

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-229-6-23>

## EMPLOYEE MOBILIZATION: TODAY'S CHALLENGES

## МОБІЛІЗАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

**Koliesnik T. V. Колеснік Т. В.**

*Doctor of Law, Professor, Head of  
the Department  
of Civil Law,  
Labor and Agrarian Law  
State Biotechnological University  
Kharkiv, Ukraine*

*доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри  
цивільно-правових дисциплін трудового  
та аграрного права  
Державного біотехнологічного університету  
м. Харків, Україна*

Сьогодні, захист суверенітету і територіальної цілісності України забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави та справою всього Українського народу. Зовнішня агресія з боку РФ завдає істотної шкоди національним інтересам України, а тому перед нами постала найбільша загроза за всю історію незалежності – загроза існування України, що актуалізує потребу правової визначеності та соціально-економічного захисту для мобілізованих працівників. Порядок проведення мобілізації регулюється Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [1], Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу», та іншими нормативно-правовими актами України» [2].

19.07.2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX (далі – *Закон № 2352*) [3]. Цей нормативно-правовий акт вносить зміни до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану. Серед них є і поправка до Кодексу законів про працю України (далі – *КЗпП України*), яку внесли й ухвалили під час другого читання. Вона змінює лише одне слово, але в подальшому може змінити багато чого для військовозобов'язаних, призваних на службу під час мобілізації, котрі до цього часу працювали в державних та приватних секторах економіки на підприємствах, в установах чи організаціях.

Зокрема, Закон № 2352 вніс зміни до ст. 119 КЗпП України, відповідно до якої раніше роботодавці зберігали середній заробіток, місце роботи і посаду 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[4]. Пункт 17 Закону № 2352 постановив: у частині третій ст. 119 КЗпП України слова «зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінити словами «зберігаються місце роботи і посада». Слід зауважити, що питання матеріального забезпечення на період дії воєнного стану для осіб які несуть службу та членів їх сімей врегульоване у постанові Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 р. № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану».

Принагідно зазначити, що відповідно до ст. 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи [5]. Отже, вирішуючи це питання, обов'язково необхідно враховувати зміст конституційного принципу незворотності дії закону у часі та негайної дії норми процесуального права, а також аналізувати рішення Конституційного Суду України щодо порядку застосування норми права у часі та вже сформовану практику Верховного Суду із зазначеного питання.

Позицію щодо незворотності дії в часі законів та інших нормативно-правових актів неодноразово висловлював Конституційний Суд України. Так, згідно з висновками щодо тлумачення змісту ст. 58 Конституції України, викладеними у рішеннях Конституційного Суду України від 13 травня 1997 року № 1-зп, від 9 лютого 1999 року № 1-рп/99, від 5 квітня 2001 року № 3-рп/2001, від 13 березня 2012 року № 6-рп/2012, закони та інші нормативно-правові акти поширюють свою дію тільки на ті відносини, які виникли після набуття законами чи іншими нормативно-правовими актами чинності; дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється із втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце; дія закону та іншого нормативно-правового акта не може поширюватися на правовідносини, які виникли і закінчилися до набрання чинності цим законом або іншим нормативно-правовим актом.

В роз'ясненнях Міністерства економіки України з даного питання акцентується увага на соціально-економічний захист працівників, оскільки Конституційний Суд України у рішенні від 8 жовтня 2008 року № 20-рп/2008 у справі про страхові виплати вказав, що види і розміри

соціальних послуг та виплат потерпілим, які здійснюються і відшкодовуються Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (в нашому випадку – середній заробіток зберігається роботодавцем за рахунок його коштів), встановлюються державою з урахуванням його фінансових можливостей [6].

Слід зауважити, що такий принцип закладений, зокрема, в Загальній декларації прав людини 1948 року (ст. 22) згідно з якою кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримання її гідності та для вільного розвитку її особистості прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави. Європейський суд з прав людини у рішенні від 9 жовтня 1979 року у справі «Ейрі проти Ірландії» також зазначив, що здійснення соціально-економічних прав людини значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Такі положення поширюються й на питання допустимості зменшення соціальних виплат, про що зазначено в рішенні цього суду у справі «Кйартан Асмундсон проти Ісландії» від 12 жовтня 2004 року.

У рішенні Конституційного Суду України від 22 травня 2018 р. № № 5-р/2018 зазначається, що звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини є їх обмеженням. Верховна Рада України повноважна ухвалювати закони, що встановлюють обмеження, відповідно до таких критеріїв: «обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права» (абзац третій підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016).

Вище зазначені положення дозволяють зробити наступні висновки:

по-перше, враховуючи складність даного питання, слід зауважити, що війна на території України триває і може продовжуватися ще деякий час і це законодавче рішення є вимушеним і зваженим, оскільки

проблема з виплатами для працівників, яких мобілізували чи призвали на службу є, адже багато підприємств дійсно не в змозі оплачувати їм заробітну плату і водночас набирати нових працівників для забезпечення подальшої діяльності державного та приватного сектору і стабілізації економіки країни;

по-друге, відповідно до статті 9-1 КЗпП України підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників;

по-третє, з метою уникнення дискримінаційних підходів та загострення даного питання відносно працівників, які будуть прийняті (призвані) на військову службу після дня набрання чинності Законом, збереження роботодавцем заробітної плати за працівниками, які були прийняті (призвані) на військову службу до дня набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», є доцільним припинити.

#### **Література:**

1. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>

2. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-ХІІ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/card2#Card>

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

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр).

6. Чи припиняти виплату середнього заробітку працівникам, мобілізованим до 19 липня: Роз'яснення Міністерства економіки України від 20 липня 2022 року. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/8160-chi-pripinyati-viplatu-serednogo-zarobtku-pratsvnikam-moblzovanim-do-19-lipnya-pozitsya>