ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Мобилизация работника, директора и ИП: ответы на самые частые вопросы

После объявления частичной мобилизации в России у многих компаний и ИП появились вопросы, что делать в случае призыва сотрудников, генерального директора или ИП. Ситуация в современной практике абсолютно новая, нормативная база несовершенна и стремительно меняется, поэтому и организации, и физические лица задаются массой вопросов, так или иначе связанных с данной темой.

> В связи с большим количеством вопросов мы собрали воедино и ответили на наиболее острые вопросы, возникающие в связи с мобилизацией.

Содержание материала:

1. Мобилизация работника
2. Мобилизация директора
3. Мобилизация ИП

Мобилизация работника

Какие последствия для компании, если она не передаст повестку сотруднику?

Вручить работнику повестку должен руководитель или другое должностное лицо под расписку, как правило, не позднее чем за три дня до срока, указанного в повестке (п. 7 Положения о призыве на военную службу граждан РФ, утв. Постановлением Правительства от 11.11.2006 № 663). При этом работник на отрывной части повестки, которая возвращается в военкомат, должен подтвердить, что он оповещен о явке на назначенные дату и время.

Неоповещение работника о вызове по повестке грозит наложением административного штрафа на руководителя или другое должностное лицо компании, ответственное за военно-учетную работу, в размере от 1 000 до 3 000 рублей (ст. 21.2 КоАП). Срок давности привлечения к ответственности – три года со дня совершения правонарушения (ст. 4.5 КоАП).

Что делать, если работник пропал и вручить ему повестку невозможно?

Нужно собрать доказательства отсутствия сотрудника на работе и попыток оповестить о вызове по повестке, известить военкомат о невозможности вручить повестку с приложением подтверждающих это обстоятельство документов.

Судебной практики по подобной категории дел довольно мало. Как правило, суды в целом оценивают, были ли приняты все возможные меры для оповещения сотрудника о повестке. При этом перечень возможных действий работодателя не конкретизирован. Итоговое решение будет зависеть от усмотрения суда и активности компании по доказыванию обстоятельств, на которые она ссылается.

Если работодатель не может вручить повестку работнику из-за того, что тот в отпуске, в командировке, на больничном или из-за отсутствия на рабочем месте по иным причинам, он сообщает об этом в военкомат с приложением подтверждающих документов.

В ситуации, когда работник пропал, чтобы не допустить наложения штрафа, целесообразно зафиксировать отсутствие сотрудника на рабочем месте. Для этого работодатель может составить акт в произвольной форме. Обычно подобные документы оформляются комиссией, состоящей минимум из трех работников компании.

Пропавшему сотруднику следует направить ценное письмо с описью вложения и уведомлением о вручении с требованием дать объяснение о причинах отсутствия на работе. В табеле учета рабочего времени необходимо отметить отсутствие работника буквенным кодом «НН» — неявка по невыясненным причинам.

Если работник так и не вышел на связь, а уведомление вернулось по истечении срока хранения или из-за отсутствия адресата, можно составить акт о невозможности получить объяснения. Работодатель также вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности за прогул. Однако не рекомендуем так делать до выяснения причин пропажи работника.

Дополнительно информацию о повестке и необходимости лично явиться за ее получением можно направить по всем известным работодателю каналам связи с работником: по почте, электронной почте, телеграфу, телефону (например, по смс). Надлежащим извещением сотрудника о вызове это не будет, однако работодатель сможет доказать, что не бездействовал. Можно также составить акт о невозможности оповещения работника о вызове по повестке.

В любом случае по закону работодатель не обязан разыскивать отсутствующего по месту работы сотрудника для вручения ему повестки. Если компания не может вручить повестку работнику по месту работы, то военкомат передает повестку мобилизуемому самостоятельно или привлекает для этого органы внутренних дел (п. 3 ст. 4 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»).

Что делать, если сотрудник работает на удаленке?

Нужно направить работнику оповещение любыми доступными способами и известить военкомат о невозможности вручить повестку лично с приложением подтверждающих документов.

При дистанционной работе взаимодействие работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами или иным образом, согласованным сторонами. Вопрос о том, можно ли известить сотрудника о повестке по электронным каналам связи, в законе прямо не урегулирован. Представляется, что нет, поскольку формально повестку необходимо вручать гражданину лично под подпись (п. 5 Постановления Пленума ВС от 03.04.2008 № 3 «О практике рассмотрения судами

уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы»). Правда, не исключено, что суд придет к противоположному выводу и посчитает, что работник получил повестку по электронным каналам связи.

Чтобы обезопасить себя от штрафа, работодателю следует направить оповещения о вызове дистанционщикам любым доступным способом, а также известить военкомат о невозможности вручения повестки.

Можно ли уволить сотрудника, которого мобилизовали?

С 21 сентября 2022 года работника нельзя уволить в связи с призывом на военную службу по мобилизации (Постановление Правительства от 22.09.2022 №1677). Действие трудового договора с ним необходимо приостановить. Работника можно будет уволить, если он не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы.

Минтруд разъяснил (Письмо Минтруда от 27.09.2022 №14-6/10/В-13042), что для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван.

Дистанционные работники и сотрудники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки в соответствии с установленным в организации порядком.

Договор приостанавливается даже в ситуациях, когда работник:

1. проходит испытательный срок;
2. получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать;
3. работает по срочному трудовому договору.

Обратите внимание!

Заключать дополнительное соглашение с работником о приостановлении трудового договора не нужно, достаточно издать соответствующий приказ. Работодатель на основании такого приказа производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая зарплату и отпускные.

Начиная с 21 сентября 2022 года, если работник получил повестку и был уволен, работодатель должен отменить приказ об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд РФ, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге). Затем издать приказ о приостановлении трудового договора.

Работники могут вернуться на рабочее место на прежних условиях. На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

Поправки в Трудовой кодекс

В Трудовой кодекс были внесены поправки в ТК РФ, согласно которым трудовой договор может быть расторгнут работодателем, если работник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или по контракту.

ТК РФ дополнен новой статьей об особенностях обеспечения трудовых прав мобилизованных работников (ст. 351.7 ТК РФ):

1. действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

2. работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

3. в период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, за работником сохраняется место работы, работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

4. работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме;

5. на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (допстрахование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий);

6. период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности;

7. действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. 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;

8. расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также истечения срока действия срочного трудового договора.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников может устанавливать Правительство.

Мобилизация директора

Какой порядок действий в случае мобилизации директора?

Первый шаг – выдать лицу, которое не подлежит призыву на военную службу, нотариальную доверенность на совершение максимально широкого круга действий. Это поможет компании сохранить работоспособность на период, пока ее участники не решат, что им делать дальше. В принципе, работать по такой доверенности можно довольно долго, но важно учитывать некоторые нюансы, в частности:

1. доверенности, выдаваемые в порядке передоверия, должны быть нотариально удостоверены (п. 3 ст. 187 ГК). То есть лицо, которому директор передал свои полномочия, должно будет обращаться к нотариусу каждый раз, когда будет передавать часть своих полномочий кому-то еще;

2. в доверенности, представляемой в суд, должно быть специально оговорено право представителя на подписание искового заявления и отзыва на исковое заявление, отказ от исковых требований и признание иска, изменение основания или предмета иска, заключение мирового соглашения и др. (ст. 62 АПК);

3. на практике некоторые организации – банки, регистраторы, депозитарии – не принимают общие доверенности и работают только с доверенностями, составленными исключительно под них.

Следующий шаг – принятие участниками ООО корпоративного решения:

1. прекратить полномочия директора, которого призвали на военную службу, и назначить нового директора, или

2. внести изменения в Устав и назначить еще одного директора.

Участникам ООО нужно будет провести общее собрание и оформить решение протоколом. Подать заявление в налоговую (форма № 13014) сможет новый директор.

Поскольку директор, которого призвали на военную службу, является одновременно работником ООО, то трудовой договор с ним приостанавливается. Приказ об этом он подписывает сам.

Мобилизация ИП

Что делать ИП, если ему грозит мобилизация?

Во-первых, нужно выдать нотариальную доверенность лицу, которое не подлежит призыву. Доверенность должна содержать полные представительские полномочия перед гражданами, юридическими лицами, государственными органами (в том числе налоговой службой). Лучше отдельно отразить:

1. право на сдачу отчетности, а также право пользоваться электронной подписью,
2. право подписывать документы в рамках трудовых отношений,
3. право на подписание сделок, договоров и любых документов,
4. полномочия по представлению интересов в суде.

Типовая форма такой доверенности обычно есть у нотариусов.

Во-вторых, так как доверенность содержит общие полномочия, но не содержит ограничения по их использованию, то с представителем по доверенности необходимо подписать договор, который будет содержать ограничения — на отчуждение каких-либо активов (недвижимости, интеллектуальной собственности), совершение определенных трат.

Простые ограничения можно заложить в саму доверенность. Например, право совершать сделки на сумму до 500 000 рублей. Но более сложные договоренности (например, какие-то действия под условием, механизмы согласования) не «поместятся» в формат доверенности. Поэтому договор, заключенный дополнительно к доверенности, будет более удобным механизмом урегулирования отношений.

В-третьих, помимо делегирования на гражданско-правовом уровне, важно еще оформить полномочия на уровне трудового права и сохранить иерархию в штате. Для этого могут потребоваться корректировки в системе трудовых отношений. Доверенное лицо может быть работником у ИП. В этом случае стоит издать приказ о присвоении доверенному лицу полномочий руководителя, а также оформить документы о его полной материальной ответственности.

В-четвертых, важно организовать передачу электронной подписи (по акту), обеспечить доступ лица к расчетному счету и иным ресурсам.

Может ли ИП продолжать деятельность после мобилизации?

Сейчас некоторые специалисты говорят, что призванный на военную службу ИП должен закрыть бизнес. Однако это является очень спорным утверждением и, на наш взгляд, не соответствует норме закона.

С одной стороны, действительно, в ч. 7 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» указано, что военнослужащий не вправе заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, в том числе участвовать в управлении коммерческими организациями. А в соответствии со ст. 2 этого же закона к военнослужащим относятся:

1. военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, и

2. военнослужащие, проходящие военную службу по призыву.

В Указе Президента от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» указано, что граждане, призванные на военную службу по мобилизации, имеют статус военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. На этом основании можно сделать вывод, что ИП не вправе продолжать деятельность после мобилизации.

С другой стороны, есть еще ст. 22 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», в которой прямо указано, что призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие на воинском учете или не состоящие, но обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе. Из этой нормы следует, что мобилизованные граждане не относятся к военнослужащим по призыву. Указ Президента от 21.09.2022 № 647 не меняет положения закона, а только вносит некое непонимание. На наш взгляд, его нужно толковать таким образом, что мобилизованные приравниваются к военнослужащим.

В любом случае у ИП нет обязанности прекращать свою деятельность. В законе прямо закреплено только одно последствие нарушения военнослужащим запрета вести предпринимательскую деятельность — увольнение с военной службы (подп. «е.1» п. 2 ст. 51 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», Определение КС от 26.09.2019 № 2196-О).

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Готовое решение: Что делать кадровику организации в связи с частичной мобилизацией согласно Указу Президента РФ от 21.09.2022 N 647 (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Готовое решение: Что делать в связи с призывом на военную службу руководителя организации или ИП в рамках частичной мобилизации по Указу Президента РФ от 21.09.2022 N 647 (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Типовая ситуация: Работника мобилизовали: что делать работодателю (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Обзор: "С 7 октября действуют поправки к ТК РФ, которые связаны с военной службой и мобилизацией" (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Обзор: "Частичная мобилизация: обзор важных новостей для бизнеса и учреждений" (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *<Письмо> ФНС России от 07.10.2022 N КВ-4-14/13416@ "По вопросу подачи заявлений о прекращении деятельности в качестве индивидуального предпринимателя в особый период в связи с частичной мобилизацией" {КонсультантПлюс}*
- *"КонсультантПлюс: Новости для юриста" {КонсультантПлюс}*