от 8 августа 2025

Особенности правового регулирования трудовых отношений с работниками призванными по мобилизации на военную службу в период проведения специальной военной операции

Указом Президента Российской Федерации № 647 от 21.09.2022 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» был осуществлен призыв граждан Российской Федерации на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации.

В целях защиты трудовых прав указанной категории граждан возникла жизненная необходимость привести существующую в нашем государстве систему правового регулирования в соответствие с новыми обстоятельствами, гарантируя последующее соблюдение трудовых прав работников.

В связи с этим 07.10.2022 приняты Федеральные законы № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Этими законами внесены изменения и дополнения не только в Трудовой кодекс Российской Федерации, но и основные федеральные законы, такие как Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и другие.

Принципиально новым в правовом регулировании явилось дополнение Трудового кодекса Российской Федерации статьей 351.7, положениями которой установлены особенности обеспечения соблюдения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации.

Указанные дополнения закона вступили в силу с 21.09.2022, то есть они подлежат правовому применению в отношении всех работников призванных на службу в ВС РФ по мобилизации.

В соответствии с частями 1 и 4 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на такой период, за работником сохраняется место работы (должность). Следовательно, трудовые отношения не прекращаются.

Приостановление действия трудового договора заключается в том, что стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора. Однако за работником сохраняются место работы (должность) и социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил (например: дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов их семей и так далее).

В целях обеспечения сохранения за работником рабочего места, призванного на военную службу по мобилизации, законодатель установил запрет на его увольнение по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Таким образом, увольнение мобилизованного работника, например, в связи с реорганизацией юридического лица, сокращением численности или штата работников не допускается.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (часть 8 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации). В связи с этим работодатель обязан предоставить в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения об этом.

Приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281 утверждена единая форма «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)» (приложение № 1), в графе 3 которой указываются мероприятия по приостановлению и возобновлению трудового договора, при котором за работником сохраняется место работы, в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно подпункту 3 пункта 2, подпункту 11 пункта 3 статьи 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (в редакции Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ) сведения предоставляются работодателями по окончании календарного года не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и все причитающиеся ему выплаты в полном объеме не позднее дня приостановления действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации). То есть, это оплата труда, заработанная на день, предшествующий дате, которая указана в повестке как дата призыва, в том числе оплата сверхурочной работы или работы в выходные, командировочные расходы, единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, материальная помощь, оплата учебного отпуска и так далее.

После окончания мобилизации работник должен вернуться на свое рабочее место. Законодатель установил срок для этого – в течение трех месяцев после окончания службы по мобилизации в ВС РФ. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если по окончании этого времени работник не выйдет на работу, то у работодателя возникнет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе на основании пункта 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ, - невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом, согласно дополнениям, внесенным Федеральным законом № 376-ФЗ в статью 121 ТК РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

Законодатель также предусмотрел для лиц, приступивших к работе после мобилизации гарантии по получению пособия по временной нетрудоспособности.

По общему правилу, установленному частью 3 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» средний дневной заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, рассчитанный за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, на 730.

В вышеуказанную норму статьей 3 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ внесены дополнения, согласно которым, из этого периода подлежат исключению календарные дни, приходящиеся на период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приведенные выше изменения в действующего законодательства свидетельствуют о том, что со стороны государства на законодательном уровне в приоритетном порядке принимаются меры к защите трудовых прав участников специальной военной операции, в частности по гарантированному сохранению рабочего места, получению пособия по временной нетрудоспособности, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время, после возвращения к исполнению трудовых обязанностей работником, который ранее призывался в ряды ВС РФ по мобилизации.