

## **Увольнение работника в связи с призывом на военную службу**

Статьей 5 Закона Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» (далее – Закон) устанавливается 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.

Статьей 6 Закона предусмотрено, что гражданам, проходящим подготовку к военной службе, призванным или поступившим на военную службу, службу в резерве, по месту их работы предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде и иными законодательными актами Республики Беларусь.

Таким образом, призыв работника на военную службу требует его увольнения. Трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 1 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Согласно статье 340 ТК работникам, призванным на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 ТК, а именно в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Таким образом, работнику предоставляются материальные гарантии в связи с его досрочным увольнением по причине необходимости исполнения воинской обязанности.

При этом на практике не редки случаи, когда после увольнения работника, в связи с призывом его на военную службу, работник возвращается к прежнему нанимателю с представлением письма военного комиссариата, в котором указано, что данный работник (призывник) не был отправлен в Вооруженные силы Республики Беларусь в связи с изменением плана отправок военного комиссариата и будет отправлен для прохождения срочной военной службы в иное время.

Гарантии, установленные пунктом 1 части первой статьи 342 ТК, распространяются на лиц, уволенных с военной службы. Обязанность нанимателя по приему на работу работника, который был уволен в связи с призывом на военную службу, но не был зачислен на нее, законодательством о труде не предусмотрена.

Прием нанимателем на работу работника, ранее уволенного данным нанимателем в связи с призывом на военную службу, но

который так и не был зачислен на нее, производится нанимателем на общих основаниях, установленных законодательством о труде.

В подобной ситуации, возврат работником выходного пособия, выплаченного ему при увольнении на основании пункта 1 статьи 44 ТК, в связи с тем, что соответствующие обстоятельства отпали, и он вновь принимается к прежнему нанимателю, законодательством не предусмотрен.

Удержание из заработной платы производится только в случаях, указанных в статье 107 Трудового Кодекса РБ, которой не установлена возможность произведения удержания из заработной платы выплаченного при увольнении выходного пособия.

Таким образом, поскольку прекращение трудового договора в связи с призывом на военную службу является обязательным и для работника, и для нанимателя, каждый раз при увольнении по данному основанию следует предоставлять работнику гарантии, предусмотренные законодательством.

Заместитель начальника  
отдела надзора за соблюдением  
законодательства о труде  
Гродненского областного управления  
Департамента государственной  
инспекции труда  
10.08.2017

Лунь Вероника Эдмундовна