

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проєкту Закону України

«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо неможливості звільнення мобілізованого працівника за строковим контрактом у зв'язку із закінченням його дії»

1. Обґрунтування необхідності прийняття законопроєкту

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

У пункті 4.1. Рішення Конституційного Суду України від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004 вказано, що «згідно зі статтею 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (частина перша); держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності (частина друга). Свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації. Реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації. Конституційний принцип рівності не виключає можливості законодавця при регулюванні трудових відносин встановлювати певні відмінності у правовому статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій, у тому числі вводити особливі правила, що стосуються підстав і умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності».

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у статті 5-1 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 цього Кодексу), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Згідно з частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частиною третьою статті 119 КЗпП України.

Частиною третьою статті 119 КЗпП України визначено, що за працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на 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

Однак, на практиці стаються випадки коли роботодавці не вірно застосовують норми вказаним вище законодавчих норм, оскільки ними чітко не визначена гарантія збереження місця роботи та посади за працівником, призваними на військову службу, у разі укладення з ним строкового трудового договору, який завершується під час проходження військової служби.

Разом з цим, варто зазначити, що у постановах від 13 червня 2018 року у справі № 813/782/17, від 06 лютого 2020 року у справі № 818/777/17 Верховний Суд підкреслив, що чинне законодавство не передбачає можливості розірвання трудових відносин з працівником, призваним на військову службу, за жодних обставин. Припинення трудового договору на підставі пунктів 2, 3 статті 36 КЗпП України у зв'язку з закінченням строку трудового договору з працівниками, призваними на військову службу, можливо тільки після закінчення проходження військової служби (дня фактичної демобілізації). Чинним законодавством не встановлено жодних відмінностей між правовим становищем працівників, які уклали строкові трудові договори, та працівників, що працюють за безстроковими трудовими договорами, зокрема, й щодо поширення на них установлених законом гарантій, пільг і компенсацій, тому передбачені статтею 119 КЗпП України гарантії поширюються на всіх без винятку працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором.

Також, у постанові від 08 жовтня 2025 року справа № 752/13502/22 Верховний Суд України приходить до висновку про те, що закон не встановлює винятків чи особливих умов застосування гарантій, передбачених частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», частиною третьою статті 119 КЗпП України, залежно від умов трудового договору, зокрема і строку його дії.

У зв'язку з цим, з метою гарантування захисту працівника від незаконного звільнення під час проходження військової служби, а також спираючись на правову позиції Верховного Суду України, доцільно уточнити положення Кодексу законів про працю України в частині встановлення неможливості звільнення мобілізованого працівника за строковим трудовим договором у зв'язку із закінченням його дії.

2. Мета та завдання прийняття законопроекту

Метою законопроекту є посилення захисту працівників, які проходять військову службу, від незаконного звільнення у разі припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку трудового договору.

3. Загальна характеристика та основні положення законопроекту

Проектом закону пропонується доповнити положення Кодексу законів про працю України, якими передбачається визначити, що припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку трудового договору з працівником, призваним на військову службу, можливо не раніше дня закінчення дії особливого періоду або дня фактичного звільнення з військової служби.

4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання

У відповідній сфері правового регулювання діють Конституція України, Кодекс законів про працю України.

5. Фінансово – економічне обґрунтування

Реалізація законопроекту не потребуватиме додаткових видатків з Державного бюджету України.

6. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття законопроекту

Прийняття законопроекту забезпечить посилення захисту працівників, які проходять військову службу, від незаконного звільнення у разі припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку трудового договору.

Народний депутат України

Валерій ГНАТЕНКО



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Гнатенко Валерій Сергійович
Сертифікат: 3FAA9288358EC00304000000D60C3100E409DC00
Дійсний до: 28.11.2026 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
260д9/1-2026/199712 від 25.08.2026



2322368