



Олексій ПАЛІЙ,
адвокат

Збереження заробітної плати за особами, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації

58

Згідно з ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності.

Редакція згаданої статті введе на Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації».

Зазначеною нормою для осіб, які працюють за трудовим договором на підприємстві, закріплено гарантію збереження посади та середнього заробітку протягом строку не більш ніж один рік у разі призову під час мобілізації.

Отже, слід звернути увагу на низку умов, за яких заробітна плата та посада призванця підлягають збереженню, а саме:

- підставою для надання таких гарантій працівникові є повістка військового комісаріату про призов працівника на військову службу (роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 17.06.2014 р.);
- призов, тобто день відправлення на військову службу у військову частину з районного (міського) військового комісаріату громадян під час мобілізації, повинен припадати на період мобілізації, визначений відповідним указом Президента України.

Окрім зазначеного, внесено низку змін до Кодексу законів про працю України, що пов'язані з мобілізацією:

- п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ, відповідно до якого підставою припинення трудового договору є 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 (тобто відповідно до цього пункту з працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації на період до одного року, не

можна припинити трудовий договір на підставі п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ);

- п. 10 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ, відповідно до якого трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише в разі призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду (відповідно до зазначеного пункту трудовий договір, укладений між власником – фізичною особою та працівником, може бути розірваний за ініціативою власника – фізичної особи, при цьому в разі урахування змін, передбачених у ст. 43-1 КЗпПУ, дозвіл первинної профспілкової організації не потрібен);

- абз. 3 ст. 47 КЗпПУ, відповідно до якого в разі мобілізації власника – фізичної особи свої обов'язки щодо розрахунку з працівником, який звільняється, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів (тобто власнику – фізичній особі в разі його мобілізації надається відстрочка у виконанні повного розрахунку в разі звільнення його працівника до закінчення одного місяця після демобілізації, якщо день звільнення такого працівника припав на період, коли власник – фізична особа був призваний на період мобілізації);

- абз. 3 ст. 119 КЗпПУ, відповідно до якого за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи та посада й компенсується з бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, де 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 Кабі-

нетом Міністрів (зазначене положення ще раз закріплює гарантію призваних під час мобілізації працівників на збереження за ними посади та середньої зарплати на період мобілізації, але не більше року. Однак цей пункт містить дещо іншу редакцію, ніж ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», бо передбачає виплату компенсації з бюджету в межах середнього заробітку за рахунок бюджетних коштів, тоді як порядок такої компенсації Кабінетом Міністрів поки що не визначений. Тому, де-юре, підприємства можуть не виплачувати таку середню заробітну плату, бо вона не може бути компенсована з бюджету, хоча, де-факто, є роз'яснення Державної інспекції праці України та практика щодо необхідності виплати такого середнього заробітку на підставі ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Отже, у разі надходження на підприємство повістки щодо призову його працівника під час мобілізації, необхідно забезпечити своєчасне прибуття працівника на збірний пункт та до військових частин (механізм реалізації такого «забезпечення прибуття» законодавством не встановлений).

Надалі, у разі призову працівника, тобто його відправлення на військову службу у військову частину з районного (міського) військового комісаріату, підприємству необхідно отримати документальне підтвердження цього, наприклад, довідку з районного (міського) військового комісаріату.

На практиці непоодинокими є випадки нез'явлення працівника на роботу та відсутності інформації про причини поважності його відсутності. Тож деякі підприємства можуть прийняти рішення про звільнення працівника на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ в разі прогулу (у тому числі відсутності на роботі без поважних причин більше трьох годин протягом робочого дня), оскільки інфор-

перешкоди... громадянина можливість особисто прибути у вказаний пункт строк. Причини неприбуття мають бути підтверджені відповідними документами.

мація про поважність причин може бути не повідомлена працівником або повідомлена усно.

Проте слід мати на увазі, що прогук є порушенням трудової дисципліни, й у цьому разі роботодавець на підставі положень ст. 149 КЗпПУ повинен отримати від працівника письмові пояснення.

За відсутності письмових пояснень та доказів призову під час мобілізації такий працівник зможе по-

новитися на роботі за рішенням суду зі стягненням з підприємства розміру середньої заробітної плати за час вимушеного прогуклу.

Крім того, відповідно до абз. 4 ст. 265 КЗпПУ за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам більш як за один місяць, інших виплат, передбачених законодавством про працю, виплату їх не в повному обсязі юридична особа та фізична особа-підприємець

несе відповідальність у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення. Згідно зі ст. 41 КЗпПУ передбачено відповідальність посадових осіб підприємства за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати в розмірі від 510 до 1700 гривень, а згідно зі ст. 175 КК України – кримінальну відповідальність за умисну невиклату заробітної плати більш як один місяць.

Порти зачекалися реформ

59



Євген ТИЩУК

В Україні ось уже кілька років відбувається реформа портової галузі. Прийнятий 17 травня 2012 року Закон «Про морські порти України» кардинально змінив стан справ у портах, але водночас виявив низку проблем (відсутність інвестицій у розвиток підприємств морської галузі, подальше скорочення працівників, жорстка монополія на управління).

Про це йшлося на прес-конференції «А де реформи в портовій галузі?» у Києві (Майдан Прес Центр) за участю голів профспілок найбільших портів України.

За словами координатора Координаційної ради профспілок морського транспорту України, голови профспілки працівників морського транспорту Одеського морського порту Володимира Зайкова, Закон «Про морські порти...» закріпив статус України як морської держави, а також встановив цілу низку правових норм, унаслідок чого було створено Адміністрацію морських портів України (АМПУ).

На жаль, розмежування функцій і затвердження основних положень про АМПУ здійснювалося за процвітання корупції в усіх галузях економіки України, що й призвело до збереження за ДП «АМПУ» низки невластивих їй господарських функцій і, як наслідок, до зниження якості виконуваних функцій управління.

– У портовому господарстві з червня 2013 року є негативна динаміка, – вважає Володимир Зайков. – Щоб припинити подальше поглиблення негативних процесів у морській галузі, необхідно в найкоротші терміни провести певні кар-

динальні реформи, які мають бути розглянуті на спеціальному засіданні Кабінету Міністрів України стосовно створення сприятливих, економічно виправданих умов роботи морської галузі. До розмови слід

залучити широке коло підприємців та інвесторів.

З цим погоджуються інші лідери профспілкового руху.

– Ті, хто почали реформування, збільшили вартість послуг у чотири

