої корективи у більшість процесів трудового права, які характеризувались стійкістю та незмінністю протягом тривалого часу. Не минули зазначені корективи і реалізації трудових прав осіб, які були призвані на військову службу. При цьому, незважаючи на те, що військові дії на території України тривають фактично з 2014 року, саме зараз теми забезпечення гарантій трудових прав мобілізованих груп населення набули особливої актуальності, оскільки саме масштаби мобілізаційних процесів, що почались після прийняття Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 65/2022 «Про загальну мобілізацію» з подальшим її продовженням, дозволили виявити прогалини у врегулюванні таких гарантій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню особливостей трудових прав призваних на військову службу осіб наразі не приділено належної уваги з боку науковців та практиків, оскільки нагальної актуальності вказана тема набула відносно нещодавно. Проте, окремі аспекти зазначеного питання були висвітлені в працях таких авторів, як Горностаї О. Б., Китайчук Т. Г., Кметик Х. В., Копчикова І. В., Кохан В. П., Машков К. Є., Новосельська І. В., Остапенко Л. О., Покинська В. В., Савицька С. Л., Сафарова А., Серова І. В., Сидоренко А. С., Товт Т. О., Трунова Г. А., Хортюк Н. В., Шумило М. М. та ін.

Метою даної наукової статті є дослідження особливостей трудових прав призваних на військову службу осіб в правових реаліях сучасності.

Виклад основного матеріалу. Визначення гарантій трудових прав призваним на військову службу особам слугує не тільки забезпеченню та захисту прав таких осіб, а ще й направлене на заохочення осіб вступати на військову службу, не боячись втратити основне місце роботи, у зв'язку з чим важливе значення має належне закріплення таких гарантій в правовому полі.

Так, якщо правовий статус професійних військових, їх соціальний захист визначений спеціальними законами, то саме Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) є тим законом, який закріплює трудові гарантії працівників, які виконують свій конституційний обов'язок під час війни, проте їхня професійна діяльність не пов'язана з військовою справою [1, с. 27].

Аналіз норм чинного законодавства дозволяє гарантії трудових прав осіб, призваних на військову службу, умовно розділити на дві групи:

- 1) гарантії, що існують під час проходження військової служби;
- 2) гарантії, що реалізуються після звільнення з військової служби.

Так, одна з основних особливостей першої групи трудових прав призваних на військову службу осіб закріплена частиною 3 статті 119 КЗпП, відповідно

до якої за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову [2].

Тобто, вказана особливість стосується заборони роботодавцю звільняти за будь-яких причин призваних на військову службу осіб під час мобілізації, на особливий період до закінчення його дії.

Завдяки, зокрема, вказаній нормі у трудовому праві України ще щільніше укоренилось та набуло розповсюдження поняття «увільнення», що також використовується по відношенню до призваних на військову службу осіб і означає тимчасове припинення виконання працівником трудових обов'язків зі збереженням місця роботи і посади.

Так, працівники не підлягають звільненню на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця [3, с. 94].

В контексті продовження зарахування робочого стажу під час несення військової служби, варто звернути увагу на ще одну особливість реалізації трудових прав призваних на військову службу осіб, що закріплена вже не напряму в КЗпП, а в допоміжному законі, та проявляється у відсутності для таких осіб зарахування терміну проходження військової служби до трудового стажу для нарахування щорічної відпустки відповідно до пункту 2 частини 1 статті 9 Закону України «Про відпустки» [4]. Фактично це означає, що призвана на службу особа, хоч і значиться працевлаштованою протягом терміну служби за своїм основним/неосновним місцем роботи, проте після повернення на таку роботу не матиме права на гарантовану трудовим законодавством відпустку за відпрацьований робочий рік, отже не матиме права і на грошову компенсацію за невикористану відпустку за вказаний період. Зазначена особливість призначена для уникнення дублювання, оскільки за місцем проходження військової служби військовослужбовець теж має гарантії на відпустку та на компенсацію, у разі її невикористання.

Відмінність у реалізації трудових прав призваних на військову службу осіб у порівнянні з іншою категорією працівників проявляється також у наданій частиною 2 статті 24 Закону України «Про відпустки» можливості військовослужбовця отримати компенсацію за всі дні невикористаної відпустки після увільнення [4], в той час як за загальним правилом таке право з'являється у працівника лише у разі його звільнення.

Тобто, мобілізованим працівникам надається право отримати грошову компенсацію не при звільненні і не в разі використання хоча б 24 днів відпустки на рік, а просто – в разі бажання [5, с. 128].

Реалізацію вказаного права призваною на військову службу особою законодавець передбачив шляхом подання такою особою відповідної заяви роботодавцю

в строк, не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

На практиці вказану гарантію слід вважати найбільш дефектною, оскільки, вона містить необґрунтовані терміни реалізації, що в умовах сьогодення є важко здійсненими для військовослужбовців. Так, призов на військову службу, як правило, супроводжується обов'язковим проходження військовослужбовцем відповідного навчання, що в більшості випадків не дає можливості такому військовослужбовцю вирішувати питання так званого «цивільного» життя.

Тобто, працевлаштовані військовослужбовці фактично позбавлені можливості надати роботодавцю відповідну заяву про компенсацію всієї невикористаної відпустки у місячний термін з моменту увільнення, з огляду на відносно ізоляційні умови навчальних центрів та психоемоційний стан щойнопризованих осіб.

Таким чином, необхідним є розгляд питання внесення змін до частини 2 статті 24 Закону України «Про відпустки» шляхом виключення з даної норми зазначення того, що «відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу».

Зазначену групу особливостей можна охарактеризувати відносно нестабільністю, оскільки ключові елементи вказаних гарантій протягом короткого часу були змінені, що фактично призвело до того, що протягом певного часу раніше призвані на військову службу особи мали певні привілеї, яких призвані на військову службу трохи згодом вже не мали.

Зокрема, на прикладі частини 3 статті 119 КЗпП України прослідковується зменшення тенденції до заохочення вступу на військову службу, тобто недотримання законодавцем однієї з визначених автором цієї статті цілей надання гарантій призваним на військову службу працівникам. Так, в редакції до набрання законної сили Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (19 липня 2022 року) вказана норма гарантувала зазначеним працівникам не лише збереження місця роботи та посади, а й середнього заробітку. Разом з тим, врахувавши інтереси не лише працівників, а й роботодавців, законодавець вніс зміни у частину 3 статті 119 КЗпП України, та відхилив обов'язок роботодавця виплачувати призваному працівнику середню заробітну плату.

Але, варто пам'ятати й про те, що це не позбавляє права роботодавця здійснювати такі виплати відповідно до положень, що закріплені в окремих законах та за власної ініціативи [6, с. 63].

Вказане рішення хоч і є на думку автора вимушеним, слід вважати справедливим, оскільки роботодавці (особливо приватний сектор економіки) під час війни теж стикаються з чималими труднощами та потребують підтримки.

Таким чином, вказану норму наразі слід вважати прикладом дотримання законодавцем балансу між інтересами роботодавців та працівників-військовослужбовців шляхом врахування фінансового питання діяльності перших та гарантій працевлаштування та продовження зарахування робочого стажу для других.

Теж саме стосується і гарантії зарахування терміну військової служби до загального трудового стажу, оскільки раніше (до 19 липня 2022 року) строк проходження

військової служби включався також і в стаж для надання відпусток, тобто призваним на військову службу до вказаної дати нараховувались дні відпустки за місцем роботи, в той час як після 19 липня 2022 року такі подальші нарахування були зупинені.

Зміни в короткостроковій перспективі зачепили і гарантію повної компенсації днів невикористаної відпустки, оскільки вказана норма з'явилась і почала застосовуватись лише з 24 грудня 2023 року, тобто призвані на військову службу до вказаної дати особи отримати таку завчасну компенсацію не мають можливості.

Викладене з одного боку може свідчити про постійну роботу над неточностями та удосконаленням трудового законодавства по відношенню до призваних на військову службу осіб, а з іншого – про відсутність першочергово належним чином сформованого загального бачення та вектору розвитку врегулювання трудових відносин з такими особами, що і проявилось у зміні декількох ключових моментів трудових гарантій військовослужбовців за короткий термін.

До групи особливостей трудових прав призваних на військову службу осіб, що реалізуються після звільнення військової служби, аналіз чинного законодавства дозволяє віднести:

1) право на щорічну відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи [3, п. 5 ч. 7 ст. 10], тобто в той час, як за загальним правилом, працівник має право на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, особі, звільненої після проходження військової служби, надається таке право незалежно від спливу вказаного шестимісячного строку. Важливо, що зазначене право передбачене для військовослужбовців, які після звільнення із служби були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання. В той же час, завдяки такому уточненню, незрозумілим лишається питання щодо розповсюдження даної особливості трудових прав на особу, яка була призвана на військову службу одразу після прийняття на нову роботу та з певних причин була звільнена з військової служби до закінчення шестимісячного строку з початку прийняття її на роботу, що відбулось до призову. З огляду на викладене, дана норма потребує додаткового опрацювання законодавцем;

2) право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів [3, п. 20 ч. 1 ст. 25], тобто, якщо, за загальним правилом, вирішення питання надання відпусток без збереження заробітної плати залежить від домовленостей роботодавця та працівника, для колишніх військовослужбовців можливість відмовити у наданні такої відпустки строком до 60 днів у роботодавця фактично відсутня. Разом з тим, основним недоліком вказаної особливості трудових прав є уточнення законодавця, що таке право виникає не у всіх звільнених з військової служби працівників (за станом здоров'я, сімейними обставинами, досягненням відповідного віку чи з інших визначених законом підстав), а лише у тих, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації. Тобто, фактично вказана норма створює привілеї виключно для певної групи осіб, які проходили військову службу

та дочекались демобілізації чи закінчення особливого періоду, в той час всі інші військовослужбовці залишилися позбавленими такої гарантії;

3) право на додаткову відпустку тривалістю 14 календарних днів на рік [3, ст. 16–2]. При цьому, як і попередні дві проаналізовані особливості, вказане право прямо не стосується всіх звільнених з військової служби осіб, однак поширюється, зокрема, на учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

З викладеного вбачається, що привілеї в межах трудових прав колишнім військовослужбовцям стосуються лише надання відпусток, тобто пов'язані з наданням таким особам додаткового часу на відновлення, вирішення побутових питань, тощо. Разом з тим, з огляду на те, що повномасштабне вторгнення триває четвертий рік і наразі досі не врегульоване питання демобілізації військовослужбовців, такі привілеї слід вважати недостатніми, оскільки найімовірніше наданий законодавцем додатковий час відпустки або можливість використати таку відпустку раніше за визначений законом загальний термін не зможе забезпечити м'яке поступове повернення колишнього військовослужбовця до цивільного життя. Враховуючи викладене, вважаємо за необхідне в майбутньому розглянути законодавцем і питання надання особам, звільненим з військової служби, у перший рік після їх повернення до виконання трудових обов'язків додаткової оплачуваної відпустки строком 30 днів. Крім того, варто також вжити заходів для зрівняння в правах всіх осіб, звільнених з військової служби.

Важливо, що трудове законодавство України містить також ряд додаткових особливостей реалізації трудових прав осіб, які мають відношення до проходження військової служби. Серед таких особливостей, зокрема:

- відсутність можливості у роботодавця встановити випробувальний термін при прийомі на роботу (для осіб, звільнених в запас з військової служби) [2, ст. 26];
- збереження переважного права на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (для колишніх військовослужбовців протягом двох років з дня звільнення їх зі служби) [2, ст. 42];
- надання особам після звільнення із військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу першого робочого місця на строк не менше двох років [2, ст. 197].

Як ще одну гарантію трудових прав осіб, призваних на військову службу, можна розглядати забезпечення з боку держави неухильного дотримання роботодавцем особливих трудових прав таких осіб, що проявляється, зокрема, у встановленні законодавцем окремої норми щодо відповідальності роботодавця у випадку їх порушення.

Так, згідно з положеннями статті 265 КЗпП юридичні та фізичні особи, які використовують найману працю, несуть відповідальність в разі недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову

службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [2].

При цьому, гарантії прав призваних на військову службу працівників мають дотримуватись всі, без винятку, роботодавці – органи державної влади, місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, фізичні особи-підприємці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Для економічного функціонування держави, особливо в умовах збройного протистояння, важливе значення має налагодження належної взаємодії між державою, роботодавцем та працівником. Особливими вказані відносини в теперішніх реаліях роблять, зокрема, процеси мобілізації працівників, що наразі активно здійснюються на території всієї держави та потребують активного втручання з боку останньої в гарантування таким працівникам забезпечення їх трудових прав як на етапі проходження військової служби, так і після неї. Так, законодавець неодноразово здійснював спроби врегулювання особливостей здійснення трудових прав осіб, призваних на військову службу, закріпивши певні специфічні права для таких осіб, однак вказані спроби наразі не дають можливості говорити про задоволення всіх базових інтересів сторін трудових відносин, що проявляється, в першу чергу, у недостатньому врахуванні потреб призваних на військову службу осіб, а також нерівномірному наданні гарантій різним категоріям таких осіб. Таким чином, необхідним є продовження реформування трудового законодавства в межах врегулювання питань, пов'язаних з забезпеченням та реалізацією трудових прав призваних на військову службу осіб.

Література

1. Шумило М. М. Гарантії трудових прав осіб, призваних до лав Збройних Сил України під час війни. *Право України*. 2022. № 6. С. 26–39. URL: <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001430506>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
3. Сидоренко А.С. До питання трудових гарантій мобілізованих медичних працівників. *Сучасні виклики в системі охорони здоров'я України* : матер. VII Медико-прав. форуму (15 грудня 2023 року). Харків, «Право». 2023. С. 93–97.
4. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Копчикова І. В. Китайчук Т.В. Особливості надання відпусток працівникам в умовах воєнного стану. *Scientific World Journal*. 2024. №. 27, Ч. 2. С. 125–131. URL: <https://sworldjournal.com/index.php/swj/article/view/swj27-00-001/4922>
6. Сидоренко А. С. Правове визначення трудових гарантій мобілізованих працівників: окремий аспект. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти* : матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (26 жовтня 2023 року). Полтава. 2023. С. 60–64. URL: <http://pli.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/07/Zbirnyk-%D0%9F%D0%AE2023.pdf#page=60>

Анотація

Зубрицький М. І., Ганечко О. М. Особливості трудових прав призваних на військову службу осіб: правові реалії сучасності. – Стаття.

Стаття присвячена законодавчому врегулюванню особливостей трудових прав призваних на військову службу осіб та містить аналіз таких прав як: збереження місця роботи та посади призваних на військову службу осіб, нарахування трудового стажу, завчасна компенсація за всі невикористані дні відпустки, завчасне право на повну щорічну відпустку, відпустку без збереження заробітної плати

до 60 днів, додаткову відпустку тривалістю 14 календарних днів на рік. На підставі вказаного аналізу авторами запропоновано поділ визначених чинним законодавством гарантій на групи, сформовані за критерієм часового проміжку реалізації відповідного трудового права особи. В статті визначено та висвітлено основні недоліки нормативно закріплених особливостей трудових прав призваних на військову службу осіб та сформовано шляхи їх вирішення – внесення відповідних змін до чинного законодавства, зокрема щодо скасування положення про терміни подачі заяви про компенсацію невикористаних днів відпустки та закріплення норми для надання особам, звільненим з військової служби, більшої кількості додаткових днів відпустки для реабілітації з метою забезпечення ефективного повернення до цивільного життя. Дослідження містить також порівняння правового регулювання особливостей трудових прав військовослужбовців за їх місцем роботи, здійсненого протягом дії правового режиму військового стану, та його впливу на забезпечення та реалізацію відповідних прав призваних працівників у різних період. Авторами з масиву положень Кодексу законів про працю України виокремлено додаткові особливості трудових прав осіб, які мали відношення до проходження військової служби, що застосовують у чітко встановлених законом випадках. На підставі вказаного порівняння сформовано думку про причини та подальший вектор розвитку процесів реформування трудового законодавства у напрямку забезпечення прав призваних на військову службу осіб, зокрема акцентовано увагу на необхідності урівняння в правах всі осіб, що були призвані на військову службу.

Ключові слова: призвані на військову служби особи, трудові гарантії, трудові права, мобілізаційні процеси, увільнення.

Summary

Zubritsky M. I., Ganechko O. M. Features of labor rights of persons conscripted for military service: legal realities of the present day. – Article.

The article is devoted to the legislative regulation of the peculiarities of labor rights of persons called up for military service and contains an analysis of such rights as: preservation of the job and position of persons called up for military service, calculation of length of service, advance compensation for all unused vacation days, advance right to full annual leave, unpaid leave of up to 60 days, and additional leave of 14 calendar days per year. Based on this analysis, the author proposes dividing the guarantees established by current legislation into groups. The article identifies and highlights the main shortcomings of the legally established features of the labour rights of persons called up for military service and proposes ways to address them – making appropriate changes to the current legislation, in particular regarding the abolition of the provision on the deadlines for submitting applications for compensation for unused vacation days and establishing a rule for granting persons discharged from military service a greater number of additional vacation days for rehabilitation in order to ensure an effective return to civilian life. The study also contains a comparison of the legal regulation of the specific features of military personnel's labor rights at their place of work, carried out during the period of martial law, and its impact on ensuring and realizing the relevant rights of conscripted workers in different periods. The author has highlighted additional features of the labor rights of persons who have served in the military. Based on this comparison, an opinion has been formed regarding the reasons for and further direction of labour law reform processes aimed at ensuring the rights of persons called up for military service, with particular emphasis on the need to equalise the rights of all persons called up for military service.

Key words: persons called up for military service, employment guarantees, employment rights, mobilization processes, dismissal.