

Трудовые права мобилизованных

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» с 21 сентября 2022 года в Российской Федерации проводилась частичная мобилизация.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах», письмом Минтруда России от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042 даны разъяснения по вопросам, связанным с трудовыми гарантиями граждан, призванных на военную службу по мобилизации или добровольцами, убывшими в зону СВО.

Трудовым законодательством предусмотрены дополнительные гарантии для граждан, призванных на военную службу по мобилизации или пребывающих в запасе и поступивших на военную службу по контракту в период чрезвычайных обстоятельств, либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, а также членов их семей.

Так ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) регулируются особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призывае на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также

прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников данной категории работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022, могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

Если же у работника срочный трудовой договор и его срок истечет в период приостановления действия договора, его могут уволить в связи с истечением его срока (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ).

Однако в соответствии с Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» конкретизировали особенности срочных трудовых договоров с мобилизованными, контрактниками и добровольцами. Ряд приостановленных срочных трудовых договоров, заключенных по соглашению сторон, при возврате сотрудника на работу нужно возобновлять. Продолжительность возобновления равна остатку срока действия договора на день, когда его приостановили.

Таким образом, расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ (приняты на период отсутствия, сезонные или временные работы, очное обучение, пенсионеры по возрасту, совместители и т.д.).

В то же время у работника есть преимущество при приеме на ранее занимаемую должность к работодателю, у которого он трудился по срочному трудовому договору до того, как был мобилизован или стал контрактником либо добровольцем. Если вакансии по такой должности не будет, то должны предложить другую вакантную работу, соответствующую его квалификации, при ее отсутствии - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. У работника не должно быть медицинских противопоказаний для выполнения предложенной работы. Гарантия действует в течение трех месяцев после окончания военной службы по мобилизации или по определенному контракту либо окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации, и распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ).

Поскольку все выплаты сделаны, и зарплата в период приостановления не начисляется, окончательный расчет не производится (Письмо Минтруда России от 21.02.2023 № 14-6/В-173). После увольнения трудовая книжка (в случае ведения) работника будет храниться у работодателя до востребования (п. 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

Кроме того, хотелось бы отметить, если один из родителей относится к вышеуказанной категории военнослужащих:

- второму родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет (при равной производительности труда и квалификации) отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ);

- второй родитель, имеющий детей-инвалидов, ребенка в возрасте до 14 лет или являющегося его опекуном, осуществляющий уход за больными членами своей семьи, может быть направлен в служебную командировку, привлечен к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

С 6 апреля 2024 года работодателям запретили увольнять по своей инициативе овдовевших супругов ветеранов боевых действий (Федеральный закон от 06.04.2024 № 70-ФЗ). Работодатели не могут по своей инициативе расторгать трудовые договоры с овдовевшими супругами ветеранов боевых действий. Запрет применяется год после смерти при условии, что овдовевший специалист вновь не вступит в брак. В ряде случаев увольнение по инициативе работодателя все же допускают (например, при ликвидации организации, грубом или неоднократном проступке).

По поводу выплаты денежного довольствия мобилизованным гражданам, его порядка начисления и сроков выплаты можно обратиться на сайт Минобороны России – ФКУ «Единый расчетный центр Минобороны РФ» (105066, г. Москва, ул. Спартаковская, д. 2Б, эл. почта – erc@mil.ru)

Горячая линия 8-800-737-77-37, ф. 8(495) 693-65-92.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 21 февраля 2023 г. № 14-6/В-173**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел в пределах компетенции письмо от 3 ноября 2022 г. по вопросу о порядке расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия с работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и сообщает.

В соответствии с частью первой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы по мобилизации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Согласно части десятой статьи 351.7 Кодекса расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 Кодекса).

Так как уведомить указанного работника не представляется возможным, а также невозможно довести приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора до сведения работника, в соответствии с частью второй статьи 84.1 Кодекса на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В соответствии с пунктом 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19 мая 2021 г. № 320н, трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с главой IV Федерального закона от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

Согласно части пятой статьи 351.7 Кодекса работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить мобилизованному работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, а также иные

выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска и другие).

В этой связи полагаем, что при прекращении срочного трудового договора окончательный расчет не производится, так как в период приостановления действия трудового договора по указанной причине рабочее место сохраняется, но заработная плата ему не начисляется.

Дополнительная информация о мерах социальной поддержки мобилизованных граждан и членов их семей размещена на официальном интернет-портале о социально-экономической ситуации в России "Объясняем.рф" (сайт - <https://объясняем.рф>, телеграм-канал - <https://t.me/obyasnayemrf>).

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
М.С.МАСЛОВА

21.02.2023