14. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text

16. Електронна трудова книжка – зручний та доступний сервіс від Пенсійного фонду України. URL: https://www.pfu.gov.ua/2129254-elektronna-trudova-knyzhka-zruchnyj-ta-dostupnyj-servis-vid-pensijnogo-fondu-ukrayiny/

УДК 349.3:349.2:355.2:796(477) **DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-08**

Пижова М. О.
доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи
(Державний податковий університет)

Пижов О. М.
доктор філософії з права,
проректор з науково-педагогічної роботи та стратегічного розвитку,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
(Національний університет фізичного виховання і спорту України)

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ СПОРТУ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена комплексному аналізу правового регулювання соціального забезпечення працівників сфери фізичної культури і спорту, які були призвані на військову службу під час мобілізації в Україні. Особливу увагу автори приділяють специфіці застосування цих гарантій до працівників спортивної галузі – тренерів, викладачів, інструкторів, працівників спортивних федерацій, дитячо-юнацьких спортивних шкіл та інших фахівців, чиї професійні функції мають суспільно значущий характер.

У дослідженні проаналізовано конституційні засади захисту прав працівників, закріплені у статтях 43 і 46 Конституції України, які гарантують право на працю та соціальний захист. Розглянуто положення Кодексу законів про працю України, зокрема статті 119, яка передбачає збереження робочого місця і посади за мобілізованими працівниками на період служби, але не зобов'язує роботодавця виплачувати середній заробіток, перекладаючи функцію матеріального забезпечення на державу. Значну увагу приділено аналізу спеціальних законів – «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», а також «Про фізичну культуру і спорт». Останній, попри те, що регулює організаційно-правові засади функціонування галузі, не містить норм, які б надавали додаткові соціальні

гарантії працівникам під час воєнного стану, що створює нормативну прогалину.

Автори звертають увагу на низку практичних проблем, що виникають під час реалізації законодавчих положень. Серед них – різне трактування поняття «місце роботи» щодо працівників з неповною зайнятістю або фрілансерів, відсутність спеціальних механізмів підтримки для працівників приватних спортивних клубів та федерацій, а також труднощі з обчисленням середнього заробітку у сезонних видах спорту.

У статті сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства: уточнення терміну «працівник у сфері спорту» як окремої правової категорії, створення державного компенсаційного фонду для підтримки роботодавців, які зберігають мобілізований персонал, розширення соціальних гарантій для членів сімей мобілізованих працівників, а також розроблення типових колективних договорів з окремим розділом про дії сторін у разі мобілізації.

Зроблено висновок, що своєчасне оновлення законодавчої бази та розроблення спеціальних механізмів соціальної підтримки сприятиме як захисту прав працівників, так і стабільності функціонування спортивної системи під час війни та в період післявоєнного відновлення.

Ключові слова: *мобілізовані працівники, сфера спорту, військовослужбовці, трудові відносини, соціальних захист, соціально-побутове забезпечення, гарантії, права працівників, трудовий потенціал, реабілітація, ринок праці, компенсації, соціальна функція трудового права.*

The article is devoted to a comprehensive analysis of the legal regulation of social security for employees in the field of physical culture and sports who were called up for military service during mobilization in Ukraine. The authors pay particular attention to the specifics of applying these guarantees to employees in the sports industry – coaches, teachers, instructors, employees of sports federations, children's and youth sports schools, and other specialists whose professional functions are of public importance.

The study analyzes the constitutional principles of protecting the rights of employees, enshrined in Articles 43 and 46 of the Constitution of Ukraine, which guarantee the right to work and social protection. It examines the provisions of the Labor Code of Ukraine, in particular Article 119, which provides for the preservation of jobs and positions for mobilized employees for the period of service, but does not oblige the employer to pay average earnings, transferring the function of material support to the state. Considerable attention is paid to the analysis of special laws – "On Social and Legal Protection of Servicemen and Members of Their Families," "On mobilization preparation and mobilization" and "On Physical Culture and Sports." The latter, despite regulating the organizational and legal basis for the functioning of the industry, does not contain provisions that would provide additional social guarantees to employees during martial law, which creates a regulatory gap.

The authors draw attention to a number of practical problems that arise during the implementation of legislative provisions. These include different interpretations of the concept of "place of work" with regard to part-time employees or freelancers, the lack of special support mechanisms for employees of private clubs and federations, and difficulties in calculating average earnings in seasonal sports.

The article formulates proposals for improving the legislation: clarification of the term "sports worker" as a separate legal category, creation of a state compensation fund to support

employers who retain mobilized personnel, expansion of social guarantees for family members of mobilized workers, and development of model collective agreements with a separate section on the actions of the parties in case of mobilization.

It is concluded that the timely updating of the legislative framework and the development of special social support mechanisms will contribute to both the protection of workers' rights and the stability of the sports system during the war and in the post-war recovery period.

Keywords: *mobilized workers, sports sector, military personnel, labor relations, social protection, social and domestic support, guarantees, workers' rights, labor potential, rehabilitation, labor market, compensation, social function of labor law.*

Вступ. Повномасштабна збройна агресія проти України, розпочата у 2022 році, глибоко трансформувала всі аспекти соціального, економічного та інституційного життя країни. Одним із найважливіших наслідків цих змін стала масштабна мобілізація громадян України до Збройних сил та інших військових формувань, у якій взяли участь не тільки представники традиційних професій, а й працівники галузей, які часто не беруть участі в обороні країни, зокрема сфери фізичної культури та спорту. Спорт є унікальною сферою зайнятості, що поєднує в собі різноманітні професії, від спортсменів і тренерів до менеджерів, маркетологів, лікарів та багатьох інших [1]. Тренери, вчителі фізичної культури, інструктори, працівники спортивних шкіл, адміністратори спортивних федерацій та інші фахівці опинилися серед тих, кого призвали на військову службу в умовах воєнного стану.

Мобілізація цієї категорії працівників порушує складний комплекс правових, соціальних та інституційних проблем. З одного боку, українське законодавство гарантує збереження певних прав і пільг для працівників, призваних на військову службу. Конституція України закріплює право на працю та соціальний захист, а Кодекс законів про працю України та окремі законодавчі акти – такі як Закон України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» – передбачають збереження робочого місця, виплату середньої заробітної плати та нарахування соціальних внесків протягом періоду військової служби. Ці положення відображають зобов’язання держави щодо захисту соціальних та професійних прав мобілізованих працівників.

Однак практична реалізація цих гарантій часто виявляє значні прогалини та неоднозначності. Відмінності в структурах зайнятості, зокрема поширеність строкових трудових договорів, неповного робочого часу та фрілансу, ускладнюють послідовне застосування правових гарантій у різноманітному середовищі спортивного сектору. Крім того, фінансові обмеження багатьох спортивних організацій, особливо недержавних установ, часто обмежують їхню здатність дотримуватися гарантій заробітної плати або соціальних внесків для мобілізованих працівників. Ці виклики посилюються відсутністю галузевих регуляторних механізмів, що враховують особливі умови зайнятості у сфері спорту.

Соціальне значення цієї проблеми виходить далеко за межі правового виміру. Забезпечення належного соціального захисту для працівників спорту, призваних на військову службу, є не лише питанням виконання конституційних зобов’язань або сприяння соціальній справедливості. Це також є необхідною умовою для збереження людського капіталу спортивної галузі – сектора, який відіграє вирішальну роль у сфері охорони

здоров’я, розвитку молоді, національної ідентичності та соціальної згуртованості. Втрата досвідченого персоналу в поєднанні з невизначеністю, з якою стикаються мобілізовані особи та їхні сім'ї, загрожує підірвати операційну стабільність спортивних установ та перешкоджає післявоєнному відновленню та розвитку сектора.

Метою нашої статті є комплексний аналіз правової бази, інституційних практик та існуючих прогалин у системі соціального забезпечення мобілізованих працівників сфери спорту.

Виклад основного матеріалу. ***Конституційні гарантії*** закріплені у статтях 43 та 46 Конституції України. Стаття 43 гарантує право на працю, захист від незаконного звільнення, безпечні та здорові умови праці та своєчасну оплату праці. Захищаючи робочу силу під час виконання громадянами громадських обов’язків, включаючи військову службу, Конституція встановлює нормативне очікування, що статус зайнятості не буде порушений виключно через службові обов’язки. Стаття 46, у свою чергу, гарантує право на соціальний захист у визначених законом обставинах, таких як втрата працездатності та інші непередбачені обставини. У сукупності ці положення встановлюють подвійне зобов’язання: з одного боку, держава повинна забезпечити безперервність трудових прав, а з іншого – гарантувати доступ до механізмів соціального захисту, включаючи військові виплати [2]. З точки зору доктрини, Конституція встановлює як ціль, так і базовий стандарт пропорційності, за яким оцінюється секторальне впровадження [3].

Кодекс законів України про працю (далі – КЗпП) поширюється на працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, а також до осіб, які працюють у приватних осіб, що є особливо важливим для плюралістичного інституційної царини спорту. Незалежно від того, чи є роботодавець державною або муніципальною спортивною школою, навчальним центром, що фінансується з державного бюджету, приватним клубом, національною спортивною федерацією, створеною як приватна юридична особа, або приватним підприємцем, який найняв тренера, базові гарантії трудового законодавства застосовуються лише за умови існування трудових відносин.

У цих рамках поняття «контракт», яке зазвичай використовується в практиці управління людськими ресурсами у спорті, зазвичай означає особливу форму трудового договору відповідно до статті 21 КЗпП, а не цивільно-правовий договір про надання послуг. Працівники, найняті «за контрактом» у цьому розумінні, повністю охоплені гарантіями КЗпП, пов’язаними з мобілізацією. Основна гарантія міститься у статті 119 КЗпП: для працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, роботодавець повинен зберегти робоче місце та посаду працівника на весь період служби [5]. Водночас роботодавець не зобов'язаний зберігати середній заробіток за цей період; натомість під час служби дохід працівника забезпечується за рахунок військової грошової допомоги, що фінансується державою, відповідно до спеціального законодавства про соціальний та правовий захист військовослужбовців. Це рішення є нейтральним щодо власності та застосовується однаково у разі працевлаштування у фізичних осіб-підприємців.

Хоча законодавчо збереження середнього заробітку під час мобілізації не вимагається, роботодавці можуть добровільно надавати додаткові пільги, такі як додаткові виплати, на підставі колективних угод або внутрішніх положень. КЗпП прямо передбачає такі додаткові трудові та соціально-побутові пільги за рахунок роботодавця, однак їх наявність та обсяг є питанням договірної політики, а не законодавчого обов'язку. Також необхідно дотримуватися чіткого концептуального розмежування між працівниками та

особами, які не є працівниками. Особи, які працюють за цивільно-правовими договорами, включаючи приватних підприємців (ФОП), що надають послуги з коучингу або пов'язані з ним послуги, не підпадають під захист КЗпП; відповідно, гарантії збереження робочих місць не застосовуються до таких цивільних угод.

Так званий «військовий режим у трудових відносинах», передбачений Законом № 2136-IX «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), діє паралельно з КЗпП. Цей спеціальний закон запроваджує такі інструменти, як призупинення трудових договорів та інші воєнні заходи, не замінюючи гарантію збереження робочих місць та посад для мобілізованих працівників, передбачену статтею 119. З точки зору системного права, Закон № 2136-IX регулює механізми трудових відносин у надзвичайних умовах, залишаючи незмінною основну гарантію мобілізації [4].

Закон України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [6] є рамковим законом, що регулює соціальне забезпечення військовослужбовців, встановлює статус, структуру грошової допомоги та набір соціальних гарантій для військовослужбовців та їхніх сімей, незалежно від сектора, в якому працювала особа до служби, або роботодавця. Саме цей закон визначає структуру державної винагороди під час військової служби, тим самим замінюючи заробітну плату, що виплачується роботодавцем, а стаття 119 КЗпП зберігає трудові відносини. Постанови Кабінету Міністрів визначають складові та розміри грошових виплат і пов'язаних з ними додаткових виплат під час воєнного стану.

Закон «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [7] визначає обов'язки громадян і роботодавців, включаючи механізми відстрочки та бронювання працівників, чиї функції є критично важливими для економіки або оборонних потреб. Існування, процедури та критерії бронювання детально визначені в підзаконних актах. Для спортивного сектору бронювання є юридично можливим лише в тому випадку, якщо організація відповідає міжгалузевим критеріям для визнання її «критично важливою» та успішно проходить встановлену процедуру. Цей інструмент є винятковим і обмеженим у часі; його доцільність для спортивних організацій залежить від доведеної відповідності критеріям, встановленим Кабінетом Міністрів України, а не лише від галузевого статусу.

Закон «Про фізичну культуру і спорт» [8] є галузевим законом, який визначає структуру спорту – ідентифікує установи, організації, спортивні школи (включно з дитячими та юнацькими спортивними школами), клуби та федерації – і встановлює загальні правила організації та управління. Варто зазначити, що він не створює спеціальних соціальних гарантій на час війни для працівників, призваних на службу. Як наслідок, збереження робочих місць та розподіл доходів під час мобілізації регулюються загальним трудовим законодавством та системою соціального захисту військовослужбовців, а не положеннями, що стосуються конкретно спорту. Відсутність спеціальних гарантій на час війни в секторальному законі становить нормативну прогалину, яка на практиці перекладає відповідальність на загальні інструменти та добровільні можливості роботодавців [9, 10].

Підзаконні акти Кабінету Міністрів України: на практиці визначальними є три групи підзаконних актів. По-перше, додаткова військова винагорода під час воєнного стану регулюється постановою КМУ «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім’ям під час дії воєнного стану» від 28 лютого 2022 року № 168, динамічним актом, який неодноразово змінювався з метою коригування категорій та сум. Ці виплати є частиною доходу військовослужбовців, що

фінансується державою, і не створюють для роботодавців зобов'язань щодо виплати заробітної плати під час служби [11].

По-друге, процедури та критерії реєстрації працівників, які підлягають призову на військову службу, викладені в постанові КМУ «Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» від 27 січня 2023 року № 76 разом із пізнішими актами, включаючи постанову КМУ «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» від 22 листопада 2024 року № 1332; ці інструменти визначають критерії для визначення підприємств та установ як «критичних» та умови для відстрочки на обмежений час [12, 13].

По-третє, постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 року № 100 (далі – постанова № 100) [14] визначає метод розрахунку середнього заробітку в тих ситуаціях, коли закон вимагає його збереження. Оскільки стаття 119 КЗпП не вимагає збереження середнього заробітку під час військової служби в разі мобілізації, методологія, викладена в постанові № 100, застосовується лише в тих випадках, коли роботодавець добровільно приймає таке пільгове рішення або коли збереження середнього заробітку обумовлено іншими юридичними подіями.

Висновки. Питання соціального забезпечення працівників сфери спорту, які під час мобілізації призиваються на військову службу, є не лише юридичною чи адміністративною проблемою – це питання збереження людської інфраструктури, яка лежить в основі спорту як соціальної інституції. Українська правова база, заснована на конституційних гарантіях і викладена в КЗпП, спеціальному законодавстві про військовослужбовців та законах про мобілізацію, забезпечує чітку базу захисту. Головним серед них є зобов'язання зберегти робочі місця та посади для мобілізованих працівників, при цьому оплата праці під час служби переходить від роботодавця до держави. Однак реалізація цих гарантій у спортивній галузі виявляє значні практичні проблеми, що підкреслює необхідність цілеспрямованих законодавчих та політичних заходів.

На практиці роботодавці спортивних установ виконують свої юридичні зобов'язання, зберігаючи робочі місця, управляючи перерахуванням соціальних внесків і, в деяких випадках, добровільно доповнюючи державні виплати. Однак різноманітність форм зайнятості в секторі, включаючи неповну зайнятість, сезонні трудові договори, договори з фрілансерами та подвійні ролі, створює невідповідності в інтерпретації та застосуванні поняття «місце роботи». Ця складність ще більше посилюється відсутністю спеціалізованих механізмів підтримки для працівників приватних клубів та спортивних федерацій, а також технічними труднощами, пов'язаними з розрахунком середнього заробітку в дисциплінах з вираженими сезонними циклами [15, 16].

Ці прогалини вказують на структурний дисбаланс між загальними заходами захисту праці та специфічними реаліями зайнятості у спорті. Для вирішення цієї проблеми заслуговують на серйозну увагу кілька законодавчих та політичних інновацій. Уточнення терміна «працівник у сфері спорту» та визначення його як окремої правової категорії зменшило б невизначеність у тлумаченні та стандартизувало б застосування гарантій. Створення спеціального державного компенсаційного фонду для підтримки роботодавців, які зберігають мобілізований персонал, могло б полегшити фінансовий тиск на спортивні організації та запобігти скороченню робочої сили. Розширення цільових заходів

соціального захисту на сім'ї мобілізованих працівників, таких як знижки на навчання або гарантоване зарахування їхніх дітей до спортивних шкіл, ще більше посилило б соціальний вимір державної підтримки. Нарешті, розробка та поширення типових колективних угод із положеннями про мобілізацію могли б слугувати практичним інструментом для роботодавців, покращуючи дотримання вимог та підвищуючи правову визначеність.

Зрештою, зміцнення правової та інституційної бази для захисту мобілізованих працівників у сфері спорту має подвійну мету. Вона підтримує конституційні принципи праці та соціального забезпечення, одночасно зберігаючи людський капітал, який має вирішальне значення для життєздатності та стійкості спортивної системи України. У той час, як країна продовжує долати довгострокові наслідки війни, забезпечення того, щоб ті, хто захищає державу, не втратили свого місця в ній – чи то на полі, в спортзалі, чи в класі – є як юридичним імперативом, так і моральним зобов’язанням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пижова М. О., Пижов О. М. Спорт як особлива сфера зайнятості: деякі питання // Науковий вісник публічного та приватного права. 2024. Вип. 1. С. 21–24. DOI: https://doi.org/10.32844/2618-1258.2024.1.4

2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

3. Бейкун А. О., Клачко А. В. Соціальний захист військовослужбовців: нормативно-правове забезпечення та сутність // Трудове право. 2021. № 6. С. 90–94. DOI: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.14

4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08 .

5. Про організацію трудових відносин під час воєнного стану: закон України від 15.03.2022 № 2136-IX**.** URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

6. Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text

7. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: закон України від 21.10.1993 № 3543-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text

8. Про фізичну культуру і спорт: закон України від 24.12.1993 № 3808-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text

9. Нестерович О. С. Кореляція правового регулювання у сфері спорту з трудовим правом // Право і суспільство. 2024. № 3. С. 425–430. DOI: https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.64

10. Нестерович О. С. Спортивні клуби як сторона роботодавця: проблемні питання // Юридичний електронний науковий журнал. 2025. № 2. С. 53–59. DOI: https://doi.org/10.32782/chern.v2.2025.8

11. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім’ям під час дії воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 року № 168. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text

12. Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час»: постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 76. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-2023-%D0%BF#Text

13. Деякі питання бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час: постанова Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2024 року № 1332 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1332-2024-%D0%BF#Text

14. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text

15. Пижова М. О., Чиж Б. І. Мобінг та дискримінація як різновиди порушення трудових прав працівників: порівняльний аналіз // Трудове право; право соціального забезпечення. 2024. № 3. С. 40–48. DOI: https://doi.org/10.32782/2663-5666.2024.3.8

16. Нестерович О. С. Особливості трудових відносин олімпійських спортсменів: досвід Європи // Прикарпатський юридичний вісник. 2025. № 2 (61). С. 49–55. DOI: https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2025.9

УДК 341.1.9:159.9 **DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-09**

Сіньова Л. М.
доцентка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення,
провідний юрист Центру соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
старший науковий співробітник відділу
правового регулювання структурно-
технологічного розвитку економіки,
НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України
кандидат юридичних наук, доцентка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ

Анотація. У статті досліджується правове регулювання психологічного здоров'я працівників правничих професій в умовах сучасних викликів, зокрема війни. Розкрито чинники, що спричиняють професійне вигорання юристів: висока відповідальність, перфекціонізм, ненормований робочий день, постійна комунікація та емоційний тиск. Особливу увагу приділено впливу зовнішніх обставин – тривожності, нестабільності, загроз безпеці, що посилюють психоемоційне навантаження на юристів. Охарактеризовано основні симптоми вигорання (виснаження, втрата концентрації, дисбаланс між роботою та особистим життям, відчуття стагнації). Проаналізовано професійно важливі якості правників та їхній зв'язок із ризиком розвитку вигорання. Обґрунтовано необхідність формування системи правового забезпечення психологічного здоров'я юристів і впровадження психокорекційних заходів для збереження їхньої ефективності та