



Статтею 119 $\square$ Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП) мобілізованому працівнику, який проходить службу, гарантується збереження місця роботи і посади, на якій він працював на час призову. Проте, якщо підприємство, де працював мобілізований працівник ліквідується, чи зберігається за ним місце роботи і посада?

Звільнення мобілізованого працівника у такому випадку відбувається за ініціативою роботодавця на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

Порядок такого звільнення врегульовано ст.49-2 КЗпП. Відповідно до вказаної статті, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Для оформлення такого звільнення роботодавець зобов'язаний:

- персонально попередити працівника про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці (ст. 49-2 КЗпП);
- повідомити державну службу зайнятості про заплановане вивільнення не пізніше ніж за два місяці — форма № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці».

Повідомлення мобілізованого працівника.

Якщо роботодавцю відомо, у якій військовій частині працівник проходить військову службу і її місцезнаходження, він повинен надіслати працівнику два рекомендованих листа з попередженням про заплановане вивільнення:

- рекомендований з повідомленням про вручення (або лист з оголошеною цінністю з описом вкладення та повідомленням про вручення) — на ім'я працівника до військової частини;

- з оголошеною цінністю з описом вкладення та позначкою «Вручити особисто» — на адресу проживання.

У листі, направленому до військової частини, визначають дату звільнення з урахуванням часу, необхідного для пересилання поштового відправлення, отримання кореспонденції уповноваженою особою військової частини та передавання листа працівнику.

Окремо зауважуємо, що дата звільнення може бути перенесена на необхідну кількість днів, якщо строк між датою отримання працівником листа та запланованою датою звільнення становитиме менше двох місяців.

Однак такий спосіб повідомлення потребує встановлення точної дати отримання листа працівником. Попередньо таку інформацію можна отримати від самого працівника, якщо з ним є зв'язок.

У подальшому (після отримання повідомлення про вручення листа уповноваженій особі військової частини) роботодавцю необхідно надіслати запит до військової частини щодо підтвердження дати вручення листа працівнику — з посиланням на час і дату вручення листа в повідомленні «Укрпошти».

Лист, направлений за місцем проживання, обов'язково має містити позначку «Вручити особисто». У разі її відсутності згідно з пунктом 99 Правил надання послуг поштового зв'язку, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05.03.2009 № 270, лист може бути вручений як адресату, так і повнолітньому члену сім'ї за умови пред'явлення документа, що посвідчує особу, а також документа, що посвідчує родинні зв'язки з адресатом (свідоцтво про народження, свідоцтво про шлюб тощо).

Надходження роботодавцю повідомлення про вручення листа з позначкою «Вручити особисто» підтверджує не лише про факт отримання необхідної інформації працівником особисто, а й про факт його перебування вдома, а не у військовій частині (демобілізація, увільнення з розташування військової частини, відпустка тощо).

Якщо у роботодавця впроваджений електронний документообіг та передбачена можливість використання електронного обміну кадровими документами (електронних засобів зв'язку), то цей спосіб також можна використовувати при інформуванні та повідомленні мобілізованого працівника, однак з дотриманням усіх встановлених правил.

За умов належного інформування про заплановане звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства, роботодавець матиме право звільнити мобілізованого працівника в період проходження ним військової служби.

Будь-яке звільнення з підприємства, зокрема і в зв'язку з ліквідацією, оформлюється відповідним наказом чи розпорядженням (Наказ про звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства).

Після підписання та реєстрації наказу з ним необхідно ознайомити мобілізованого працівника та надати йому копію цього наказу (ч. 2 ст. 47 КЗпП). Процедура ознайомлення та надсилання наказу про звільнення у зв'язку з ліквідацією може бути такою ж самою, як і про персональне попередження працівника про наступне вивільнення у визначений спосіб.

У день звільнення мобілізованого працівника підприємство має виплатити йому:

- грошову компенсацію за невикористану відпустку
- вихідну допомогу в розмірі середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП України).

Департамент правового захисту

апарату ФПУ