

ДЕКРЕТНАЯ "МАТРЕШКА": КАК НЕ ЗАПУТАТЬСЯ?

Иногда в компаниях, особенно в тех, где благоприятные условия для труда женщин и где не относятся предвзято к молодым сотрудницам, складывается непростая ситуация: работницы в рамках одной должности одна за другой уходят в декретный отпуск, а потом неожиданно возвращаются к работе. Расскажем, что делать кадровику в таких случаях.

Рассмотрим ситуацию, которая нередко возникает на практике. Сотрудница ушла в отпуск по беременности и родам, перетекающий в отпуск по уходу за ребенком. На время отсутствия декретницы принимают новую сотрудницу, которая тоже уходит в декрет. Но поскольку кто-то все-таки должен работать, необходимо принять третьего работника. Сложность, которая может возникнуть у кадровика в этой ситуации: на время отсутствия какого работника принимать третью сотрудницу: на время отсутствия основной работницы (первой декретницы) или на время отсутствия второй (уже принятой на время отсутствия первой основной работницы)?

Еще проблема состоит в том, что вторая сотрудница раньше, чем первая, заявляет о своем намерении выйти из отпуска и продолжить трудиться. Обычно "основная" декретница, первая ушедшая в декрет, первая же из него и выходит, и на этом основании увольняют всех ее последовательниц - либо в обычном порядке прекращения трудового договора по ч. 3 ст. 79 ТК РФ, либо с соблюдением ч. 3 ст. 261 ТК РФ. Вопрос в том, на каком основании увольнять третью сотрудницу, если раньше из декрета выходит не первая, а вторая сотрудница. В этой ситуации у кадровика резонно возникает вопрос, а не будут ли нарушены права последней, третьей, сотрудницы.

Отсутствующий работник

Давайте разберемся. Для простоты изложения обозначим первую декретницу, основного работника, как "сотрудница-1", вторую декретницу - "сотрудница-2", а третью, соответственно, - "сотрудница-3".

Итак, основная сотрудница-1 ушла в отпуск по беременности и родам, затем - в отпуск по уходу за ребенком. Тут сразу следует обратиться к нормам ТК РФ для уточнения понятия "основной работник". Проанализировав ТК РФ, приходим к интересному выводу, что такое понятие, как "основной работник", в нормах Кодекса отсутствует. Так, например, в ст. 261 ТК РФ сказано следующее: "Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если **трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника** и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу".

В ч. 3 ст. 79 ТК РФ говорится о том, что **"трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу"**.

Таким образом, как видно из указанных норм ТК РФ, законодательство оперирует понятием "отсутствующий работник". А в нашей ситуации отсутствующим работником является как сотрудница-1, так и сотрудница-2.

Возвращаясь к вопросу о том, на каком основании принимается на работу сотрудница-3, ответим на него следующим образом: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. И тут совершенно неважно, кто отсутствует: сотрудница-1 или временно принятая на ее должность сотрудница-2. Если работник временно отсутствует, то есть основания принять на эту должность нового сотрудника до момента выхода из отпуска любого из отсутствующих работников. Приняв это во внимание, перейдем к ответу на второй вопрос.

Порядок увольнения

Как правомерно уволить сотрудницу-3, если первой из декрета выходит сотрудница-2? Тут могут быть варианты.

Возможно, представляется наиболее простым способом попросить сотрудницу-1 выйти на работу на несколько дней, чтобы были основания уволить сразу всех ее последовательниц. "Выборочно" уволить сотрудницу-3 и оставить работать сотрудницу-2 будет неправомерно, поскольку они обе будут подлежать увольнению в силу ч. 3 ст. 79 ТК РФ. Уволив обеих, потом, после того как сотрудница-1 опять уйдет в отпуск по уходу за ребенком, можно вновь принять на работу сотрудницу-2. С одной стороны, сотрудница-3 будет явно возмущена таким ходом событий и будет полагать свои права нарушенными. С другой стороны, она в любом случае подлежит увольнению - как при выходе на работу первой сотрудницы, так и при выходе второй. Но эта схема слишком сложна и зависит от доброй воли сотрудницы-1, а она может и не захотеть участвовать в этих кадровых перестановках.

Наиболее логичным будет следующий вариант увольнения сотрудницы-3: в связи с выходом на работу сотрудницы-2. В данной ситуации, по логике трудового законодательства, совсем не важно, которая из сотрудниц - первая или вторая декретница - вышла из отпуска первой. Ведь сотрудница-3, как говорилось ранее, принималась на время отсутствия работницы (не имеет значения, первой или второй). Ведь понятие "основной работник" используется в кадровом обороте, а на уровне законодательства такого понятия не существует. И тут не столь важно, какая из декретниц выйдет на работу первой. В отношении сотрудницы-3 в любом случае появляются основания для прекращения с ней трудового договора по ч. 3 ст. 79 ТК РФ.

Третья сотрудница становится декретницей

Можно предположить, что в данной должности и третьей сотруднице посчастливилось оказаться "в положении", а тут сотрудница-2 выходит из декретного отпуска. Даже и в такой ситуации не будет ничего сложного, остается применить к третьей сотруднице ч. 3 ст. 261 ТК РФ: "Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности".

А далее будет такой порядок действий: сотрудница-2 работает до момента выхода из отпуска сотрудницы-1 и также подлежит увольнению в связи с выходом отсутствующего работника по ч. 3 ст. 79 ТК РФ.

Главный вывод, который можно сделать из анализа нашей ситуации с тремя работницами, таков: цепочка декретниц может состоять из любого количества звеньев и выходить из декрета они могут в любом порядке. Не стоит бояться подобных ситуаций.

И. Вишнепольская
Юрисконсульт-эксперт
по вопросам трудового права

Подписано в печать
20.01.2017