системі місцевого самоврядування України - виключно імперативний та змішаний, що пов'язано з відмінностями депутатів сільських, селищних, міських, районних у місті (у разі їх утворення) рад та депутатів районних і обласних рад. Останні представляють у відповідній раді не громаду району чи області (яка відповідно до законодавства відсутня), а саме свій округ, який збігається з тією чи іншою територіальною громадою або їх сукупністю. Проте, імперативні риси представницького мандата в системі місцевого самоврядування України на практиці не реалізовуються, оскільки сучасні європейські стандарти місцевого самоврядування орієнтують на модель вільного представницького мандата в місцевих представницьких органах. Зокрема, відповідно до статті 7 Європейської хартії місцевого самоврядування мандат місцевих виборних представників передбачає вільне здійснення ними своїх функцій, а Комунальний кодекс Франції передбачає пряму заборону імперативного мандата[1].

Загалом, беззаперечним є існування представницького мандата в системі місцевого самоврядування України, його орієнтація на сучасні європейські стандарти місцевого самоврядування та значимість правового забезпечення для оптимізації конституційної моделі організації публічної влади на місцевому рівні.

Алла Юшко,
к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
alla.yushko@yandex.ua

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Складна політична ситуація в Україні і проведення мобілізації виявили потребу в додатковому правовому регулюванні суспільних відносин у різних сферах життя, зокрема, у сфері праці й соціального захисту населення.

Після прийняття першого Указу Президента України від 17.03.2014 № 303/2014 "Про часткову мобілізацію" постало багато питань щодо подальшої долі трудових правовідносин працівників, які попали під мобілізацію, а також правильного їх оформлення. Роз'яснення компетентних органів державної влади з'явилися лише в квітні[2], а до того кадровики роботодавців, чиї працівники були призвані на військову службу під час мобілізації, проводили

[1] Саханенко С. Визначення природи мандата депутата місцевої ради / С. Саханенко // Вісник Державної служби України. – 01/2004. – №1. – С.53-57.

[2] Див.: Роз'яснення Міноборони України від 29.04.2014 "Роз'яснення щодо забезпечення гарантій збереження за громадянами, призваними на військову службу під час мобілізації, робочого місця (посади) та середнього заробітку" та роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 30.04.2014 "Щодо мобілізації" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.Ligazakon.ua.

їх звільнення за пунктом 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), що передбачав припинення трудового договору в разі призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

1 квітня 2014 року набув чинності Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації" від 27 березня 2014 року № 1169-VII, яким внесено зміни до законодавчих актів України, у тому числі й до КЗпП України.

Відповідно до частини другої статті 39 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" та частини третьої статті 119 КЗпП України працівникам, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантувалося збереження місця роботи, посади і середнього заробітку.

З 8 червня 2014 року вступив у силу Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації" від 20.05.2014 № 1275-VII, яким були внесені зміни до низки чинних законодавчих актів України, зокрема, Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Податкового кодексу України, Законів України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей", "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" тощо.

Згідно із змінами, внесеними цим Законом до частини 3 ст. 119 КЗпП України, 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 держбюджету в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Пунктом 2 Прикінцевих положень цього Закону дію частини 3 ст. 119 КЗпП України у новій редакції поширено на громадян України, які, починаючи з 18.03.2014 були призвані на військову службу на підставі Указу Президента України від 17.03.2014 № 303 "Про часткову мобілізацію". Крім того, Законом від 20.05.2014 № 1275 були внесені зміни й до пункту 3 ст. 36 КЗпП України, відповідно до якого підставами для припинення трудового договору є призов або вступ працівника чи 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.

Фахівці Державної інспекції України з питань праці пояснюють, що зазначені гарантії поширюються на всіх працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, та на працівників, які вступили на військову службу під час мобілізації за особистим бажанням.[1]

Підставою для надання таких гарантій працівникові є повістка військового комісаріату про призов працівника на військову службу.

Таким чином, усі працівники, які були звільнені з роботи на підставі пункту 3 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації, повинні бути поновлені роботодавцем на роботі у зв'язку із набуттям чинності Законом від 20.05.2014 № 1275. Поновлення на роботі має здійснюватися шляхом скасування наказу про звільнення, внесення відповідного запису до трудової книжки (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та особової справи (особової картки) працівника.

Починаючи з дати звільнення працівнику також має бути нарахована середня заробітна плата без нарахування податків та єдиного соціального внеску.

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

Безумовно, слід позитивно оцінити спроби законодавця захистити інтереси мобілізованих працівників на державному рівні, забезпечити стабільність їх трудових відносин, а, значить, впевненість у майбутньому. Однак деякі важливі питання залишилися поза правовим регулюванням і потребують нагального вирішення.

Так, наприклад, не зовсім зрозуміло, скільки часу має зберігатися місце роботи (посада) і середній заробіток за працівником, призваним на військову службу під час мобілізації, на особливий період, якщо він працював за строковим трудовим договором, і строк такого договору спливає у період перебування на військовій службі.

Стаття 119 КЗпП України поширює свої гарантії на всіх без винятку працівників, незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором. Відповідно до частини першої статті 39-1 КЗпП України, якщо роботодавець не видав наказу про звільнення працівника, а працівник не наполягає на розірванні трудового договору у зв'язку із закінченням його строку, дія договору вважається продовженою на невизначений строк. Тому, на наш погляд, варто погодитись з пропозиціями тих фахівців, які рекомендують до таких випадків по аналогії застосовувати правила, встановлені Законом

[1] Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 17.06.2014 "Щодо поновлення на роботі працівників, які були звільнені у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.Ligazakon.ua.

України "Про відпустки", зокрема ст. 3, щодо продовження строку дії трудового договору до закінчення відпустки. Тобто, якщо роботодавець не бажає продовжувати трудові відносини з працівником, якого мобілізовано, то він може видати наказ про припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку його дії, але з дотриманням вимог ст. 119 КЗпП України. Датою закінчення строку трудового договору має бути або конкретна подія – закінчення проходження працівником військової служби під час мобілізації, або сплив одного року з часу призову.

Більш складне питання виникає щодо підстав припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк, з працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації, на особливий період, якщо така служба триває більше одного року. На жаль, мусимо й такі випадки передбачати, адже з часу першої мобілізації минуло вже сім місяців, однак антитерористична операція досі не завершена, й коли зміниться ситуація у державі на краще і будуть прийняті укази про демобілізацію, невідомо. Тож можуть постати питання про підстави звільнення мобілізованих працівників. Пункт 3 ст. 36 КЗпП України після внесених до нього змін до таких випадків, очевидно, застосовуватися не може.

Раніше Законом України від 27.03.2014 № 1169-VII "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації" стаття 49-2 КЗпП України "Порядок вивільнення працівників" була доповнена новою частиною. З її змісту випливає, що вимоги про попередження працівників за два місяці щодо наступного вивільнення, врахування їх переважного права на залишення на роботі та необхідність працевлаштування ***не застосовуються до працівників***, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаних з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період. З цієї норми не зовсім зрозуміло, законодавець розглядає під змінами в організації виробництва і праці тільки випадки, коли підприємства, установи і організації залучаються до виконання мобілізаційних завдань (замовлень), і у зв'язку з цим упроваджують зміни на виробництві, чи й випадки, коли працівники підприємств проходять військову службу під час мобілізації, в особливий період. В такому разі працівників, за якими зберігалося місце роботи (посада) і середній заробіток на час призову на військову службу в період мобілізації, по закінченню одного року слід звільняти за пунктом 1 ст. 40 КЗпП України без попередження і надання інших гарантій. Але з точки зору моралі й справедливості вирішення проблеми таким чином є сумнівним. Тому пропонуємо доповнити КЗпП України спеціальною нормою, яка б передбачала підстави звільнення працівників, які проходили військову службу під час мобілізації більше одного року, а також соціальні гарантії, в тому числі й щодо майбутнього їх працевлаштування, наприклад, вихідна допомога, переважне право на укладення трудового договору при поворотному прийнятті на роботу тощо.