

11. Мельник К.Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – [Електронний ресурс] / К.Ю. Мельник; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 20 с. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe.

12. Сташків Б.І. Забезпечення державою соціальної справедливості при здійсненні соціального захисту населення:

правовий аспект / Б.І. Сташків // Трудове законодавство: шляхи реформування: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 12 квітня 2013 р.). – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 323–328.

13. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Голос України від 18.08.2012 р. / № 153–154 /.

УДК 349.2

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИЗОВОМ АБО ВСТУПОМ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ

Римар Б.А., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню умов, що визначають порядок припинення трудового договору за такою підставою, як призов або вступ працівника на військову службу з урахуванням останніх змін у трудовому законодавстві України, виявленні особливостей правового статусу працівників, що були звільнені з роботи під час мобілізації, та вивченню гарантій забезпечення трудових прав таких працівників.

Ключові слова: трудовий договір, правове регулювання, звільнення, мобілізація, основні гарантії, найманий працівник, відповідальність.

Статья посвящена исследованию условий, определяющих порядок прекращения трудового договора на таком основании, как призыв или вступление работника на военную службу с учетом последних изменений в трудовом законодательстве Украины, выявлении особенностей правового статуса работников, которые были уволены с работы во время мобилизации, и изучению гарантий обеспечения трудовых прав таких работников.

Ключевые слова: трудовой договор, правовое регулирование, увольнение, мобилизация, основные гарантии, наемный работник, ответственность.

Rymar B.A. THE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT IN CONNECTION WITH AN APPEAL OR RECEIPT ON MILITARY SERVICE

The article is devoted to conditions governing termination of employment contract on these grounds, as an appeal or entry of an employee into military service, taking into account latest changes in labor legislation of Ukraine, identify characteristics of legal status of workers who were outlined from work during mobilization and study of guarantees of labour rights of these workers.

Key words: employment contract, legal regulation, liberation, mobilization, basic warranty, hired worker, responsibility.

Постановка проблеми. У зв'язку з останніми подіями, які відбуваються на території України та в умовах оголошення часткової мобілізації, почастишали випадки порушення конституційних та трудових прав громадян, які були мобілізовані у зв'язку з подіями на сході країни.

З огляду на вказане, особливої актуальності набувають питання, пов'язані з особливостями припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом працівника або власника – фізичної особи, на військову службу та посиленням механізмів захисту трудових прав та інтересів таких працівників.

Ступінь розробленості проблеми. Говорити про відсутність у науці трудового права досліджень із питань припинення трудового договору не доводиться. Серед учених-трудоуників, які досліджували окремі аспекти припинення індивідуальних трудових правовідносин, слушно звернути увагу на праці представників вітчизняної (Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко ін.)

та російської науки трудового права (А.Ф. Нуртдінова, Ю.П. Орловський та ін.). Однак більшість наукових робіт присвячені загальним підставам припинення трудового договору або припинення трудового договору за ініціативою працівника чи роботодавця. При цьому поза увагою вчених-трудоуників залишається проблема припинення трудового договору з ініціативи третіх сторін, а саме, військових комісаріатів, що є серйозною прогалиною та викликає багато проблем у застосуванні певних норм. Особливої актуальності вказане питання набуває, коли в Україні трудове законодавство стоїть на порозі прийняття нового Трудового кодексу.

У зв'язку з цим, метою статті є вивчення нормативних та процесуальних підстав, особливостей припинення трудових правовідносин у разі вступу або призову особи на військову службу в умовах діючої правової бази та реформування трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Звільнення працівника у зв'язку з призовом або вступом



на військову службу відбувається на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП України.

Можливість припинення трудового договору за ініціативою осіб, які не є його стороною, сприяє захисту прав та законних інтересів працівників. Як зазначає О.А. Яковлев, надаючи третім особам право вимагати припинення трудового договору, законодавець має на меті різні цілі: по-перше, додатковий захист соціально-економічних прав та інтересів працюючих, охорона їх праці; по-друге, врахування інтересів і прав трудових колективів і держави [1].

У зв'язку з необхідністю проведення хвиль мобілізації до окремих нормативно-правових актів та законів Верховною Радою України були внесені зміни. У зв'язку з цим роботодавці зіткнулися з безліччю питань, пов'язаних із припиненням трудового договору під час призову їхніх працівників на військову службу.

Для забезпечення дотримання трудових прав та інтересів працівників при їх звільненні на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП України необхідно розмежовувати такі поняття, як «військовий призов», що здійснюється в мирний час, та «призов під час мобілізації». Відрізняється і порядок звільнення (увільнення) працівників за таких обставин.

Так, оформлюючи звільнення у зв'язку з призовом або вступом на військову службу працівник повинен подати у встановленому порядку заяву про звільнення, де має бути вказана причина і дата звільнення. Обов'язковим додатком до такої заяви є повістка чи інший документ, що підтверджує направлення працівника на військову службу.

Військова служба – державна служба особливого характеру, сутність якої полягає у професійній діяльності придатних до неї за віком та станом здоров'я громадян України, та яка пов'язана із захистом Вітчизни. Військові частини, військові навчальні заклади, установи і організації Збройних Сил та інших утворених відповідно до законів України військових формувань комплектуються військовослужбовцями із числа громадян призовного віку шляхом їх призову на строкову військову службу або прийняття на військову службу за контрактом осіб, які не проходили строкову військову службу і мають вищу або професійно-технічну освіту.

Згідно з п. 64 Положення про підготовку і проведення призову громадян України на строкову військову службу та прийняття призовників на військову службу за контрактом, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 21 березня 2002 р. № 352, оповіщення громадян про призов на строкову військову службу та їх прибуття на призовні дільниці відбуваються за наказами районних військових комісарів і повістками, врученими призовникам через житлово-експлуатаційні організації, домовласників, відповідні виконавчі органи сільських, селищних і міських рад, де немає військових комісаріатів, керівників підприємств, установ, організацій, навчальних закладів незалежно від підпорядкування і форми власності. Ці документи є підставою для припинення трудового договору з влас-

ником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, де громадянин працює.

Припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу врегульовано у чинному трудовому законодавстві України фрагментарно, адже чинний КЗпП України передбачає лише підставу та зовсім не регламентує процедуру припинення трудового договору в такому випадку. Деякі автори (Н.Б. Болотіна, П.Д. Пилипенко) вважають, що неповністю закріплена в КЗпП і вказана підстава. На їх думку, «з цієї підстави слід провадити звільнення не лише працівника, який призивається на строкову військову службу, а й такого, котрий вступає на службу за контрактом, вступає на навчання до військового навчального закладу...» [2].

Однак серед науковців-трудоваків існує й протилежна точка зору – таку підставу припинення трудового договору, як призов працівника на військову службу не варто тлумачити розширено, адже вона не охоплює такі юридичні факти, як вступ працівника на військову службу за контрактом і вступ на навчання до військового навчального закладу, де особа добровільно обирає вид своєї зайнятості, а тому говорити про те, що розірвання трудового договору відбувається з незалежних від волі особи підстав не можна [3].

Призов працівника на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава припинення трудового договору передбачена п. 3 ст. 36 КЗпП України, однак норми, яка б передбачала процедуру припинення трудового договору у діючому КЗпП, немає. Заповнив цю прогалину проект Трудового кодексу, де у ст. 100 передбачено, що роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.

Головним нормативно-правовим актом, який вніс ясність у порядок регулювання трудових відносин між роботодавцем та працівником під час мобілізації, став Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України для вдосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації» від 20 травня 2014 р. № 1275-VII від 20 травня 2014 р., а також Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення проведення мобілізації» № 1169-VII від 27.03.2014, який набрав чинності 01.04.2014 р. Цими законами були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII, які унеможливили звільнення до 1 року працівників, призваних на військову службу під час мобілізації на особливий період. Так, цими змінами передбачено, що однією з підстав припинення трудового договору визнається призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову

службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від № 3543-III від 21.10.1993 р. мобілізацією визнається комплекс заходів, які здійснюються з метою планомірного переведення національної економіки на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних Сил України – на організацію і штати воєнного часу. Особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації, чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях, та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Права працівників, призваних у період мобілізації, захищені ст. 119 КЗпП. Відповідно до частини 3 статті 119 КЗпП: «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. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України». Такі ж гарантії надаються згідно з ч. 2 ст. 39 Закону «Про військовий обов'язок та військову службу».

Отже, працівники, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, не підлягають звільненню. В такому випадку мобілізованих працівників звільнюють (звільняють від виконання трудових обов'язків) від роботи на підставі ст. 119 КЗпП України. Про що, відповідно, видається наказ по підприємству чи установі.

Відповідно до листа Міноборони України від 21.08.2014 № 322/2/7142 підставами для видання наказу по підприємству чи установі про звільнення у зв'язку з призовом за мобілізацією можуть бути:

- 1) відмітки у військовому квитку;
- 2) довідка про призов військовозобов'язаного на військову службу, видана військовим комісаріатом або військовою частиною, а для резервістів – витяг із наказу або довідка про зарахування до списків військової частини, які видаються військовою частиною. Вказані документи можуть видаватися родинам військовозобов'язаних та резервістів для пред'явлення їх за місцем вимоги.

Усі працівники, які були звільнені з роботи у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації, мають бути поновлені роботодавцем на роботі. Поновлення провадиться через скасування наказу про звільнення, внесення відповідного запису до трудової книжки (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та особової справи (особової картки) працівника. Про факт скасування наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника через направлення йому за місцем реєстрації (фактичного проживання) листа із долученням копії наказу.

Відмова роботодавця від скасування наказу про звільнення працівника у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації та/або невиплата середньої заробітної плати є порушенням законодавства про працю (ст. 119 КЗпП) і тягне за собою відповідальність – кримінальну, адміністративну та дисциплінарну.

Кримінальна відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи встановлена ст. 172 Кримінального кодексу України. Відповідно до цієї статті незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи провадити певну діяльність на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю, в тому числі звільнення працівника з роботи з порушенням законодавства, встановлена ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення і тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ й організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Починаючи з дати звільнення, працівникові також має бути нарахована середня заробітна плата без нараховання податків та єдиного соціального внеску. Розрахунок провадиться, виходячи з виплат за останні два календарних місяці роботи, що передують призову на військову службу. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Якщо впродовж останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і впродовж цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється так: якщо працівник не мав заробітку не з його вини, розрахунок провадиться, виходячи з установлених працівникові в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу. Час, упродовж якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, вилучається з розрахункового періоду.



Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться множенням середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані впродовж двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів.

Якщо під час звільнення працівникові було нараховано і виплачено компенсацію за невикористану відпустку, потрібно провести відповідний перерахунок, оскільки трудові відносини тривають, а виплата компенсації за всі дні невикористаної відпустки можлива тільки в разі звільнення працівника (ст. 83 КЗпП). Аналогічний перерахунок проводиться і тоді, якщо за умовами колективного договору передбачена виплата вихідної допомоги, і така допомога була нарахована і виплачена працівникові під час звільнення на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП.

Спроба законодавчо визначити процедуру припинення трудового договору у зв'язку з призовом на військову службу або направленням на альтернативну службу є, поза сумнівом, позитивним зрушенням. Однак слід наголосити на тому, що не врегульованими залишаються деякі питання, пов'язані із забезпеченням визначених статтею 119 КЗпП гарантій. Так, законодавство не передбачає відкликання працівника зі щорічної відпустки у разі призову на військову службу у зв'язку з мобілізацією, не закріпленій у КЗпП і порядок зарахування часу, коли працівник проходив військову службу за призовом під час мобілізації, до стажу роботи в організації, що дає право на щорічну основну відпустку та ін.

Досить часто виникають питання стосовно того, як бути у тому випадку, коли з працівником укладено строковий трудовий договір, але до закінчення строку його дії працівника призивають на військову службу за призовом під час мобілізації.

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. Тобто передбачені статтею 119 КЗпП гарантії поширюються на всіх без винятку працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором.

Відмінності стосуються лише деяких визначених законодавством особливостей розірвання строкового трудового договору. Так, припинення трудового договору після закінчення його строку не потребує подання заяви або якогось волевиявлення працівника, оскільки про своє рішення укласти трудовий договір на визначений строк працівник повідомив роботодавця в заяві про прийняття на роботу. Роботодавець, у свою чергу, не зобов'язаний попереджати працівника про майбутнє звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Неврегульованими залишаються у діючому КЗпП й питання, пов'язані з невиходом на роботу мобілізованого працівника після закінчення терміну мобілізації, порядку його табелювання та нарахування заробітної плати такому працівнику.

Закінчення 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»).

Доцільно встановити норму, що зобов'язувала би роботодавця встановити причини невиходу на роботу мобілізованого працівника та у разі взаємного бажання припинити трудові відносини – скористатися правом звільнення за угодою сторін. У випадку, якщо працівник вирішить залишитися служити у Збройних Силах України надалі – звільнювати його за власним бажанням згідно зі ст. 38 або за п. 3 ст. 36 КЗпП України, де підставою такого звільнення буде не повістка з воєнкомату, а заява працівника з доказами того, що він вирішив продовжити військову службу.

Висновок. Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що законодавство, яке регулює питання припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, у тому числі під час мобілізації, потребує вдосконалення у напрямі пристосування його до потреб практики, а також посилення гарантій захисту прав зазначених працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Яковлев О.А. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин // Право України. – 2001. – № 12. – С. 100–112.
2. Трудове право України. Підручник. За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 726 с.
3. Яковлев О.А. Треті особи: їх повноваження щодо розірвання трудового договору за проектом Трудового кодексу України // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 10. – С. 39–48.