

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Признать военнообязанных

Изменения в мобилизационном законодательстве призваны обеспечить социальную защиту граждан из числа бывших военнослужащих

Лидия КЛИМЕНКО • Специально для «Юридической практики»



← с. 11 Сегодня тема мобилизации является достаточно острой и содержит много нюансов с правовой точки зрения. Ведь за последние несколько месяцев было внесено множество изменений в мобилизационное законодательство, что заставляет работодателей постоянно держать руку на пульсе, дабы предотвратить возможные судебные разбирательства за нарушение трудового законодательства.

В связи с этим мы проведем анализ наиболее важных изменений, которые уже вступили в силу и будут введены в действие уже в ближайшее время.

15 апреля 2015 года вступил в силу Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно усовершенствования отдельных вопросов мобилизации и социальной защиты граждан Украины, которые подлежат увольнению с военной службы во время особого периода или в связи с объявлением демобилизации» от 18 марта 2015 года № 259-VIII (Закон № 259). Данным нор-

мативно-правовым актом регулируется широкий круг вопросов, связанных с социальной защитой граждан, подлежащих увольнению с военной службы во время особого периода или в связи с объявлением о демобилизации.

Сохранение рабочего места и среднего заработка

Законом предусматривается сохранение рабочего места и среднего заработка за мобилизованными лицами, которые во время прохождения военной службы получили ранения или другие повреждения здоровья и находятся на лечении в медицинских учреждениях, попали в плен или признаны без вести пропавшими. Причем это право предоставляется на определенные сроки: до дня, следующего за днем постановки мобилизованных лиц на воинский учет в районных (городских) военных комиссариатах после их увольнения с военной службы в случае окончания ими лечения в учреждениях здравоохранения независимо от срока лечения, возвращения из плена, появления их после признания без вести пропавшими или до дня объявления судом их умершими.

Таким образом, теперь за мобилизованными работниками, которые оказались

в вышеуказанных ситуациях, и работниками, заключившими контракт на прохождение военной службы в особый период, трудовые гарантии в виде сохранения места работы (должности) и среднего заработка будут сохраняться на период более одного года.

Если говорить о контрактниках, то период «более одного года» означает, что начисление средней заработной платы и сохранение рабочего места, возможно, будет продолжаться на протяжении срока действия такого контракта.

Преимущественное право

Сегодняшние изменения предоставили работникам из числа бывших военнослужащих военной службы по призыву по мобилизации на особый период, военной службы по призыву лиц офицерского состава и лиц, проходивших альтернативную (невоенную) службу, преимущественное право на оставление на работе при увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда. Такое право сохраняется за ними в течение двух лет со дня увольнения их со службы (пункт 9 часть 2 статьи 42 Кодекса законов о труде (КЗоТ) Украины). Однако здесь стоит обратить внимание на то, что первоочередное преимущество предоставляется лицам с более высокой квалификацией →

Первоочередное преимущество на оставление на работе при увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда предоставляется лицам с более высокой квалификацией

КОММЕНТАРИИ

Исключительный пункт



Игорь КОНОПКА,
юрист ЮК FCLEX

С началом мобилизации в 2014 году народные депутаты начали решать отдельные вопросы трудоустройства мобилизованных. Однако комплексного подхода к решению проблемы не наблюдалось. Поэтому принятие Закона № 259-VIII, безусловно, следует считать позитивным шагом на пути к усилению социальной защиты военнослужащих на время службы и после демобилизации. Однако следует отметить, что необходимость принятия этого Закона возникла фактически год назад, когда начались первые мобилизационные меры. При этом Закон вступает в силу со дня его опубликования, соответственно, это может повлечь вопрос о возможности применения его к лицам, мобилизация, военная служба и демобилизация которых имели место до вступления Закона в силу.

Кроме этого, в Законе по непонятным причинам исключен пункт 6 статьи 49² КЗоТ Украины (общий порядок высвобождения работников), тем самым обычные (не мобилизованные/демобилизованные) граждане неоправданно лишаются гарантий трудоустройства от Государственной службы занятости.

Выплата компенсаций



Виталий ТЕРТИЦА,
юрист LCF

Как свидетельствует судебная практика, споры между работниками и работодателями относительно выплат среднего заработка

мобилизованному сотруднику не редкость. При этом часто интересы мобилизованных сотрудников в судах представляет прокуратура.

Суды, как правило, удовлетворяют иски о взыскании среднего заработка на период мобилизации на основании части 3 статьи 119 КЗоТ Украины (например, определение Апелляционного суда Черниговской области от 26 марта 2015 года по делу № 732/53/15-ц). При рассмотрении данного спора суд не принял во внимание аргумент работодателя о том, что у него отсутствует обязанность выплаты среднего заработка, поскольку действующий порядок осуществления выплат, предусмотренный постановлением КМУ от 4 марта 2015 года № 105 (Порядок), возлагает обязанность выплаты среднего заработка именно на работодателя за счет средств госбюджета.

Согласно пункту 4 Порядка, для выплаты компенсации из бюджета предприятие, учреждение или организация ежемесячно подает до 15 числа в орган социальной защиты населения отчет о фактических расходах на выплату среднего заработка работникам, согласованным районным (городским) военным комиссариатом, который осуществлял призыв сотрудника на военную службу. Таким образом, работодатель должен понести фактические расходы по выплате среднего заработка, после чего у него возникает право на получение компенсации из бюджета.

Отсутствие у работодателя документального подтверждения выплат является основанием для отклонения его аргумента о том, что такие выплаты были фактически осуществлены (например, решение Белопольского районного суда Сумской области от 5 мая 2015 года по делу № 573/466/15-ц).

В случае если работодатель увольняет работника после его мобилизации, суды восстанавливают такого работника на занимаемой должности, а также

обязывают работодателя выплатить ему средний заработок за период вынужденного прогула (например, решение Ленинского районного суда г. Днепрпетровска от 1 апреля 2015 года по делу № 205/9249/14-ц).

Восстановиться в должности



Андрей ГУМЕНЧУК,
юрист ЮФ «Авеллум Партнерс»

Статья 119 КЗоТ Украины предусматривает гарантии для работников, призванных на военную службу во время мобилизации, в особый период. За ними сохраняется их рабочее место и выплачивается средняя заработная плата в течение не более одного года с момента призыва. Часть 1 статьи 41 Кодекса Украины об административных правонарушениях устанавливает для должностных лиц работодателя штраф от 30 до 100 необлагаемых минимумов доходов граждан (510–1700 грн).

К сожалению, даже существующие гарантии и санкции не защищают мобилизованных работников. Работодатели продолжают увольнять и сокращать своих сотрудников на разных основаниях. В то же время Министерство социальной политики Украины разработало законопроект, дополнительно устанавливающий, помимо существующего штрафа для должностных лиц предприятия-работодателя, штраф на предприятие в размере до пяти минимальных заработных плат работника, который был неправомерно лишен своего рабочего места и должности. Это должно стимулировать работодателей к сохранению рабочих мест мобилизованных сотрудников.

На наш взгляд, во избежание штрафа в случае мобилизации сотрудника работодатель может нанять еще одного сотрудника в штат на основании срочного трудового договора, при этом сохранив рабочее место

за мобилизованным сотрудником. Если после демобилизации такой сотрудник восстанавливается в должности, работодатель может вернуть ему его рабочее место, а нанятого сотрудника перевести в рамках предприятия или провести переговоры о прекращении трудовых отношений.

Ответственность руководителей



Анна СТЕПАНОВА,
юрист МЮФ
Baker & McKenzie

Согласно действующему законодательству, работодатель обязан сохранять за мобилизованными работниками место работы, должность и средний заработок в течение одного года после мобилизации (скоро этот период может быть увеличен до 18 месяцев). Нормы закона, определяющие гарантии для таких работников, часто меняются и, несомненно, будут меняться еще, поэтому работодателям необходимо внимательно следить за изменениями законодательства и строго его соблюдать. Например, если мобилизованный работник был уволен в марте 2014 года, его необходимо восстановить на работе путем отмены приказа об увольнении, а также начислить среднюю заработную плату, начиная от даты увольнения. За невыполнение требований трудового законодательства работодатель может нести дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность. В частности, Уголовным кодексом Украины предусмотрена ответственность за незаконное увольнение в виде штрафа (до 85 тыс. грн в случае повторного нарушения), или лишения права занимать определенные должности, или в виде исправительных работ. Невыплата заработной платы может караться штрафом или лишением свободы с запретом занимать определенные должности.