Л.А. Шерснева,
юрист



Увольнение работника в связи с призывом (приемом) его на военную службу и трудоустройство лиц, уволенных с военной службы



В соответствии со ст. 57 Конституции Республики Беларусь (далее — Конституция) воинская обязанность — это важнейшая конституционная обязанность граждан Республики Беларусь.

Правовое регулирование:

- Конституция;
- Положение о порядке прохождения военной службы[1] (далее — Положение о порядке прохождения военной службы);
- Закон Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. «О воинской обязанности и воинской службе» с последующими изменениями (далее — Закон о воинской обязанности и воинской службе);
- Трудовой кодекс Республики Беларусь и др.

[1] Утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 25 апреля 2005 г. № 186 с последующими изменениями.

ВОЕННАЯ СЛУЖБА

Согласно абз. 4 ст. 1 Закона о воинской обязанности и воинской службе военная служба — основной вид воинской службы, заключающийся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил Республики Беларусь (далее — Вооруженные Силы) и других воинских формирований. Военная служба подразделяется:

- на **военную службу по призыву** — обязательная военная служба граждан мужского пола, признанных в установленном порядке годными к ее прохождению.

Военная служба по призыву подразделяется:

– на срочную военную службу;

– военную службу офицеров по призыву;

- **военную службу по контракту** — военная служба граждан, которую они в целях исполнения конституционного долга по защите Республики Беларусь добровольно обязуются проходить в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях заключенного контракта о прохождении военной службы, в т.ч. при зачислении граждан в учреждения образования и на военные факультеты учреждений среднего специального и высшего образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для воинских формирований (далее — военные учебные заведения).

Правовая природа воинской обязанности и добровольного исполнения долга по защите Отечества различны. Воинская обязанность (военная служба по призыву) является юридической обязанностью граждан Республики Беларусь, а военная служба по контракту — правом граждан.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ПРИЗЫВОМ (ПРИЕМОМ) ЕГО НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ

Увольнение в связи с призывом на военную службу

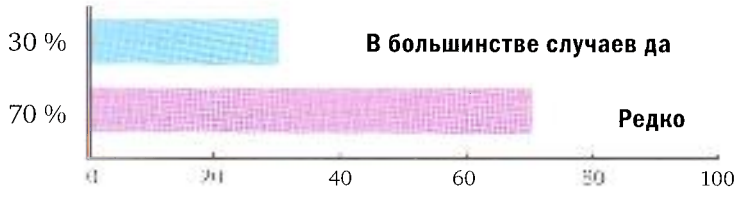
Кто привлекается к исполнению воинской обязанности (прохождению военной службы по призыву)?

В силу норм ст. 4 Закона о воинской обязанности и воинской службе к исполнению воинской обязанности привлекаются:

- граждане мужского пола, годные по состоянию здоровья и физическому развитию к ее исполнению, независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий, политических и иных убеждений;
- граждане женского пола, отвечающие установленным требованиям и получившие подготовку по специальностям, необходимым для Вооруженных Сил и других воинских формирований.

Воинская обязанность не распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, проживающих на территории Республики Беларусь.

Возвращаются ли на работу в вашу организацию лица, работавшие у вас до призыва на военную службу, после увольнения с военной службы?



кадровик.by

НА ЗАМЕТКУ

Согласно ст. 31 Закона о воинской обязанности и воинской службе от призыва на военную службу, службу в резерве **освобождаются** граждане:

- признанные по состоянию здоровья негодными к военной службе с исключением с воинского учета;
- отцы, матери, родные братья или сестры которых, являясь военнослужащими, лицами начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов финансовых расследований, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, погибли или умерли либо стали инвалидами I или II группы в результате увечья (ранения, травмы, контузии), заболевания, полученных при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей), а также из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Граждане, имеющие право на освобождение от призыва по этому основанию, могут быть призваны на военную службу, службу в резерве по их желанию;
- имеющие трех и более детей;
- проходящие или прошедшие альтернативную службу;
- прошедшие военную службу или иным образом исполнившие воинскую обязанность в другом государстве.

Призыву на военную службу, службу в резерве **не подлежат** граждане:

- отбывшие наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях;
- имеющие судимость;
- в отношении которых судом применены принудительные меры безопасности и лечения, — в течение срока применения этих мер;
- в отношении которых осуществляется уголовное преследование или уголовное дело передано прокурору для направления в суд либо осуществляется судебное производство.

В соответствии с п. 1 ст. 44 ТК трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно **в связи с призывом работника на военную службу**. То есть при призыве работника на военную службу такой работник подлежит увольнению.

Документальное оформление увольнения по п. 1 ст. 44 ТК

Увольнение по п. 1 ст. 44 ТК производится только при наличии соответствующего документа — повестки военного комиссариата[2] (далее — военкомат), извещающей о призыве работника на военную службу.

Повестка должна содержать требование явиться в конкретный день в военкомат для отправки к месту прохождения военной службы.

Как правило, повестки вручают гражданам по месту их жительства, поэтому повестку нанимателю приносит сам работник. Повестка военкомата, в которой указываются дата и время его явки в военный комиссариат для отправки к месту прохождения военной службы, является основанием для издания приказа об увольнении работника, призываемого на военную службу. Заявление работника при этом не требуется, поскольку увольнение по данному основанию — безусловная обязанность нанимателя, установленная законом.

Законодательство не содержит требований о предупреждении нанимателя либо получении согласия на увольнение по причине призыва на военную службу. Дата увольнения определяется соглашением сторон, но с учетом сроков, указанных в повестке. Поскольку дата явки (призыва) указывается в повестке военкомата, то увольнение должно быть произведено раньше этой даты, но не позднее указанного в повестке срока (даты явки). Иными словами, наниматель обязан обеспечить увольнение в срок, позволяющий предотвратить несвоевременную явку призывника на призывной пункт.

[2] Форма установлена согласно приложению 28 к Инструкции о порядке организации и проведения учетно-призывной работы в военных комиссариатах, утвержденной постановлением Министерства обороны Республики Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 12 с последующими изменениями.

Наниматель не вправе перенести дату увольнения либо вовсе отказать в увольнении по п. 1 ст. 44 ТК, даже при наличии уважительных причин, которыми он при этом руководствуется (например, срыв выполнения производственных заданий из-за отсутствия работника).

НА ЗАМЕТКУ

Призыв работника на сборы не прекращает трудового договора.

Днем увольнения работника, призванного на военную службу, в любом случае является последний день, когда работник фактически выполнял работу в организации (согласно табелю использования рабочего времени).

Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу не является увольнением по инициативе нанимателя и поэтому не требует уведомления профсоюза.

Примерный образец приказа об увольнении с работы по п. 1 ст. 44 ТК

Открытое акционерное общество «Техноприбор»
ПРИКАЗ
28.04.2015 № *45-к*
г. Минск

Об увольнении с работы
Степанова С.С.

УВОЛИТЬ:

СТЕПАНОВА Степана Степановича, слесаря механосборочных работ 3-го разряда производственного цеха, 30.04.2015 в связи с призывом на военную службу, пункт 1 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, с выплатой выходного пособия в размере 7 580 000 рублей согласно части второй статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Трудовой отпуск использован по 28.04.2015.

Основание: повестка военного комиссариата Центрального района г. Минска от 27.04.2015.

Директор И.И.Иванов

Визы

С приказом ознакомлен *С.С.Степанов*
28.04.2015

Примерный образец записи в трудовой книжке об увольнении

Нумар запісу / Номер записи	Дата: число / число	Дата: месяц / месяц	Дата: год / год	Звесткі аб прыёме на працу, звальненні (з указаннем прычын пункт / Сведения о приеме на работу, увольнении (с указанием причин пункт	пераводзе на іншую працу, і са спасылкай на артыкул, заканадаўчага акта) переводе на другую работу, и со ссылкой на статью, законодательного акта)	На падставе чаго ўнесены запіс (назва дакумента, яго дата і нумар) На основании чего внесена запись (название документа, его дата и номер)
1	2			3		4
				Открытое акционерное общество «Техноприбор»		
9	*17*	*03*	*2014*	*Принят в производственный цех слесарем механосборочных работ 3-го разряда.*		*Приказ от 17.03.2014 № 12-к*
10	*30*	*04*	*2015*	*Уволен в связи с призывом на военную службу, пункт 1 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.*		*Приказ от 28.04.2015 № 45-к*
				Директор И.И.Иванов		

При прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка согласно ч. 2 ст. 48 ТК.

НА ЗАМЕТКУ

В соответствии с ч. 7 ст. 48 ТК размер выходного пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Исходя из содержания п. 2 ч. 2 ст. 107 ТК нанимателю следует учесть, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск (авансом), удержания за неотработанные дни отпуска из заработной платы работника не производятся, если работник увольняется по основанию, указанному в п. 1 ст. 44 ТК.

Алгоритм увольнения работника по п. 1 ст. 44 ТК

1) предоставление работником нанимателю повестки из военкомата;
2) согласование сторонами трудового договора даты увольнения с учетом сроков, указанных в повестке;
3) издание приказа (распоряжения) нанимателя об увольнении работника по п. 1 ст. 44 ТК, ознакомление с ним работника под роспись;
4) внесение записи об увольнении в личную карточку работника;
5) внесение записи об увольнении в трудовую книжку работника;
6) окончательный расчет и выдача трудовой книжки, внесение записи в книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним (далее — книга учета). В соответствии с ч. 6 п. 79 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек[3] при получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета, где указывает дату получения. В случае пересылки трудовой книжки по почте в книге учета должностным лицом проставляется соответствующая отметка;
7) выдача документов о работе и заработной плате (при наличии просьбы работника о такой выдаче). Согласно ст. 51 ТК наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе уволенного, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

Прием на военную службу по контракту

С кем заключается контракт о прохождении военной службы?

В соответствии с п. 9 Положения о порядке прохождения военной службы контракт заключается впервые с ранее не проходившими военную службу по контракту:

- гражданами, зачисленными в учреждения образования и на военные факультеты военных учебных заведений;
- военнослужащими, проходящими срочную военную службу;
- военнослужащими, проходящими военную службу офицеров по призыву;
- военнообязанными;
- гражданами, не состоящими в запасе;
- другими гражданами на основании указов Президента Республики Беларусь.

Согласно п. 7 указанного Положения контракт о прохождении военной службы заключается в письменной форме гражданином, отвечающим требованиям, установленным для прохождения военной службы по контракту, с государственным органом, в котором предусмотрена военная служба.

[3] Утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40.

Документальное оформление увольнения

ПРИМЕР

ПРИМЕР

По какой статье Трудового кодекса следует уволить работника, добровольно поступившего на военную службу по контракту? Можно ли в таком случае в качестве основания увольнения сослаться на п. 1 ст. 44 ТК?

Закон о воинской обязанности и воинской службе различает такие понятия, как «призыв на военную службу» и «поступление на военную службу».

Буквальное прочтение содержания п. 1 ст. 44 ТК свидетельствует о том, что по данному основанию подлежат увольнению работники, которых призывают на военную службу. Именно *призыв* является основанием, не зависящим от воли сторон, чего не может быть при добровольном волеизъявлении гражданина служить по контракту.

Увольнение по п. 1 ст. 44 ТК производится только на основании соответствующего документа (повестки военкомата), извещающего о призыве работника на военную службу. При прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка согласно ч. 2 ст. 48 ТК.

Поступление на военную службу не является призывом на военную службу, поэтому применять п. 1 ст. 44 ТК в качестве основания для увольнения работника, добровольно поступившего на военную службу по контракту, неправомерно. В этом случае работник увольняется с работы на общих основаниях: по собственному желанию (ст. 40 ТК) либо по соглашению сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК). В данном случае выплата выходного пособия работнику Трудовым кодексом не установлена.

Для увольнения необходимы заявление работника и копия контракта о прохождении военной службы.

Примерный образец заявления работника об увольнении с работы

Производственный цех
ЗАЯВЛЕНИЕ
27.04.2015 № 52

Директору ОАО «Техноприбор»
Иванову И.И.

Прошу уволить меня с работы 30.04.2015 по соглашению сторон в связи с приемом на военную службу по контракту. Копия контракта о прохождении военной службы прилагается.

Слесарь механосборочных работ 3-го разряда — *Степанов* — С.С.Степанов

Законодательством установлен приоритет воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельностью, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы и иной деятельности при призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на службу в резерве, на сборы, а также в повышенном уровне социальной защищенности граждан, проходящих военную службу, службу в резерве согласно ч. 1 ст. 5 Закона о воинской обязанности и воинской службе. Это означает, что наниматель не вправе отказать работнику в расторжении трудового договора в случае его поступления на военную службу по контракту. При этом работник может быть уволен:

- по соглашению сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК), которое применяется как для трудового договора, заключенного на неопределенный срок, так и для срочного трудового договора, включая контракт (ст. 37 ТК);

■ по желанию работника (ст. 40 ТК), если трудовой договор с ним заключен на неопределенный срок;

■ по требованию работника (ст. 41 ТК) в связи с уважительной причиной — поступлением на военную службу по контракту в случае, если заключен срочный трудовой договор или контракт.

Примерный образец приказа об увольнении в связи с приемом на военную службу по контракту

Открытое акционерное общество «Технoприбор»
ПРИКАЗ
28.04.2015 № *45-к*
г. Минск

Об увольнении с работы
Степанова С.С.

УВОЛИТЬ:

СТЕПАНОВА Степана Степановича, слесаря механосборочных работ 3-го разряда производственного цеха, 30.04.2015 по соглашению сторон, пункт 1 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь, в связи с приемом на военную службу по контракту.

Основание: 1. Заявление Степанова С.С. от 27.04.2015 № 52.
2. Копия контракта о прохождении военной службы.

Директор *Иванов* И.И.Иванов

С приказом ознакомлен *Степанов* *С.С.Степанов*
28.04.2015

Примерный образец записи в трудовой книжке об увольнении

Нумар запісу Номер записи	Дата: число число	Дата: месяц месяц	Дата: год год	Звесткі аб прыёме на працу, звальненні (з указаннем прычын пункт) Сведения о приеме на работу, увольнении (с указанием причин пункт	пераводзе на іншую працу, і са спасылкай на артыкул, заканадаўчага акта) переводе на другую работу, и со ссылкой на статью, законодательного акта)	На падставе чаго ўнесены запіс (назва дакумента, яго дата і нумар) На основании чего внесена запись (название документа, его дата и номер)
1	2			3		4
				Открытое акционерное общество «Технoприбор»		
9	*17*	*03*	*2014*	*Принят в производственный цех слесарем механосборочных работ 3-го разряда.*		*Приказ от 17.03.2014 № 12-к*
10	*30*	*04*	*2015*	*Уволен по соглашению сторон, пункт 1 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.*		*Приказ от 28.04.2015 № 45-к*
				Директор	*И.И.Иванов*	

Алгоритм увольнения работника в связи с поступлением на военную службу по контракту:

1) прохождение работником необходимых процедур в военкомате и заключение контракта о прохождении военной службы;

2) предоставление работником нанимателю заявления об увольнении и копии контракта о прохождении военной службы;

3) согласование сторонами трудового договора даты увольнения с учетом сроков, указанных в заявлении и контракте о прохождении военной службы;

4) издание приказа (распоряжения) нанимателя об увольнении работника (по п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК, ст. 40 ТК или ст. 41 ТК), ознакомление с ним работника под роспись;

5) внесение записи об увольнении в личную карточку работника;

6) внесение записи об увольнении в трудовую книжку работника;

7) окончательный расчет и выдача трудовой книжки, внесение записи в книгу учета. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета, где указывает дату получения. В случае пересылки трудовой книжки по почте в книге учета должностным лицом проставляется соответствующая отметка согласно ч. 6 п. 79 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек;

8) выдача документов о работе и заработной плате (при наличии просьбы работника). Наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе уволенного, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством, согласно ст. 51 ТК.

ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ПРИЗЫВОМ ИЛИ ПРИЕМОМ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ

Перечень таких гарантий установлен ст. 340 ТК и включает в себя следующие гарантии:

- работникам, **призванным на военную службу** (не путать с поступлением на военную службу по контракту), выплачивается выходное пособие в размере, установленном ст. 48 ТК;
- работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на военную службу, постановки или снятия с воинского учета, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы;
- работникам, допущенным к сдаче испытаний для получения образования по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, органов предварительного следствия Республики Беларусь, органов внутренних дел Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы;
- за работниками, направленными на медицинское освидетельствование, медицинское обследование, медицинский осмотр и медицинское переосвидетельствование, на время нахождения в государственной организации здравоохранения сохраняются место работы (должность) и средний заработок за все рабочие дни по месту работы, и им возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту медицинского освидетельствования, медицинского обследования, медицинского осмотра и медицинского переосвидетельствования и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ, УВОЛЕННЫХ С ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

Гарантии для лиц, уволенных с военной службы, установлены ст. 342 ТК, и среди них имеется гарантия в виде трудоустройства.



Гарантии, установленные ч. 1 ст. 342 ТК, распространяются на граждан, уволенных после прохождения военной службы по призыву. На граждан, добровольно поступивших на военную службу и уволенных по окончании срока контракта о прохождении военной службы, указанные гарантии не распространяются.

Итак, лицам, уволенным с военной службы, гарантируется:

■ **трехмесячный срок реализации права поступления на работу к тому же нанимателю**. Сюда входят сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, за гражданами, работавшими до призыва на военную службу в государственных организациях, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу, а в случае заболевания, получения травмы в период прохождения военной службы по призыву, не препятствующих поступлению на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу, и при условии письменного уведомления гражданином об этом нанимателя — в течение трех месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

НА ЗАМЕТКУ

Равноценной должностью не обязательно является прежняя, на которой работник трудился до призыва (поступления) на военную службу (ч. 3 ст. 153 ТК). Она может быть сопоставима с прежней по условиям труда, объему возложенных обязанностей и предоставляемых прав, уровню оплаты труда и т.д.

Данная гарантия применяется в отношении лиц, работавших до призыва на военную службу в государственных организациях (к таким организациям относятся субъекты хозяйствования, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет 50 % и более). Следует обратить внимание на то, что только в течение трех месяцев со дня окончания состояния на военной службе государственные организации обязаны принять на работу граждан, работавших у них до призыва на военную службу. По истечении трех месяцев принятие указанных лиц на прежнее место работы является правом, а не обязанностью государственной организации;

■ **предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи** в размере не менее одной минимальной заработной платы. Соблюдение данной гарантии распространяется на организации всех форм собственности: государственные и коммерческие;

■ **предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы первого рабочего места** в соответствии с ч. 2 ст. 281 ТК.

НА ЗАМЕТКУ

Согласно абз. 4 ч. 2 ст. 281 ТК первым рабочим местом считается в т.ч. место работы, предоставляемое военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, если на момент призыва на срочную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Порядок и условия предоставления первого рабочего места установлены Положением о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь[4]. При этом броня для приема на работу устанавливается местными исполнительными и распорядительными органами организациям независимо от форм собственности на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии). ✓

[4] Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2006 г. № 1681 с последующими изменениями.