



КонсультантПлюс

Статья: Риски при принятии сотрудницы
незадолго до декрета
(Зобова Е.П.)
("Аптека: бухгалтерский учет и
налогообложение", 2021, N 4)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 18.05.2021

"Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение", 2021, N 4

РИСКИ ПРИ ПРИНЯТИИ СОТРУДНИЦЫ НЕЗАДОЛГО ДО ДЕКРЕТА

Казалось бы, обычная ситуация: организация приняла на работу сотрудницу, а та через непродолжительное время (например, через два месяца) уходит в декрет. Работодатель (страхователь) начисляет и выплачивает ей пособие по беременности и родам, а затем обращается в территориальное отделение ФСС с заявлением о выделении средств на выплату страхового обеспечения. И вот тут начинается самое интересное: ФСС отказывает организации и находит в действиях страхователя признаки злоупотребления правом в целях необоснованного получения средств фонда.

О том, в чью пользу выносят решения судебные инстанции по данному спорному вопросу и как это аргументируют, читайте в нашем материале.

Решения в пользу ФСС

[Постановление](#) АС ЗСО от 09.02.2021 N Ф04-6493/2020
по делу N А70-5200/2020

Все три судебные инстанции отказали заявителю - ООО - в признании решения ФСС о непринятии к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также об отказе в выделении средств на осуществление (возмещение) расходов страхователя на выплату страхового обеспечения (более 40 000 руб.) недействительным.

В результате проверки фондом было установлено, что расходы по выплате работнице общества Д. декретного пособия и единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, произведены неправомерно, а именно в связи с ее преднамеренным трудоустройством с целью необоснованного получения средств ФСС.

Представителей фонда не устроило, что Д. была принята на работу чуть меньше чем за 2 месяца до отпуска по беременности и родам, до этого полгода в трудовых отношениях не состояла, должность "менеджер по персоналу", которую Д. занимала, до момента ее приема отсутствовала.

Суды при вынесении этого и последующих решений основывали свои выводы на следующих Законах и Положениях:

- Федеральном [законе](#) от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования";

- Федеральном [законе](#) от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством";

- Федеральном [законе](#) от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей";

- [Положении](#) о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 N 101.

Нормы приведенных Законов хорошо известны заинтересованным лицам, выделим основные:

- отношения по обязательному социальному страхованию возникают у страхователя (работодателя) по всем видам страхования с момента заключения с работником трудового договора;

- страхователь обязан выплачивать страховое обеспечение застрахованным работникам при наступлении страхового случая. Основанием для назначения и выплаты страхового обеспечения застрахованному лицу является наступление документально подтвержденного страхового случая;

- выплата пособия по беременности и родам осуществляется за счет средств ФСС;

- страховщик имеет право не принимать к зачету расходы на обязательное социальное страхование только в том случае, если они произведены страхователем с нарушением законодательства РФ.

Кроме приведенных норм, суды основывали свои выводы и на позиции, изложенной в [Постановлении](#) Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 N 53: поскольку возмещение средств из фонда является восстановительной мерой, направленной на компенсацию реальных затрат страхователя, а создание страхователем искусственной ситуации для получения средств фонда признается основанием для отказа в удовлетворении требования о возмещении таких расходов, судам необходимо проверять представленные ФСС доказательства в обоснование доводов о создании ситуации, искусственно приведшей к необоснованному повышению заработной платы, а страхователь не лишен возможности представить доказательства, опровергающие обстоятельства, установленные учреждением.

Суд сделал вывод о том, что для получения возмещения работодатель должен доказать не только факт выплаты заработной платы и отчисления соответствующих взносов, но и подтвердить реальность трудовых отношений и фактическую выплату пособий работнику.

Рассматривая обстоятельства данного дела, суд отметил следующее:

- трудовая деятельность Д. в обществе до момента наступления отпуска по беременности и родам составила 1 месяц 25 рабочих дней;

- должность менеджера по персоналу в штате ООО отсутствует;

- в обществе трудовая функция менеджера по персоналу фактически выполняется иным лицом (до и после трудоустройства Д.) без фиксации в табелях дополнительных часов по исполнению этих обязанностей без оплаты.

На основании данных обстоятельств суд заключил, что в штате организации отдельной штатной единицы "менеджер по персоналу" не требуется, ее функции выполняет другой сотрудник. Обратное ООО доказать не смогло.

И еще один интересный момент: суд указал, что формальное соответствие представленных страхователем документов требованиям законодательства не свидетельствует о наличии у общества права на получение возмещения за счет средств ФСС.

[Постановление](#) АС ЦО от 27.05.2020 N Ф10-1194/2020
по делу N А62-1749/2019

Это еще одно судебное решение, в котором трудовые отношения с работницей были оформлены за 5 дней до ее ухода в декретный отпуск. И также все три судебные инстанции признали правоту ФСС.

По результатам камеральной проверки фонд усмотрел признаки создания искусственной ситуации при принятии на работу на 2,5 дня З., имеющей цель получить из фонда возмещение выплаченного пособия по беременности и родам и единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, составил акт и вынес решение о непринятии к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Женщина была оформлена юристом, а через 5 рабочих дней ушла в декрет. Причем из данных 5 дней 2 дня брала отпуск за свой счет, а первый день отработала 4 часа.

Ей были начислены и выплачены пособие по беременности и родам и единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности.

ФСС высказал мнение о том, что оформление трудовых отношений с З. за 5 дней до ее ухода в декретный отпуск было осуществлено работодателем исключительно с целью возмещения из фонда полагающихся сотруднице пособий. Суды согласились со страховщиком.

Интересно, что судами было установлено, что З. длительное время сотрудничала с данным

работодателем без оформления трудовых отношений, для чего были опрошены свидетели, которые представили соответствующие документы. Но это не помогло страхователю - в его действиях суды усмотрели признаки злоупотребления правом.

Суды указали, что наличие трудовых отношений, наступление страхового случая и выплата пособия застрахованному лицу страхователем не являются безусловными основаниями для возмещения последнему расходов по обязательному социальному страхованию.

Постановление АС ЗСО от 17.09.2020 N Ф04-4126/2020
по делу N А03-13371/2019

Данное дело примечательно тем, что страхователь в отстаивании своих интересов дошел до ВС РФ. Сразу скажем, что во всех судебных инстанциях он проиграл.

ФСС провел выездную проверку ООО, по результатам которой был составлен акт и вынесено решение о непринятии к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. По мнению фонда, страхователем преднамеренно создана ситуация, связанная с выплатой пособия по беременности и родам работнице Б., принятой непосредственно перед наступлением страхового случая.

Работница фактически приступила к исполнению своих служебных обязанностей менее чем за 2 месяца до начала отпуска по беременности и родам.

Формальный характер данных трудовых отношений представителя ФСС обосновали следующими фактами:

- должность, которую занимала Б., была введена только с даты принятия ее на работу;
- с принятием Б. фонд оплаты труда структурного подразделения не увеличился;
- с даты ухода Б. в отпуск по беременности и родам ее обязанности были возложены на другого работника с доплатой, но эта доплата фактически не производилась (ФСС изучил расчетные листки);
- всем работникам заработная плата перечислялась на банковские карты, а Б. выдавалась через кассу ООО и передавалась в Москву через командированных сотрудников. И только выплаты пособий по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет произведены путем перечисления на счет работницы в банке;
- местом жительства Б. является г. Москва, на учет по беременности и родам она встала тоже в Москве (суду были представлены даже даты посещения Б. акушера-гинеколога), место рождения ребенка - г. Владимир;
- после увольнения Б. данная должность была исключена из штатного расписания.

Представителей ФСС заинтересовал тот факт, что Б. фактически находилась в Москве, а ООО - в Барнауле.

Конечно, представители ООО сослались на дистанционный характер работы Б. Но суды, учтя вышеприведенные факты, отметили, что представленный трудовой договор с Б., должностная инструкция, а также другие внутренние локальные акты не содержат информации о дистанционной работе сотрудника. Кроме этого, суд отметил отсутствие в деле доказательств как подписания Б. каких-либо документов от имени общества, так и обмена электронными документами, заверенными усиленной квалифицированной подписью дистанционного работника и работодателя в соответствии с требованиями [абз. 4 ст. 312.1 ТК РФ](#).

В итоге суды пришли к выводу о том, что фактические обстоятельства в своей совокупности указывают на признаки формального принятия Б. на работу и обоснованно расценены ФСС как искусственно созданная ситуация по приему на работу лица непосредственно перед наступлением отпуска по беременности и родам в целях получения средств фонда.

Не помогло обществу и обращение в ВС РФ, который поддержал ранее вынесенные решения и отметил, что в рассматриваемом случае отношения между страхователем и фондом регулируются не трудовым законодательством и общество должно дополнительно учитывать публично-правовые требования, в том числе законодательства о страховых взносах ([Определение](#) от 04.12.2020 N 304-ЭС20-19090).

Решение в пользу страхователя

В деле N А56-47817/2020 обстоятельства схожи с приведенными выше, но результат судебного рассмотрения противоположный ([Постановление](#) АС СЗО от 01.02.2021 N Ф07-15346/20).

По результатам камеральной проверки ФСС отказал ООО в принятии расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством сотрудницы Д. (более 50 000 руб.).

Интересно, что суд первой инстанции признал решение фонда правомочным, поскольку общество не доказало наличие кадрово-экономической целесообразности принятия на работу Д. непосредственно перед страховым случаем, как и факт осуществления указанным лицом трудовой функции бухгалтера перед наступлением страхового случая.

А вот апелляция отменила это решение, и кассация с ней согласилась: на фонд возложена обязанность принять к зачету спорные выплаты страхового обеспечения.

В данном случае ФСС не устроили следующие обстоятельства:

- Д. принята на работу за 11 дней до наступления отпуска по беременности и родам;
- трудовой стаж у Д. отсутствовал;
- после ее ухода другой специалист на указанную должность не принимался.

Суды, вынесшие решение в пользу ООО, отметили следующее:

- факт наступления страхового случая фондом не оспаривается;
- претензий к оформлению необходимых документов фондом не заявлено;
- факт уплаты обществом страховых взносов на обязательное социальное страхование фондом не оспаривается;
- исчисление размера пособия произведено согласно действующему законодательству и фондом не оспорено.

Основанием для отказа обществу в возмещении расходов на пособие по беременности и родам послужил такой довод фонда: поскольку в данном случае Д. была принята на работу незадолго до наступления страхового случая, утраченного заработка и, соответственно, оснований его компенсировать не имелось.

Из материалов дела следует, что по представленному штатному расписанию должность, которую занимала Д., была учреждена при создании общества. В связи с переводом работника, занимающего эту должность ранее, в другое подразделение она являлась вакантной. Д. проходила производственную практику в ООО, по результатам которой было достигнуто соглашение о том, что она будет принята на работу по полученной специальности. На момент достижения соглашения о последующем трудоустройстве возможность наступления страхового случая в связи с беременностью и родами не рассматривалась. В течение 11 рабочих дней Д. исполняла обязанности в соответствии с утвержденной должностной инструкцией.

Суд указал: принятие обществом как страхователем работника незадолго до наступления страхового случая само по себе не является безусловным основанием для отказа в возмещении расходов

по выплате пособия по беременности и родам, поскольку **трудоустройство женщины даже за 1 день до наступления страхового случая не является нарушением законодательства РФ** и, как следствие, основанием для отказа в зачете расходов по выплате пособия.

Отметим, что из приведенных судебных решений только в этом деле суды вспомнили о [ст. 64 ТК РФ](#), которой запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, и необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности влечет ответственность, предусмотренную [ст. 145 УК РФ](#).

В итоге суд пришел к выводу, что факт осуществления Д. трудовой деятельности подтвержден представленными в материалы дела доказательствами (табель учета рабочего времени, текущие рабочие документы) и не опровергнут ФСС надлежащим образом.

Также суд отметил, что довод ФСС об отсутствии экономической целесообразности и производственной необходимости в приеме на работу Д., не имеющей опыта практической работы, не может быть принят судом, так как данные суждения выходят за пределы полномочий и компетенции фонда и носят предположительный характер.

Вероятно, еще рано ставить точку в этом деле, можно предположить, что ФСС будет обращаться в ВС РФ.

В заключение

Из приведенных судебных решений можно сделать только один вывод: при приеме на работу женщин, которые через непродолжительное время уйдут в декрет, работодателю нужно быть готовым к повышенному вниманию со стороны ФСС при назначении пособий по беременности и родам.

С учетом неоднозначной судебной практики работодатель должен помнить, что условиями, необходимыми для возмещения страхователю расходов по обязательному социальному страхованию, являются наличие между страхователем и застрахованным лицом трудовых отношений, документальное подтверждение наступления страхового случая и выплаты пособия застрахованному лицу, исчисление и уплата страховых взносов. Хотя, как сказано в одном из приведенных решений, формальное соответствие представленных страхователем документов требованиям законодательства не свидетельствует о наличии у общества права на получение возмещения за счет средств ФСС.

При этом надо отметить, что во всех приведенных ситуациях сам факт наступления страхового случая фондом не оспаривался и все необходимые для возмещения расходов документы были представлены в полном объеме. Но представителей фонда больше всего интересует реальность спорных трудовых отношений.

К вопросу доказательств формальных трудовых отношений ФСС подходит очень серьезно: изучаются не только представленные страхователем документы, но и штатное расписание, выясняется, кто работал на данной должности до и после этой женщины, даже даты посещения акушера-гинеколога встречаются в материалах дела. Кроме того, ФСС оценивает необходимость введения той или иной должности, что, безусловно, превышает его полномочия.

Печально, конечно, что суды практически не упоминают о [ст. 64 ТК РФ](#), а ВС РФ прямо указал, что в данном случае нужно руководствоваться не трудовым законодательством, а законодательством о страховых взносах.

Е.П. Зобова
Эксперт журнала
"Аптека: бухгалтерский учет
и налогообложение"

Подписано в печать

13.04.2021

