

Х. В. Кметик,

кандидат юридичних наук

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3707-7733>

Ю. В. Шиян,

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКАМИ, МОБІЛІЗОВАНИМИ ДО ЗСУ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
E-mails: khkmetyk@gmail.com, 5507206@stud.nau.edu.ua

Мета: дослідити основні правові засади здійснення правового регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками в Україні. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, об'єктивної істини, пізнавально-аналітичний тощо. **Результати:** охарактеризовано та розкрито основні правові засади здійснення правового регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками в Україні. **Обговорення:** розглянуто та проаналізовано трудові відносини з мобілізованими до ЗСУ працівниками, які регулюються спеціальним законодавством та нормативними актами України, що визначають порядок призову на військову службу та звільнення з неї, умови працевлаштування після повернення з військової служби, гарантії трудових прав та соціального захисту мобілізованих працівників.

Ключові слова: мобілізація; працівник; трудові відносини; війна; заробітна плата; військовослужбовці.

Постановка проблеми та її актуальність.

Бойові дії, що тривали на Сході України понад вісім років, стали надзвичайно складним випробуванням для українського народу та української держави. Значна кількість громадян була мобілізована до ЗСУ з метою захисту територіальної цілісності України. Проте вранці 24 лютого минулого року Україна зіткнулася з новим викликом від російської федерації. Повномасштабне вторгнення країни-агресора на наші землі призвело до мобілізації тисяч працівників підприємств, установ та організацій до ЗСУ.

Війна створила безпрецедентну кількість нових проблем та викликів для громадян та суспільства в цілому. Виникло багато проблем, пов'язаних з економікою, медичним забезпеченням, житлом та іншими соціально важливими питаннями, які турбують кожного українця.

Одним із таких критично важливих питань є правове регулювання трудових відносин з працівниками, які були мобілізовані для несення військової служби, адже вони щодня виконують важливі завдання, пов'язані із захистом країни та її громадян, ризикують своїм життям в боях за наше мирне і щасливе майбутнє та потребують сьогодні максимального захисту своїх прав.

Ще у 2014 році гостро постало питання правового регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками, однак з часом норми права видозмінювались та вдосконалювались, що створило потребу в комплексному оновленому дослідженні даної проблеми.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Вивченням даного питання займалися Л. Боденчук, О. Коновалова, З. Якименко, І. Летич, А. Мовчан, З. Власкор, А. Петришак, М. Кирильчук, О. Догадіна та інші. Але, на

жаль, сьогодні дане питання досі залишається не розкрите належним чином. Водночас, це створює можливість для подальших дискусій та досліджень.

Метою статті є аналіз правових засад здійснення правового регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками в Україні, що сприятиме забезпеченню захисту прав та інтересів такої категорії працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання успішної реінтеграції мобілізованих працівників у трудовий колектив по завершенню війни стане однією з головних проблем післявоєнного ринку праці, хоча певні зміни відбуваються вже зараз. Війна призвела до переміщення людей, збільшення маятникової міграції та зростання кількості внутрішньо переміщених осіб і біженців. Ці явища створили додаткові виклики як для роботодавців, так і для працівників щодо збереження зайнятості та трудових відносин. Правове регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками, які були призвані під час мобілізації до ЗСУ, беззаперечно є складним питанням, яке потребує уваги з боку правової спільноти для забезпечення ефективного захисту прав та інтересів таких працівників.

Захист суверенітету та територіальної цілісності України – це завдання не лише влади, а й кожного громадянина України. Перш за все, це варто розуміти саме як відповідальність перед своїми сучасниками та майбутніми поколіннями українців. Для досягнення цієї мети надважливою є єдність і співпраця усіх членів суспільства, адже захист суверенітету та територіальної цілісності України є однією із найважливіших справ українського народу. У разі виникнення загрози національній безпеці, Україна має право використовувати всі необхідні заходи для охорони своїх інтересів, що вимагає уваги і безпосереднього залучення усіх громадян. Регулювання порядку проведення мобілізації здійснюється відповідно до законодавства України, зокрема законами України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» 21 жовтня 1993 р. № 3543-ХІІ [1], «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ [2], «Про соціальний і правовий за-

хист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р. № 2011-ХІІ [3], а також іншими нормативно-правовими актами. Перелічені вище закони регулюють процедуру залучення громадян до військової служби та визначають їхні права та обов'язки, а їх дотримання є обов'язковим для всіх громадян, які є активними учасниками процесу мобілізації, і сприяє забезпеченню ефективної обороноздатності держави.

Відповідно до положень абзацу 4 статті 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» мобілізацією вважається комплекс заходів, здійснюваних з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а ЗСУ, інших військових формувань, оперативнорятувальної служби цивільного захисту – на організацію і штати воєнного часу. Мобілізація може бути загальною або частковою та проводиться відкрито чи приховано [1].

Для забезпечення оборони України від російської військової агресії 3 березня 2022 р. було прийнято Закон України № 2105-ІХ, яким затверджувався Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 65/2022 «Про загальну мобілізацію». У межах цього Указу було оголошено та проведено загальну мобілізацію на території 24 областей та міста Києва. Мобілізація тривала 90 днів з дня набрання чинності Указом. Термін проведення загальної мобілізації було продовжено Указами Президента України № 342/2022 від 17 травня 2022 р., № 574/2022 від 12 серпня 2022 р., № 758/2022 від 7 листопада 2022 р. та останнім Указом № 59/2023 від 6 лютого 2023 р., який продовжив мобілізацію на 90 днів із 19 лютого 2023 р. [4; 5]

Згідно із Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» [2], «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей» [3] та Кодексом законів про працю України (надалі – КЗпП України) [6], військовозобов'язані, які були призвані на військову службу під час загальної мобілізації,

отримують новий юридичний статус – військовослужбовці. Цей статус надає їм певні пільги та права, які регулюються нормативно-правовими актами. Під час військової мобілізації, у разі загрози національній безпеці, військовозобов'язані повинні пройти військову службу. Це означає, що вони можуть бути призвані до військової служби у будь-який момент і повинні виконувати всі завдання та вимоги, що ставляться перед ними військовим законодавством. Отримавши статус військовослужбовців, ці особи мають право на пільги відповідно до чинного законодавства України [2; 3; 6].

Згідно зі статтею 17 Конституції України, держава зобов'язана забезпечувати соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у ЗСУ та інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей [7]. Це означає, що держава зобов'язана надавати військовослужбовцям та їх родинам додаткові гарантії соціального захисту, які передбачені законодавством. Окрім цього, відповідно до рішень Конституційного Суду України, держава зобов'язана надавати громадянам України, які захищають Вітчизну, незалежність та територіальну цілісність України, виконують конституційно значущі функції, та членам їх сімей особливий статус та забезпечувати їх додатковими гарантіями соціального захисту, передбачені частиною 5 статті 17 Основного Закону, як під час проходження служби, так і після її закінчення; а щодо осіб, на яких покладено обов'язок захищати Україну, її незалежність та територіальну цілісність, та членів їхніх сімей частиною 5 статті 17 Конституції України встановлено особливий соціальний захист, який не обмежено умовами й рівнем. Проаналізувавши Рішення Конституційного Суду України від 18 грудня 2018 року № 12-р/2018, зазначимо, що Суд визначає частину 5 статті 17 Конституції України як таку, що покладає на державу обов'язок забезпечувати також соціальний захист громадян України – ветеранів війни, зокрема осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та членів сімей осіб, які захищали Вітчизну, її незалежність, суверенітет та територіальну цілісність [8; 9].

Гарантії працівникам, які були призвані на військову службу, є досить важливим аспектом захисту прав працівників в Україні. КЗпП України встановлюються та передбачаються мінімальні стандарти, які безпосередньо забезпечують захист прав працівників, що були мобілізовані до ЗСУ. Згідно з частиною 3 статті 119 КЗпП України, працівники, які відправляються на військову службу, мають гарантії відповідно до законодавства. Ця частина зобов'язує роботодавця увільнити працівника на період проходження військової служби зі збереженням його робочого місця та посади. Водночас, КЗпП не містить вимог щодо розрахунку з працівником в останній робочий день перед увільненням або в день видачі наказу про увільнення від роботи.

Статтею 119 КЗпП України встановлюються гарантії для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки. Так, до цієї категорії відносяться мобілізовані до ЗСУ працівники та тероборона. Ці гарантії полягають у збереженні місця роботи та посади на підприємстві, установі чи організації на період проходження військової служби. Відповідно до змін цієї статті, що діють з 19 серпня 2022 року, збереження середнього заробітку мобілізованим до ЗСУ працівникам більше не передбачено. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-ІХ встановлено, що, у разі мобілізації працівника до ЗСУ, роботодавець повинен здійснити увільнення працівника зі збереженням місця роботи та посади на підприємстві, установі чи організації [10].

Оновлена норма частини 3 статті 119 КЗпП України тепер вже вказує на те, що 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 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. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [3].

Також варто зауважити, що мобілізованому працівнику, який не отримує середній заробіток, цей період не буде зараховуватись до його стажу, що дає право на щорічну відпустку. Крім того, цей період не зараховується до страхового та трудового стажу за місцем роботи. Проте в абзаці 2 частини 1 статті 8 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» зазначено, що громадяни України, які проходять військову службу, мають право на зарахування часу перебування на службі до їх страхового та трудового стажу, а також до стажу державної служби. Цей час включає в себе період проходження строкової військової служби, військової служби за призовом офіцерського складу, а також військової служби в особливий період, який оголошується відповідно до Закону України «Про оборону України». Якщо на момент призову особа навчалася за фахом у професійно-технічному навчальному закладі, працювала за професією або займала посаду, що дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, то цей період також зараховується до стажу роботи на пільгових умовах. Час проходження військової служби в особливий період, який зараховується до вислуги років для призначення пенсії за віком на пільгових умовах, не може перевищувати наявний стаж роботи, який дає право на таку пенсію. Кабінет Міністрів України визначає порядок зарахування цього часу до стажу роботи на пільгових умовах [3].

Тобто працівник, який був призваний на військову службу під час мобілізації, має певні гарантії, які стосуються строку збереження за ним робочого місця та посади. Тут важливо

наголосити на тому, що обмежень щодо цих гарантії немає, тому працівник може бути впевнений у збереженні своєї роботи та заробітної плати протягом усього строку мобілізації. Ці гарантії також поширюються на осіб, які отримали поранення під час проходження служби, потрапили до полону або визнані безвісти відсутніми. Вони мають право на збереження свого робочого місця та посади до моменту їх звільнення з військової служби, повернення з полону, появи після визнання безвісти відсутнім або ж до дня оголошення судом їх померлими. Це є досить важливою гарантією для таких осіб. Якщо ж працівник був мобілізований до ЗСУ та підлягає звільненню з військової служби у зв'язку з демобілізацією, але вирішив продовжити свою службу за контрактом, він також має право на такі ж гарантії на строк укладеного договору. Загалом, гарантії щодо строку збереження за працівником робочого місця та посади під час мобілізації є важливим інструментом захисту прав та інтересів працівників: вони дають працівникам спокій та стабільність у важкий воєнний період та забезпечують їхню соціальну підтримку під час несення військової служби.

Враховуючи наведені вище гарантії, працівники, які призиваються на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, призвані під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, включаючи укладення нового контракту на проходження військової служби, не можуть бути звільнені на підставі пункту 3 частини 1 статті 36 КЗпП України. Замість цього вони увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, шляхом видання відповідного наказу чи розпорядження роботодавцем. Основою для збереження місця роботи, посади на підприємстві, установі чи організації, фермерському господарстві чи сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності та у фізичних осіб є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу, що підтверджується наданими відповідними довідками, витягами з наказів, повістки, розпорядження, витягами з наказів про включення до особового складу

військової частини, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

Стаття 265 КЗпП України встановлює законні гарантії та пільги для працівників, які виконують військовий обов'язок. Ці гарантії, як уже зазначалось, передбачені законами України «Про військовий обов'язок та військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Якщо роботодавець не дотримується законодавчо закріплених гарантій працівників, які виконують військовий обов'язок, то він може бути покараний штрафом в розмірі, що дорівнює чотирикратному розміру мінімальної заробітної плати на момент виявлення порушення за кожного працівника, щодо якого було скоєно порушення. Що стосується юридичних та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, то їм може бути застосовано попередження за недотримання законних прав працівників, які виконують військовий обов'язок. Якщо порушення буде виявлено повторно, то їм також може бути нарахований штраф у вказаному вище розмірі [6].

Однак тут є винятки. У вже згаданому нами Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» немає згадки про добровольчі формування територіальних громад, тому особи, які вступили до таких формувань, не є військовослужбовцями у визначеному законом розумінні. Замість цього вони виконують державні або громадські обов'язки. Тому, відповідно до положень частини 1 статті 119 КЗпП України, виплата середньої заробітної плати зберігається [2; 6]. Для підтвердження того, що військовослужбовці, які приєдналися до добровольчих формувань територіальних громад, виконують громадянські обов'язки, а не проходять військову службу, потрібно надати роботодавцю підписаний контракт добровольця територіальної оборони та витяг з наказу, який видав командир добровольчого формування, що містить інформацію про включення до списку, які залучені до виконання державних або громадських обов'язків. Ці документи необхідно

пред'явити роботодавцю, щоб зберегти за собою право на отримання середньої заробітної плати. Учасникам тероборони гарантується нарахування середньомісячної заробітної плати за основним місцем роботи на увесь період, підтверджений членством у добровольчому формуванні територіальної громади.

Однак, не тільки члени добровольчих формувань територіальних громад мають право на збереження середнього заробітку. Відповідно до положення, закріпленого частиною 2 статті 57 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII, педагогічні та науково-педагогічні працівники також зберігають свій попередній середній заробіток, якщо проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період [11].

Висновки. Війна створила додаткові виклики для роботодавців та працівників щодо питання збереження зайнятості та трудових відносин. Правове регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками, які були призвані під час мобілізації до ЗСУ, беззаперечно, є складним питанням, яке потребує уваги з боку правової спільноти для забезпечення ефективного захисту прав та інтересів таких працівників. Для досягнення цієї мети важливою є єдність та співпраця усіх членів суспільства, оскільки захист суверенітету та територіальної цілісності України є однією з найважливіших справ українського народу. Регулювання порядку проведення мобілізації здійснюється відповідно до законодавства України, зокрема законами України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», що регулюють процедуру залучення громадян до військової служби та захист їх законних прав та інтересів. Держава повинна забезпечувати належну допомогу та підтримку, що в подальшому допоможе мобілізованим працівникам пройти через складний період інтеграції в трудовий колектив. Також важливо звернути увагу на питання професійної підготовки та перепідготовки мобілізованих працівників, які повертаються до

цивільного життя. Усі ці заходи є важливими для успішної реінтеграції мобілізованих працівників у трудовий колектив та забезпечення їхнього соціального захисту та підтримки.

Література

1. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовт. 1993 р. № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

2. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 бер. 1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 груд. 1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

4. Про загальну мобілізацію: Указ Президента України від 24 лют. 2022 р. № 65/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65/2022#n2> (дата звернення: 14.03.2023).

5. Про затвердження Указу Президента України «Про загальну мобілізацію»: Закон України від 03 бер. 2022 р. № 2105-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2105-20#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

7. Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

8. Рішення Конституційного Суду України від 25 квіт. 2019 р. у справі № 3-14/2019 (402/19, 1737/19). URL: [https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2705&date_filter\[value\]\[date\]=25.04.2019&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=](https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2705&date_filter[value][date]=25.04.2019&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=) (дата звернення: 14.03.2023).

9. Рішення Конституційного Суду України від 18 груд. 2018 р. у справі № 1-6/2018 (2791/15). URL: [https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2472&date_filter\[value\]\[date\]=18.12.2018&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=](https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2472&date_filter[value][date]=18.12.2018&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=) (дата звернення: 14.03.2023).

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 лип. 2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 16.03.2023).

11. Про освіту: Закон України від 05 верес. 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 14.03.2023).

References

1. Pro mobilizatsiinu pidhotovku ta mobilizatsiiu: Zakon Ukrainy vid 21.10.1993 r. № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

2. Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 25.03.1992 r. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

3. Pro sotsialnyi i pravovyi zakhyst viiskovosluzhbovtiv ta chleniv yikh simei: Zakon Ukrainy vid 20.12.1991 r. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

4. Pro zahalnu mobilizatsiiu: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24.02.2022 r. № 65/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65/2022#n2> (data zvernennia: 14.03.2023).

5. Pro zatverdzhennia Ukazu Prezydenta Ukrainy «Pro zahalnu mobilizatsiiu»: Zakon Ukrainy vid 03.03.2022 r. № 2105-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2105-20#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

7. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

8. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 25.04.2019 r. u spravi № 3-14/2019 (402/19, 1737/19). URL: [https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2705&date_filter\[value\]\[date\]=25.04.2019&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=](https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2705&date_filter[value][date]=25.04.2019&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=) (data zvernennia: 14.03.2023).

9. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 18.12.2018 r. u spravi № 1-6/2018 (2791/15). URL: [https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2472&date_filter \[value\]\[date\]=18.12.2018&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=](https://ccu.gov.ua/docs-search?tid=2472&date_filter[value][date]=18.12.2018&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=) (data zvernennia: 14.03.2023).

10. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo

optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 01.07.2022 r. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (data zvernennia: 16.03.2023).

11. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (data zvernennia: 14.03.2023).

Khrystyna Kmetyk, Yuliia Shyian

LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS WITH THE EMPLOYEES MOBILIZED TO THE ARMED FORCES OF UKRAINE

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mails: khkmetyk@gmail.com, 5507206@stud.nau.edu.ua

The hostilities that take place in the East of Ukraine for more than eight years have become an extremely difficult test for the Ukrainian people and the Ukrainian state. A significant number of citizens were mobilized to the Armed Forces of Ukraine in order to protect the territorial integrity of Ukraine. However, on February 24 last year, Ukraine faced a new challenge from the Russian Federation. The full-scale invasion of the aggressor country on our lands led to the mobilization of thousands of the employees of enterprises, institutions and organizations to the Armed Forces of Ukraine. The war created an unprecedented number of new problems and challenges for citizens and society as a whole. Many problems have arisen related to the economy, medical care, housing and other socially important issues that concern every Ukrainian. One of these critically important issues is the legal regulation of labour relations with the employees who were mobilized for military service.

Purpose: to research the main legal principles of implementing the legal regulation of labour relations with the mobilized employees in Ukraine. **Research methods:** documentary analysis and synthesis, comparative analysis, objective truth, cognitive and analytical, etc. **Results:** the main legal principles of implementing the legal regulation of labour relations with the mobilized employees in Ukraine are characterized and defined. **Discussion:** the authors consider and analyse the labour relations with the employees mobilized to the Armed Forces of Ukraine, which are regulated by special legislation and normative acts of Ukraine, which determine the procedure for conscription for military service and dismissal from it, employment conditions after returning from military service, guarantees of labour rights and social protection of the mobilized employees. It has been established that the legal regulation of labour relations with the mobilized workers, who were called during mobilization to the Armed Forces of Ukraine, is undoubtedly a complex issue that requires attention from the legal community to ensure effective protection of the rights and interests of such employees. To achieve this goal, it is important the unity and cooperation of all members of society, since the protection of the sovereignty and territorial integrity of Ukraine is one of the most important tasks of the Ukrainian people.

Key words: mobilization; employee; labour relations; war; wages; military personnel.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2023