АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 02.05.2024

Вправе ли работодатель отказать работнице в предоставлении отпуска по беременности и родам сроком, меньшим, чем обозначенный в больничном?

ВОПРОС

Работница занимает должность с СОУТ "3.2." После предоставления справки о беременности она была отстранена от работы с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 254 ТК до появления вакансии по должности, исключающей возможность воздействия неблагоприятных производственных факторов. По факту эти сотрудницы не работают и получают по среднему до выхода в отпуск по беременности и родам.

Вправе ли работница воспользоваться правом выбора срока отпуска по беременности и родам и в соответствии со ст. 255 написать заявление со сроками, меньшими, чем срок, обозначенный в больничном, и по-прежнему получать свой средний заработок?

Вправе ли работодатель ограничить ее в этом? Есть ли по этому вопросу судебная практика?

ОТВЕТ

В данной ситуации действующим законодательством работнице не предоставлено право самостоятельно определять количество дней, изменять срок отпуска по беременности и родам, в том числе в случае, если она фактически не работает и получает средний заработок в соответствии со ст. 254 ТК РФ. Работодатель должен отказать работнице в предоставлении отпуска по беременности и родам сроком, меньшим, чем срок, обозначенный в больничном.

Судебная практика по этому вопросу отсутствует.