

post-war period, attention is drawn to the features of Ukraine's political system, which indicate its ability to overcome crises using its internal potential: all state institutions continued to function; local self-government demonstrated social and organizational resilience; society remains committed to democratic change of power; public authorities and local self-government bodies showed the ability to cooperate effectively. This indicates a high likelihood of applying hybrid models of post-war restoration in Ukraine, characterized by a combination of centralized and decentralized governance, and by the involvement of both internal and external governance actors. In this context, further scientific exploration of a model that balances internal and external governance while relying on domestic potential appears particularly promising.

Keywords: power restoration, military conflict, hybrid model, local self-government, public administration, democracy, decentralization.

Стаття надійшла до редакції / Received 02.12.2025

Прийнята до друку / Accepted 19.12.2025

Бібліографічний опис статті:

Романов Д. В. Порівняння моделей відновлення влади післявоєнних конфліктів у контексті можливостей для України. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2026. № 1. С. 31-34.

Romanov D. Comparison of models of power restoration after military conflicts in the context of opportunities for Ukraine. Actual problems of innovative economy and law. 2026. No. 1, pp. 31-34.

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2026-1-7>

МОСКАЛЕНКО Олена В'ячеславівна, доктор юридичних наук, професор, декан факультету менеджменту, адміністрування та права, Державний біотехнологічний університет, <https://orcid.org/0000-0002-0807-0519>

ДИНАМІКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ МОБІЛІЗОВАНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ОСНОВА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ НЬОГО ТА ЧЛЕНІВ ЙОГО СІМ'Ї

Москаленко О.В. Динаміка правового статусу мобілізованого працівника як основа системи соціально-правових гарантій для нього та членів його сім'ї.

Мета статті полягає у визначенні особливостей правового статусу мобілізованого працівника як динамічної категорії, що еволюціонує в умовах особливого періоду, а також у здійсненні комплексного аналізу системи соціального забезпечення для нього та його сім'ї задля виявлення законодавчих прогалин. Методи дослідження. Методологічну основу роботи становлять діалектичний метод пізнання правових явищ, формально-догматичний метод (для аналізу змісту ст. 119 КЗпП та спеціальних законів), а також порівняльно-правовий метод, який дозволив виявити відмінності у правах різних категорій військовослужбовців. Результати дослідження. У статті доведено, що трудові відносини під час війни трансформуються, але не припиняються. Встановлено, що соціальний захист особи має динамічний характер: від базових гарантій збереження робочого місця на етапі призову до позитивних пільг після набуття статусу учасника бойових дій. Виявлено суттєву диспропорцію у правовому регулюванні: члени сім'ї мобілізованих осіб мають значно вужчий обсяг прав порівняно з сім'ями професійних військових (контрактників). Зокрема, сім'я мобілізованого позбавлена переважного права залишитися на роботі у разі скорочення штату, що порушує принцип соціальної справедливості. Наукова новизна полягає в обґрунтуванні концепції «динаміки правового статусу» та виявленні дискримінаційних норм у спеціальному законодавстві щодо трудових прав членів сімей мобілізованих. Практична значущість роботи полягає у розробці конкретних пропозицій щодо вдосконалення законодавства, зокрема: уніфікації трудових гарантій для всіх категорій сімей захисників та запровадження обов'язкового «адаптаційного періоду» (професійної реадaptaції) для демобілізованих осіб. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці ефективних правових механізмів, спрямованих на реінтеграцію ветеранів на ринок праці та подолання наслідків посттравматичного стресового розладу (ПТСР) шляхом застосування інструментів трудового права.

Ключові слова: соціальне забезпечення, мобілізовані працівники, трудові відносини, соціальний захист, сім'я, члени сім'ї, пільги, військовослужбовці, гарантії.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Правовий режим, в якому функціонує держава, характеризується тривалістю особливого періоду. Згідно з усталеною судовою практикою та положеннями ЗУ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», особливий період розпочався 17 березня 2014 року і триває досі. Введення воєнного стану 24 лютого 2022 року (Указ № 64/2022) стало черговим етапом розвитку цього періоду, що характеризується наданням органам державної влади розширених повноважень та суттєвою трансформацією правового регулювання трудових відносин.

Таким чином, в умовах затяжного збройного конфлікту мобілізація перестала бути тимчасовою, короткостроковим явищем і перетворилася на масштабний процес, що охоплює значну частину економічно активного населення. Це призвело до виникнення специфічної категорії суб'єктів трудового права – мобілізованих працівників, які перебувають у стані «правового дуалізму», поєднуючи статус найманого працівника та військовослужбовця. Однак чинне законодавство, формуючи систему соціально-правових гарантій, часто не враховує динаміки зміни цього статусу, а також містить суттєві диспропорції у захисті прав членів сімей мобілізованих осіб порівняно з іншими категоріями військовослужбовців. Зазначене актуалізує необхідність комплексного дослідження правового статусу мобілізованого працівника не як статичної, а як динамічної категорії, що безпосередньо впливає на обсяг соціального захисту мобілізованого працівника та членів його сім'ї.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика соціально-правового захисту військовослужбовців та збереження трудових прав мобілізованих осіб стала предметом наукових пошуків багатьох вітчизняних вчених. Загальні аспекти впливу мобілізації на трудові відносини та ринок праці висвітлені у працях

М. Пижової, О. Коваленко, Х. В. Кметик, Д. Дячка та інших. Питання соціального забезпечення військовослужбовців та ефективності існуючої системи гарантій досліджували В. І. Теремецький, С. Г. Кельбья, Р. В. Гринько, А. Ф. Мота та С. А. Петrenchенко, О. М. Ярошенко та інші. Психологічні та соціальні аспекти підтримки боездатності через призму захисту сімей військових аналізували О. П. Писемська та Р. С. Пінчук.

Водночас, віддаючи належне науковим здобуткам зазначених авторів, слід зауважити, що більшість досліджень фокусується або лише на трудових гарантіях (збереження місця роботи), або на загальних питаннях соціального захисту військовослужбовців. Поза увагою науковців залишається комплексний аналіз правового статусу мобілізованого працівника в динаміці (від моменту увільнення до набуття статусу УБД та подальшої демобілізації), а також проблема дискримінації трудових прав членів сімей мобілізованих осіб порівняно з сім'ями професійних військових.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення особливостей правового статусу мобілізованого працівника як динамічної категорії, що еволюціонує в умовах особливого періоду, а також аналіз системи соціально-правових гарантій для нього та членів його сім'ї задля виявлення законодавчих прогалин та розробки пропозицій щодо запровадження інституту професійної реадaptaції демобілізованих осіб.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мобілізація як екстраординарний адміністративно-правовий режим є, безперечно, серйозним втручанням держави у правовий статус особи. Вона трансформує усталений уклад життя громадянина, тимчасово обмежуючи його конституційні права (на вільний вибір праці, пересування, приватне життя) заради досягнення

вищої суспільної мети. В основі цього втручання лежить конституційний обов'язок, закріплений в Основному Законі. Так, згідно зі статтею 65 Конституції України, «захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України... є обов'язком громадян України» [1]. Ця норма кореспондується з положеннями статті 17 Конституції, яка визначає захист суверенітету «справою всього українського народу».

Легітимність обмеження звичного правового статусу особи та її трудових прав обумовлена частиною 2 статті 64 Конституції України, яка передбачає можливість встановлення «окремих обмежень прав і свобод» в умовах воєнного стану. Реалізація цього обов'язку конкретизована в статті 22 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», що зобов'язує громадян з'являтися за викликом до ТЦК та СП [2].

Як слушно зазначає М. Пижова, «мобілізація часто означає, що значна кількість працівників, переважно чоловіків у віці, придатному для військової служби, залишає свої робочі місця для служіння в армії» [3, с. 57]. Покладаючи на особу обов'язок щодо захисту Вітчизни, держава має брати на себе зустрічне зобов'язання, забезпечити мобілізованому за час його перебування на військовій службі та його сім'ї гідний рівень життя. Це відбувається, як справедливо визначається у доктрині, через запровадження системи соціально-правових гарантій [4, с. 94].

Такі гарантії мають велике значення та істотні відмінності від соціально-правових гарантій, які держава надає іншим громадянам. Р. В. Гринько, А. Ф. Мота та С. А. Петrenchенко, розмежовуючи соціальний захист військовослужбовців та інших громадян, підкреслюють, що перші обмежені у деяких конституційних правах і свободах у період виконання свого обов'язку із захисту держави. Враховуючи специфіку їхньої діяльності, вони не мають інших джерел доходу, окрім як від держави, для фінансового забезпечення себе та своєї сім'ї [5, с. 164]. Таким чином, однією з цілей таких гарантій є компенсація матеріальних втрат, яких зазнає мобілізований працівник та члени його сім'ї під час проходження військової служби, а також надання соціального захисту від тих ризиків, що пов'язані з нею.

Збалансована система соціальних гарантій чинить на мобілізованого громадянина стимулювальний ефект, на що звертають увагу вітчизняні дослідники. Так, В. І. Теремецький та С. Г. Кельба наголошують, що «належне виконання службових обов'язків військовослужбовцем є можливим лише у разі ефективного забезпечення його соціального захисту. Тому, на їхню думку, законодавство має встановлювати відповідні соціальні гарантії під час проходження служби, які дають можливість військовослужбовцю не турбуватися про матеріальні потреби під час виконання службових обов'язків» [6, с. 254]. О. П. Писемська та Р. С. Пінчук акцентують увагу на ще одному важливому аспекті, вказуючи на вплив соціального захисту не лише на морально-психологічний стан військовослужбовців, а й загалом на боєздатність військових підрозділів [7, с. 84]. Ці тези видаються цілком слушними, оскільки усвідомлення того, що держава гарантує гідне існування близьким за будь-яких обставин, нівелює один із найпотужніших стресогенний фактор, що безпосередньо впливає на якість виконання професійного обов'язку в зоні бойових дій.

Спеціальні соціально-правові гарантії для мобілізованих працівників та членів їхніх сімей безпосередньо залежать від наявності у цієї особи відповідного правового статусу. Як справедливо зазначає Д. І. Дячок, «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» [8, с. 51]. У зв'язку з цим фундаментального значення набуває питання визначення точного юридичного моменту його виникнення.

В українському законодавстві паралельно використовуються категорії «військовослужбовець» та «мобілізований працівник». Оскільки кожна з них визначає специфічний обсяг прав та обов'язків, необхідно провести їх співвідношення. Слід зауважити, що ані трудове, ані мобілізаційне законодавство не містить легальної дефініції поняття «мобілізований працівник», хоча цей термін активно використовується у правозастосовчій практиці та науковому обігу (зокрема, при тлумаченні ст. 119 КЗпП України).

Для детермінації цього статусу необхідно виходити з поєднання двох ознак: наявності чинного трудового договору (статус працівника) та факту призову на військову службу під час мобілізації (статус військовослужбовця). Відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», початком проходження служби для призваних під час мобілізації вважається день відправлення у військову частину з відповідного територіального центру комплектування та соціальної підтримки [9]. Саме на цьому моменті початку проходження військової служби на підставі мобілізації акцентує увагу і ВС у своїх правових позиціях [10].

Саме з дня відправлення у військову частину з відповідного ТЦК та СП особа набуває специфічного дуалістичного статусу: з одного боку, вона є військовослужбовцем, на якого поширюються гарантії соціального і правового захисту згідно із Законом № 2011-ХІІ; з іншого, залишається суб'єктом трудових правовідносин («мобілізованим працівником»). Водночас варто зазначити, що правовий статус військовослужбовця поширюється на значно ширше коло осіб, і мобілізовані працівники є лише окремою частиною військовослужбовців. Водночас слід мати на увазі і те, що будь-який мобілізований працівник має правовий статус військовослужбовця.

Варто підкреслити, що набуття працівником правового статусу військовослужбовця не припиняє його правового статусу як працівника. Відповідно до ст. 119 КЗпП, за мобілізованим працівником зберігається робоче місце. У Постанові ВС від 14 березня 2025 року у справі № 280/7366/23 підкреслено, що гарантії, визначені у ст. 119 КЗпП, зберігаються протягом усього часу військової служби, у тому числі і за тими працівниками, які отримали поранення, перебувають на лікуванні, потрапили у полон або визнані безвісти відсутніми [10].

На час воєнного стану до трудового законодавства з метою забезпечення за мобілізованими працівниками робочого місця було внесено зміни, згідно з якими мобілізація працівника є підставою для його увільнення від виконання трудових обов'язків. Інститут увільнення необхідно відрізнити від суміжних інститутів: припинення трудового договору та відсторонення від роботи. Порівняльна характеристика цих інститутів була детально проведена О. Коваленко [11]. Вона вказала, що метою увільнення є запобігання негативним наслідкам для життя та здоров'я працівника, які можуть бути спричинені воєнними діями. При цьому науковець підкреслює, що увільнення не є підставою для припинення трудових відносин, навіть якщо в цей період заробітна плата не нараховується. З 19 липня 2022 року обов'язок матеріального забезпечення мобілізованого працівника взяла на себе держава на підставі Закону № 2352-ІХ [12]. Однак, як правомірно вказує Д. Дячок, роботодавець за власною ініціативою може прийняти рішення про добровільні виплати, які податковим законодавством визнаються як заробітна плата [8, с. 51]. Таким чином, попри те, що у сфері трудового права для мобілізованого працівника передбачена лише одна гарантія – збереження робочого місця та посади, ця гарантія має практично абсолютний характер, за винятком випадків повної ліквідації підприємства без правонаступництва. Як справедливо зазначає Х. В. Кметик, працівник може бути впевнений у збереженні свого місця роботи протягом усього строку мобілізації [13, с. 159].

У зв'язку із зазначеним вище пропонуємо мобілізованими працівниками вважати таку категорію суб'єктів трудового права, які перебувають у стані тимчасового звільнення від виконання трудових функцій у зв'язку з виконанням конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни із законодавчим закріпленням за ними гарантій збереження робочого місця та посади».

З моменту набуття працівником статусу військовослужбовця на нього та членів його сім'ї, окрім трудових, поширюються також соціальні гарантії (Закон № 2011-ХІІ). До них належать грошове забезпечення, право на безоплатний проїзд, медичне обслуговування (включаючи безоплатну психологічну допомогу). Членам сім'ї також надається низка гарантій для компенсації тимчасової відсутності годувальника, як-от майнові гарантії («кредитні канікули», п. 15 ст. 14 Закону № 2011-ХІІ).

Варто зауважити, що пакет гарантій для мобілізованих та їхніх сімей значно обмеженіший порівняно з гарантіями, що надаються професійним військовим (контрактникам). Наприклад, вони не мають права на грошову допомогу при переїзді, санаторно-курортне лікування чи «підйомні» при підписанні першого контракту. Крім того, члени сім'ї мобілізованого не отримують переважних трудових прав, передбачених ст. 18 Закону № 2011-ХІІ та ст. 42 КЗпП (переважне право на збереження робочого місця при скороченні, першочергове направлення на професійну підготовку тощо). З огляду на те, що мобілізація є наймасовішим видом служби та пов'язана з найвищими ризиками, така вибірковість законодавця не відповідає принципу соціальної справедливості. Саме членам сімей мобілізованих осіб мають бути надані максимальні гарантії, оскільки вони перебувають у вразливому становищі та часто опинилися на службі не за власним бажанням, а виконуючи юридичний обов'язок.

Важливо підкреслити, що зазначені вище гарантії мають строковий характер. Однак існує категорія осіб, яким держава надає пожиттєвий пакет гарантій, це особи зі статусом учасника бойових дій (УБД). Статус УБД є кульмінаційною точкою динаміки правового статусу. На відміну від автоматичного статусу мобілізованого, цей статус визначається безпосередньою участю в боях (зазвичай не менше 30 днів) і оформлюється рішенням відомчої комісії з внесенням до Єдиного державного реєстру ветеранів війни. Закон № 3551-ХІІ надає УБД та їхнім сім'ям 75% знижку на ЖКГ, освітні пільги для дітей, податкові преференції тощо. На цьому етапі держава переходить від компенсації тимчасових незручностей до комплексного забезпечення соціального благополуччя сім'ї.

Ще один статус, якому часто не приділяється належної уваги, це статус демобілізованого працівника. Демобілізація є юридичним фактом, що означає повернення працівника до виконання обов'язків на попередньому місці роботи. Проте реалізація цієї гарантії пов'язана із серйозними проблемами: втратою професійних навичок під час тривалої відсутності та розвитком посттравматичного стресового розладу (ПТСР).

Чинне законодавство не передбачає адаптаційного періоду для демобілізованих. Вважаємо за необхідне задалегідь розробити ефективний механізм такої адаптації. Її термін має бути закріплений законодавчо, а основними завданнями мають стати:

- відновлення професійних навичок (інструктажі, курси підвищення кваліфікації);
- ознайомлення зі змінами в законодавстві та процесах компанії;
- психологічний супровід.

Доцільно стимулювати роботодавця до індивідуального підходу, наприклад, через режим неповного робочого дня із збереженням повної зарплати (за рахунок держави або податкових пільг). Також надзвичайно важливо поширити заборону на звільнення, яка діяла під час мобілізації, на період адаптації демобілізованого працівника. Створення ефективного механізму адаптивного повернення до професійної діяльності є пріоритетним завданням для законодавця та науки, що дозволить нормалізувати життя ветерана та його сім'ї.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження динаміки правового статусу мобілізованого працівника та системи соціальних гарантій для нього та членів його сім'ї можна зробити такі висновки:

1. Доведено, що правове становище мобілізованого працівника є динамічною категорією, яка еволюціонує через низку етапів: від працівника, звільненого від виконання обов'язків, до військовослужбовця та учасника бойових дій (УБД). Кожна трансформація статусу супроводжується якісним та кількісним розширенням обсягу соціально-правових гарантій як для самої особи, так і для членів її сім'ї.

2. Установлено наявність суттєвої фрагментарності та вибірковості у наданні трудових преференцій членам сімей захисників. Зокрема, відсутність у дружин (чоловіків) мобілізованих осіб переважного права на залишатися на роботі (на відміну від родин контрактників чи офіцерів за призовом) розглядається як порушення принципу соціальної справедливості. Обґрунтовано необхідність уніфікації норм ст. 42 КЗпП та ст. 18 Закону № 2011-ХІІ для забезпечення паритетного захисту всіх категорій сімей військовослужбовців.

3. Обґрунтовано, що набуття статусу учасника бойових дій є кульмінаційною точкою динаміки статусу, оскільки воно трансформує соціальний захист із тимчасових компенсаційних заходів у пожиттєву систему державних гарантій. Це дозволяє нівелювати соціально-економічні ризики для домогосподарств у довгостроковій перспективі.

4. Доведено необхідність запровадження законодавчо закріпленого «періоду професійної реадптації» для демобілізованих працівників, який має включати:

- спеціальні заходи з відновлення кваліфікації та психологічного супроводу (подолання наслідків ПТСР);
- встановлення мораторію на звільнення працівника протягом адаптаційного терміну;
- запровадження механізмів фінансового стимулювання роботодавців (податкові пільги, компенсації) за застосування гнучких графіків праці для ветеранів.

5. Резюмовано, що стратегічним завданням держави є перехід від моделі «збереження робочого місця» до моделі «адаптивного повернення до професійної діяльності». Це потребує комплексного перегляду норм КЗпП та спеціального законодавства в частині розширення прав демобілізованих осіб як суб'єктів трудових відносин.

Література.

1. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України № 3543-ХІІ від 21 жовтня 1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12>.
3. *Пижова М.О.* Особливості трудової мобільності працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану. *State and Regions. Series: Law*. 2023. № 3. С. 54–58. <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2023.3.9>
4. *Жила А.В.* Трудові гарантії мобілізованих працівників: проблеми правового регулювання та шляхи його удосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Том 2. № 91. С. 93–100. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.11>.
5. *Гринько Р.В., Мота А.Ф., Петrenchенко С.А.* Соціальний захист військовослужбовців в умовах воєнного стану. *Law and Society*. 2022. № 3. С. 161–166. <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.24>.
6. *Теремицький В.І., Кельба С.Г.* Адміністративно-правове регулювання соціального захисту військовослужбовців в Україні. *Scientific notes*. 2024. Том 1. № 16. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2024-16-253-259>.
7. *Пінчук Р.С., Письменна О.П.* Покращення соціального і правового захисту військовослужбовців Збройних Сил України як

запорука формування професійного війська. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2020. № 60. С. 83–89. <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.17>.

8. Дячок Д.І. Мобілізація працівника: особливості процедурного аспекту соціального захисту. *Actual problems of native jurisprudence.* 2025. № 3. С. 50–54. <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2025-3-8>.

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

10. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 14 березня 2025 р. у справі № 280/7366/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/280_7366_23.

11. Коваленко О.О. Порівняльно-правовий аналіз правових конструкцій «розірвання трудового договору», «відсторонення від роботи» та «призупинення трудового договору». *Теоретико-методологічні трансформації економічної науки у XXI ст.: перспективи нової парадигми: збірник матеріалів.* Київ, 2019. С. 530–533.

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України № 2352-ІХ від 01 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.

13. Кметик Х.В., Шиян Ю.В. Правове регулювання трудових відносин з працівниками, мобілізованими до ЗСУ. *Юридичний вісник.* 2023. № 2 (67). С. 156–162. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.67.17856>.

References.

1. «Constitution of Ukraine: Law of Ukraine No. 254k/96-BP dated 28 November 1996». *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy.* № 30. St. 141.

2. Pro mobilizatsijnju pidhotovku ta mobilizatsiju: Zakon Ukrainy. (1993). [About mobilization training and mobilization: Law of Ukraine]. № 3543-XII dated June 21, 1993. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12>.

3. Pyzhova, M.O. (2023). «Peculiarities of labor mobility of workers in the minds of the legal regime of a military state». *Series: Law.* № 3. pp. 54–58. <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2023.3.9>

4. Zhylya, A.V. (2025). «Labor guarantees for mobile workers: problems of legal regulation and ways of its improvement». *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Serii: Pravo.* Vol. 2. № 91. pp. 93–100. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.11>.

5. Hryn'ko, R.V., Mota, A.F., Petrechenko, S.A. (2022). «Social protection of military services in the minds of the military camp». *Law and Society.* № 3. pp. 161–166. <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.24>.

6. Teremets'kyj, V.I., Kel'bia, S.H. (2024). «Administrative and legal regulation of social protection of military services in Ukraine». *Scientific notes.* Vol. 1. № 16. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2024-16-253-259>.

7. Pinchuk, R.S., Pys'menna, O.P. (2020). «Reduction of social and legal protection of the military services of the Armed Forces of Ukraine as a guarantee of the formation of a professional military». *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Serii: Pravo.* № 60. pp. 83–89. <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.17>.

8. Diachok, D.I. (2025). «Mobilization of the practitioner: particularities of the procedural aspect of social protection». *Actual problems of native jurisprudence.* № 3. pp. 50–54. <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2025-3-8>.

9. Pro vijs'kovyj obov'язok i vijs'kovu sluzhbu: Zakon Ukrainy. (1992). [About military conscription and military service: Law of Ukraine]. № 2232-XII dated 25 February 1992. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.

10. Postanova Kasatsijnoho administratyvnoho sudu u skladі Verkhovnoho Sudu vid 14 berez. 2025 r. u spravi № 280/7366/23. Yedynyj derzhavnyj reistr sudovykh rishen' (2025). [Resolution of the Cassation Administrative Court at the warehouse of the Supreme Court of 14 birches. RUR 2025 at reference No. 280/7366/23. Unified state register of ship decisions]. Available at: https://reyestr.court.gov.ua/Review/280_7366_23.

11. Kovalenko, O.O. (2019). «Equal legal analysis of the legal structures of “expansion of the employment contract”, “external work” and “supplementation of the employment contract”». *Teoretyko-metodolohichni transformatsii ekonomichnoi nauky u XXI st.: perspektyvy novoi paradylhmy.* [Porivnial'no-pravovyj analiz pravovykh konstruksij «rozirvannia trudovoho dohovoru», «vidstoronennia vid roboty» ta «pryzupynennia trudovoho dohovoru»]. *Proceeding of the Materials.* Kyiv. Ukraine.

12. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy schodo optymizatsii trudovykh vidnosyn : Zakon Ukrainy. (2022). [About introducing changes to certain legislative acts of Ukraine to optimize labor productivity: Law of Ukraine]. № 2352-IX dated 01 June 2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.

13. Kmetyk, Kh.V., Shyjan, Yu.V. (2023). «Legal regulation of labor contracts with healthcare workers mobilized to ZSU». *Yurydychnyj visnyk.* № 2 (67). pp. 156–162. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Tetiana-Obikhod/publication/373736036_Istoria_rozvitku_pravovyh_form_zabezpecenna_rezimu_kosmicnoi_dialnosti/links/64f9ea934c72a2514e5ba1a8/Istoria-rozvitku-pravovyh-form-zabezpecenna-rezimu-kosmicnoi-dialnosti.pdf#page=156.

Abstract.

Moskalenko O. Dynamics of the legal status of a mobilized employee as the basis for the system of social guarantees for him and his family members.

The aim of the article is to define the legal status of a mobilized worker as a dynamic category that evolves under the conditions of a special period, and to conduct a comprehensive analysis of the social security system for him and his family to identify legislative gaps. Research methods. The methodological basis of the work comprises the dialectical method of cognition of legal phenomena, the formal-dogmatic method (for analyzing the content of Art. 119 of the Labor Code of Ukraine and special laws), as well as the comparative-legal method, which allowed revealing differences in the rights of various categories of military personnel. Research results. The article proves that labor relations during the war are transformed but do not cease. It is established that a person's social protection has a dynamic character, ranging from basic guarantees of retaining the workplace during the conscription stage to lifelong benefits after acquiring combatant status. A significant disproportion in legal regulation was revealed: family members of mobilized persons have significantly narrower rights than families of professional military personnel (contract soldiers). In particular, the family of a mobilized person is deprived of the preferential right to remain at work during staff reductions (redundancies), thereby violating the principle of social justice. Scientific novelty lies in substantiating the concept of "dynamics of legal status" and identifying discriminatory norms in special legislation governing the labor rights of family members of mobilized persons. The practical significance of the work is manifested in the formulation of specific proposals for improving legislation, in particular: the unification of labor guarantees for all categories of defenders' families and the introduction of a mandatory "adaptation period" (professional readaptation) for demobilized persons. Prospects for further research are related to the development of legal mechanisms for the reintegration of veterans into the labor market and overcoming the consequences of PTSD through labor law instruments.

Keywords: social security, mobilized workers, labor relations, social protection, family, family members, benefits, military personnel, guarantees.

Стаття надійшла до редакції / Received 02.12.2025

Прийнята до друку / Accepted 23.12.2025

Бібліографічний опис статті:

Moskalenko O.V. Динаміка правового статусу мобілізованого працівника як основа системи соціально-правових гарантій для нього та членів його сім'ї. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права.* 2026. № 1. С. 34–37.

Moskalenko O. Dynamics of the legal status of a mobilized employee as the basis for the system of social guarantees for him and his family members. *Actual problems of innovative economy and law.* 2026. No. 1, pp. 34–37.

