

МОБІЛІЗАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ.

У зв'язку з останніми подіями, які відбуваються на території України, виникає багато питань, пов'язаних із мобілізацією працівників. На окремі із них дамо відповідь сьогодні.

Які особливості трудових відносин з працівником, якого працевлаштували на невизначений термін на місце мобілізованого працівника?

Згідно з ч. 3 ст. 119 КЗпПУ, за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Таким чином, з особами, які працевлаштовуються на місце мобілізованих працівників, можна укладати строкові трудові договори, що відповідає вимогам ст. 23 КЗпПУ.

Строковий трудовий договір за ч. 2 ст. 23 КЗпПУ укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Саме необхідність збереження робочого місця мобілізованого працівника виступає умовою укладення такого договору. У наказі про прийняття на роботу має бути зазначено, що працівник приймається на роботу на період проходження іншим працівником військової служби під час мобілізації, на особливий період. Як варіант, строковий трудовий договір може бути укладений на один рік з моменту звільнення мобілізованого працівника від виконання службових обов'язків.

Якщо мобілізований працівник протягом року не повернеться на посаду, роботодавець за угодою з його заступником може перетворити строкові трудові відносини на безстрокові. Проте, на нашу думку, роботодавець не позбавлений права зберігати місце за військовослужбовцем на весь час проходження ним військової служби, адже це покращує становище останнього порівняно з чинним законодавством.

Які виплати передбачені мобілізованому працівнику під час його перебування на службі, які кошти він повинен отримувати від роботодавця та держави?

Відповідаючи на дане питання, можемо керуватися ч. 3 ст. 119 КЗпПУ, зміст якої зазначений у відповіді на перше запитання.

Середній заробіток працівника нараховує і виплачує роботодавець. У подальшому він отримає компенсацію з коштів Державного бюджету України, яка має проводитися в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Слід зазначити, що до цього часу відповідний порядок не ухвалений Кабінетом Міністрів України. Відсутність цього механізму не знімає з роботодавця зобов'язання щодо нарахування середнього заробітку мобілізованому працівнику, адже ця гарантія передбачена законом.

Крім того, військовослужбовцям, призваним на військову службу під час мобілізації, на особливий період виплачується грошове забезпечення в порядку та розмірах, установлених для осіб офіцерського складу, осіб рядового сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом. Це передбачено Постановою Кабінету Міністрів України № 111 від 09.04.2014 «Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період». Забезпечення виплачується за місцем перебування в списках особового складу військових частин, до яких вони призначені.

Яка відповідальність передбачена роботодавцю за звільнення мобілізованого працівника?

Оскільки гарантії збереження робочого місця протягом одного року за працівниками, призваними на військову службу, встановлені безпосередньо законом, їх звільнення протягом зазначеного строку є незаконним.

Працівник, якого було незаконно звільнено, має бути поновлений на роботі самим роботодавцем. Також можливе поновлення в судовому порядку з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ст.235 КЗпПУ). Позивачем в такому разі стає або сам працівник, або відповідний позов в його інтересах може бути поданий прокурором в порядку ст. 36-1 ЗУ «Про прокуратуру» № 1789-ХП від 05.11.1991.

Залежно від конкретних обставин звільнення відповідальність роботодавця може бути встановлена як відповідно до ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), так і за Кримінальним кодексом України (далі – ККУ). Зокрема, ст. 172 ККУ передбачено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю.

Крім того, у разі невиконання працівникові середнього заробітку за час військової служби роботодавця може бути притягнуто до

відповідальності за ч. 1 ст. 175 ККУ (за безпідставну умисну невиконання установленої законом виплати більше, ніж один місяць).

Що робити роботодавцю у разі, якщо мобілізований працівник не вийшов на роботу після закінчення терміну мобілізації?

Початком проходження військової служби для громадян, призваних на військову службу під час мобілізації, вважається день відправлення у військову частину з районного (міського) військового комісаріату (п. 4 ч. 1 ст. 24 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» № 2232ХІІ від 25.03.1992).

Закінченням проходження військової служби вважається день виключення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини (ч. 2 ст. 24 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Якщо мобілізований працівник після закінчення проходження військової служби не вийшов на роботу, необхідно з'ясувати причини таких дій. За наявності взаємного бажання припинити трудові відносини варто скористатися правом звільнення за угодою сторін. Якщо працівник вирішить залишитися служити у Збройних Силах України надалі, можливо звільнити його за п. 3 ст. 36 КЗпПУ, але підставою такого звільнення буде не повістка з воєнкомату, а заява працівника з доказами того, що він вирішив продовжити військову службу. Не виключається також можливість розірвання трудового договору за бажанням працівника згідно зі ст. 38 КЗпПУ, тому що таку заяву можна подати, не приступаючи до роботи на підприємстві. І нарешті, за умови дотримання процедури притягнення особи до дисциплінарної відповідальності можливе припинення трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ (за прогул без поважних причин). На наш погляд, звільнення за цією підставою є досить проблематичним, якщо роботодавець не зможе отримати письмові пояснення працівника стосовно причин відмови приступити до роботи на підставі раніше укладеного трудового договору. Тому поки працівник буде відсутнім на роботі, його необхідно табелювати як такого, що пропускає роботу, не нараховуючи заробітну плату.

Які пільги та компенсації передбачені мобілізованим працівникам та членам їх сімей від роботодавця та держави під час несення служби та після? Які дії роботодавця та держави у разі смерті, зникнення працівника під час несення служби?

ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» № 2011-ХІІ від 20.12.1991 передбачає, що проходження громадянами військової служби в особливий період зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також стажу державної служби на пільгових умовах.

Даний Закон також встановлює, що членам сімей військовослужбовців, які проходять військову службу в особливий період, що оголошується відповідно до ЗУ «Про оборону України» № 1932-ХІІ від 06.12.1991, гарантується виплата грошового забезпечення військовослужбовців у разі неможливості його одержання ними під час участі в бойових діях і операціях. У такому разі грошове забезпечення виплачується членам сімей військовослужбовців, зазначених у п. 6 ст. 9 Закону № 2011-ХІІ.

Після проходження військової служби на працівника можуть поширюватись також пільги, передбачені ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» № 3551-ХІІ від 22.10.1993, за умови отримання ним відповідного статусу.

Трудовий договір у разі смерті мобілізованого працівника підлягає припиненню, але звільнення з роботи при цьому не відбувається. Підставою для прийняття відповідного наказу є свідоцтво про смерть, видане державним органом реєстрації актів цивільного стану. Трудова книжка померлого працівника видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу.

У разі зникнення працівника під час проходження військової служби він може бути визнаний у встановленому порядку безвісно відсутнім або оголошений померлим (ст. 43, 46 Цивільного кодексу України). Наслідком ухвалення відповідного рішення суду є припинення трудового договору в порядку, вказаному вище.

Чи є відмінність у наданні пільг мобілізованим працівникам, яких призвав військкомат, та добровольцями?

Військова служба за призовом під час мобілізації є видом військової служби. Особи, які проходять військову службу, є військовослужбовцями.

Соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей здійснюється відповідно до ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та інших нормативно-правових актів.

Для військовослужбовців встановлено єдину систему правового і соціального захисту, а також матеріального та інших видів забезпечення з урахуванням займаних військових посад, присвоєних військових звань, загальної тривалості військової служби, в т. ч. і в пільговому обрахуванні, задач, що виконуються, умов та порядку проходження ними військової служби.

На осіб, які не є військовослужбовцями, пільги та гарантії, передбачені вказаними нормативно-правовими актами, не поширюються.

Які документи повинен надати працівник роботодавцю до мобілізації безпосередньо у зону бойових дій та після? Як правильно документально оформити та підтвердити те, що працівник служив у гарячій точці? Як працівник може застрахувати себе і свою родину у разі, якщо з ним виникнуть ситуації, які загрожуватимуть його життю та здоров'ю?

Початком проходження військової служби відповідно до ст. 24 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» вважається день зарахування до списків особового складу військової частини – для громадян, прийнятих на військову службу за контрактом, у тому числі військовозобов'язаних, які проходять збори, та резервістів під час мобілізації; або день відправлення у військову частину з районного (міського) військового комісаріату – для громадян, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період, та на військову службу за призовом осіб офіцерського складу.

З урахуванням ч. 9 ст. 29 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» для прибуття на збори військовозобов'язаним надається повістка районного (міського) військового комісаріату, у якій зазначається пункт та термін, протягом якого особа має прибути на збори.

Якщо працівник був призваний на військову службу під час мобілізації, то документом, який підтверджує факт призову, можуть бути мобілізаційні розпорядження, повістка або розпорядження військових комісарів (ч. 3 ст. 22 ЗУ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» № 3543-ХІІ від 21.10.1993).

Після отримання відповідного документа роботодавець видає наказ про тимчасове звільнення працівника від роботи на час призову під час мобілізації. У наказі слід зробити посилання на документ, що є підставою для його видачі (тобто зазначити повістку, розпорядження тощо).

Участь мобілізованого працівника в бойових діях підтверджується посвідченнями учасника бойових дій або інваліда війни. Зазначені посвідчення видаються відповідно до ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» № 3551-ХІІ від 22.10.1993.

Яка передбачена відповідальність для працівника за ухилення від мобілізації та для роботодавців, які не відпускають працівника з роботи під час мобілізації?

Для тих, хто ухиляється від виконання свого військового обов'язку, встановлена адміністративна відповідальність у вигляді штрафу в таких розмірах:

- за неявку у військкомат за повісткою – від 85 до 119 грн;

- за порушення законодавства про мобілізацію – від 17 до 51 грн;
- за умисне зіпсуття або недбале зберігання військового квитка – від 17 до 51 грн.

За ухилення від призову за мобілізацією у ст. 336 ККУ передбачено покарання у вигляді позбавлення волі на строк від двох до п'яти років.

Оповіщення військовозобов'язаних, відібраних кандидатами для призову на навчальні збори, проводиться виключно шляхом вручення повісток встановленого зразка (а не за допомогою телефонних дзвінків), в яких зазначено час прибуття до військового комісаріату.

Крім того, роботодавці повинні забезпечувати своєчасне прибуття своїх працівників, що залучаються до виконання військового обов'язку. Роботодавець не може не відпускати працівника.

Незалежно від волі роботодавця військовозобов'язані, яким надійшла повістка, повинні прибути в пункт і в строк, зазначені у повістці.

Який алгоритм роботодавця та працівника у разі, якщо останньому прийшла повістка про мобілізацію, а він знаходиться у щорічній відпустці (за кордоном)?

Дії працівника та роботодавця у такій ситуації залежать від багатьох чинників, тому спробуємо надати найбільш загальні рекомендації. Перш за все у разі якщо працівник ще не перебуває у відпустці, то відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 80 КЗпПУ та п. 2 ч. 2 ст. 11 ЗУ «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996, щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена, оскільки працівник має виконувати державні обов'язки зі звільненням на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати.

Якщо ж працівник вже перебуває у відпустці, то роботодавець відповідно до ч. 3 ст. 12 ЗУ «Про відпустки» має відкликати працівника з відпустки. Оскільки за абз. 7 ч. 1 ст. 21 ЗУ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», на роботодавця покладено обов'язок забезпечувати своєчасне прибуття працівників, які залучаються до виконання обов'язку щодо мобілізації на збірні пункти та до військових частин, він має повідомити працівника про факт його призову за усіма відомими місцями його перебування будь-якими засобами зв'язку. У разі неможливості забезпечити таке повідомлення роботодавець повинен надати до військкомату інформацію про факт перебування працівника у відпустці, тривалість цієї відпустки, що дозволить уникнути роботодавцеві відповідальності за невиконання мобілізаційних обов'язків.

Згідно з ч. 1 ст. 36 ЗУ «Про військовий обов'язок та військову службу», військовий облік громадян України, які тимчасово перебувають за кордоном, ведеться дипломатичними та консульськими представництвами України. У разі проведення мобілізації дипломатичні та консульські представництва України зобов'язані сприяти поверненню військовозобов'язаних в Україну.

Начальник відділу –

**головний державний інспектор праці
ТДІзПП в Івано-Франківській обл.**

Салига С.М.