

Формальное сокращение рабочего дня

Аналитическая Записка для Руководителя «РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»

Назначение аналитической записки – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу



Для кого (для каких случаев): Для случаев совмещения работы и отпуска по уходу за ребёнком

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ

Цена вопроса: Непринятые к возмещению суммы пособия по уходу за ребёнком до 1.5 лет и страховые взносы, начисленные на них

Схема ситуации: Чего только люди не удумают ради своих детей. Ради того, чтобы лишнюю копейку добыть на воспитание своего ребёнка. На одном Предприятии придумали такую штуку. Работает у них гражданин, а его супруга недавно родила ребёнка. И тут встаёт во весь рост вопрос: кому выгоднее брать отпуск по уходу за ребёнком до 1.5 (полутора) лет? Гражданину или супруге?

Если супруга не работает или получает зарплату меньше гражданина, то ответ вроде бы очевиден – отпуск надо брать гражданину. Но тут получается перекося – уйдя ухаживать за ребёнком до 1.5 лет, гражданин будет получать не более 40% своей зарплаты. Может, выгоднее тогда, чтобы супруга получала пособие по уходу за ребёнком до 1.5 лет, а гражданин работал?

На Предприятии нашли простое и изящное решение. Пусть гражданин одновременно и работает, и находится в отпуске по уходу за ребёнком. Это же какое подспорье ребёнку! Папа будет получать на 40% больше своей зарплаты! Но так можно сделать, только если гражданин будет работать на условиях неполного рабочего дня. Часть рабочего дня он работает, а остальную часть самоотверженно ухаживает за ребёнком. И получает за самоотверженный уход 40% от своего среднего заработка. Вот только опять встаёт вопрос – насколько неполным должен быть рабочий день гражданина?

Предприятие решило, что достаточно сократить рабочий день гражданину на 15 минут. Как говорилось, кто скажет, что это полный рабочий день, пусть первым кинет в меня камень.

Однако нашлись инакомыслящие. Нашлись те, кто не поленился этот камень поднять и метнуть его в огород Предприятия. Пришла проверка Фонда Социального Страхования и

решила, что не надо быть Предприятию самым умным в этом вопросе. Проверка насчитала Предприятию всякие разные суммы за его творческий подход к сокращению рабочего дня сотрудников. Предприятие решило, что оно уж точно не глупее ФСС. В итоге ответ на вопрос «Кто тут самый умный?» пришлось искать в суде.

Суды разных инстанций занимались этим вопросом. И, наконец, суд третьей, кассационной, инстанции сделал следующие выводы. *«Указанное сокращение рабочего дня является формальным, не обеспечивает продолжение осуществления ухода за ребенком и не влечет утрату работниками заработка. Исходя из этого, пособие по уходу за ребенком, выплаченное таким работникам наряду с незначительно уменьшенной заработной платой уже не является ее компенсацией, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования. А это свидетельствует о злоупотреблении обществом правом в целях предоставления своим сотрудникам дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств учреждения в размере, превышающем сумму пособия, возможностью получения которого обладали их неработающие супруги».*

Неудобно как-то получилось у Предприятия. Вместо того, чтобы возиться с ребёнком 8 часов в день, папа уделяет ему всего 15 минут. Что же это за уход такой? Это не уход за ребёнком, а уход от заботы о нём. Так суд рассуждал. К тому же, по замыслу законодателей, сидя в отпуске по уходу за ребёнком родитель или родительница не получают зарплаты на основной работе. Потерю зарплаты и компенсирует пособие по уходу за ребёнком. А если родитель получает почти полную зарплату, то чего же ему компенсировать, когда ничего не потеряно? Опять же это мысли суда.

Проиграло Предприятие. Придётся гражданину либо отпуск по уходу за ребёнком на супругу переоформлять, либо уменьшать свой слишком полный рабочий день.

Выводы и возможные проблемы: Если мать ребенка не работает, пособие по уходу за ребенком будет, мягко говоря, невеликим. Но есть выход. Отпуск по уходу за ребенком может оформить отец ребенка, работая при этом неполное рабочее время. При этом он будет получать и пособие, и зарплату пропорционально отработанному времени. Но не стоит нагнать с установлением продолжительности рабочего дня. Законодательство, конечно, не регламентирует, насколько нужно сократить рабочее время. Но ФСС и Верховный Суд (Определение от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728) против формального снижения продолжительности рабочего времени. Соответственно, расходы на выплату пособия могут быть не приняты к зачету, и на их суммы будут доначислены взносы и штраф. Хотя открытым остаётся вопрос: «Насколько можно сократить рабочий день? Чтобы при неполном рабочем дне и получении пособия по уходу за ребёнком до 1.5 лет у ФСС и судов не возникло претензий к длительности рабочего дня». Уже понятно, что сокращение на 15 минут – это мало. А достаточно будет сократить рабочий день на 30 минут? Или на 1 час? Или больше надо сокращать?

Строка для поиска в КонсультантПлюс: *«Формальное сокращение рабочего дня».*

Где посмотреть документы: *КонсультантПлюс, Судебная Практика:*

[ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА УРАЛЬСКОГО ОКРУГА ОТ 01.06.2018 N Ф09-1630/18 ПО ДЕЛУ N А76-6544/2017](#)

Информация предоставлена справочно-правовой системой КонсультантПлюс