АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 06.05.2024

Декретный бум: как оформить внутренние документы компании и избежать штрафов из-за декретниц

Государство энергично проводит демографическую политику, повышающую рождаемость, а работодатель вновь и вновь сталкивается с особенностями предоставления отпуска по беременности и родам. В статье рассмотрим некоторые сложные ситуации, которые могут произойти в любой организации.

Где работодатель может допустить ошибку?

Первые сложности предоставления отпуска по беременности и родам начинаются задолго до собственно отпуска по беременности и родам (далее по тексту ˘ ˘˘ ОБиР). Начинаются они в момент создания (актуализации) нормативных локальных актов работодателя, таких как правила внутреннего трудового распорядка, положение об учете рабочего времени, положение об оплате труда, учетные политики и проч.

Зачастую именно авторы, корректоры, согласователи, утвердители локальных актов сами создают сложности:

- не описывают процедуру предоставления ОБиР,
- не регламентируют обязанности работника по предоставлению документов – оснований ОБиР,
- при описании процедуры ОБиР используют различные по смыслу и правому значению словосочетания,
- включают одинаковые процедуры предоставления ОБиР в разные локальные акты, дублируя текст, впоследствии забывая об этом,
- не предусматривают желание женщины немного поработать во время отпуска,
- не предусматривают увольнение женщины по соответствующим основаниям.

Наличие сложностей в нормативных локальных актах всегда создает проблемы в текущей деятельности, лишая работодателя продуманного выхода из сложной ситуации, в том числе и при злоупотреблении работником своими правами.

Следующей распространенной сложностью можно назвать разноведомственность ОБиР. С одной стороны, отпуск регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, а с другой стороны, это мера социального страхования (Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством") с выплатой государственного пособия (Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"). И работодателю выполнять нужно все требования, понимая, что работник имеет право прекратить трудовые отношения в любой удобный для себя момент, уведомив за две недели (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации). Или может случиться, что юридическое лицо в силу экономических/ иных причин прекратит свою деятельность или деятельность подразделения, в котором «стоит на штате» работница.

Ситуация 1. Как подтвердить, что работница сама захотела прекратить трудовые отношения?

Обязанность работника по предоставлению документов ˘ ˘˘ оснований ОБиР, должна быть закреплена в локальных актах организации.

Работнице нужно подать заявление об увольнении в том же порядке, что и другим сотрудникам: как правило, не менее чем за две недели до даты увольнения. При этом она может уволиться и без отработки (в дату, указанную в заявлении), в частности, если у нее есть уважительная причина или вы достигли с ней

соглашения об этом (ч. 1 - 3 ст. 80 ТК РФ, пп. "б" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Например, это ситуация, когда работница вынуждена уволиться в связи с переводом мужа на работу в другую местность.

Заявление об увольнении по собственному желанию сотрудница может как лично принести на работу, так и, например, направить по почте, телеграммой.

Ситуация 2. Как уведомить декретницу о прекращении деятельности юридического лица?

Проверьте, предусмотрено ли в локальных актах компании увольнение женщины по соответствующим основаниям.

Как правило, декретницу не получается уведомить об увольнении лично. В этом случае вы можете направить ей уведомление по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении, чтобы вы могли убедиться, что письмо доставлено адресату. Срок уведомления в этом случае исчисляйте со дня ознакомления работницы с уведомлением. Дату ознакомления вы можете увидеть в возвращенном уведомлении о вручении.

В случае когда почтовое отправление не вручено и вернулось без подписи, рекомендуем это зафиксировать, например, в акте о возврате почтового отправления, это подтвердит, что вы приняли все возможные меры об извещении и, в частности, может помочь избежать вопросов у контролирующих органов.

В остальном при ликвидации организации увольнение работницы, находящейся в декретном отпуске, производится так же, как и увольнение других работников. В частности, оформите необходимые документы об увольнении (приказ, трудовую книжку в случае ее ведения, сведения о трудовой деятельности и др.), в день увольнения выплатите все положенные суммы.

Ситуация 3. Что делать с работницей, которая предоставила листок нетрудоспособности значительно позднее, нежели установлено, и работала, имея на руках листок нетрудоспособности?

В локальных актах должна быть предусмотрена ситуация, если женщина решит немного поработать во время отпуска по беременности и родам.

Уходить или нет в отпуск по беременности и родам, женщина решает сама (ч. 1 ст. 255 ТК РФ). Следовательно, она может не обращаться в медицинское учреждение за листком нетрудоспособности либо не представлять его работодателю и не оформлять отпуск по беременности и родам, а продолжать работать. За все дни работы работодатель обязан выплачивать ей заработную плату в соответствии с трудовым договором (абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Если работница решит воспользоваться своим правом на отпуск по беременности и родам позднее даты, с которой она, согласно больничному, освобождена от работы, то работодатель обязан будет его предоставить со дня, указанного в ее заявлении, до дня закрытия больничного. Перенесение срока окончания отпуска в данном случае законодательством не предусмотрено (Решение Верховного Суда РФ от 14.11.2012 N АКПИ12-1204).

С первого дня отпуска по беременности и родам и до дня закрытия листка нетрудоспособности работнице будет выплачиваться соответствующее пособие (ст. 2.1, ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).

Нюанс. Ситуация, когда работница не уходит в отпуск по беременности и родам до последнего, очень распространена по различным причинам, но работодатель обязан предоставить женщине ОБиР в установленные сроки, о которых государство в каждом конкретном случае знает наверняка. Какие

обязанности в данных ситуациях возникают у работницы, какие документы она должна предоставить, в какие сроки, кому конкретно на предприятии, - эти вопросы необходимо закрепить в нормативном локальном регулировании. Иначе каждая из типичных правовых ситуаций перерастает в источник просрочек, ошибок и поводов для надзорных мероприятий.

Ответы на эти вопросы следует включить в нормативные локальные акты работодателя в двух плоскостях законодательства: трудовые отношения и социальное страхование с государственной поддержкой, определяя алгоритмы действий в каждой из типичных для работодателя сложностей.

Ситуация 4. Работодателя не уведомили, почему сотрудница отсутствует на рабочем месте

Основным методом предоставления социальных гарантий уже несколько лет являются листки нетрудоспособности, выдаваемые в электронном виде. Так называемые электронные листки нетрудоспособности позволяют фонду социального страхования учесть каждый страховой случай, но работодатель, не зная номер листка нетрудоспособности в ЕИИС "Соцстрах" (Постановление Правительства РФ от 16.12.2017 N 1567 "Об утверждении Правил информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа"), не может ни установить уважительность причины отсутствия работника, ни выплатить свою часть пособия по нетрудоспособности.

Статья 86 Трудового кодекса обязывает работодателя получать персональные данные только у самого работника или заручиться согласием работника на получение таких данных от третьей стороны. Если оказались в такой ситуации, обязательно учитывайте пункт 6 цитируемой статьи: «при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения».

* * *

Двойственных вопросов в настоящее время больше чем достаточно, и только согласованные друг с другом и действующим законодательством нормативные локальные акты, трудовые договоры могут разрешить эти коллизии, минимизировать риски сутяжничества и дополнительных претензий надзорных органов.

В завершение статьи о пользе нормативных локальных актов в многозначной сфере предоставления отпусков по беременности и родам, хочу привести еще две цитаты из Трудового кодекса:

Статья 12: «Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с ˘ ˘ в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом)».

Статья 13: «Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы».

И прошу прикинуть, сколько нормативных локальных актов на вашем предприятии прекратило свое действие с начала цифровизации социальных и страховых услуг, которые устанавливают более высокий уровень гарантий работникам.

Еще по теме

Типовая ситуация

Как уволить работницу во время декретного отпуска

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».