



Одеська обласна організація

**Інформаційний
бюлетень**

№ 22

Жовтень 2024 р.

**Повернення працівника на роботу після військової
служби: кадрове оформлення та гарантії**

Мобілізований працівник повертається на роботу. Як оформити вихід працівника на роботу, якими документами? Які гарантії передбачені для такого працівника до моменту його повернення? Та що робити роботодавцю, якщо працівник вийшов на роботу не одразу після звільнення з військової служби? Всі ці питання розберемо сьогодні в даному бюлетені. А ще згадаємо про нову підставу для неоплачуваної відпустки – чи можна її зараз надати «демобілізованому» працівнику.

Дата звільнення з військової служби

Для початку нагадаємо про гарантії працівникам, які були увільнені від роботи через призов на військову службу через мобілізацію. Вони передбачені ч. 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП):

- за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, 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.

Такі гарантії (місце роботи та посаду) роботодавець зберігає на строк до закінчення дії особливого періоду або до дня фактичного звільнення такого військовослужбовця з військової служби.

Тож розберемось, коли такого працівника-військовослужбовця може бути звільнено з військової служби.

Відповідно до ст. 24 Закону України від 25.03.1992 № 2232-ХІІ «Про військовий обов'язок і військову службу» (далі – Закон №2232) закінченням проходження військової служби вважається **день виключення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини** у порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби громадянами України. А саме звільнення з військової служби під час дії воєнного стану відбувається (п. 2 ч. 4 ст. 26 Закону № 2232):

1. За віком – у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі;
2. За станом здоров'я – на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність до військової служби з виключенням з військового обліку або про непридатність до військової служби з переоглядом через 6 – 12 місяців;

3. У зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі або позбавлення військового звання;

4. Через певні сімейні обставини або інші поважні причини (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу).

Отже, якщо у військовослужбовця є підстави для звільнення з військової служби, то дата такого звільнення зазначається у наказі командира (начальника) військової частини.

Але це не означає, що одразу після звільнення з військової служби працівник на наступний день має вийти на роботу.

Коли виходити на роботу

Частиною 11 ст. 26 Закону № 2232 встановлено, що особи, звільнені з військової служби, зобов'язані у п'ятиденний строк прибути до ТЦК та соціальної підтримки (далі — СП) для взяття на військовий облік.

Аналогічна норма міститься у п. 242 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008.

Після надходження до військової частини письмового повідомлення про звільнення військовослужбовця з військової служби або після видання наказу командира (начальника) військової частини про звільнення військовослужбовець повинен здати в установлені строки посаду та підлягає розрахунку, виключенню зі списків особового складу військової частини і направленню на військовий облік до районного (міського) ТЦК та СП за вибраним місцем проживання. Особи, звільнені з військової служби, зобов'язані у **п'ятиденний строк** прибути до районних (міських) ТЦК та СП для взяття на військовий облік.

Тож працівник повинен прибути на роботу після звільнення з військової служби, взяття на військовий облік та в разі необхідності проїзду до місця проживання (перебування).

Про це згадувало Мінсоцполітики у листах від 16.07.2015 № 302/06/186-15, від 05.10.2015 № 1277/13/84-15 та від 27.09.2017 №2447/0/101-17.

Увага! Відповідно до ч. 2 ст. 21 Закону №2232 та ч. 1 ст. 119 КЗпП працівників увільняють від роботи на час, необхідний для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, зі збереженням за ними місця роботи, займаної посади та середньої заробітної плати.

Тобто за час від звільнення з військової служби до взяття працівника на військовий облік в ТЦК та СП (а на це відводиться 5 календарних днів) потрібно зберігати за ним не тільки місце роботи, займану посаду, а й середню зарплату (лист Мінсоцполітики від 18.05.2016 № 565/13/84-16).

Таким чином, працівник має розпочати виконання обов'язків за трудовим договором на наступний день після дня взяття на військовий облік у ТЦК та СП після його звільнення з військової служби.

Приклад. Працівника звільнено з військової служби 01 березня 2024 року. Стати на військовий облік він повинен протягом 5 календарних днів, тобто до 05 березня 2024 року включно. Відповідно на наступний день 06 березня 2024 року такий працівник має вийти на роботу (якщо такий день є робочим згідно з графіком роботи).

Кадрове оформлення

Норми законодавства не зобов'язують працівника писати заяву про вихід на роботу, а роботодавця — видавати відповідний наказ. Проте за роз'ясненням Мінсоцполітики у листі від 10.06.2015 № 231/06/186-15 такий наказ має бути. А саме для того, щоб працівник приступив до роботи, потрібен розпорядчий акт роботодавця.

Крім того, первісно наказ про увільнення від роботи через мобілізацію працівника не мав дати закінчення військової служби, тобто був із відкритою датою – «на період проходження військової служби».

Тож, для оформлення повернення на роботу працівник має подати відповідну заяву такого змісту:

Прошу дозволити розпочати виконання своїх трудових обов'язків на посаді _____ з 06 березня 2024 року у зв'язку зі звільненням у запас із військової служби.

Роботодавець на підставі такої заяви видає наказ вихід на роботу.

Не забувайте і про окремий наказ про гарантії, необхідні для взяття на облік працівника в ТЦК та СП, адже відповідно до цього наказу за працівником буде зберігатись місце роботи, посада, та ще й середній заробіток.

***Увага!** Якщо на період проходження військової служби на посаду, яку обіймає працівник, була прийнята інша особа за строковим трудовим договором, то така особа має бути звільнена у день, що передує дню фактичного виходу працівника на роботу*

Як роботодавцю перевірити чи дотримані працівником строки взяття на військовий облік та як дізнатись дату звільнення з військової служби, якщо працівник не надав наказ про виключення його зі списків особового складу військової частини? Це можна перевірити за допомогою військового квитка.

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

Таким чином, дати початку та закінчення військової служби, дата взяття на військовий облік в ТЦК та СП, будуть зазначені у військовому квитку. І саме ці дати визначають період, протягом якого на працівника поширюються гарантії, що передбачені у ст. 119 КЗпП.

Якщо працівник не вийшов на роботу своєчасно

Не виключено, що після звільнення з військової служби працівник не одразу виявить намір розпочати виконання обов'язків, тому звернеться до

кадрової служби через певний проміжок часу після звільнення з військової служби.

Якщо ви знаєте, що працівника було звільнено з військової служби, спробуйте з ним **зв'язатися** з метою отримання пояснень.

Також потрібно оформити акт про відсутність працівника на роботі. Після появи такого працівника на роботі уповноважена роботодавцем особа (як правило, працівник кадрової служби) має запропонувати працівникові надати **письмові пояснення** щодо його відсутності на роботі.

В цьому разі необхідно табелювати дні, в які працівник не став до роботи після дати взяття його на військовий облік в ТЦК та СП, позначкою «НЗ» (неявки з нез'ясованих причин). Якщо причина відсутності визначена як поважна, внесіть відповідні зміни до табеля обліку робочого часу. Наприклад, код «НЗ» можна змінити на код «І», якщо причина не поважна – кодом «ПР» (прогул). Далі потрібно видати наказ про повернення до виконання посадових (робочих) обов'язків, в якому серед іншого зазначається дата, коли це фактично відбудеться.

Зверніть увагу на такий момент. До працівників, які без поважних причин вчасно не стали до роботи, можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення, наприклад звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП у разі прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Проте застосування роботодавцем дисциплінарних стягнень до працівників є його правом, а не обов'язком. У цій ситуації не радимо вдаватися до звільнення через прогул.

«Відпускні» гарантії

Щорічна основна відпустка

Періоди, які зараховуються у відпускний стаж, перелічені у ст. 9 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки) та ст. 82 КЗпП. Зокрема до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково.

Але починаючи з **19 липня 2022 року** до такого відпускнуго стажу не зараховують період перебування працівників на військовій службі, коли за ними зберігають гарантії за ч.3 ст. 119 КЗпП.

Тому період військової служби по 18 липня 2022 року (включно) зараховують до відпускнуго стажу, з 19 липня 2022 року і до моменту звільнення з військової служби – ні. При чому 5-денний період, який дається звільненому з військової служби працівнику на взяття на військовий облік, буде зарахований до відпускнуго стажу, оскільки в цей період за працівником відповідно до ч. 1 ст. 119 КЗпП зберігають середній заробіток.

Обов'язкова відпустка без збереження зарплати

Частину 1 ст. 25 Закону про відпустки з 24 грудня 2023 року було доповнено новим пунктом 20. Ним встановлюється обов'язок роботодавця надати відпустку без збереження зарплати за бажанням працівника, який приступив до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із

закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації. Тривалість такої відпустки — до 60 календарних днів. При чому період такої обов'язкової відпустки буде включатися до пенсійного стажу працівника (ч. 1 ст. 24 Закону України від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Проте скористатись такою відпусткою зможуть не всі працівники, яких сьогодні звільняють з військової служби. Адже, як правило, звільнення з військової служби відбувається не у зв'язку з закінченням особливого періоду, і не у зв'язку з демобілізацією, а з інших підстав, зазначених у ст. 26 Закону № 2232.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 1 Закону України від 21.10.1993 № 3543-ХІІ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» особливий період охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій. Наразі особливий період все ще триває. Також триває загальна мобілізація.

Демобілізація – це комплекс заходів, рішення про порядок і терміни проведення яких приймає Президент України, спрямованих на планомірне переведення національної економіки, держорганів, ОМС, підприємств на роботу і функціонування в умовах мирного часу, а ЗСУ, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – на організацію і штати мирного часу. Поки що говорити про загальну демобілізацію зарано.

Тому якщо працівник, звільнений з військової служби, звертається з проханням надати неоплачувану відпустку, то таку відпустку можна оформити через воєнний стан, за сімейними обставинами чи у зв'язку зі збройною агресією проти України

Відпустка учасникам бойових дій

Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та деяким іншим категоріям громадян законодавство передбачає надання щорічно додаткових 14 днів відпустки.

Кому надається та як підтвердити статус

Певним категоріям працівників надається додаткова оплачувана відпустка. Так, згідно зі ст. 77² КЗпП, ст. 16² ЗУ «Про відпустки» та п. 12 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ (далі – Закон № 3551) додаткова відпустка зі збереженням заробітної плати надається таким категоріям працівників:

1. учасникам бойових дій;
2. постраждалим учасникам Революції Гідності;
3. особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначено Законом № 3551;
4. особам, реабілітованим відповідно до Закону України від 17.04.1991 р. № 962-ХІІ «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», з-поміж тих, яких було піддано

репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу.

Тривалість такої відпустки становить **14 календарних днів на рік**.

Перелік осіб, які належать до учасників бойових дій та до осіб з інвалідністю внаслідок війни, визначено статтями 6 і 7 Закону № 3551. Також зауважимо, що право на таку відпустку мають і учасники АТО, яких відповідно до ст. 6 Закону № 3551 прирівняно до учасників бойових дій.

Але, щоб скористатися вищезазначеною відпусткою, свій статус працівники мають підтвердити посвідченнями. Такі документи затверджені відповідними нормативними документами:

1. Посвідчення учасника бойових дій та Посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни (додаток 2 до Положення про порядок видачі посвідчень і нагрудних знаків ветеранів війни, затвердженого постановою КМУ від 12.05.1994 № 302). Альтернативний варіант – е-посвідчення ветерана. Воно формується безоплатно засобами Порталу Дія на підставі відомостей про видане особі «Посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни», що містяться в Єдиному державному реєстрі ветеранів війни, та відцифрованого образу її обличчя з е-паспорта / е-паспорта для виїзду за кордон;

2. Посвідчення «Постраждалий учасник Революції Гідності» – Додаток до Порядку виготовлення та видачі посвідчення «Постраждалий учасник Революції Гідності», затвердженого постановою КМУ від 28.02.2018 р. № 119;

3. Посвідчення реабілітованої особи, затверджене постановою КМУ «Деякі питання реалізації Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» від 19.05.2021 № 535.

Увага! У разі надання відповідного посвідчення його засвідчену копію потрібно зберігати в особовій справі працівника (п. 12 глави 2 розділу IV Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Мінюсту України від 18.06.2015 р. № 1000/5). Окрім того, відповідну інформацію слід внести й до особової картки П-2.

Правила надання відпустки

Додаткову відпустку УБД:

1. Надають і за основним місцем роботи, і за сумісництвом.
2. Не переносять на інший період або не продовжують з причин, зазначених у ст. 11 Закону про відпустки (зокрема, у випадку хвороби працівника). До того ж тимчасову непрацездатність, яка збіглася із такою відпусткою не оплачують.
3. Не ділять на частини.

4. Не продовжують на святкові та неробочі дні, що припадають на період такої відпустки.

5. Надають за календарний рік незалежно від відпрацьованого у цьому році часу. Тобто, право працівника на цю відпустку не залежить від відпрацьованого часу в такому календарному році. Як зазначали фахівці Держпраці, навіть відпрацювавши один робочий день у поточному календарному році, працівник матиме право на відпустку учасникам бойових дій повної тривалості 14 днів.

6. Надають понад щорічну основну та додаткову відпустки. Тобто, дні цієї відпустки не враховують під час порівняння з установленою граничною тривалістю відпустки 59 (69) к. дн. на рік (відповідно до вимог ч. 3 ст. 10 Закону про відпустки).

7. Не переносять на наступні роки у разі невикористання, тобто вона має бути використана працівником протягом календарного року. Невикористана відпустка «згорає».

8. Не компенсують при звільненні, адже не віднесена ані до щорічних відпусток, ані до відпусток на дітей відповідно до ст. 19 Закону про відпустки. Законом не передбачено можливості заміни додаткової відпустки УБД грошовою компенсацією, у тому числі при звільненні.

9. На новому місці роботи за поточний рік таку відпустку можуть надати за умови, що працівник не використав її за попереднім місцем роботи. На підтвердження цього варто попросити надати довідку від попереднього роботодавця.

10. Оплачують коштом роботодавця. Відпускні розраховують відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100, з огляду на заробіток за останні 12 календарних місяців роботи.

Окрім того:

1. Додаткову відпустку УБД, початок якої припадає на один рік, а закінчення – на наступний, вважають відпусткою за той рік, на який припадає її початок. До прикладу, якщо початок відпустки припадає на 2024 рік, а закінчення у 2025 році, то її вважають відпусткою за 2024 рік. Тому у 2025 році такий працівник матиме право на додаткову відпустку учасника бойових дій повної тривалості 14 календарних днів.

2. Із додаткової відпустки УБД не можна відкликати (див. лист Мінсоцполітики від 17.10.2016 № 576/13/116-16).

Увага! У мирний час роботодавець не може відмовити у наданні такої відпустки, якщо працівник подав відповідну заяву. Проте у період дії воєнного стану це можливо. Так, роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання

(замовлення) (ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Оформлення відпустки УБД

Для використання відпустки працівник із відповідним статусом, окрім посвідчення, має надати заяву. На підставі таких документів роботодавець видає відповідний наказ. Для оформлення наказу (розпорядження) про надання відпустки можна скористатися типовою формою № П-3 або оформити його у довільній формі з дотриманням вимог ДСТУ 4163:2020.

У графіку відпусток таку відпустку відображати не обов'язково. Утім, задля планування роботи підприємства її все ж можна включити до графіка.

У таблиці обліку використання робочого часу дні відпустки УБД варто позначати окремим кодом. Утім, у типовій формі таблиця П-5 не має окремого коду для позначення додаткової відпустки окремим категоріям ветеранів війни. Тож доцільно впровадити додатковий код. Наприклад, «ВВ» (відпустка ветеранам), «ВБ» (відпустка бійцям) або «УБД» (відпустка учасникам бойових дій) тощо.

Надання відпустки слід відобразити в розділі 5 особової картки за формою П-2. Зазначте назву такої відпустки, за який період надається, дату початку та закінчення відпустки та реквізити наказу, на підставі якого її було надано.

Підготувала юрисконсульт Роксолана МОСКОВЧУК, 0676544238