

А. Антоненко Н. Йолкіна К. Швець

ТРУДОВІ ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

Від початку повномасштабного вторгнення велика кількість працівників стали на захист Батьківщини. Такі працівники були увільнені від роботи для несення військової служби. Відповідно до чинного законодавства за ними зберігалось робоче місце та посада, на які вони мають право повернутись після звільнення з військової служби.

Юристи ГО "Трудові ініціативи" підготували цей посібник з роз'ясненнями норм трудового законодавства, які стосуються ветеранів війни, належні їм соціальні та трудові гарантії.

1	Особливості працевлаштування ветеранів війни	9
----------	--	---

2	Вихід на роботу після військової служби: дії працівника	11
----------	---	----

3	Працівник після звільнення з військової служби несвоєчасно приступив до роботи: дії працівника та можливі наслідки	15
----------	--	----

4	Види відпусток, які може отримати працівник після звільнення з військової служби та повернення до роботи	18
----------	--	----

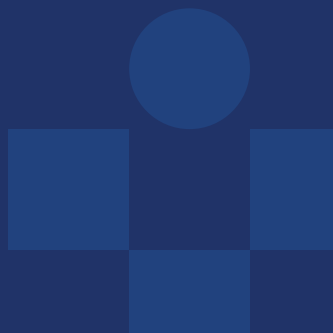
5	Збереження робочого місця мобілізованих працівників	25
----------	---	----

ЗМІСТ

6	Особи з інвалідністю внаслідок війни: особливості роботи після повернення з військової служби	30
---	---	----

7	Примушування до написання заяви на звільнення під час перебування на військовій службі	35
---	--	----

8	Особливості припинення трудового договору із працівниками, які проходили військову службу	38
---	---	----



З моменту повномасштабного вторгнення велика кількість працівників стали на захист Батьківщини. Вони були увільнені від роботи для несення військової служби з розповсюдженням на них гарантій, передбачених ст. 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Після звільнення з військової служби такі працівники мають повернутися та приступити до роботи за своїм попереднім місцем. Строки повернення на роботу після військової служби у працівників будуть різними в залежності від категорії військовослужбовців (наприклад, мобілізовані, контрактники, призвані резервісти, призвані на військову строкову службу тощо). Проте, в залежності від обставин деякі працівники повертаються вже зараз. Враховуючи складну ситуацію на фронті, хтось отримав поранення і звільнений з військової служби за станом здоров'я, хтось звільнився через сімейні обставини або інші поважні причини.

Працівники, які повертаються до роботи після військової служби, можуть набути певного статусу внаслідок того, що несли військову службу: *учасника бойових дій (УБД); особи з інвалідністю внаслідок війни; учасника війни; особи, яка має особливі заслуги перед Батьківщиною.* В залежності від статусу працівник має право на додаткові відпустки чи інші гарантії, що, зокрема, визначені Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх

соціального захисту".

До ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни.

Основна різниця полягає у тому, що перші дві категорії ветеранів – це ті особи, які безпосередньо виконували обов'язки військової служби.

Учасники війни – це цивільні особи (не військовослужбовці), працівники установ та організацій, які залучалися та брали безпосередню участь у антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

Конкретні категорії осіб, які належать до учасників бойових дій вказано у переліку, що міститься у ст. 6, та особи з інвалідністю внаслідок війни у ст. 7 Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту".



Ще один статус, який може отримати працівник – **особа, яка має особливі заслуги перед Батьківщиною**, тобто особи, які брали безпосередню участь у захисті суверенітету та територіальної цілісності України та яким, починаючи з 2014 року, присвоєно звання Герой України з врученням ордена “Золота Зірка”, яких, починаючи з 2014 року, нагороджено орденом Богдана Хмельницького трьох ступенів, “За мужність” трьох ступенів, княгині Ольги трьох ступенів.

Важливо! Ветеранам війни, які мають право на одночасне отримання посвідчення УБД, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасника війни, **видається лише одне посвідчення за їхнім вибором** (ст.18 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”). Відмітка про встановлення іншого правового статусу робиться у посвідченні.

Наприклад, особа має посвідчення УБД. Згодом вона отримує право на встановлення статусу особи з інвалідністю внаслідок війни. В такому разі, особа вибирає або залишити посвідчення УБД з додатковою відміткою в ньому про встановлення статусу особи з інвалідністю внаслідок війни, або ж отримати посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни з додатковою відміткою в ньому про статус УБД.

У цьому посібнику міститься інформація про права та гарантії, які мають працівники-ветерани війни після повернення на роботу, а також розглянуто різні практичні ситуації, які можуть виникати на робочому місці.

1 ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

Порядок працевлаштування ветеранів війни не відрізняється від працевлаштування осіб, що не мають відповідного статусу. Працівник подає необхідні документи для прийняття на роботу, до яких належать наступні:

ОБОВ'ЯЗКОВІ:

Паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

Трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;

Заява про прийняття на роботу.

У ВИПАДКАХ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ ЗАКОНОДАВСТВОМ:

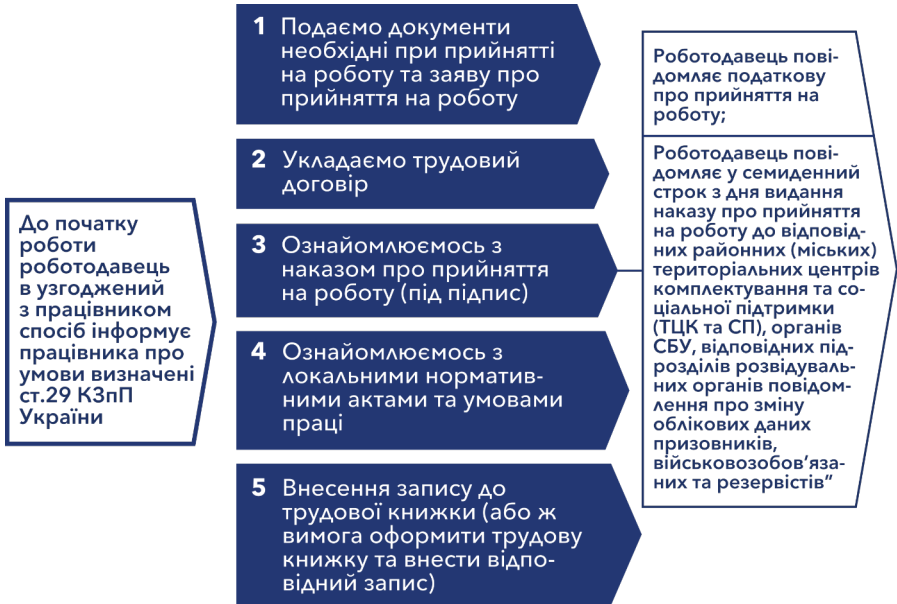
Документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);

Документи про стан здоров'я;

Військово-обліковий документ;

Інші документи (наприклад, документи, що надають можливість для отримання відпустки).

Отже, порядок прийняття на роботу є наступним (кроки для працівників):



Чи мають додаткові пільги при працевлаштуванні особи з інвалідністю внаслідок війни?



Так, адже особам з інвалідністю внаслідок війни та прирівняним до них особам передбачено позачергове працевлаштування за спеціальністю відповідно до підготовки (п.13 ч.1 ст.13 Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту").



**читайте більше про особливості прийняття на роботу у нашому посібнику*

2

ВИХІД НА РОБОТУ ПІСЛЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ: ДІЇ ПРАЦІВНИКА

При поверненні працівника на роботу частими є питання, які заяви писати та подавати документи, щоб припинити увільнення після військової служби та приступити до виконання своїх посадових обов'язків, як правильно все це оформити.

Чи потрібно працівнику писати заяву про бажання повернутись до роботи?

Ні, законодавством не передбачено написання працівником заяви про бажання повернутись до роботи після звільнення з військової служби. Так само немає законодавчих вимог щодо видачі наказу роботодавцем. Проте, зі сторони роботодавця було б доречним видати наказ про повернення працівника до роботи, адже працівник був увільненим від роботи наказом "на період проходження військової служби" (з відкритою датою). Таким чином, роботодавець, видавши наказ про повернення працівника до роботи, припинить таке увільнення.

Які документи працівник повинен надати роботодавцю, щоб приступити до роботи?

Військовий квиток. Відповідно до ч.3 ст.24 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу"

закінченням проходження військової служби вважається день виключення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) у порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби громадянами України.

Згідно з положеннями Листа Міністерства оборони України від 21.08.2014 № 322/2/7142 документом, який підтверджує призов та проходження військової служби військовослужбовцем у особливий період, а також підтверджує призов під час мобілізації резервістів та військовозобов'язаних, є військовий квиток, в якому в відповідних розділах здійснюються службові відмітки.

Важливо! Дати початку та закінчення військової служби, що зазначені у військовому квитку, визначають період, протягом якого на працівника поширюються гарантії, що передбачені у ст. 119 КЗпП України.

Таким чином, після звільнення з військової служби працівник надає роботодавцю військовий квиток із позначкою про таке звільнення. В інтересах працівника звернутися до територіального центру комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) задля належного оформлення військового квитка, адже відповідно до ч.11 ст.26 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" особи, звільнені з військової служби, зобов'язані у п'ятиденний строк прибути до відповідних районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки для взяття на військовий облік.

Чи одразу працівник після військової служби повинен приступити до роботи?

Так, працівники звільнені з військової служби, мають приступити до роботи на наступний день після того, як їм поставлять позначку про звільнення з військової служби та візьмуть на військовий облік. Адже на працівника поширюються гарантії передбачені ст. 119 КЗпП України лише з дати початку та закінчення військової служби, що зазначені у військовому квитку.

Якщо працівник бажає відтермінувати час початку роботи, то можна написати заяву на один із видів відпустки, на які працівник має право після звільнення з військової служби:

Щорічна основна відпустка	умова – наявність стажу для цієї відпустки
Додаткова відпустка	для учасників бойових дій (14 календарних днів на рік); для осіб з інвалідністю внаслідок війни (14 календарних днів на рік).
Відпустка без збереження заробітної плати (надається в обов'язковому порядку за бажанням працівника)	для учасників війни (до 14 календарних днів щорічно); для осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною (до 21 календарного дня щорічно). працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації (до 60 календарних днів). Важливо! Особи, які звільняються із військової служби за станом здоров'я, за сімейними обставинами тощо не можуть наразі скористатися цим видом відпустки. Її зможуть отримати лише особи, щодо яких буде оголошена демобілізація або з моменту оголошення закінчення особливого періоду.
Відпустка без збереження заробітної плати (надається за згодою роботодавця)	без обмеження строку на період дії воєнного стану.
У разі якщо колективним договором передбачені інші види відпусток для осіб звільнених з військової служби, то працівник має право ними скористатись за умов визначених в колективному договорі.	

Звертаємо увагу, що ще однією підставою для відтермінування виходу на роботу після звільнення з військової служби, є потреба працівника у медичній допомозі чи обстеженні. У такому разі відкривається лікарняний, про що працівник попереджає роботодавця. Період відтермінування виходу на роботу встановлюється на період відкриття лікарняного листка.

Ветеранам війни передбачена виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи (ст. 17 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування").

З

ПРАЦІВНИК ПІСЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ НЕСВОЄЧАСНО ПРИСТУПИВ ДО РОБОТИ: ДІЇ ПРАЦІВНИКА ТА МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ

Розглянемо це питання на конкретному прикладі:

Працівник, учасник бойових дій, звільнений з військової служби 19 лютого 2024 року. 21 лютого він звернувся до ТЦК та СП задля належного оформлення військового квитка (взяття на військовий облік). Працівник вийшов на роботу 19 березня 2024 р., тому що не мав можливості відразу приступити до роботи за основним місцем роботи та не проінформував роботодавця про факт звільнення з військової служби.

Чи зобов'язаний роботодавець звільнити такого працівника, та які подальші дії працівника, якщо він хоче далі працювати?

Ні, роботодавець не зобов'язаний звільнити такого працівника. Але дії працівника є неправомірними, оскільки працівники, звільнені з військової служби, мають приступити до роботи на наступний день після того, як їм поставлять у військовий квиток позначку про звільнення з військової служби та візьмуть на військовий облік.

Між датою звільнення з військової служби і датою явки на підприємство звільнений працівник має дні:

- перебування в дорозі з місця несення військової служби до місця проживання;
- виконання обов'язків зі взяття на військовий облік у ТЦК та СП (ч.11 ст.26 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу").

У прикладі, що розглядається працівник має звернутись до роботодавця та повідомити, що звільнений з військової служби і надати військовий квиток. Також працівник має надати письмові пояснення щодо своєї відсутності (законодавство не передбачає, що працівник зобов'язаний надавати письмові пояснення, але завдяки цьому роботодавець визначить, чи поважна причина відсутності працівника).

Таким чином, питання щодо звільнення працівника відбувається на розсуд роботодавця. Практика показує, що, отримавши письмові пояснення, керівник самостійно визначає поважною причину відсутності або ж навпаки.

Які дії роботодавця, якщо працівник несвоєчасно повідомив, що звільнений з військової служби та не вийшов на роботу у строки передбачені законодавством?

Роботодавець має отримати письмове пояснення від працівника про причину відсутності (подальші дії залежать від того, чи визнає керівник підприємства причину відсутності поважною).

Якщо керівник підприємства визнає причину відсутності поважною, то:

- видається наказ і працівника допускають до роботи;
- дні відсутності між датою звільнення з військової служби та датою виходу на роботу позначаються в таблиці обліку використання робочого часу буквеним кодом – “І” (інші причини неявок). Умовні позначення в таблиці обліку використання робочого часу визначені Наказом Держкомстату України від 05.12.2008 № 489 “Про затвердження типових форм первинної облікової документації статистики праці”.

Якщо керівник підприємства вирішить, що причина відсутності неповажна, то у такому разі, роботодавець може оголосити працівнику догану, або звільнити за прогул.

4 ВИДИ ВІДПУСТОК, ЯКІ МОЖЕ ОТРИМАТИ ПРАЦІВНИК ПІСЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ТА ПОВЕРНЕННЯ ДО РОБОТИ

Після повернення до роботи у працівника можуть виникати питання щодо того, чи може він/вона піти у щорічну основну відпустку відразу, чи зараховувався стаж під час несення військової служби, чи мають право на додаткові відпустки залежно від статусу, наприклад, статус учасника бойових дій чи особи з інвалідністю внаслідок війни. Отже, розглянемо це детальніше.

Чи зараховується період військової служби до стажу, що дає право на щорічну відпустку?

У період проходження військової служби працівники не набувають права на щорічну основну відпустку у роботодавця, в якого вони увільнені від виконання трудових обов'язків. На практиці це означає, що період проходження військової служби:

ПЕРІОД ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

з 19.07.2022

не зараховується до стажу роботи переважної більшості працівників для отримання щорічної основної відпустки;

з 24.12.2023

не зараховується також і для педагогічних, науково-педагогічних працівників до стажу роботи для щорічної основної відпустки.

Саме з цими датами пов'язані внесення змін до законодавства щодо відсутності обов'язку зберігати за працівниками середній заробіток під час несення ними військової служби.

Важливо! Вищезаначені норми не поширюються на працівників, які вступили до добровольчих формувань територіальних громад. Для них виплата середнього заробітку на місці роботи зберігається!

Як діяти працівнику, якщо немає накопичених днів відпустки на час повернення на роботу після військової служби?

Дійсно після повернення з військової служби у працівника може не бути накопичених днів щорічної основної відпустки. Тому за згодою роботодавця працівник може отримати щорічну основну відпустку за попередні роки. Кількість днів такої відпустки залежить від того, скільки конкретно працівник має невикористаних днів щорічної основної відпустки та, чи згоден роботодавець надати такі невикористані дні щорічної відпустки.

Важливо! У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки за попередні роки. Проте **це є право роботодавця відмовити, а не його обов'язок.**

Приклад

Працівник, ветеран війни, є оператором крану на виробництві, приступив до роботи після звільнення з військової служби 07.06.2024 р. У сумі на день звільнення

з військової служби і виходу на роботу він має 26 календарних днів невикористаної щорічної основної відпустки. Працівник пише заяву із проханням надати ці дні відпустки. Якщо роботодавець погоджує (може і відмовити) використання невикористаних днів щорічної основної відпустки за попередні роки, він видає наказ про відпустку, а працівник ознайомлюється з ним під підпис.

Як працівнику одразу після виходу на роботу отримати щорічну основну відпустку?

Сама процедура отримання відпустки незмінна. Якщо відпустка надається поза графіком відпусток, то працівник пише заяву на відпустку, роботодавець погоджує та видає наказ на відпустку. Працівника обов'язково ознайомлюють із наказом під підпис.

Щорічні відпустки за бажанням працівників **надаються в зручний для них час: ветеранам війни** (учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни) та **особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною.**

Які інші види відпусток можуть отримати працівники, які увільнялись від роботи на період військової служби?

1. Учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, можуть отримати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 14 календарних днів на рік.

Задля отримання такої відпустки працівник пише заяву, подає відповідні підтверджуючі документи щодо свого статусу роботодавцю, а роботодавець видає наказ. Право

на таку додаткову відпустку повної тривалості не залежить від відпрацьованого часу в тому чи іншому календарному році. **Цей вид відпустки не підлягає поділу на частини чи перенесенню на інший період. Під час звільнення з роботи за цю відпустку не надається компенсація.**

2. Учасники війни можуть брати відпустку без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку тривалістю до 14 календарних днів щорічно.
3. Особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, мають право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 21 календарного дня щорічно.
4. Також в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби **у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації**, – тривалістю до 60 календарних днів. Важливо, що ця відпустка зараховується до страхового стажу (ст. 24 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”).

Важливо! Працівники, які несли військову службу і повернулись до роботи користуються тими самими правами, що і працівники, які не проходили військову службу. Це означає, що такі працівники можуть скористатися будь-яким видом відпустки, що передбачені ст. 4 Закону України “Про відпустки” або колективним договором.

Це можуть бути додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати, тощо.

Проте **обов'язкові умови, що а) працівник має право на таку відпустку, та б) надає підтверджуючі документи (за необхідності).**

Наприклад, якщо працівник повернувся із військової служби і в нього народилась дитина, він має право оформити відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, яка передбачена ст. 19-1 Законом України "Про відпустки". Умова її отримання – пред'явлення необхідних документів разом із заявою на відпустку (документ, необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтво про народження дитини, свідоцтво про шлюб), а також дотримання строків, адже відпустка надається не пізніше ніж протягом трьох місяців з дня народження дитини.

Приклад

Працівниця-ветеранка повертається на роботу після військової служби і пише заяву із проханням надати їй відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів, відповідно до п. 20 ст. 25 Закону України "Про відпустки".

Чи можна надати цей вид відпустки?

Така відпустка надається в обов'язковому порядку за бажанням працівника. Проте справа в тому, що працівники, які наразі звільняються з військової служби

через сімейні обставини чи через погіршення стану здоров'я, не мають права на таку відпустку. **Вона передбачена лише для осіб, щодо яких буде оголошена демобілізація або із оголошенням закінчення особливого періоду.** Демобілізація або оголошення особливого періоду відбувається із виданням відповідного указу Президента України.

Законодавство про відпустки не обмежує строку, впродовж якого працівник може скористатися цим видом відпустки. Це може бути як через два тижні, місяць, так і пізніше після того, як працівник приступив до роботи.

Чи може роботодавець відмовити працівнику у наданні щорічної основної відпустки чи інших видів відпусток?

Так, може, не дивлячись на наявність статусу ветерана війни чи особи, яка має особливі заслуги перед Батьківщиною. Можливість відмовити діє лише на період воєнного часу та стосується виключно працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, виконують роботи з виробництва товарів оборонного призначення або залучені до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). Винятки – відпустка у зв'язку вагітністю та пологами та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Якщо працівник працює на будь-якому іншому підприємстві, установі чи організації, роботодавець не має права відмовити у наданні відпустки.

Чи передбачені інші пільги та гарантії щодо відпусток для працівників, звільнених з військової служби?

За загальним правилом щорічні основні та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи. Проте для деяких категорій осіб за їх бажанням щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.

До них відносяться: особи, звільнені після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби. Єдина умова – після звільнення із військової служби вони мають бути прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання.

5

ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України за працівниками, що проходять військову службу, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення **зберігаються місце роботи і посада** на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

До 24.12.2023 року за педагогічними та науково-педагогічними працівниками зберігався середній заробіток, у разі проходження ними військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період. Але із набранням чинності Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань” № 3494 за **мобілізованими педагогічними працівниками середній заробіток наразі також не зберігається** (відповідні зміни внесено до Закону України “Про освіту” та Закону України “Про фахову передвищу освіту”).

Приклад 1

Працівник підприємства отримав повістку та був відправлений у зону бойових дій, про що повідомив роботодавця. Через певний час працівник дізнався, що був звільнений за прогул.

Чи законні дії роботодавця? Які дії необхідно вчинити працівнику?

Дії роботодавця є незаконними. Визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення працівника з роботи за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є з'ясування поважності причин його відсутності на роботі. Причини, які зазначені вище, є поважними та не можуть мати наслідком звільнення за прогул за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. За таких обставин за працівником мало б зберігатись робоче місце і посада. Окрім того, накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення має чітку регламентовану процедуру, яка має бути дотримана роботодавцем, що, у свою чергу, не було зроблено. Тому працівнику необхідно звернутись до суду про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі.

Приклад 2

Після повернення мобілізованого працівника-ветерана з військової служби на своє робоче місце, йому стає відомо, що його посада була скорочена.

Чи законні дії роботодавця? Чи може такий працівник бути звільненим у зв'язку зі скорочення чисельності або штату працівників?

Процедура скорочення чисельності або штату працівників має чіткі етапи, які мають бути дотримані роботодавцем (більш детально у тематичній статті наших юристів). Окрім того, для скорочення необхідні конкретні передумови та виданий роботодавцем економічно обґрунтований наказ (з основної діяльності) про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис підприємства.



Якщо на підприємстві відбуваються зміни в організації виробництва і праці, це не дає роботодавцеві право скорочувати посаду працівника, який був мобілізований, адже за таким працівником має зберігатись робоче місце і посада відповідно до законодавства. Тому таке звільнення працівника є незаконним, а працівнику необхідно звернутись до суду про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі.

Звертаємо увагу! Звільнення працівника у такому випадку можливе тільки у зв'язку з ліквідацією підприємства.

Приклад 3

Після повернення працівниці, ветеранки війни, з військової служби на своє робоче місце, працівниця дізнається, що на її місці працює інший працівник.

Чи правомірна ситуація? Як працівниці повернутись до виконання своїх посадових обов'язків?

Оскільки працівниця, яка мобілізована, увільняється від виконання своїх посадових обов'язків до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення такої працівниці з військової служби, то роботодавець може прийняти на її місце іншого працівника. Важливо, щоб це було на умовах строкового трудового договору – на час мобілізації або до дня фактичного звільнення основного працівника з військової служби.

Тому такий працівник-строковик, після повернення основного працівника, має бути звільнений відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Укладаючи строковий трудовий договір, працівник розуміє та надає добровільну згоду на його припинення у визначений сторонами строк, тобто на час мобілізації основного працівника.

Отже, чи може роботодавець розірвати трудовий договір за своєю ініціативою та звільнити працівника, якого мобілізовано під час дії воєнного стану?

Ні, відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України за мобілізованим працівником (до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення такого працівника з військової служби) зберігаються місце роботи та посада. Виняток – ліквідація підприємства відповідно до ч.1 п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Чи може роботодавець звільнити працівника, якого мобілізовано під час дії воєнного стану, у зв'язку із закінченням дії строкового трудового договору (якщо такий було укладено)?

Ні. Якщо дія строкового трудового договору з мобілізованим працівником закінчилась під час служби такого працівника, то необхідно розуміти, що такий працівник не може бути звільнений у зв'язку із закінченням строку трудового договору (ч. 1 п. 2 ст. 36 КЗпП України). Гарантії ч. 3 ст. 119 КЗпП України поширюються на всіх працівників незалежно від виду трудового договору. Тільки після закінчення особливого періоду або після фактичного звільнення працівника з військової служби від може бути звільнений за ч. 1 п. 2 ст. 36 КЗпП України.

6

ОСОБИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ: ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ПІСЛЯ ПОВЕРНЕННЯ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

Особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України та іншими законодавчими актами України.

Встановлення інвалідності – не підстава для звільнення працівника.

Приклад:

Працівник підприємства, військовий, який був увільнений від роботи на період проходження військової служби, отримав інвалідність внаслідок поранення та був звільнений з військової служби. Після звільнення з військової служби повернувся до роботи, але за станом здоров'я не може виконувати свої попередні обов'язки.

Які гарантії має працівник? Які дії роботодавця?

Необхідно розуміти, що якщо працівнику встановлено інвалідність за рішенням експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи (прим.: раніше – МСЕК), то це не дає право роботодавцю його звільняти, це

суперечить вимогам законодавства (ч. 3 ст. 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”).

Роз’яснення Держпраці від 19 вересня 2022 р. **щодо звільнення працівника за виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі**



внаслідок стану здоров'я (п.2 ч.1 ст.40 КЗпП України)

“... Факт установлення інвалідності не може бути підставою для звільнення працівника за п.2 ч.1 ст.40 КЗпП України, оскільки звільнення працівників з мотивів інвалідності заборонене законом. Водночас допускається звільнення особи з інвалідністю у випадках, коли за висновком МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків або продовження трудової діяльності може призвести до погіршення здоров'я особи з інвалідністю. Після ретельного вивчення й аналізу висновків і рекомендацій МСЕК про умови і характер праці працівника, якому встановлено інвалідність, роботодавець повинен визначити

можливість створення для нього належних умов праці...”

Висновки експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи про умови і характер праці осіб з інвалідністю є обов'язковими для роботодавців. Таким чином, роботодавець, який використовує працю осіб з інвалідністю, зобов'язаний створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії або експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи та індивідуальних програм реабілітації (ст. 12 Закону України “Про охорону праці”).

Відповідно до ст. 170 КЗпП України, якщо **працівник потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, то роботодавець повинен перевести такого працівника за його згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком** тимчасово або без обмеження строку.

Державна служба з питань праці у своєму роз'ясненні також зазначає *“...якщо можна установити умови “легшої роботи” у рамках посади, яку обіймає працівник, то йому пропонують залишитися на ній. Якщо ж ні – роботодавець підшукує підходящі вакантні посади та пропонує їх працівнику-особі з інвалідністю...”*

Але, якщо в рамках посади працівника, роботодавець не може створити умови для працівника, які відповідали б висновкам експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи, то відбувається переведення на легшу роботу. Законодавство не визначає способу й порядку, як саме працівник надає згоду на таке переведення.

ПРОПОНУЄМО ТАКИЙ ВАРІАНТ



Важливо! У разі відмови працівника від переведення на іншу роботу згідно з рекомендаціями медичного висновку, роботодавець може звільнити такого працівника на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (звільнення працівника за виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я). Але перед звільненням за цією підставою роботодавець має дотримати процедуру та виконати усі етапи, описані вище.

Також для працівників з інвалідністю законодавство передбачає можливість встановлення на їх прохання

неповного робочого дня або неповного робочого тижня та створення пільгових умов праці.

Тож, якщо у рекомендаціях експертних команд з оцінювання значиться, що працівник з інвалідністю може працювати на умовах неповного робочого дня, то роботодавець зобов'язаний встановити на прохання працівника з інвалідністю неповний робочий час (неповний робочий день та/або неповний робочий тиждень). Для цього необхідно:

1 Працівник надає письмову заяву про встановлення неповного робочого часу (у заяві необхідно конкретизувати режим роботи):

- неповний робочий день – години початку й закінчення роботи;
- неповний робочий тиждень – дні тижня, в які бажає працювати працівник;
- комбінація обох видів – дні й години роботи.

2 Роботодавець видає відповідний наказ та ознайомлює з ним працівника

7

ПРИМУШУВАННЯ ДО НАПИСАННЯ ЗАЯВИ НА ЗВІЛЬНЕННЯ ПІД ЧАС ПЕРЕБУВАННЯ НА ВІЙСЬКОВІЙ СЛУЖБІ

Варто нагадати, що працівниками, що перебувають на військовій службі під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

У разі, якщо особа перебуває на військовій службі, а роботодавець здійснює примус щодо написання заяви на звільнення (телефонні погрози, повідомлення щодо примусу звільнення), то працівнику необхідно дотримуватись наступного алгоритму:

- не писати заяву на звільнення (незважаючи на тиск роботодавця). Адже у подальшому доведення працівником вчинення до нього фізичного і психологічного тиску під час написання заяви на звільнення є досить проблемним та складним;
- зібрати докази примусу до звільнення.

Чи може роботодавець примушувати написати заяву на звільнення, щоб на це місце прийняти іншого працівника?

Ні, роботодавець не має права здійснювати примус до написання працівником заяви на звільнення. На сьогодні для роботодавців не встановлено обмежень щодо заміщення посади на період тимчасової відсутності основного працівника.

У разі, якщо особу було мобілізовано на військову службу, то на його місце роботодавцем може бути прийнято іншого працівника з укладенням з ним строкового трудового договору на час перебування основного працівника на військовій службі. Адже відповідно до ч.2 ст.23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Міністерство соціальної політики України у своєму листі “Щодо працівників, призваних на військову службу” від 10.06.2015 р. N 231/06/186-15 надало роз’яснення, що норма ст. 119 КЗпП України передбачає, що між роботодавцем та працівником зберігаються трудові відносини, а працівник лише увільняється від виконання виробничих або службових обов’язків. Водночас законодавством про працю обмеження для роботодавця щодо заміщення посади на період тимчасової відсутності основного працівника не встановлені.

Отже, під час проходження основним працівником військової служби, на його місце може бути прийнято іншого працівника з укладенням з ним строкового трудового договору.

Який строк зазначити у строковому трудовому договорі на період тимчасової відсутності основного працівника, що здійснює військову службу?

Важливо! У разі якщо роботодавець не встановить строк, на який період укладається договір, то такий договір буде вважатись таким, що укладається на невизначений строк – безстроковим. При цьому передбачити, який конкретно час основний працівник буде здійснювати військову службу неможливо.

Відповідно до п. 7 Постанови Пленуму Верховного суду України N 9 від 06.11.92 передбачено, що **при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події** (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Таким чином, при укладенні строкового трудового договору, закінченням строку такого договору може бути настання конкретної події – день звільнення основного працівника з військової служби.

8

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ ПРОХОДИЛИ ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ

Процедура припинення трудового договору із працівниками, які проходили військову службу, по суті, немає ніяких особливостей. Це стосується різних підстав та видів припинення, а також розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця чи з ініціативи працівника.

Чи мають працівники, які проходили службу, додаткові гарантії при розірванні договору з ініціативи роботодавця?

Роботодавець має право розірвати трудові відносини із працівником в тому випадку, якщо на це є дійсно підстава, і вона передбачена трудовим законодавством (статті 40, 41 КЗпП України). Щодо кожної підстави є свої особливості та процедура, яка чітко має бути дотримана.

Що стосується гарантій для таких працівників, то при проведенні процедури скорочення вони мають право на переважне залишення на роботі. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається: працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби

за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби (ст. 42 КЗпП України).

Також за цими категоріями осіб зберігається переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. Це означає, якщо протягом одного року після звільнення з нижче наведених підстав роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації, то такий працівник може подати заяву на прийняття на роботу та буде мати переважне право на прийняття на роботу:

- зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Якщо саме ці підстави були причиною звільнення працівника з роботи, то працівник буде мати переважне право на укладання трудового договору.

Які є особливості щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Звільнення з роботи за ініціативою працівника теж немає ніяких особливостей. За загальним правилом працівник має право звільнитися, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Проте у разі наявності поважних причин, перелік яких містить ст. 38 КЗпП України, наприклад, неможливість проживання у певній місцевості, підтверджена медичним висновком; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; а також з інших поважних причин, роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Приклад:

Працівник після військової служби повернувся на підприємство та приступив до роботи, проте внаслідок поранення загальний стан здоров'я погіршився. Працівник виявив бажання звільнитися, як це можна зробити?

Працівник може звільнитися з роботи за угодою сторін, на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо на це є домовленість обох сторін, тобто роботодавець дав свою згоду на звільнення працівника за цією підставою та працівник виявив своє бажання. Тоді працівник пише заяву із проханням звільнити за угодою сторін, роботодавець відповідно видає наказ та звільняє такого працівника.

Інший варіант – звільнення за власним бажанням через поважну причину, що має бути підтверджена відповідними документами. У цьому випадку, працівнику при написанні заяви на звільнення необхідно буде додати, наприклад, медичний висновок, що буде доказом неможливості

продовжувати роботу через поважну причину за станом здоров'я.



З метою уникнення порушень трудового законодавства роботодавцем та забезпечення своєчасного звернення до компетентних органів з питань захисту трудових прав та інтересів, юристи ГО "Трудові ініціативи" завжди готові надати вам юридичну консультацію з приводу вирішення трудових питань.

Ви можете отримати консультацію наших юристів у месенджерах та за тел.: +38 (063) 363-64-74, +38 (066) 839-17-75, або ж електронною поштою info@trudovi.org

Авторки:

Аліна Антоненко
Надія Йолкіна
Катерина Швець

Редагування:

Інна Кудінська

Верстка:

Ганна Сінькова

© Всі права на розповсюдження та видання цієї публікації належать Центру Солідарності.

