



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

? Что делать с отпуском, если он совпал с декретом?

Прошу дать разъяснение по вопросу:

Работник ушла в очередной отпуск перед отпуском по беременности и родам до 20 июля 2017 года.

Потом она принесла больничный по беременности и родам с 18 июля 2017 года и заявление о переносе трёх дней (которые приходились на 18,19,20 июля 2017 года) отпуска на период после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Согласно ст. 124 ТК РФ перенос отпуска возможен, только если во время ежегодного оплачиваемого отпуска возникла временная нетрудоспособность.

При этом больничный лист по беременности и родам не является временной нетрудоспособностью.

На каком основании работодатель может перенести не догулянные дни отпуска?

Можно ли их перенести на период после выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком?

ОТВЕТ: в соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов – 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

В силу части первой ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Таким образом, в случае наступления страхового случая в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске выданный ему листок нетрудоспособности подлежит оплате в общеустановленном порядке.

На основании п.8 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за все календарные дни, включая выходные и праздничные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности.

В случае, если дата начала отпуска по беременности и родам приходится на период пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, то ежегодный отпуск должен быть либо продлён на число календарных дней нетрудоспособности работника, либо перенесён на другой срок.

Основанием для продления или переноса ежегодного оплачиваемого отпуска будет являться заявление работника и листок нетрудоспособности.

В случае продления ежегодного оплачиваемого отпуска на число календарных дней отпуска по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам и до начала отпуска по уходу за ребёнком, поскольку нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено.

При продлении ежегодного оплачиваемого отпуска на число дней отпуска по беременности и родам количество фактически использованных дней отпуска будет соответствовать количеству оплаченных дней.

При переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок предоставления отпуска определяется работодателем с учётом пожеланий работника.

При этом в случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок количество фактически использованных работником дней отпуска не будет соответствовать количеству дней отпуска, оплаченных работодателем. В этом случае производится перерасчёт отпускных.

? Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности работнику, который находится на испытательном сроке?

ОТВЕТ: Да, работнику, который находится на испытательном сроке, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается. Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» предусмотрено, что пособиями по временной нетрудоспособности обеспечиваются все лица, работающие по трудовым договорам.

В соответствии с ч. 1 ст. 70 Трудового кодекса РФ условия об испытании может быть установлено только при заключении трудового договора.

Следовательно, работник в период испытательного срока получает право на пособие по временной нетрудоспособности с того дня, когда должен приступить к своим служебным обязанностям.

? Локальным нормативным актом в организации установлено, что максимальный период временной нетрудоспособности равен 6 месяцам, при превышении данного периода работодатель имеет право расторгнуть трудовые отношения с работником. Правомерно ли данное условие?

ОТВЕТ: Нет, условие локального нормативного акта работодателя о правомерности увольнения работника при его нахождении на больничном в течение более 6 месяцев не соответствует законодательству Российской Федерации.

Положения локальных нормативных актов, ущемляющие права работников, гарантированные трудовым законодательством, неприменимы.

Нормы ст. 81 ТК РФ, устанавливающие основания, дающие право на расторжение договора по инициативе работодателя, не содержат такого основания для прекращения трудовых отношений, как нахождение работника в периоде нетрудоспособности в течение какого-либо срока, более того, частью 6 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) не допускается в период нахождения работника на больничном.