

Вважаємо, що запропоновані зміни не відповідають намірам держави інтегруватися у європейський простір. Тому, в умовах росту інфляції, знецінення заробітної плати працівників, зменшення фінансування державних соціальних програм прийняття Закону про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2014 рік" у існуючій редакції призведе до порушення прав працівників та негативно вплине на їх матеріальне становище, що може послужити детонатором соціального вибуху.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1622-18>.

2. Кодекс законів про працю України. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Рішення Конституційного Суду України (у справі про соціальні гарантії громадян № 1-29/2007) від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0a6p710-07>.

Юшко А. М.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ 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. Перші роз'яснення компетентних органів державної влади з'явилися лише в квітні¹, а до того кадровики роботодавців, чий

¹ Див.: Роз'яснення Міноборони України від 29.04.2014 «Роз'яснення щодо забезпечення гарантій збереження за громадянами, призваними на військову службу під час мобі-

працівники були призвані на військову службу під час мобілізації, проводили їх звільнення за п. 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, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку.

Середній заробіток працівнику нараховується відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 року № 100.

З 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 20.05.2014 № 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, 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, органі-

лізації, робочого місця (посади) та середнього заробітку» і роз’яснення Державної інспекції України з питань праці від 30.04.2014 «Щодо мобілізації»

зації, 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.

Відповідно до п. 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 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.*

Фактиці 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, всі 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, мають бути поновлені роботодавцем на роботі у зв'язку із набуттям чинності Законом від 20.05.2014 № 1275. Поновлення на роботі здійснюється 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. Про факт скасування наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника шляхом направлення йому за місцем реєстрації (фактичного проживання) листа із доданням копії наказу.

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»

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 невіплата середньої заробітної плати є порушенням законодавства про працю і тягне за собою відповідальність, передбачену законодавством (кримінальну, адміністративну та дисциплінарну).

У разі надходження звернень працівників, звільнених на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України під час мобілізації, територіальні державні інспекції з питань праці мають провести позапланову перевірку і у разі виявлення порушень вжити заходів в межах повноважень щодо усунення порушень та притягнення до відповідальності винних посадових осіб.

Що ж до компенсації роботодавцям із державного бюджету середнього заробітку працівникам, за якими зберігається місце роботи і посада під час мобілізації, на особливий період, то будь-яких роз'яснень, чи це має бути затверджений Кабінетом Міністрів України новий порядок, чи необхідно користуватися досі чинними нормативними актами, поки що нема.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2006 № 1644 «Про порядок і розміри грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних та резервістів», зокрема, пункту 2, виплата середнього заробітку військовозобов'язаним, у тому числі резервістам, призваним на збори, проводиться підприємствами, установами та організаціями, в яких працюють призвані на збори громадяни, з наступним відшкодуванням цих витрат за рахунок коштів, передбачених у державному бюджеті на утримання Міністерства оборони та інших центральних органів виконавчої влади, які здійснюють керівництво військовими формуваннями.

Наказом Міноборони України від 12.03.2007 № 80 затверджено Інструкцію про умови виплати грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних та резервістів. Згідно з п. 7 цієї Інструкції за військовозобов'язаними, призваними на збори, зберігається на весь період зборів, уключаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, місце роботи, займана посада та середній заробіток як на основній, так і на сумісних роботах.

Зазначені особи не підлягають звільненню з роботи з ініціативи власника або вповноваженого ним органу незалежно від підпо-

рядкування і форм власності з дня отримання повістки про призов і до повернення, крім випадків ліквідації установи, підприємства, організації тощо, де вони працювали.

Виплата середнього заробітку військовозобов'язаним, призваним на збори, провадиться підприємствами, установами та організаціями, де працюють (працювали) призвані на збори, з подальшим відшкодуванням цих витрат військовими комісаріатами (п. 11 Інструкції).

Підприємства, установи та організації для покриття витрат на виплату середньої заробітної плати військовозобов'язаним, призваним на збори, подають до військового комісаріату, у якому перебувають на обліку військовозобов'язані, рахунки, котрі акцептуються першими відділами (відділеннями) військових комісаріатів і передаються до фінансово-господарчих відділень для оплати. До рахунків додаються відомості на виплату середньої заробітної плати, нарахованої військовозобов'язаним, призваним на збори, згідно з цією Інструкцією за встановленою формою (п. 12 Інструкції).

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що основні питання забезпечення трудових прав мобілізованих працівників на державному рівні врегульовані.

Яковлев О. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАВОВИЙ РЕЖИМ»

Наукове дослідження повинно ґрунтуватися на методологічній основі. Важливою складовою методологічного інструментарію є понятійний апарат, який має бути послідовно і несуперечливо використаний протягом усього пізнавального процесу. Галузеві юридичні науки оперують як власними набором понять, так і поняттями, що мають загальною юридичне значення. Досить часто, хоча і не завжди, ці поняття співвідносяться як конкретне і загальне. Наприклад, дисциплінарна і матеріальна відповідальність (конкретні поняття) є різновидами загального (юридична відповідальність). У такому випадку галузі права мають спиратися на