

ОСОБЛИВОСТІ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА ДІЮЧИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

FEATURES OF LABOR RIGHTS GUARANTEES FOR WORKERS CALLED FOR MILITARY SERVICE UNDER CURRENT LEGISLATION

Нагибайло Т.О., студент I курсу магістратури

*Навчально-науковий інститут права та правоохоронної діяльності
Львівського державного університету внутрішніх справ*

Бутинська Р.Я., к.ю.н., доцент,

*завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін
Львівський державний університет внутрішніх справ*

В умовах воєнного стану, працівники, які призвані на військову службу, потребують належного правового та соціального захисту. В Україні на законодавчому рівні, закріплені гарантії трудових прав працівників, призваних на військову службу. А відтак, в статті здійснено аналіз норм Конституції України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), а також спеціальних законів, що закріплюють такі гарантії. У зв'язку із проведенням аналізом, нами висвітлено ключові гарантії, серед яких є: збереження місця роботи і посади на час призову при скороченні чисельності чи штату працівників; виплата вихідної допомоги та грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України; встановлено, що така категорія громадян, мають право на щорічну відпустку, додаткову відпустку та відпустку без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку; також, варто відмітити, що законодавство визначає категорію осіб, яким надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати; ще однією важливою гарантією є те, що військовослужбовцям при прийнятті їх на роботу, не встановлюється випробування. Також були досліджені зміни у законодавстві, зокрема щодо скасування збереження середнього заробітку таким працівникам.

На підставі проведеного аналізу, вбачаємо, що законодавство України, закріплює широкий перелік гарантій для таких працівників, проте на практиці виникають труднощі з їх реалізацією. Завданням роботодавця, є забезпечення прав мобілізованих працівників та виконання вимог закону. А тому, в статті також досліджено особливості відповідальності роботодавців, які не дотримуються норм КЗпП України та інших Законів України, які закріплюють пільги та гарантії, що надаються працівникам, які залучаються до виконання військового обов'язку. Перш за все, потрібно пам'ятати про важливість їх дотримання, адже порушення законодавства тягне за собою відповідальність. Працівники, в свою чергу, повинні бути обізнані в своїх правах аби у випадку порушення, захисти їх належним чином.

Ключові слова: військовослужбовці, гарантії трудових прав, військову службу, соціальний захист, відповідальність.

In conditions of martial law, employees who are called up for military service need proper legal and social protection. In Ukraine, at the legislative level, guarantees of labor rights of employees called up for military service are enshrined. Therefore, the article analyzes the norms of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine (hereinafter referred to as the Labor Code of Ukraine), as well as special laws that enshrine such guarantees. In connection with the analysis, we highlighted key guarantees, including: preservation of the place of work and position during the conscription when reducing the number or staff of employees; payment of severance pay and cash benefits from the State Budget of Ukraine; it is established that this category of citizens has the right to annual leave, additional leave and leave without salary, which is provided to the employee on a mandatory basis; it is also worth noting that the legislation defines the category of persons who are provided with additional leave with salary; Another important guarantee is that military personnel are not subject to probation when hired. Changes in legislation were also examined, in particular regarding the abolition of the preservation of average earnings for such employees.

Based on the analysis, we see that the legislation of Ukraine establishes a wide range of guarantees for such employees, but in practice there are difficulties with their implementation. The employer's task is to ensure the rights of mobilized employees and fulfill the requirements of the law. Therefore, the article also examines the features of the liability of employers who do not comply with the norms of the Labor Code of Ukraine and other Laws of Ukraine, which stipulate the benefits and guarantees provided to employees involved in military duty. First of all, it is necessary to remember the importance of their compliance, because violation of the legislation entails liability. Employees, in turn, must be aware of their rights so that in case of violation, they can be properly protected.

Key words: military personnel, labor rights guarantee, military service, social protection, responsibility.

Питання гарантій трудових прав працівників, які призвані на військову службу є особливо актуальним в умовах сьогодення. Причинами цього, на нашу думку, є зростання кількості мобілізованих громадян з початком повномасштабного вторгнення. В умовах війни, значна частина працівників, а саме чоловіків, були призвані на військову службу. А відтак, на порядок денний було поставлено питання закріплення гарантій трудових прав працівників, призваних на військову службу. Наступною причиною, є мінливість законодавства. Адже, дійсно, введення воєнного стану на території України, потягло за собою зміни до діючого законодавства, зокрема і трудового. Причиною забезпечення гарантій трудових прав працівників, призваних на військову службу, є також необхідність в соціальному захисті, як самих військовослужбовців, так і їхніх родин. Трудові гарантії – це одна з ключових складових цього захисту, адже вони забезпечують збереження робочого місця, трудового стажу, грошових виплат і т.д. Актуальність теми дослідження, зумовлена також і тим, що незважаючи на закріплення гарантій на законодавчому

рівні, на практиці часто трапляються порушення їх з боку роботодавців. Це може бути пов'язано, як і з незнанням законодавства, так і з небажанням дотримуватися закону. У зв'язку із цим, виникає потреба в підвищенні правової обізнаності серед роботодавців і зокрема працівників.

Питання гарантій трудових прав такої категорії працівників, потребує ретельного дослідження. Спробуємо проаналізувати найголовніші з них.

Як відомо, одним з основних обов'язків держави є забезпечення соціального захисту громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей, зазначене положення регулюється ст. 17 Конституції України [1]. Як слушно зазначає Павленко В. С.: «саме ці конституційні положення є правовою основою для інших законодавчих актів щодо соціального захисту військовослужбовців. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Її норми є нормами прямої дії і гарантують

захист конституційних прав і свобод людини і громадянина, у тому числі соціальний захист військовослужбовців безпосередньо на підставі норм Конституції України» [2, с. 132].

Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII та ряд інших законодавчих актів, закріплюють особливості гарантій трудових прав працівників, призваних на військову службу, у тому числі під час мобілізації [3].

З аналізу діючого КЗпП України вбачається, що військовослужбовцям, як правило, надається гарантія збереження місця роботи (посада), відповідно до ст. 119. А відтак, за працівниками, призваними на військову службу, зберігається місце роботи і посада на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII [3; 4]. Варто відмітити, що з урахуванням положень ст. 36 КЗпП України, підставою припинення трудового договору є призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України [3].

Законодавець в ст. 119-1 КЗпП України закріплює, що місце роботи (посада) також зберігається, якщо встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, а також протягом шести місяців з дня звільнення у разі проходження такою особою заходів з медичної, реабілітаційної, у тому числі психологічної, допомоги, відновлювальних заходів [3].

Важливо згадати й про те, що 19 липня 2022 року, набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 р. № 2352-IX, яким внесено ряд важливих змін до законодавства у сфері трудових відносин. Серед яких є нововведення, що стосуються військовослужбовців, а саме: скасовано збереження середнього заробітку мобілізованим працівникам, які були звільнені від основної роботи та вступили на військову службу [5].

Наступною важливою гарантією є переважне залишення на роботі, адже відповідно до п. 9 ч. 2 ст. 42 КЗпП України, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації надається працівникам з числа колишніх військовослужбовців, протягом двох років з дня звільнення їх зі служби [3].

Також варто згадати і про право військовослужбовців на щорічну відпустку, додаткову відпустку окремим категоріям ветеранів війни та відпустку без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку. З урахуванням положень Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР, а саме ст. ст. 10, 16-2 закону, де особам, звільненим після проходження військової служби, за їхнім бажанням надається щорічна відпустку повної тривалості до закінчення 6 місяців у перший рік роботи на підприємстві, у тому числі для осіб з інвалідністю внаслідок війни. До того ж, учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку: учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII, тривалістю до 14 календарних днів щорічно [6; 7].

Військовослужбовці мають право на грошову компенсацію за невикористані щорічні відпустки, відповідно до ст. 83 КЗпП України. Для цього потрібно подати заяву до роботодавця. Що стосується додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, така заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був звільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу [3].

Варто відмітити, що випробування військовослужбовців при прийнятті на роботу не встановлюється у випадку, якщо відповідно до ч. 3 ст. 26 КЗпП України особа, звільнена у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби. Також при припиненні трудового договору, з урахуванням ч. 1 ст. 44 КЗпП України, у разі призову або вступу на військову службу, таким особам виплачується вихідна допомога у розмірі двох мінімальних заробітних плат. Законодавець в ч. 1 ст. 197 КЗпП України, передбачає, що у випадку звільнення із військової служби, таким особам надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Військовослужбовцям, відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII час проходження військової служби зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби [3; 8].

Що стосується відповідальності, то потрібно пам'ятати, що роботодавець, несе відповідальність у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження, у випадку, якщо особи, які використовують найману працю, недотримуються встановлених КЗпП України та іншими Законами України гарантій та пільг, які надаються працівникам, що залучаються до виконання військового обов'язку [3].

Отже, у зв'язку з проведеним аналізом, вбачаємо, закріплення в трудовому законодавстві України, різноманітних гарантій, які стосуються працівників, призваних на військову службу. Нами було проаналізовано найголовніші з них. А тому, перелік гарантій, які були досліджені в цій статті, не є вичерпним і потребує подальшого дослідження. Можемо зробити висновок, що умовно, такі гарантії, можна поділити на дві групи – основні та додаткові.

До основної групи, зазвичай відносять: захист, у випадку незаконного звільнення; переміщення по службі; виплата матеріальної допомоги у разі звільнення; охорона праці; в змісті статті не зазначалось, але працівники, які призвані на військову службу мають пільги щодо проїзду; а також подальше пільгове пенсійне забезпечення тощо.

Додатковими трудовими гарантіями є: право на щорічну відпустку, додаткову відпустку та відпустку без збереження заробітної плати, додаткова відпустка із збереженням заробітної плати; право залишення на роботі в разі скорочення тощо.

Загалом, можемо простежити, що законодавство, дійсно закріплює великий перелік гарантій трудових прав працівників, призваних на військову службу, але постає питання, чи дійсно на практиці роботодавці належним чином їх дотримуються, адже в будь-якому випадку останнім варто пам'ятати, що у випадку порушення чи не дотримання зазначених прав працівників призваних на військову службу, роботодавці будуть нести відповідальність у спосіб та в порядок передбачений законодавством, а такі працівники в свою чергу, повинні пам'ятати, що у випадку порушення чи недотримання їхніх трудових прав, вони можуть захистити свої права належним чином.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Павленко В.С. Захист прав військовослужбовців та їх сімей: міжнародно-правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020 р. № 7. с. 131-133.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»: Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
5. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
6. «Про відпустки»: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
7. «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»: Закон України від 01.10.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>
8. «Про військовий обов'язок і військову службу»: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>