

## Пособие по уходу за ребенком и неполный рабочий день



**Для кого (для каких случаев):** Можно получать и пособие за ребёнка до 1.5 лет, и зарплату

**Сила документа:** Постановление Арбитражного Суда Округа РФ

**Цена вопроса:** Оплата отпуска по уходу за ребёнком до 1.5 лет

**Схема ситуации:** Организация с небольшим интервалом приняла в свой штат двух работниц: директора по персоналу и директора по маркетингу. В обоих трудовых договорах значилось неполное рабочее время. Рабочий день у каждой был сокращен на 1 час. Работницы были приняты на 0.9 ставки по своим должностям. Каждая из работниц в день приема написала заявление на отпуск по уходу за ребенком до 1.5 лет. Естественно, Организация отпуск предоставила и оплатила.

Глядя на всё это, ФСС решил посетить организацию с официальным дружественным визитом, в обиходе именуемым выездной проверкой. Но в ходе визита повел себя Фонд совершенно недружелюбно – взял, да и отказал в зачете 186 292 рублей 96 копеек выплаченных пособий в счет уплаты страховых взносов. Мол, рабочее время сократилось совсем на чуть-чуть. Получается, что пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет утрачивает свою компенсационную функцию. Чего оно компенсирует? 1 час? И получается, что пособие превращается в дополнительную стимулирующую выплату, но за счёт ФСС.

Организация решила протестовать и пошла в суд. Согласно законодательству, право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому. И Организация ухитрилась выполнить оба условия! Организация предъявила суду (а до этого тщетно пыталась обратить на них внимание контролёров ФСС) дополнительные соглашения с работницами о том, что с утра они 3 часа работают в офисе, потом у них перерыв 1 час, а потом еще 4 часа обе дамы работают у себя на дому. Таким образом, во второй половине дня женщины могут распределять свое время так, чтобы продолжать осуществлять уход за детьми.

Однако суды первых двух инстанций не вняли аргументам Организации и поддержали ФСС. По мнению судов, трудовые обязанности женщин таковы, что осуществлять их на дому и одновременно ухаживать за детьми как-то затруднительно. Ведь одна из женщин выполняет обязанности по исполнению процедуры принятия и увольнения сотрудников, организации и управлению процессом привлечения и отбора персонала, организации обучения сотрудников, оперативному управлению резервом на выдвижение сотрудников. Другая женщина занимается по должностным обязанностям координацией деятельности подразделений, задействованных в бизнес-процессе разработки новых продуктов, осуществлению руководства сотрудниками Департамента маркетинга. Такая работа, наверное, должна требовать личного присутствия и очного контакта с другими сотрудниками.

К тому же сокращение рабочего времени на час ведет к потере рабочего времени на 12,5%, в то время как ежемесячное пособие компенсирует работнику 40% среднего заработка.

Но не успокоилась Организация и подала кассационную жалобу, в которой указала на неправомерность сравнения потери рабочего времени (часов) с суммой компенсации (рублей).

Кроме того, в соответствии с Трудовым Кодексом, работники, осуществляющие трудовую деятельность на дому, самостоятельно определяют время исполнения своих обязанностей и не подчиняются правилам трудового распорядка работодателя в части режима труда и отдыха, если иное не установлено в трудовом договоре (абзац 6 части 2 статьи 57, часть 1 статьи 100 ТК РФ).

А дополнительными соглашениями это самое иное, как раз и не определено! Т.е. молодые мамы могут преспокойно подстраиваться под режим дня своих детей и

выполнять работу в удобное время.

И даже не смотря на позицию КС РФ (определение от 28.02.2017 N 329-О) и ВС РФ (определение от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728) кассационная инстанция встала на сторону работодателя. Да, рабочее время сокращено всего на час, но при описанных Организацией обстоятельствах факт несущественного сокращения рабочего времени сам по себе не мог опровергать реальности участия работниц в осуществлении ухода за детьми. Предыдущие выводы судов и ФСС по этому вопросу основаны исключительно на предположениях и не подтверждены какими-либо доказательствами. И то верно – ведь контролёр из ФСС не приходил к женщинам домой, во второй половине дня. И не проводил хронометраж использования ими времени. Поэтому – «какие ваши доказательства»?

Вопреки мнению предыдущих судов, из характера должностных обязанностей директрис совсем не следует необходимость их непрерывного присутствия на рабочем месте и вовлеченности в трудовой процесс. ФСС так и не доказал, что данные обязанности, сводимые в основном к организации и контролю, не могли исполняться работницами дома в любое удобное время.

Каждая из работниц находилась в отпуске по уходу за ребенком в связи с наступлением страхового случая (рождение ребёнка). Этого ФСС не оспаривал. Организация документами доказала, что, находясь в отпуске, каждая из работниц исполняла трудовые обязанности на условиях неполного рабочего времени и продолжала в остальное время осуществлять уход за ребенком, поскольку большую часть дня находилась дома. По сути были выполнены условия для сохранения компенсации утраченного заработка в виде получения пособия в соответствии с частью 2 статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ.

Доказательств того, что соблюдение условий являлось формальным, а Организация или женщины, в данном случае, действовали недобросовестно, ФСС, в свою очередь, не представил.

**Выводы и возможные проблемы:** Вот так Организация нашла, возможно, законный способ сокращения рабочего дня всего на час, что позволяет работнице присутствовать какое-то время в офисе, получать почти 90% зарплаты + 40% среднего заработка в виде пособия по уходу за ребенком. И точное количество часов нахождения на рабочем месте никто не проверит – они же на дому работают.

Тем не менее, если вы не готовы рисковать, то в таких случаях сокращайте рабочее время женщин, работающих у вас прямо из декрета, не менее, чем наполовину.

**Строка для поиска в КонсультантПлюс:** «Пособие по уходу за ребенком и работа на условиях неполного рабочего времени».

**Где посмотреть документы:** КонсультантПлюс, Судебная Практика:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА УРАЛЬСКОГО ОКРУГА ОТ 07.06.2019 N Ф09-2576/19 ПО ДЕЛУ N А76-38436/2018

[документ в офлайн-версии](#)  
[документ в онлайн-версии](#)



Нет КонсультантПлюс?

**Закажите** полную версию документа или  
**подберите комплект** КонсультантПлюс самостоятельно