

8 червня 2014 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації» від 20 травня 2014 року № 1275-VII (далі — Закон України № 1275-VII).

Законом України № 1275-VII внесені зміни до ряду чинних законодавчих актів України, у тому числі Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Податкового Кодексу України, Законів України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» тощо.

Згідно з пунктом 2 «Прикінцевих положень» Закону України № 1275-VII дію частин другої та третьої статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», частини третьої статті 2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» та частини третьої статті 119 Кодексу законів про працю України у редакції Закону України № 1275-VII поширено на громадян України, які починаючи з 18 березня 2014 року були призвані на військову службу на підставі Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» від 17 березня 2014 року № 303, затвердженого Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію».

Відповідно до частини 3 статті 119 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) зі змінами, внесеними Законом України № 1275-VII, за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада та компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, у яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету у межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Варто зазначити ! Відповідно до пункту 165.1 статті 165 Податкового кодексу України до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включається сума грошової допомоги (у тому числі у натуральній формі), що надається

фізичним особам або членам їхніх сімей (діти, дружина, батьки), військовослужбовцям, призваним на військову службу за призовом у зв'язку з мобілізацією, відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», та/або компенсаційні виплати з бюджету у межах середнього заробітку працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період.

Згідно із частиною сьомою статті 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» на виплати, які компенсуються з бюджету у межах середнього заробітку працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Зазначені гарантії розповсюджуються на усіх працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, та на працівників, які вступили на військову службу під час мобілізації за власним бажанням.

Підставою для надання зазначених гарантій працівникові є повістка військового комісаріату про призов працівника на військову службу із зазначенням дати призову.

Таким чином, усі працівники, які були звільнені з роботи на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації, із набуттям чинності Законом України № 1275-VII мають бути поновлені на роботі роботодавцем.

Поновлення на роботі здійснюється шляхом скасування наказу про звільнення працівника на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України, внесення відповідного запису до трудової книжки працівника (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та до особової картки працівника (типова форма № П-2).

Про факт скасування наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника шляхом направлення йому за місцем реєстрації (фактичного проживання) листа із долученням копії відповідного наказу.

Починаючи з дати звільнення працівнику також має бути нарахована середня заробітна плата без нарахування податку та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Якщо при звільненні працівникові була нарахована та виплачена грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки, необхідно провести відповідний перерахунок, оскільки трудові відносини тривають, а виплата грошової компенсації за усі не використані працівником дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, здійснюється у разі звільнення працівника (частина перша статті 83 КЗпП України та частина перша статті 24 Закону України «Про відпустки»).

Аналогічній перерахунок проводиться й у разі, якщо умовами колективного договору передбачена виплата вихідної допомоги, і така допомога була нарахована та виплачена працівникові при звільненні на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України.

Оскільки у законодавстві відсутня норма щодо строків виплати заробітної плати у разі збереження її середньомісячного розміру, необхідно користуватися загальними нормами законодавства.

Строки виплати заробітної плати передбачені статтею 115 КЗпП України, зокрема, заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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 та тягне за собою відповідальність, передбачену законодавством України (кримінальну, адміністративну та дисциплінарну).

Кримінальна відповідальність. Відповідно до частини першої статті 172 Кримінального кодексу України незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто до 850 гривень, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Адміністративна відповідальність. Відповідно до частини першої статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не у повному обсязі, а також порушення вимог законодавства про працю, у тому числі безпідставне звільнення працівника з роботи, — тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто від 510 до 1700 гривень.

Дисциплінарна відповідальність. Відповідно до частини першої статті 147 КЗпП України до працівників, у тому числі й до керівника підприємства, установи, організації, може бути застосовано дисциплінарне стягнення у вигляді догани або звільнення (відповідно до пункту 1 статті 41 КЗпП України, пункту 3 статті 40 КЗпП України або пункту 8 статті 36 КЗпП України).