

Правовой разбор: право на больничный по уходу за больным ребенком при работе по совместительству в период отпуска по уходу за ребенком до 3 лет

1. Постановка вопроса

Женщина находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по основному месту работы. Одновременно она работает на 0,25 ставки в другой организации по внешнему совместительству. В период этой работы заболел ребенок. Работодатель по основному месту работы (где оформлен отпуск по уходу) утверждает, что она не может оформить больничный (пособие по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком), поскольку она находится в отпуске по уходу за ребенком.

Необходимо определить: - имеет ли работница право на пособие по временной нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка; - у какого страхователя (работодателя) возникает обязанность по выплате пособия; - правомерна ли позиция бухгалтерии основного места работы.

2. Нормативная основа

- Трудовой кодекс РФ** (далее — ТК РФ): - ст. 60.1, 60.2 — работа по совместительству; - ст. 93 — неполное рабочее время; - ст. 256 — отпуск по уходу за ребенком; работа в период этого отпуска на условиях неполного рабочего времени и у другого работодателя.
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ** «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее — Закон № 255-ФЗ): - ст. 2 — лица, подлежащие страхованию; - ст. 5 — страховые случаи (включая уход за больным членом семьи); - ст. 6 — условия и продолжительность выплаты пособия по уходу за больным членом семьи; - ст. 9 — периоды, за которые пособие не назначается; - ст. 13 — порядок назначения пособия при работе у нескольких страхователей.
- Приказ Минздрава России от 01.09.2020 № 925н** «Об утверждении порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности, включая

порядок формирования листов нетрудоспособности в форме электронного документа» (далее — Порядок № 925н) — регулирует выдачу листов нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи.

3. Правовой анализ

3.1. Допустимость работы по совместительству во время отпуска по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком до трех лет предоставляется по заявлению женщины и может быть использован полностью или по частям (ст. 256 ТК РФ). В период этого отпуска за работником сохраняется место работы (должность) (ч. 4 ст. 256 ТК РФ).

Законодательство прямо допускает, что женщина, находясь в отпуске по уходу за ребенком, вправе работать на условиях неполного рабочего времени — в том числе у другого работодателя. В соответствии с ч. 3 ст. 256 ТК РФ право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком сохраняется, если женщина выходит на работу из отпуска по уходу за ребенком (включая работу на условиях неполного рабочего времени, на дому или дистанционно) до достижения ребенком полутора лет **или в период указанного отпуска работает у другого работодателя.**

Таким образом: - работа по внешнему совместительству на 0,25 ставки в другой организации во время отпуска по уходу за ребенком является законной; - такая работа не прерывает отпуск по уходу за ребенком по основному месту работы; - работница сохраняет статус застрахованного лица по обязательному социальному страхованию у работодателя по совместительству.

3.2. Отпуск по уходу за ребенком и право на пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам при наступлении страхового случая, в том числе при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи (п. 2 ч. 1 ст. 5 Закона № 255-ФЗ).

Застрахованными лицами признаются граждане, работающие по трудовым договорам, в том числе по совместительству (ст. 2, ст. 13 Закона № 255-ФЗ). Следовательно, женщина как работник по совместительству подлежит

обязательному социальному страхованию у своего работодателя-совместителя.

Действительно, общее правило об отказе в назначении пособия по временной нетрудоспособности содержится в ст. 9 Закона № 255-ФЗ: пособие не назначается за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты (в том числе за период отпуска по уходу за ребенком, поскольку этот отпуск является отпуском без сохранения заработной платы). Однако это ограничение применяется только в том случае, если работник **фактически освобожден от работы** у данного страхователя.

При работе по совместительству в другой организации женщина не освобождена от работы у этого работодателя: она продолжает исполнять трудовые обязанности. Наступление страхового случая (болезнь ребенка) в этот период влечет необходимость освобождения именно от этой работы. Поэтому в отношении работы по совместительству запрет на выплату пособия, установленный ст. 9 Закона № 255-ФЗ, не действует: работница не находится в отпуске по уходу за ребенком у данного работодателя.

Дополнительно: - ТК РФ (ч. 3 ст. 256) гарантирует работнице, вышедшей на работу на условиях неполного рабочего времени во время отпуска по уходу, сохранение пособия по уходу за ребенком. Из этого следует, что она продолжает считаться работающим застрахованным лицом; - Порядок № 925н также предусматривает возможность выдачи листка нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, если такое лицо работает на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Вывод: наличие отпуска по уходу за ребенком по основному месту работы само по себе **не лишает** женщину права на пособие по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком, если она продолжает работать у другого работодателя на условиях неполного рабочего времени.

3.3. У какого работодателя возникает обязанность выплатить пособие?

По общему правилу пособие по временной нетрудоспособности назначается страхователем (работодателем), у которого застрахованное лицо работает на момент наступления страхового случая.

В рассматриваемой ситуации: - **Основное место работы** — женщина находится в отпуске по уходу за ребенком, работу не выполняет. Следовательно, у этого работодателя отсутствует основание для назначения

пособия по временной нетрудоспособности, поскольку женщина освобождена от работы (отпуск без содержания), и страховой случай не связан с утратой заработка именно у этого работодателя. - **Работа по совместительству** — женщина выполняет трудовую функцию на 0,25 ставки. При необходимости ухода за больным ребенком она подлежит освобождению от работы именно у этого работодателя, и именно этот работодатель (как страхователь) обязан выплатить пособие по временной нетрудоспособности.

Если женщина в расчетном периоде (два предыдущих календарных года) работала у того же работодателя-совместителя, пособие назначается этим работодателем по общим правилам (ч. 2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ). Если на момент болезни она работает у нескольких страхователей и в расчетном периоде также работала у нескольких, пособие по временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком выплачивается **по каждому месту работы** в пределах установленных лимитов (ч. 2-2.2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ). Однако в данном случае по основному месту работы пособие не выплачивается, поскольку работница там не работает (находится в отпуске).

С 2022 года листок нетрудоспособности формируется в электронном виде (ст. 13 Закона № 255-ФЗ, Порядок № 925н). Работодатель по совместительству на основании номера электронного листка нетрудоспособности направляет в Социальный фонд России сведения, необходимые для назначения и выплаты пособия.

3.4. Продолжительность выплаты пособия по уходу за больным ребенком

Право на пособие по уходу за больным ребенком ограничено количеством оплачиваемых дней в календарном году (ч. 5 ст. 6 Закона № 255-ФЗ):

- при уходе за больным ребенком в возрасте до 7 лет — за весь период лечения (в амбулаторных условиях или совместного пребывания в стационаре), но не более **60 календарных дней** в году по всем случаям ухода; при заболеваниях, включенных в специальный перечень, — не более **90 календарных дней** в году;
- при уходе за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет — до **15 календарных дней** по каждому случаю лечения, но не более **45 календарных дней** в году;
- при уходе за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет — за весь период лечения, но не более **120 календарных дней** в году;
- при уходе за ВИЧ-инфицированным ребенком в возрасте до 18 лет — за весь период лечения;

- при уходе за ребенком до 18 лет при болезни, связанной с поствакцинальным осложнением или злокачественным новообразованием, — за весь период лечения.

Размер пособия при работе на условиях неполного рабочего времени определяется пропорционально продолжительности рабочего времени (ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ). Оплата производится за счет средств обязательного социального страхования (через Социальный фонд России).

3.5. Оценка позиции бухгалтерии основного места работы

Бухгалтерия основного места работы права лишь в том, что **она не обязана назначать и выплачивать** пособие по временной нетрудоспособности, поскольку работница находится в отпуске по уходу за ребенком и не исполняет трудовые обязанности у данного работодателя. Заявление о выплате больничного, адресованное основному работодателю, действительно не подлежит удовлетворению.

Однако утверждение о том, что женщина **вообще не может оформить больничный**, не соответствует закону. Работница имеет полное право обратиться в медицинскую организацию за листком нетрудоспособности по уходу за больным ребенком и предъявить его работодателю по совместительству, у которого она работает на 0,25 ставки.

4. Практический вывод

1. Работница вправе оформить больничный лист по уходу за больным ребенком, поскольку она является застрахованным лицом по месту работы по совместительству.
2. Пособие по временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком должно быть выплачено **работодателем по совместительству**, а не основным работодателем.
3. Отказ основного работодателя в выплате пособия правомерен, но не лишает женщину права на пособие у работодателя-совместителя.
4. Необходимый алгоритм действий: - при обращении в медицинскую организацию сообщить врачу о работе по совместительству и о том, что по основному месту работы оформлен отпуск по уходу за ребенком (листок нетрудоспособности будет сформирован в электронном виде); - уведомить работодателя по совместительству о номере электронного листка нетрудоспособности; - при необходимости представить работодателю по совместительству сведения о доходах за расчетный период (справки от других страхователей), если пособие будет назначаться по правилам ч. 2.2

ст. 13 Закона № 255-ФЗ; - если работодатель по совместительству отказывает в направлении сведений в Социальный фонд России или в выплате пособия, обжаловать его действия в Государственную инспекцию труда или в Социальный фонд России.

5. Одновременное получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком (до 1,5 лет, если оно выплачивается) и пособия по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в данном случае допускается, так как оба пособия имеют различные основания и выплачиваются разными страхователями.

5. Список использованных нормативных правовых актов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 60.1, 93, 256).
2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ст. 2, 5, 6, 9, 13, 14).
3. Приказ Минздрава России от 01.09.2020 № 925н «Об утверждении порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности, включая порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа».
4. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в части, касающейся ежемесячного пособия по уходу за ребенком).