

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2:349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2025-3-8>

Дячок Д. І.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

МОБІЛІЗАЦІЯ ПРАЦІВНИКА: ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕДУРНОГО АСПЕКТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

MOBILIZATION OF THE EMPLOYEE: PECULIARITIES OF THE PROCEDURAL ASPECT OF SOCIAL PROTECTION

Стаття присвячена комплексному дослідженню процедурних аспектів соціального захисту працівників, мобілізованих до лав Збройних Сил України в умовах правового режиму воєнного стану та тривалої мобілізації. У сучасних умовах повномасштабної збройної агресії проти України, мобілізація охоплює широкі верстви працездатного населення, зокрема осіб, що перебувають у трудових відносинах із роботодавцями в державному, комунальному та приватному секторах. Це зумовлює нагальну потребу в забезпеченні ефективного правового механізму збереження трудових гарантій, належного рівня соціального забезпечення та недопущення дискримінаційних практик у сфері праці.

У статті детально проаналізовано ключові елементи чинного законодавства, які регулюють статус мобілізованого працівника, зокрема положення ч. 3 ст. 119 КЗпП України щодо гарантій збереження місця роботи і посади, порядок звільнення, особливості оформлення наказів роботодавцем, зміни у механізмах нарахування заробітної плати та єдиного соціального внеску відповідно до Закону № 2352-IX. Також розглянуто оновлені підходи до податкової звітності при здійсненні добровільних виплат мобілізованим працівникам, що визнаються заробітною платою та відображаються у Додатку 1 Податкового розрахунку згідно з Порядком № 4.

Особливу увагу приділено відпусткам мобілізованих працівників, а саме: праву на грошову компенсацію за невикористані дні щорічної та соціальної відпустки (з урахуванням Закону № 3494 від 24.12.2023), змінам у врахуванні військової служби у відпускний стаж, а також виняткам із загального правила щодо щорічної відпустки повної тривалості для звільнених з військової служби. Окремо розглянуто право на відпустку без збереження заробітної плати до 60 днів для демобілізованих осіб, а також додаткову відпустку учасникам бойових дій та особам з інвалідністю внаслідок війни на підставі ст. 162 Закону України «Про відпустки».

Підкріплено висновки оглядом наукових позицій українських правників, які підкреслюють необхідність оновлення механізмів соціального забезпечення мобілізованих працівників відповідно до принципів верховенства права та соціальної держави.

Ключові слова: мобілізація, працівник, соціальний захист, трудові права, відпустка, компенсація, звітність, єдиний внесок, трудовий договір, оплата праці, звільнення.

The article is devoted to a comprehensive study of the procedural aspects of social protection of employees mobilized into the Armed Forces of Ukraine under the legal regime of martial law and prolonged mobilization. In the current context of full-scale armed aggression against Ukraine, mobilization covers a wide range of working-age population, including persons in labor relations with employers in the public, municipal and private sectors. This leads to an urgent need to ensure an effective legal mechanism for preserving labor guarantees, an adequate level of social security and prevention of discriminatory practices in the field of labor.

The article analyzes in detail the key elements of the current legislation regulating the status of a mobilized employee, in particular, the provisions of Part 3 of Article 119 of the Labor Code of Ukraine regarding guarantees of job and position retention, the dismissal procedure, the specifics of issuing orders by the employer, changes in the mechanisms of payroll and unified social tax calculation in accordance with Law No. 2352-IX. The author also discusses updated approaches to tax reporting when making voluntary payments to mobilized employees, which are recognized as wages and reflected in Annex 1 of the Tax calculation in accordance with Procedure No. 4.

Particular attention is paid to the leaves of mobilized employees, namely: the right to monetary compensation for unused days of annual and social leave (taking into account Law No. 3494 of 24.12.2023), changes in the inclusion

of military service in the leave period, as well as exceptions to the general rule of full-time annual leave for those discharged from military service. The author separately considers the right to unpaid leave of up to 60 days for demobilized persons, as well as additional leave for combatants and persons with disabilities as a result of war under Article 162 of the Law of Ukraine “On Leaves”.

The conclusions are supported by a review of the scientific positions of Ukrainian lawyers who emphasize the need to update the mechanisms of social security of mobilized workers in accordance with the principles of the rule of law and the welfare state.

Key words: mobilization, employee, social protection, labor rights, vacation, compensation, reporting, single contribution, employment contract, labor remuneration, dismissal.

Вступ. Повномасштабна збройна агресія проти України, розпочата Російською Федерацією у 2022 році, спричинила безпрецедентні правові, соціальні та економічні виклики для української держави. Одним із критичних і довгострокових наслідків цієї війни стала масова мобілізація громадян України до Збройних Сил та інших військових формувань. Цей процес, будучи життєво важливим для оборони країни, водночас створив складну проблему для трудових відносин та системи соціального захисту осіб, призваних на військову службу.

Мобілізація працівника трансформує не лише функціональний статус особи – з цивільного на військовий, а й запускає ланцюг правових процедур за участю різних суб'єктів: працівника, роботодавця, органів соціального страхування, органів державної влади. Гарантії збереження робочого місця та посади, регулювання призупинення трудових відносин, умови добровільної фінансової підтримки з боку роботодавців, особливості податкової та соціальної звітності, право на соціальні гарантії – це лише деякі з елементів, які потребують чіткої процедурної реалізації. У цьому контексті процедурна чіткість стає не просто питанням юридичної техніки, а ключовим компонентом доступу до соціальних прав і запобігання правовій невизначеності як для працівників, так і для роботодавців.

Українське законодавство – насамперед Кодекс законів про працю України, Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу», Закон «Про збір та облік єдиного соціального внеску» та відповідні підзаконні акти – забезпечує загальну правову основу для захисту мобілізованих працівників. Однак застосування цих норм на практиці часто виявляє прогалини, суперечності та процедурні складнощі. Особливо це стосується ситуацій, коли працівники мобілізуються з підприємств

приватного сектору, де кадрові та юридичні служби не завжди підготовлені до застосування норм воєнного часу, що швидко змінюються.

Метою статті є висвітлити ключові проблеми, ризики та правові колізії, пов'язані з процесуальним захистом мобілізованих працівників, а також запропонувати рекомендації щодо вдосконалення національного регулювання відповідно до міжнародних стандартів та порівняльного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Однією з ключових гарантій соціального захисту мобілізованого працівника є збереження за ним місця роботи, посади та трудових правових відносин на період проходження військової служби. Відповідно до частини третьої статті 119 Кодексу законів про працю України [1] у редакції Закону України від 01.07.2022 № 2352-IX [2], за працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації, на особливий період, зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток – за умови, що таке збереження не скасовано окремим законом. Проте, саме обов'язок щодо нарахування і виплати середнього заробітку було скасовано з 19.07.2022 року, що суттєво змінило процедури фінансового забезпечення таких працівників (Закон № 2352-IX).

Таким чином, роботодавець не зобов'язаний виплачувати середній заробіток, однак може ухвалити рішення про добровільні виплати, що кваліфікуються як заробітна плата відповідно до пп. 14.1.48 Податкового кодексу України [3]. Це рішення оформлюється наказом, у якому вказується сума та підстава виплати.

Питання фіксації процедурного механізму соціального захисту мобілізованих працівників є малодослідженим в українській правовій науці, однак поступово знаходить відображення у працях вітчизняних авторів. Так, О. Гнатенко підкреслює, що «в умовах збройного

конфлікту соціальні гарантії потребують жорсткої регламентації, яка б дозволила забезпечити єдність адміністративної та фінансової відповідальності суб'єктів трудового права» [4].

У свою чергу, Т. Савчук акцентує увагу на необхідності деталізації процедур звітності та збереження трудових прав через окремий підзаконний акт Кабінету Міністрів України або профільного міністерства [5].

З огляду на скасування обов'язку роботодавця щодо нарахування та виплати середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу під час мобілізації (починаючи з 19 липня 2022 року відповідно до Закону України № 2352-IX), у практиці господарюючих суб'єктів виникла нова категорія – добровільні виплати мобілізованим працівникам. Ці виплати, хоч і не передбачені як обов'язкові, набули реального поширення в умовах соціальної відповідальності роботодавців, зокрема у великих підприємствах та установах публічного сектора.

Такі виплати мають чітко визначений податковий і соціальний статус: згідно з підпунктом 14.1.48 Податкового кодексу України [3], вони розцінюються як заробітна плата, що означає необхідність належного обліку, оподаткування та подання звітності до Державної податкової служби України.

Основним інструментом фіксації зазначених виплат у звітності є Додаток 1 до Податкового розрахунку з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ). Порядок його заповнення регламентується Порядком № 4, затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 року (у редакції зі змінами, чинними станом на 2025 рік) [6].

У цьому додатку необхідно заповнити низку ключових граф, зокрема:

– Графа 8 – категорія застрахованої особи. У більшості випадків для мобілізованого працівника встановлюється код «1», що відповідає найманому працівнику. Якщо йдеться про особу з інвалідністю, використовується код «2».

– Графа 10 – місяць, за який нараховано добровільну виплату. Слід чітко вказувати саме той календарний місяць, за який проводиться нарахування, навіть якщо виплата здійснена пізніше.

– Графа 14 – кількість календарних днів перебування у трудових відносинах протягом звітного місяця. Тут вказується фактичний період, протягом якого працівник не був звільнений, навіть якщо не виконував свої обов'язки у зв'язку з мобілізацією.

– Графи 16 та 17 – сума нарахованої добровільної виплати. Важливо розуміти, що така виплата має бути документально зафіксована у відповідному наказі керівника, а її розмір має бути економічно обґрунтованим (наприклад, прирівняним до посадового окладу, частини середньої зарплати або визначеним іншим внутрішнім актом підприємства).

– Графа 20 – сума нарахованого ЄСВ на зазначену суму виплати, яка, згідно із загальними правилами, становить 22% від суми, але не може бути меншою за мінімальний страховий внесок, визначений законодавством.

Водночас, у разі, якщо роботодавець встановив добровільну виплату у розмірі, меншому за мінімальну заробітну плату, виникає обов'язок нарахування додаткового ЄСВ на різницю між фактичною виплатою і мінімальним розміром оплати праці, як передбачено частиною п'ятою статті 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Такий донарахунок здійснюється шляхом заповнення окремого рядка у Додатку 1:

– Графа 9 – код типу нарахування «13» (що означає донарахування до мінімального страхового внеску).

– Графа 18 – сума вказаної різниці.

– Графа 20 – сума додаткового ЄСВ, обчислена від цієї різниці.

Важливе уточнення: для осіб з інвалідністю, які є мобілізованими працівниками, обов'язок донарахування ЄСВ до мінімального рівня не застосовується. Цей виняток чітко зафіксовано у постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1170 від 22.12.2010 [8], яка залишається чинною й у 2025 році.

Окремої уваги заслуговує питання трудової звітності, зокрема щодо Додатку 5, який стосується повідомлення про укладення або

розірвання трудових договорів [7]. У контексті мобілізації працівника жодних записів у Додатку 5 не вноситься, оскільки така особа не припиняє трудових правовідносин з роботодавцем. Вона перебуває у статусі тимчасового увільнення від роботи з гарантіями, встановленими законодавством. Це відображає юридичну концепцію перерви в роботі без розірвання договору, яка вимагає ретельного дотримання процедур, але не змінює суті трудового статусу працівника.

Таким чином, навіть у відсутності трудової активності мобілізованого працівника, за ним зберігаються трудові права, а у разі прийняття роботодавцем рішення про матеріальну підтримку – виникають додаткові звітні зобов'язання, які мають бути реалізовані з дотриманням всіх вимог податкового та соціального законодавства.

Крім того, процедурне забезпечення права на відпустки мобілізованих працівників є одним із найменш досліджених, але юридично чутливих аспектів правового статусу таких осіб. За умов повномасштабної війни в Україні питання відпусток набуло нового змістового наповнення, пов'язаного як із гарантіями соціального захисту, так і з балансом між потребами обороноздатності та збереженням трудових прав громадян.

Насамперед, згідно з частиною другою статті 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (у редакції після змін, внесених Законом № 3494-ІХ від 29.11.2023, чинним з 24 грудня 2023 року) [9], мобілізовані працівники мають право на грошову компенсацію за всі не використані дні щорічної відпустки. Ця норма стосується також компенсації за додаткову соціальну відпустку, передбачену статтею 19 зазначеного Закону (для працівників, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи).

Ключова юридична новела – обмеження дії цієї норми у часі: право на компенсацію мають лише ті працівники, які були мобілізовані з 24 грудня 2023 року. Ті, хто був призваний раніше, такого права не мають, що, на думку деяких вчених, ставить під сумнів принцип рівності у праві на соціальний захист [9].

Згідно з положеннями ч. 2 ст. 24 Закону України «Про відпустки», виплата компенсації

відбувається виключно за письмовою заявою працівника, яка подається не пізніше останнього дня місяця, у якому його було увільнено від роботи у зв'язку з мобілізацією. Це формулює чіткий процесуальний алгоритм, невиконання якого унеможливило реалізацію цього права.

У свою чергу, питання включення періоду військової служби до стажу, що дає право на щорічну відпустку, врегульовано п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки. Відповідно до змін, внесених Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022, які набули чинності 19 липня 2022 року, цей період не зараховується до стажу. Однак за мобілізації до вказаної дати період служби зараховується до відпускнуго стажу, що підтверджує збереження диференційованого підходу. Така відмінність вказує на обмежену ретроспективність правових гарантій, яка потребує доктринального переосмислення у зв'язку з принципом правової визначеності.

Варто також враховувати, що відповідно до п. 5 ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки», особи, звільнені з військової служби, мають право на щорічну відпустку повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи у перший рік. Це відступ від загального правила, передбаченого ч. 5 тієї ж статті, що гарантує таким працівникам швидшу соціальну адаптацію та відновлення після виконання військового обов'язку.

Крім того, у контексті демобілізації Закон про відпустки гарантує право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які звільнилися після завершення особливого періоду (п. 20 ч. 1 ст. 25). Водночас реалізація цього права наразі заблокована, оскільки офіційно особливий період в Україні триває, а Указу Президента про демобілізацію не прийнято.

Окремі категорії працівників, які після військової служби набули статусу учасників бойових дій або осіб з інвалідністю внаслідок війни, мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 14 календарних днів згідно зі ст. 162 Закону України «Про відпустки». Це право реалізується за наявності відповідного посвідчення, виданого відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-ІІІ [10].

Узагальнюючи, можна констатувати, що механізм надання та компенсації відпусток мобілізованим працівникам в Україні сформований у межах кількох важливих новел законодавства останніх років, однак містить численні часові обмеження та процедурні умови, що ускладнюють їх ефективне застосування. У цьому контексті доречно погодитися з думкою Т. Б. Зінченко, яка зазначає, що «інструменти соціального захисту мобілізованих працівників повинні бути адаптовані до умов тривалої війни, а не до короткострокових викликів» [11].

Висновки. Таким чином, на практиці ускладнена реалізація права на відпустку без збереження заробітної плати через відсутність

офіційного оголошення демобілізації; добровільні виплати працівникам не мають належної державної підтримки; не всі періоди військової служби зараховуються до стажу для щорічної відпустки, а порядок звітності залишається адміністративно обтяжливим. З огляду на це доцільним є нормативне уточнення умов надання гарантій, запровадження податкових стимулів для роботодавців, які підтримують мобілізованих, а також розробка єдиної цифрової системи обліку мобілізації працівників. Такий підхід сприятиме посиленню соціальної справедливості, спрощенню адміністративних процедур і забезпеченню реального, а не декларативного захисту прав працівників, які виконують військовий обов'язок.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. – Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX / Верховна Рада України. – Відомості Верховної Ради України. – 2022. – № 19. – Ст. 111. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. Податковий кодекс України : Закон України від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI / Верховна Рада України. – Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–17. – Ст. 112. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
4. Гнатенко О. В. Соціальні гарантії військовослужбовців: сучасні виклики. // Юридичний вісник України. – 2023. – № 7. – С. 12–15.
5. Савчук Т. В. Правовий статус мобілізованого працівника у трудовому праві України. // Публічне право. – 2022. – № 4. – С. 55–59.
6. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску : наказ Міністерства фінансів України від 13 січ. 2015 р. № 4 / Мінфін України. – Зареєстр. в Мін'юсті України 30 січ. 2015 р. за № 111/26556. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>.
7. Про затвердження Порядку обліку платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : наказ Міністерства фінансів України від 9 груд. 2011 р. № 1588 / Мінфін України. – Зареєстр. в Мін'юсті України 27 груд. 2011 р. за № 1562/20300. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1562-11#Text>.
8. Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : постанова Кабінету Міністрів України від 22 груд. 2010 р. № 1170 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 1. – Ст. 36. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1170-2010-п#Text>.
9. О. М. Ярошенко. Соціальне забезпечення військовослужбовців в умовах воєнного стану // Право України. – 2023. – № 5. – С. 86–90.
10. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовт. 1993 р. № 3551-XII / Верховна Рада України. – Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 11. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.
11. Зінченко Т. Б. Проблеми реалізації прав працівників під час воєнного стану // Юридичний часопис Національного юридичного університету ім. Я. Мудрого. – 2023. – № 2. – С. 55–61.