

«Предусмотрены ли какие-либо льготы для работающих родителей погибших в смысле их приема или, наоборот, увольнения?»

Говоря о правах и льготах, связанных с трудовыми отношениями членов семей погибших (умерших) военнослужащих, во-первых, следует отметить, что они регулируются не какими-то специальными актами военного законодательства, а общим законодательством о труде. Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения, является Кодекс законов о труде РФ (далее КЗОТ), именно в нем и предусмотрены определенные льготы и преимущества, в том числе и для членов семей погибших военнослужащих. Однако по опыту работы знаем, что зачастую не соблюдаются не какие-то особые права, связанные с льготами для членов семей военнослужащих, а общие нормы законодательства о труде, касающиеся прав любого гражданина. Поэтому общий порядок возможного увольнения мы также здесь приводим. Во-первых, о приеме на работу. Здесь никаких льгот или преимуществ законодательство не предоставляет. Более того, существует статья 16 КЗОТ, которая гласит: «Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается». То есть льготы в приеме на работу не только не предоставляются, но и не должны предоставляться. Однако важным представляется другое: в статье 16 также сказано, что необоснованный отказ в приеме на работу не допускается. Таким образом, если Вам отказывают в приеме на работу, то следует искать возможность оспорить такой отказ не в том, что Вы являетесь членом семьи погибшего (умершего) военнослужащего, а в причинах такого отказа — он может основываться только на том, что Ваши деловые качества не соответствуют требованиям, обязательным для выполнения данной работы (образование, стаж и т.п.).

Во-вторых, об увольнении с работы. В этом случае, наоборот, законодательство предусматривает ряд льгот. Статья 34 КЗОТ предусматривает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Такие преимущества предоставляются именно тогда, когда увольнение осуществляется именно по основанию «сокращение численности» или «сокращение штата». Именно такая формулировка должна содержаться в соответствующем приказе руководителя организации, чтобы право на преимущественное оставление на работе можно было реализовать. Поэтому, если Вас вынуждают написать заявление об увольнении «по собственному желанию», этого делать не следует.

В соответствии со статьей 34 КЗОТ преимущественное право оставления на работе имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
 - семейным — при наличии 2 и более иждивенцев;
 - лицам, в семье которых нет других (кроме члена семьи, которого увольняют) работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
 - работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
 - инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР;
 - изобретателям;
 - женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы,
- по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы;
 - лицам, получившим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы;
 - участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения, и другим приравненным к ним лицам.