|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| **Беременные** | | |
| Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.) | **Отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер.**  В обоснование исковых требований Т. указывала, что в период с 7 ноября по 17 декабря 2018 г. проходила процедуру оформления приема на работу в публичное акционерное общество на должность руководителя проекта (прошла собеседование, по результатам собеседования предоставила работодателю необходимые документы для оформления на работу). Согласование вопросов приема на работу проводилось уполномоченными сотрудниками работодателя. Т. заполнила представленную старшим менеджером по подбору персонала анкету и приложила требуемые для трудоустройства документы. Работодателем Т. было предложено пройти предварительный медицинский осмотр, при прохождении которого она узнала о своей беременности, и сообщила об этом работодателю. Сразу же после получения информации о беременности Т. (17 декабря 2018 г.) работодатель сообщил ей о невозможности трудоустройства, а 29 января 2019 г. - о временном приостановлении приема кандидатов в подразделение публичного акционерного общества.  Суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы Т. установил, что материалами дела подтверждается совершение уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского областного суда от 12.01.2022 по делу N 33-931/2022(33-35768/2021) | **Суд восстановил на службе женщину, которая уволилась по собственному желанию, не зная о беременности**  Через 3 недели после увольнения по собственной инициативе бывшая госслужащая узнала о том, что беременна. Она попросила нанимателя восстановить ее на службе. Факт беременности на дату увольнения подтверждала справка из больницы. Госорган ей отказал.  Суд признал действия нанимателя незаконными. **Увольнение служащего по собственной инициативе предполагает, что его решение добровольное и оно соответствует обстоятельствам.** При расторжении контракта чиновница утратила право на ряд законных гарантий. **Она не знала о беременности и не понимала, что увольнение приведет к негативным последствиям для нее и ребенка**. Действия чиновницы нельзя признать добровольными. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21 сентября 2021 г. по делу N 8Г-21139/2021[88-21403/2021] | **Беременной сотруднице может быть предложен перевод на дистанционную работу**  Кроме того, суд апелляционной инстанции, руководствуясь положениями статей 76 и 254 Трудового кодекса Российской Федерации, указал, что в случае невозможности перевода на дистанционную работу, в том числе, временно на другую должность, беременную сотрудницу необходимо отстранить от работы с сохранением за ней среднего заработка. | В пользу работника |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2021 N 88-3412/2021 по делу N 2-1924/2020 | **Расторжение трудового договора по сокращению с беременной женщиной не допускается**  «**Таким образом, юридическое значение имеет факт беременности на период проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением должности увольняемой женщины.** **При установлении беременности** работника, **мероприятия по сокращению численности или штата работников предприятия, в отношении беременной женщины прекращаются**. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата с того момента как стало известно о беременности работника - с 16 января 2020 года не должен был рассматривать истца в качестве кандидата на высвобождение, в связи с чем уведомление работника в ноябре 2019 года о предстоящем сокращении распространялось на отношения до наступления беременности Д. В случае прекращения беременности, процедура увольнения, в связи сокращением численности или штата работников в отношении такого работника, возобновляется с самого начала, то есть работодатель должен был уведомить работника о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения и при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01 марта 2021 г. по делу N 8Г-1467/2021[88-3937/2021]  Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2021 г. по делу N 33-9888/2021 | **Увольнение по соглашению сторон незаконно, если работница не знала о беременности.** 20 апреля трудовой договор расторгнут по соглашению сторон. 28 апреля работница узнала что беременна и обратилась к работодателю с просьбой о восстановлении, однако, ей было отказано. ДД.ММ.ГГГГ Лищиновская Я.В. обратилась в ООО "Алексинский питомник "Гавриш" с письменным заявлением, согласно которому просила восстановить ее на работе, поскольку на момент подписания соглашения о расторжении трудового договора и увольнения не знала, что находится на "данные изъяты" беременности.  Разрешая исковые требования и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции исходил из того, что увольнение истца произведено по соглашению сторон, а не по инициативе работодателя, поэтому сам по себе факт нахождения Лищиновской Я.В. в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о расторжении трудового договора и увольнении, не является основанием для признания увольнения незаконным и восстановлении на работе.  Судебная коллегия по гражданским делам с данными выводами не согласилась, указав на то, что заявление Лищиновской Я.В. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора по соглашению сторон в связи с наличием у неё беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 19 июля 2021 г. по делу N 33-11503/2021 | **Беременную можно уволить по собственному желанию**  *17.02.2021 трудовой договор был расторгнут по инициативе работника. 15.03.2021 ей стало известно о своей беременности. Следовательно, не было умысла увольнения.*  Статьи 80, 261 Трудового кодекса Российской Федерации **предоставляют право уволиться из организации самостоятельно всем категориям работников**, в том числе и беременным женщинам по собственному желанию, состояние беременности не влияет на увольнение по собственному желанию. **Гарантия в виде запрета** увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная **частью 1 статьи 261** Трудового кодекса Российской Федерации **подлежит применению к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77** Трудового кодекса Российской Федерации). Расторжение трудового договора по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации) **является реализацией гарантированного работнику права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя**.  Юридически значимыми обстоятельствами при разрешении настоящего спора являются обстоятельства, подтверждающие факт наличия или отсутствия добровольного волеизъявления Халиуллиной Л.М. на увольнение по собственному желанию.  **В деле не имеется** доказательств того, что составление заявления истца об увольнении было вынужденным, **происходило под давлением работодателя**. Об этом определенно высказалась представитель истца в судебном заседании суда первой инстанции, пояснив, что Халиуллина Л.М. спешно уволились, возможно, потому что она хотела быть с детьми.  **Доказательств** того, что истцом п**редпринимались законные действия по отзыву своего заявления об увольнении** либо иные действия, свидетельствующие о ее желании продолжать работу у данного работодателя до момента прекращения трудовых отношений **суду не представлены**, в связи с чем действия работодателя по изданию приказа об увольнении истца с 17.02.2021 не могут расцениваться как нарушающие трудовые права истца. | В пользу работодателя |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2021 по делу N 88-3344/2021 | **Беременную нельзя уволить по собственному желанию.**  Работница написала заявление с просьбой уволить ее в тот же день. Спустя 2 недели женщина отозвала заявление, потому что узнала о беременности. Работодатель отменять увольнение не стал.  Суд первой инстанции поддержал организацию, но апелляция и кассация с ним не согласились. Работница отозвала заявление, как только узнала о беременности, поэтому увольнение признали незаконным. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 01 июля 2021 г. по делу N 8Г-11663/2021[88-12622/2021]  Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 г. по делу N 8Г-23369/2020[88-2074/2021-(88-21390/2020)]  Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12 января 2021 г. по делу N 8Г-30400/2020[88-28306/2020] | **Нельзя уволить беременную женщину за прогул.**  В период работы ей предоставлялся отпуск по уходу за ее первым ребенком, который закончился 22 июля 2019 года, однако она не смогла выйти на работу ввиду заболевания, что подтверждено листком нетрудоспособности, согласно которому она была нетрудоспособна в период с 22 июля 2019 года по 13 августа 2019 года. Кроме того, на момент окончания отпуска по уходу за первым ребенком она была беременна своим вторым ребенком, который родился 05 ноября 2019 года. 25 июля 2019 года копию больничного листа она направила на электронный адрес ответчика. В пункте 25 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась. Из буквального толкования части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, единственное исключение - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Доводы кассационной жалобы, что принимались все необходимые меры для получения письменных объяснений от работника по факту отсутствия на рабочем месте длительное время, информация о беременности была установлена только в ходе рассмотрения дела, следовательно процедура увольнения была соблюдена, не могут служить основанием для отмены судебных актов, поскольку основаны на переоценке доказательств, суд кассационной инстанции не вправе переоценивать доказательства и устанавливать новые обстоятельства. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 августа 2021 г. по делу N 33-19115/2021 | **Увольнение совместителя – беременной женщины по ст. 288 ТК РФ запрещено**  **Поскольку прием на работу работника**, для которого выполняемая совместителем работа **является основной, осуществляется по инициативе работодателя** и именно это обстоятельство является основанием для прекращения трудовых отношений с работником, работающим по совместительству на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, **то по своей правовой сути расторжение трудового договора с работником, работающим по совместительству, на основании статьи 288 Трудового договора, является расторжением трудового договора по инициативе работодателя** **и к этим отношениям** **подлежат применению нормы** Трудового кодекса Российской Федерации **о гарантиях работникам при увольнении по инициативе работодателя.**  К таким гарантиям, в частности, **отнесены гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора** (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации).  Согласно положениям части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации **расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается**, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В пункте 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснено, **что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними, работающими по совместительству** (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в адрес и приравненных к ним местностях) **по смыслу статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации** **на них распространяются в полном объеме гарантии**, **предусмотренные трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Судом при разрешении заявления фио о восстановлении ей пропущенного срока на обращение в суд учтено, что на момент увольнения с работы она являлась беременной, в период с 21.05.2019 по 07.10.2019 в связи с беременностью и родами была нетрудоспособна. Приоритетными обязанностями для нее являлись защита ее здоровья в период беременности и после рождения ребенка - забота и уход за новорожденным*.* С исковым заявлением о восстановлении на работе истец обратилась в суд 08.10.2019, сразу по окончании периода временной нетрудоспособности. | В пользу работника |
| Решение Московского городского суда от 09 ноября 2021 г. по делу N 7-17102/2021  Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 июля 2021 г. по делу N 8Г-8965/2021[88-12114/2021] | **За нарушение порядка расторжения срочного трудового договора с беременной женщиной Работодателя привлекли к ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП с назначением штрафа в размере 40 000 рублей.**  *Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода 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 она может выполнять с учетом состояния здоровья. Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).*  Работодатель АО "РетнНет" **26.02.2020 г. издал приказ (распоряжение) N \*\*\* о прекращении (расторжении) трудового договора** с Мансуровой В.А. (увольнении) на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно в связи с истечением срока трудового договора. **Однако в период с 15.02.2020 по 29.02.2020 г. Мансурова В.А. находилась в состоянии временной нетрудоспособности**, что подтверждается листом нетрудоспособности N \*\*\*, выданным ГБУЗ ЦПСиР ДЗМ Женская консультация N 3 14.02.2020г. Мансуровой В.А. в адрес АО "РетнНет" направлялись заявления, **подтверждающее** состояние беременности Мансуровой В.А, с приложением справки, подтверждающей состояние беременности, выданной ГБУЗ ЦПСиР ДЗМ Женская консультация N \*\*\* 25.02.2020г. **Одно из заявлений получено работодателем 27.02.2020**, присвоен вх. N \*\*\*, почтовое заявление Мансуровой В.А. в адрес АО "РетнНет" **направлено 25.02.2020** г. получено работодателем 28.02.2020 г, что подтверждается почтовым идентификатором \*\*\*. **28.02.2020 г. АО "РетнНет" в адрес Мансуровой В.А. направлено уведомление, согласно которому работодатель отрицает обязанность по предложению вакантных должностей Мансуровой** В.А. в связи с тем, что на момент получения работодателем заявления от 27.02.2020 г. за вх. N \*\*\* Мансурова В.А. не являлась работником АО "РентНет", **чем нарушен порядок расторжения трудового договора с беременной женщиной в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, предусмотренный ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.** | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2021 по делу N 88-3344/2021 | **Работница узнала о беременности после увольнения - суд ее восстановил**  Сотрудница написала заявление с просьбой уволить ее в тот же день. Спустя 2 недели женщина отозвала заявление, потому что узнала о беременности. Работодатель отменять увольнение не стал.  Суд первой инстанции поддержал организацию, но апелляция и кассация с ним не согласились. Работница отозвала заявление, как только узнала о беременности, поэтому увольнение признали незаконным. | В пользу работника |
| Определение Третьего КСОЮ от 12 октября 2020 г. по делу N 8Г-12941/2020[88-14606/2020] | **Может ли женщина на основании справки о беременности требовать перевода на другую работу?**  Согласно ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. Спор, связанный с применением указанной нормы, недавно рассмотрел Третий КСОЮ. Условия труда работницы являлись вредными. В связи с беременностью она написала заявление о переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, до отпуска по беременности и родам. К заявлению работница приложила справку о наличии беременности.  Работодатель посчитал, что представленная работницей справка не является медицинским заключением и в переводе отказал. После этого беременная сотрудница перестала выходить на работу. Спустя почти три месяца сотрудница предоставила новую справку, в которой имелась запись: ""освобождается от тяжелого физического труда и от вредных условий труда с 23.05.2019 до дородового отпуска"". Однако, по мнению работодателя, и эта справка не является медицинским заключением, необходимым для перевода сотрудницы. Женщина продолжала не выходить на работу с вредными условиями труда, заработная плата за это время ей не начислялась. Посчитав свои права нарушенными, работница обратилась в суд с требованием, в частности, о взыскании сумм заработной платы за период, когда она не выполняла свои трудовые обязанности по причине непредоставления ей работы в соответствии с медицинским заключением.  Суды трех инстанций, учитывая содержание последней представленной работницей справки, ее требования удовлетворили, но лишь с 23.05.2019, то есть с момента выдачи последней медицинской справки о том, что работа во вредных условиях данной работнице противопоказана. То обстоятельство, что вышеуказанный документ не поименован медицинским заключением, не свидетельствует, по мнению судов, о невозможности его применения в качестве такового, так как требованиям, предъявляемым к медицинскому заключению в целях реализации положений ст. 254 ТК РФ, он полностью соответствует. | В пользу работника |
| Определение Московского городского суда от 24 октября 2019 г. по делу N 33-47358/2019 | **Когда увольнять работницу, срок трудового договора которой был продлен из-за беременности?**  С женщиной был заключен срочный служебный контракт на время отсутствия основного сотрудника. 3 мая 2018 года временная служащая была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Однако после этого она получила справку о своей беременности и обжаловала увольнение через суд, который признал расторжение трудового договора незаконным и перенес дату увольнения на день, следующий за днем рождения ребенка, - 29 июля 2018 года. Тогда женщина обратилась в суд повторно, попросив признать ее находившейся в отпуске по беременности и родам с 29 июня 2018 г. по 23 ноября 2018 г. и взыскать соответствующее пособие. В удовлетворении этих требований суд первой инстанции ей отказал, сославшись на то, что с 29 июля трудовые отношения между сторонами прекращены.  Однако Мосгорсуд данное решение отменил. Судьи указали, что трудовые отношения между сторонами подлежали прекращению именно в день окончания отпуска по беременности и родам. А значит, у женщины было и право на пособие за весь период отпуска. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.09.2019 по делу N 33-40939/2019 | **Продлевается ли испытательный срок из-за беременности, разъяснил Мосгорсуд**  При приеме на работу сотруднице установили испытание. Позднее она забеременела. Из-за временной нетрудоспособности и отпуска по уходу за ребенком испытательный срок ей продлили. Когда сотрудница вышла на работу, ее уволили по результатам испытания. Действия организации она оспорила.  Мосгорсуд признал увольнение незаконным. Продлив испытательный срок до конца декрета, организация нарушила права работницы. С момента наступления беременности применять условие об испытании было нельзя. | В пользу работника |
| Определение Ростовского областного суда от 13 августа 2020 г. по делу N 33-8936/2020 | **Нужно ли сохранять штатную единицу подлежащего сокращению работника, которого пока нельзя уволить?**  Работница обратилась в суд, требуя восстановить в штатном расписании работодателя должность, по которой она работала. В организации проводилось сокращение, под которое попала и должность работницы, однако в период предупреждения о предстоящем увольнении работница уведомила работодателя о своей беременности, а значит, в силу ст. 261 ТК РФ трудовой договор по данному основанию с ней прекращен быть не мог. Поэтому работодатель работницу не уволил, однако должность ее из штатного расписания исключил.  Работница же использовала отпуск по беременности и родам, а затем и отпуск по уходу за ребенком. До окончания последнего, она приняла решение выйти на работу, которая была ей предоставлена (расторгнуть с ней договор как с матерью ребенка в возрасте до трех лет работодатель по-прежнему не мог). Тем не менее, отсутствие в штате ее должности работницу не устроило.  Однако суд нарушений в этом не усмотрел. Судьи пришли к выводу о том, что издание приказа о сокращении работников и проведение соответствующих мероприятий по сокращению штата работников относится к компетенции работодателя как хозяйствующего субъекта, вследствие чего суд не вправе вмешиваться в вопросы расстановки кадров и законности изменения штатного расписания работодателем. Гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ работнице были предоставлены: по выходу из отпуска по уходу за ребенком она была обеспечена работой по своей должности, увольнение не производилось.  По мнению судей, положения ст. 261 ТК РФ не содержат запрета на проведение работодателем процедуры сокращения штата, поскольку ее проведение является прерогативой работодателя, данная норма содержит запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной. Таким образом, действия работодателя не противоречат закону.  В судебной практике встречаются и другие примеры подобного подхода (определения Омского облсуда от 29.01.2014 N 33-535/14, Тверского облсуда от 25.07.2013 N 33-2223).  Однако есть и иная точка зрения. По смыслу ст. 57 ТК РФ должность, по которой с работником заключен трудовой договор, должна присутствовать в штатном расписании работодателя. Ситуация, при которой должность исключается из штатного расписания ранее, чем прекращается заключенный по ней трудовой договор, недопустима. До дня увольнения работника включительно занимаемая им должность должна присутствовать в штатном расписании (см., например, определения Суда Еврейской автономной области от 25.09.2015 N 33-517/2015, Московского облсуда от 05.04.2011 N 33-7569). | В пользу работодателя |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.02.2020 N 88-1281/2020 | **Суд признал законным увольнение беременной работницы в связи с истечением срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.**  Работница работала по срочному трудовому договору, заключенному на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Его срок истек в период беременности работницы. Вакантные должности, на которые могла быть переведена работница, у работодателя отсутствовали, и работница была уволена по [п. 2 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=F30D55915B2DA8FDED7B6B89ED53EFE3C697FC2A4B862D3059ECE07827A7D3A8DC930FA675019BA85FE4A4631202012A46B507227D7DjCS) ТК РФ.  Суд указал, что Процедура увольнения соблюдена, вакантные должности, которые работница могла замещать в силу состояния здоровья и образования у работодателя на момент увольнения работницы отсутствовали. Беременность работницы согласно ст. 261 ТК РФ не могла служить основанием для сохранения должности, которую она временно занимала до выхода из отпуска по уходу за ребенком основного работника, а только давала ей право перевестись на иную вакантную должность, но у работодателя такой не было. | В пользу работодателя |
| Апелляционные определения Московского городского суда от 26.11.2019 по делу N 33-48834/2019; от 24.05.2019 N 33-17288/2019 | **Уволенная за прогул работница не предупредила о беременности - суд ее все равно восстановит**  Работодатель утверждал, что узнал о беременности сотрудницы уже после того, как уволил ее за прогул. Однако выиграть в суде это ему не помогло.  Мосгорсуд работницу восстановил. Он указал, что не важно, было ли известно о положении сотрудницы. Запрет на увольнение беременной по инициативе работодателя действует в любом случае. | В пользу работника |
| Определения Московского городского суда от 19.07.2019 N 4г-8732/2019; от 22.07.2019 N 4г-9191/2019  Апелляционные определения Московского городского суда от 26.02.2019 по делу N 33-3938/2019; от 20.05.2019 по делу N 33-22387/2019 | **Увольнение беременной женины по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) приравнивается к увольнению по инициативе работодателя и такое увольнение признается незаконным** | В пользу работника |
| Определение Московского городского суда от 10.07.2019 N 4г-8509/2019 | **Суд определил, что беременная на самом деле не хотела расторгать трудовой договор, и восстановил ее на работе**  Работница была уволена по собственной инициативе (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В суде работница утверждала, что написала заявление под давлением из-за служебного расследования и привлечения к дисциплинарной ответственности.  Суд указал, что совокупность фактических обстоятельств увольнения истца свидетельствует об отсутствии у С. добровольного и однозначного волеизъявления на прекращение трудовых отношений с ответчиком, принимая во внимание ее состояние беременности, наличие на иждивении малолетней дочери, отсутствие иного источника дохода, с учетом проведения в отношении нее служебного расследования, не имела добровольного намерения лишить себя гарантий и выплат, причитающихся в связи с беременностью и рождением ребенка. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2019 по делу N 33-44832/2019 | **Суд отказал в удовлетворении требования об отмене дисциплинарного взыскания, примененного к беременной работнице, не вышедшей на работу в новых условиях, исключающих вред здоровью**  Работница представила работодателю справку о том, что находится в состоянии беременности, в связи с чем обратилась к работодателю с заявлением о переводе ее на легкий труд, ответчиком был издан приказ о переводе ее на легкий труд, однако, по мнению истицы, условия ее работы не изменились.  Суд установил, что работница на основании ее заявления была освобождена от труда, связанного с подъемом и переносом тяжестей свыше трех килограмм, длительным пребываниям в вынужденной рабочей позе. В период с 25.05.2018 по 07.06.2018 В. находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске. Приказом N 873-д/в от 31.05.2018 к истцу применено дисциплинарное взыскание ввиду замечания в связи с отсутствием на работе/рабочем месте 10, 14, 17 мая 2018 года, а также принято решение не производить начисление премии по итогам работы за май 2018 года в размере 100%.  Суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении требования об отмене дисциплинарного взыскания, поскольку у ответчика имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде замечания, так как факты нарушения истцом трудовой дисциплины нашли подтверждение в процессе судебного разбирательства, установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания был соблюден, по факту вменяемого истцу дисциплинарного проступка у истца были затребованы письменные объяснения, сроки применения дисциплинарных взысканий ответчиком были соблюдены.  Кроме того, суд отказал в удовлетворении исковых требований о признании приказа в части невыплаты премии за май 2018 года в размере 100% незаконным, исходя из того, что премиальные выплаты не являются безусловной и гарантированной частью заработной платы, решение о выплате премии, ее размере относится к исключительной компетенции руководства и принимается им с учетом анализа различных производственных факторов. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.03.2020 N 33-6228/2020 по делу N 2-1659/2019 | **Суд встал на сторону беременной работницы, которой работодатель отказал в переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов**  Работница, состоявшая в должности библиотекаря, написала заявление о переводе до отпуска по беременности и родам на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, а также о переводе на сокращенный рабочий день, однако получила отказ, полагая который незаконным, приостановила трудовую деятельность.  Работодатель указал, что представленная справка не является медицинским заключением, истцу было предложено представить медицинское заключение.  Суд указал, что ответчиком доказательств того, что истцу на основании заявления о переводе на иную работу обеспечены условия труда, отвечающие требованиям ст. 254 ТК РФ, не представлено, в связи с чем пришел к выводу о том, что ответчиком не соблюдены требования закона, истцу не предоставлена работа с условиями труда, исключающими воздействие неблагоприятных производственных факторов и установленную работодателем продолжительность рабочего времени, с сохранением среднего заработка по прежней работе. | В пользу работника |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.11.2019 N 88-177/2019; Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2019 по делу N 33-51229/2019 | **Можно не выплачивать беременной работнице премии, если они предусмотрены действующей в компании системой оплаты труда.** Как правило, суды считают, что поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, и отказывают работникам во взыскании таких стимулирующих выплат | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 06.08.2019 по делу N 33-36150/2019 | **Суд восстановил на работе беременную работницу, уволенную в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора**  Работница указала, что уведомила работодателя о своей беременности, представив справку, и получила дополнительное соглашение к трудовому договору о внесении изменений в должностные обязанности, режим рабочего времени и должностной оклад. С предлагаемыми изменениями условий труда и переводом истица не согласилась. Впоследствии истицей была получена телеграмма о прекращении трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Свое увольнение она считает незаконным.  Суд пришел к выводу о том, что доказательств наличия причин, влекущих изменение организационных или технологических условий труда, не представлено, в связи с чем удовлетворил требование истца о восстановлении на работе**. Кроме того, судебная коллегия отмечает, что на дату увольнения истец была беременной, что в силу положений ст. 261 ТК РФ не давало работодателю право на ее увольнение.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.09.2019 по делу N 33-39691/2019 | **Работодатель вправе отказать беременной в приеме на работу** по **мотивам, НЕ связанным с беременностью**  Женщина прошла собеседование, предварительный медосмотр. После этого она узнала о своем положении, о чем предупредила работодателя. Трудоустроиться беременная не смогла: организация сообщила, что временно приостанавливает прием кандидатов. Соискательница обратилась в суд, но он не встал на ее сторону. Заключение трудового договора - исключительная компетенция работодателя, факт дискриминации не был доказан. | В пользу работодателя |
| **«Декретницы»** | | |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11 февраля 2021 г. по делу N 8Г-22398/2020[88-1175/2021-(88-20482/2020)] | **Право работника, пребывающего в отпуске по уходу за ребенком**, досрочно выйти на работу, является безусловным и не поставлено в зависимость от воли работодателя, поскольку является одной из форм реализации работником права использовать отпуска по уходу за ребенком как полностью, так и по частям.  При этом, нормами действующего законодательства обязанность по заблаговременному уведомлению работодателя о выходе из отпуска на работника не возложена. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09 ноября 2021 г. по делу N 8Г-17151/2021[88-17345/2021] | **Работник вправе выйти из отпуска по уходу за ребенком в любой момент**  На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Из указанной нормы права следует, что работник в любое время вправе прервать отпуск по уходу за ребенком и приступить к работе. Процедура прерывания данного отпуска, оформление выхода работника на работу нормами Трудового кодекса Российской Федерации не регламентированы. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 11 марта 2021 г. по делу N 33-1532/2021 | **Работник в отпуске по уходу за ребенком восстановлен на работе, суд взыскал средний заработок**  Судом установлено, что истица была уволена незаконно 31 декабря 2020 года и восстановлена на работе в прежней должности решением суда от 8 октября 2020 года, которое (решение) подлежит немедленному исполнению, **следовательно, в период с 1 января 2020 года и до принятия судом 8 октября 2020 года решения о восстановлении на работе в прежней должности, истица была незаконно лишена возможности трудиться** и, в силу вышеназванных требований статей 234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчик - **работодатель обязан возместить Максимычевой Н.А. неполученный ею заработок.** То обстоятельство, что истица имеет малолетнего ребенка и в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации **ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также производится выплата пособий из средств Фонда социального страхования Российской Федерации,** **не является основанием, предусмотренным законом, для отказа в иске о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула**. В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, истица может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Кроме того, из буквального толкования частей 3 и 4 данной правовой нормы следует, **что режим и продолжительность неполного рабочего времени определяются работником, работодатель обязан предоставить работу по занимаемой работником должности на требуемых им условиях**. Данная правовая норма защищает права лиц с семейными обязанностями, совмещающих уход за малолетними детьми с работой, которая является для них источником дохода. Таким образом, за весь период времени вынужденного прогула истице присуждена выплата среднего заработка, которая призвана компенсировать работнику неполученный доход за период незаконного лишения возможности трудиться. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 марта 2022 г. по делу N 8Г-3409/2022[88-5340/2022] | Между тем, как правильно указал суд апелляционной инстанции, **сокращение рабочего времени на 15 минут в день в данном случае не может расцениваться как мера, необходимая для осуществления ухода за ребенком**, повлекшая утрату заработка, поскольку сокращение рабочего дня на 15 минут по сути не обеспечивает реальной возможности осуществления ухода за ребенком и не влечет утрату заработка, так как в виде ежемесячного пособия компенсируется 40% среднего заработка. | В пользу ФСС |
| Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 9 февраля 2022 г. N Ф06-14564/22 по делу N А55-10890/2020 | 1. Находиться одновременно в двух отпусках не предусмотрено законодательством. 2. Работодатель установил доплаты за совмещение должностей женщине в отпуске по уходу за ребёнком. Фондом ФСС вынесено решение о возмещении излишне понесенных страховщиком расходов   Фондом установлено, что согласно расчетным листкам, предоставленным для проверки у Коноваловой Е.В. **заработок** за май, июнь, июль, август 2019 года **не** снизился.   1. Так дополнительным соглашением от 06.05.2019 N 03/1 добавляется пункт 18, согласно которому "Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней", несмотря на то, что согласно пункту 20 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" - **женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и** **при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.** 2. Между Коноваловой Е.В. и МБУ ДО ДМШ N 4 им. В.М.Свердлова заключается дополнительное соглашение от 26.08.2019 N 04, согласно которому Коноваловой Е.В. **возобновляются выплаты компенсационного характера за совмещение должностей экономиста за увеличение объема работы, высокое качество представления муниципальных услуг, за интенсивность и напряженность труда и за профессиональное мастерство.** В итоге Коновалова Е.В. получила за сентябрь 2019 года - 52 459 руб. 10 коп., за октябрь 2019 года - 52 089 руб. 65 коп., за ноябрь 2019 года - 51 667 руб. 95 коп., за декабрь 2019 года - 56 226 руб. 23 коп.   **Таким образом, Фонд установил, что у Коноваловой Е.В. при выходе в отпуск по уходу за ребенком до полутора лет на условиях неполного рабочего времени отсутствует утраченный заработок.** | В пользу ФСС |
| Определение Верховного Суда РФ от 21 июня 2021 г. N 309-ЭС21-8825 по делу N А50-12245/2020  Определение Верховного Суда РФ от 11 февраля 2021 г. N 309-ЭС20-23288 по делу N А50П-800/2019 | **Формальное снижение рабочего времени менее чем на 1 час в день не может расцениваться как работа на условиях неполного рабочего дня** и свидетельствовать об осуществлении работающим родителем фактического ежедневного ухода за ребенком  При этом **суды исходили из того, что пособие по уходу за ребенком имеет своей целью компенсацию заработка**, утраченного из-за неполного рабочего времени; в рассматриваемом же случае выплаченное пособие по уходу за ребенком, при установленном застрахованному лицу режиме рабочего времени (сокращение на 40 минут в день), не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. **Выводы судов соответствуют правовым позициям, выраженным в определении Верховного Суда Российской Федерации от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728, определении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.02.2017 N 329-О.** | В пользу ФСС |
| Постановление ЕСПЧ от 06.07.2021 № 66180/09 | **ЕСПЧ признал дискриминацию мужчин, которым отказали в декретном отпуске**  На этой неделе ЕСПЧ принял постановление, признав дискриминацию мужчин, которым руководство налоговой полиции (Свердловская и Новгородская области), ГАИ (Сыктывкар) и ГУМВД России по Санкт-Петербургу отказали в отпуске по уходу за ребенком.  Официально власти ссылались на закрепленную в Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 N 342-ФЗ в 2012 году дискриминационную норму.  Согласно ей отец мог получить отпуск по уходу за ребенком до 3 лет только в том случае, когда мать ребенка не может сама заботиться о нем «по объективным причинам (смерть матери, лишение ее родительских прав, длительное пребывание в медицинской организации и другие причины)».  В какой-то мере это развитие практики ЕСПЧ из дела «Константин Маркин против России», когда в 2012 году признал дискриминацию в случае, когда после расторжения брака и определения места жительства детей с отцом, руководство воинской части отказало ему в отпуске по уходу за ребенком.  Константин Маркин, выиграв дело 2012 году дело о дискриминации, в текущем кейсе представлял одного из заявителей. С момента подачи первой жалобы до решения ЕСПЧ прошло 12 лет. |  |
| Определение Верховного Суда РФ от 17 марта 2021 г. N 308-ЭС21-942 | **Если реальность трудовых отношений до наступления страхового случая не подтверждена, страхователь должен вернуть ФСС выплаченное пособие по уходу за ребенком**  Отделение ФСС России полагало, что предприниматель должен вернуть ему суммы пособия по уходу за ребенком, излишне выплаченные сотруднице. Суд, исследовав обстоятельства дела, признал позицию отделения ФСС обоснованной.  Судом было установлено, что действия предпринимателя по трудоустройству работницы непосредственно перед наступлением страхового случая (отпуск по беременности и родам) были направлены на создание искусственной ситуации, позволяющей неправомерно получить сотруднице пособие по уходу за ребенком из средств ФСС. Реальность трудовых отношений с работницей с момента ее приема на работу до наступления страхового случая документально не подтверждена. То есть излишняя выплата застрахованному лицу пособия была произведена в связи с представлением страхователем недостоверной информации и наличием фиктивных трудовых отношений. В связи с этим суд удовлетворил иск отделения ФСС о взыскании с предпринимателя пособия. | В пользу ФСС |
| Определение Верховного Суда РФ от 23 июля 2020 г. N 301-ЭС20-9387 по делу N А38-5758/2019 | **Для сохранения права на пособие по уходу за ребенком сокращения продолжительности рабочего времени на один час недостаточно, в том числе при дистанционной работе**  Закон не устанавливает каких-либо ограничений в части того, сколько именно часов в неделю можно работать, не теряя права на пособие. Однако в настоящее время в судебной практике доминирует подход, согласно которому сокращения продолжительности рабочего времени на один час для сохранения права на пособие по уходу за ребенком недостаточно.  В определении Верховный Суд РФ высказал такую же точку зрения. При изучении кассационной жалобы на решения судов нижестоящих инстанций, которые заключили, что сокращения рабочего времени на один час в день не может расцениваться как мера, позволяющая осуществлять уход за ребенком, Верховный Суд РФ отказался пересматривать их решения. При этом довод страхователя о том, что осуществление трудовой деятельности на условиях дистанционной работы позволяло осуществлять фактический уход за детьми, не был принят судами, ведь по смыслу приведенных выше норм право на пособие сохраняется при условиях работы на дому, а не на условиях дистанционной работы. | В пользу ФСС |
| Решение Верховного Суда РФ от 29 августа 2019 г. N АКПИ19-513 | **ВС РФ: отсутствие у генетической матери "суррогатного" ребенка права на получение больничного по беременности и родам не противоречит закону**  Верховный Суд РФ рассмотрел иск о признании недействующим пункта 53 Порядка выдачи листков нетрудоспособности. Согласно указанной норме женщине, усыновившей ребенка в возрасте до 3-х месяцев, листок нетрудоспособности выдается со дня усыновления на период до 70 календарных дней (при одновременном усыновлении двух или более детей - на 110 календарных дней) со дня рождения ребенка.  Заявительница считала, что данная норма нарушает ее права, поскольку не предусматривает выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам родителю, чьи половые клетки использовались для оплодотворения, при рождении ребенка суррогатной матерью.  Верховный Суд РФ, однако, несоответствия этой нормы закону не усмотрел. Судьи указали, что в соответствии с действующим законодательством пособие по беременности и родам выдается беременной женщине на установленный период до родов и после родов. В случае суррогатного материнства отпуск на период беременности и родов предоставляется только суррогатной матери, поскольку в период вынашивания и рождения ребенка суррогатной матерью генетическая мать не теряет свою трудоспособность, соответственно, листок нетрудоспособности ей не выдается.  Целевым предназначением пособия по беременности и родам является частичное возмещение заработка, утраченного застрахованным лицом в связи с наступлением страхового случая. То есть целью данного пособия является не возмещение расходов в связи с появлением ребенка в семье, а частичная компенсация утрачиваемого женщиной заработка в период, когда она не может осуществлять трудовую деятельность по медицинским показаниям. При суррогатном материнстве у генетической матери отсутствует факт наступления страхового случая - беременность и роды, а также утрата заработка, на возмещение которого направлена выплата пособия по беременности и родам, в связи с чем указанное пособие генетической матери не назначается.  Исключительным случаем, при котором выдается листок нетрудоспособности и устанавливается пособие по беременности и родам при отсутствии у женщины беременности и родов, является усыновление ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев.  При суррогатном материнстве факт усыновления отсутствует, генетические родители регистрируются в органах записи актов гражданского состояния в качестве родителей, а не усыновителей.  При этом судьи добавили, что застрахованные лица, в том числе один из родителей, чьи половые клетки использовались для оплодотворения, не лишены возможности оформить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком со дня предоставления отпуска и до достижения им возраста полутора лет. |  |
| Определение Верховного Суда РФ от 27 мая 2021 г. N 225-КГ21-2-К10 | **Верховный Суд оставил работнице перечисленный по ошибке миллион**  Военнослужащая ушла в отпуск по уходу за ребенком, но по ошибке командования в период отпуска получала не только пособие, но и денежное довольствие. В результате гражданка получила более миллиона ошибочно выплаченных ей рублей. Обнаружив переплату, командование требовало вернуть деньги через суд.  Суд первой инстанции указал на отсутствие счетной ошибки, но посчитал, что переплата денежного довольствия является неосновательным обогащением, поэтому подлежит возврату.  Апелляционный суд оснований не согласиться с выводом суда первой инстанции не усмотрел.  Кассационный суд не нашел оснований для отмены судебных решений и указал, что суды обеих инстанций правильно расценили как счётную ошибку внесение кадровым органом недостоверных данных в системное программное обеспечение, на основании которых сотруднице излишне начислялось денежное довольствие, поскольку под счётными ошибками следует понимать не только ошибки, допущенные при совершении арифметических действий, но и внесение недостоверной, неполной или несвоевременной информации, повлекшее переплату.  Верховный Суд РФ признал неправильными выводы нижестоящих судов. Со ссылкой на подп. 3 ст. 1109 ГК РФ Суд пояснил, что денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, представляет собой платеж, приравненный к заработной плате, который в случае неосновательного получения не подлежит возврату, за исключением случаев недобросовестности со стороны получателя и счетной ошибки. Между тем суд первой инстанции, установив отсутствие при начислении гражданке денежного довольствия счетной ошибки, обстоятельства, связанные с наличием в ее действиях добросовестности либо недобросовестности при получении наряду с пособием по уходу за ребенком денежного довольствия, не исследовал.  Также Верховный Суд РФ пояснил, что в силу положений пункта 5 ст. 10 ГК РФ добросовестность гражданина презюмируется, поэтому суду следовало возложить бремя доказывания недобросовестности гражданки на учреждение. Между тем суды требования закона не выполнили и ограничились лишь объяснениями представителя командования о том, что гражданка должна была знать о том, что в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком выплата ей денежного довольствия не предусмотрена. В итоге решения судов отменены, дело направлено на новое рассмотрение. | В пользу работника |
| Постановление АС Восточно-Сибирского округа от 21.06.2021 N Ф02-3228/21 | **Родитель на полставки: платить пособие по уходу за ребенком при 4-часовой работе можно**  В ходе очередного судебного разбирательства рассматривалась правомерность выплаты пособия по уходу за ребенком в условиях 4-часового рабочего дня. Дело в том, что работник и до отпуска по уходу за ребенком работал на полставки, продолжил такой режим работы и во время нахождения в декретном отпуске. Работодатель выплачивал ему и зарплату за фактически отработанные 4 часа в день, и пособие. ФСС настаивал: при таких условиях работник не утратил заработок, а значит, не имеет права на получение пособия, поскольку оно является компенсацией именно утраченного заработка.  Но судьи с таким подходом не согласились. Законодательство предусматривает два необходимых условия для выплаты пособия по уходу за ребенком, в частности, лицо, находящееся в таком отпуске:  1) работает на условиях неполного рабочего времени;  2) продолжает осуществлять уход за ребенком.  В данном случае подтверждены и наличие реальных трудовых отношений между работодателем и работником, и факт оплаты труда работнику пропорционально отработанному времени, и наступление страхового случая - отпуск по уходу за ребенком. Установленный во время такого отпуска режим работы (4 часа в день) отвечает признакам неполного рабочего дня, при этом значительная часть времени посвящена уходу за ребенком. Тот факт, что работник с неполным рабочим днем ушел в отпуск по уходу за ребенком и при этом не утратил заработок, вовсе не означает, что в декрете время работы ему должно быть дополнительно сокращено. | В пользу работодателя |
| Постановление АС Западно-Сибирского округа от 16 октября 2020 г. N Ф04-4271/20 | **Суд признал право на пособие по уходу за ребенком работницы, работающей на четырех местах работы**  Во время отпуска по уходу за ребенком работнице было предоставлено право приступить к работе на условиях неполного рабочего времени на 0,5 ставки с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком. В ходе проверки ФСС России было установлено, что после рождения ребенка работница, помимо работы в этой организации, была трудоустроена по внешнему совместительству в три другие медицинские организации, расположенные в различных населенных пунктах, находящихся на значительном расстоянии от места ее проживания, работала в них дистанционно, пособие по уходу за ребенком в таких организациях не получала.  Исчислив суммарно общую продолжительность рабочего времени по всем медицинским организациям, в которых была трудоустроена работница, Фонд сделал вывод о том, что назначение и выплата пособий в связи с материнством производились страхователем с нарушением действующего законодательства. По мнению Фонда, условия для выплаты пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет не были соблюдены, поскольку работница в период отпуска по уходу за ребенком полноценно работала и получала заработную плату, превышающую доход до наступления страхового случая, фактически же уход за ребенком осуществлял иной член семьи, в связи с этим выплата пособия приобрела характер дополнительного материального стимулирования, а не компенсации утраченного заработка.  В результате решением Фонда со страхователя были взысканы расходы по выплате пособия по уходу за ребенком. Не согласившись с решением Фонда, организация обратилась в суд. Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о законности оспариваемого решения Фонда.  Однако кассационный суд признал решения судов нижестоящих инстанций неверными. Суд пояснил, что, работая на 0,5 ставки в организации, работница самостоятельно осуществляла уход за ребенком, находившимся на естественном вскармливании до 1,5 лет, что подтверждено представленными в дело справками участкового терапевта (о нахождении ребенка на естественном вскармливании до 1,5 лет), выпиской из домовой книги, справкой ТСЖ о самостоятельном осуществлении матерью ухода за своими детьми, прогулках с ними на придомовой территории. При этом другим членам семьи отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет не предоставлялся, пособие по уходу за ребенком не назначалось и не выплачивалось.  Работа в других медицинских организациях носила дистанционный характер, выполнялась удаленно на дому, что, по мнению суда, не исключает право на получение пособия при условии самостоятельного осуществления работником ухода за ребенком. Как пояснил кассационный суд, при определении суммарной продолжительности рабочего времени в течение дня в четырех медицинских организациях, в одной из которых сотрудница работала на условиях неполного рабочего времени, в трех других - дистанционно, Фондом и судами не учтены особенности дистанционной работы, которая не предусматривает пребывание работника на рабочем месте в течение определенного количества часов, а также не принято во внимание то, что фактическое присутствие работницы по местам нахождения работодателей, то есть в медицинских организациях, расположенных на значительном удалении друг от друга в течение одного рабочего дня объективно невозможно.  Выводы судов и Фонда об отсутствии у работницы утраченного заработка в связи с увеличением ее суммарного дохода в период работы после наступления страхового случая кассационный суд также признал несостоятельными. Так, назначение выплачиваемого работнику пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет состоит в компенсации утраченного заработка застрахованного лица, то есть того заработка, который имелся у него на момент наступления страхового случая, исходя из которого исчислен размер пособия и который утрачен в связи с необходимостью ухода за малолетним ребенком. Трудоустройство на дистанционную работу в иные организации после наступления страхового случая не компенсирует утраченный застрахованным лицом заработок и не прекращает право работника на получение пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет при условии продолжения фактического полноценного осуществления ухода за малолетним ребенком. Общество как страхователь при исчислении и выплате пособия по уходу за ребенком не могло учитывать обстоятельства, возникшие после наступления страхового случая, с которым законодатель связывает право застрахованного лица на получение пособия.  В итоге кассационный суд решения судов нижестоящих инстанций отменил, а требование организации о признании недействительным решения Фонда удовлетворил. | В пользу работодателя |
| Определение ВС РФ от 28.01.2019 г. № 78-КГ18-74, Определение ВС РФ от 05.08.2019 № 16-КГ19-21 | **Пребывание в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком – уважительная причина для пропуска срока на обращение в суд** | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16.01.2020 по делу N 2-9115/2019(33-499/2020) | **Суд признал законным увольнение работницы в связи с истечением срочного трудового договора в период отпуска по уходу за ребенком**  Работница работала по срочному трудовому договору, срок действия которого истекал в период ее отпуска по уходу за ребенком. Указанный отпуск был предоставлен с ограничением его срока (датой окончания срочного договора). Работница была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ, когда истек срок трудового договора.  Суд указал, что ч. 4 ст. 261 ТК РФ ограничивает возможность увольнять по инициативе работодателя женщину с ребенком в возрасте до трех лет. Истечение срока действия срочного трудового договора не зависит от воли работодателя, и увольнение по данному основанию отнесено к общим основаниям прекращения трудового договора. Поэтому ч. 4 ст. 261 ТК РФ в данном случае не применяется. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.03.2019 N 33-4491/2019 по делу N 2-2091/2018 | **Суд отказал в удовлетворении исковых требований об обязании работодателя отменить изменения, внесенные в штатное расписание в период нахождения истиц в отпуске по уходу за ребенком**  В период нахождения истиц в отпусках по уходу за детьми, после выведения штатных единиц из юридического отдела, генеральным директором ООО "ЖКС N 2 Петроградского района" был создан правовой отдел с аналогичными юридическому отделу должностными обязанностями, численностью в четыре единицы с учетом начальника отдела. Истцы ссылаются на незаконность приказа о распределении должностных обязанностей, полагая, что его условиями изменены трудовые функции, а обязанности установлены не в соответствии с занимаемыми ими должностями.  Суд указал, что условиями оспариваемого приказа не были изменены трудовые функции истцов, трудовые обязанности установлены в соответствии с занимаемыми истцами должностями. Изменение штатного расписания, принятие управленческих и кадровых решений относится к исключительной компетенции работодателя. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 25.12.2019 по делу N 33-12211/2019 | **Суд восстановил работницу, уволенную связи с ликвидацией организации в период нахождения в отпуске по беременности и родам, поскольку ликвидация не была завершена**  Работница в период нахождения в отпуске по беременности и родам была уволена в связи с ликвидацией организации, на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Позже решение о ликвидации было отменено. Работница обратилась к ответчику с заявлением о восстановлении на работе. На данное заявление был дан ответ, в котором разъяснено, что отмена решения о ликвидации общества не влечет за собой восстановление сотрудников, поскольку трудовые отношения уже прекращены, обособленное подразделение, находящееся в порт "Кавказ", которое по условиям трудового договора являлось местом работы истца, прекратило свою деятельность и ликвидировано.  Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что процедура увольнения истца была соблюдена, истец уволена по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ законно.  Судебная коллегия не согласилась с указанным выводом суда, поскольку исследованные по делу доказательства, свидетельствуют об отсутствии на момент увольнения истца как сведений о ликвидации ООО, так и сведений о ликвидации обособленного подразделения. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2019 по делу N 33-46191/2019 | **Суд взыскал с работодателя единовременное пособие по рождению ребенка и компенсацию морального вреда**  Работодатель не выплатил единовременное пособие при рождении ребенка. Работница обратилась в суд. Суд пришел к выводу об удовлетворении исковых требований в части взыскания с работодателя единовременного пособия по рождению ребенка, поскольку доказательства выплаты истцу указанного пособия ответчиком в суд представлены не были.  В удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации за задержку выплаты денежных средств судом первой инстанции правильно было отказано, так как доказательства своевременного предоставления работодателю всех необходимых для выплаты указанных пособий документов в материалах настоящего гражданского дела отсутствуют.  Поскольку со стороны ответчика имело место нарушение трудовых прав, суд взыскал в пользу истца с ответчика компенсацию морального вреда. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-9858/2019 | **Суд взыскал в пользу работницы суммы пособия по беременности и родам, единовременного пособия, полагающегося при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, которое работодатель не выплачивал из-за отсутствия финансовых возможностей**  Работница обратилась в суд с требованием о взыскании пособия по беременности и родам, единовременного пособия, полагающегося при рождении ребенка, обязании назначить ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения установленного возраста. Истица ссылается на то, что она состоит с ответчиком в трудовых отношениях, в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком, несмотря на своевременное предъявление ответчику листка нетрудоспособности, ответчик уклоняется от выплаты пособия по беременности и родам, единовременного пособия и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, полагает данные действия ответчика незаконными.  Суд удовлетворил исковые требования, указав, что ссылки ответчика на отсутствие финансовых возможностей для исполнения обязательства по выплате истцу пособий, приостановление деятельности ответчиком, а также о рассмотрении Арбитражным судом г. Москвы дела о признании ОАО банкротом, признаются несостоятельными, так как представленные в их обоснование доказательства не подтверждают наличие объективной невозможности удовлетворения требований истца на день обращения с таковыми и не служат основанием для отказа истцу в удовлетворении требований. | В пользу работника |
| **Одинокие матери** | | |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16 марта 2021 г. по делу N 8Г-1751/2021 | **Суд указал, кто относиться к одиноким матерям и что увольнение их как совместителя по ст. 288 ТК РФ запрещено.**  Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" **к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина**, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, **то есть воспитывающая их без отца, в частности**, *в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях*.  Установив, что Григорьева И.А. **на момент увольнения являлась одинокой матерью,** воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, суды нижестоящих инстанций пришли к правильному выводу, **что на неё распространялись гарантии для лиц с семейными обязанностями, предусмотренные при расторжении трудового договора.** Поскольку Григорьева И.А. имеет на иждивении ребёнка, не достигшего возраста 14 лет, при этом положения статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации **запрещают увольнение одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет по инициативе работодателя** только по основаниям, в которых нет вины работника, **к которым также может быть отнесено и увольнение по основаниям положений статьи 288 Трудового кодекса** Российской Федерации (в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной), суды пришли к правильному выводу, что увольнение Григорьевой И.А. нельзя признать законным и она подлежит восстановлению на работе на условиях совместительства. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г. по делу N 8Г-1768/2021[88-3850/2021] | **Одинокую мать – руководителя нельзя уволить по ст. 278 ТК РФ.**  Нормы Трудового кодекса РФ (ст. 3 Кодекса) запрещают ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения. **Увольнение руководителя организации (учреждения) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора,** **по существу, является увольнением по инициативе работодателя.** Глава 43 Трудового кодекса РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, исключающих предоставление этим лицам гарантии, установленной частью 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ в виде запрета на увольнение по инициативе работодателя одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, за исключением увольнения по основаниям, перечисленным в указанной части. Следовательно, **трудовой договор с руководителем организации (учреждения) не может быть расторгнут по пункту 2 статьи 278 названного Кодекса, если руководителем является женщина - одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 23 марта 2021 г. по делу N 33-6179/2021 | **Суд указал, что работодателю при принятии решения об увольнении истца следует уточнить состав семьи.**  Так, суд первой инстанции пришел к выводу, с которым соглашается судебная коллегия, о том, что **работодателю было известно о том, что истец воспитывает ребенка в возрасте до четырнадцати лет одна**, *поскольку СПб ГКУ "Фонд капитального строительства и реконструкции" как налоговый агент производило налоговый вычет Шавейниковой А.Г. в двойном размере как единственному родителю по коду 134 (введен Приказом ФНС России от 22.11.2016 N ММВ-7-11/633@)), что подтверждается справками по форме 2-НДФЛ на истца за 2019, 2020 г.г. (л.д. 52, 53 т. 2), при написании заявления о произведении налогового вычета истец предоставляла копию свидетельства о рождении ребенка без указания на отца ребенка.*  *Кроме того, при устройстве на работу к ответчику истец предоставила сведения о составе и членах семьи, в личной карточке истца в числе членов семьи истца указана лишь дочь, 2016 года рождения (т. 1 л.д. 132).*  Доводы о том, что сам по себе факт указания в паспорте о наличии ребенка и отсутствии сведений о заключении брака не дает оснований работодателю полагать, что работник является единственным родителем и считать данный факт установленным, не могут быть приняты во внимание, поскольку из личной карточки Шавейниковой А.Г. следует, что в состав семьи включена только дочь, 2016 года рождения, сведения об отце отсутствуют, **а потому при наличии сведений о получении истцом налогового вычета как одиноким родителем, ответчику при принятии решения об увольнении истца следовало выяснить, не воспитывает ли она ребенка одна.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 28 октября 2021 г. по делу N 33-40157/2021 | **Отец - единственный кормилец**  Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, с учетом требований закона правильно установилюридически значимые обстоятельства по делу и обоснованно пришел к выводу, что **увольнение фио произведено незаконно**, в нарушение запрета на увольнение, установленного ч. 4 ст. 261 ТК РФ, **поскольку истец является единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, его супруга не работает, и он не мог быть уволен по инициативе работодателя, по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2021 г. по делу N 8Г-6719/2021[88-7868/2021] | **Единственный кормилец- увольнение законно**  Вместе с тем, как следует из буквального содержания части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается расторжение трудового договора с родителем, **являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет** либо **единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей**, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.  Справкой заместителя главы администрации муниципального образования "село Кала" Дербентского района Республики Дагестан от 19 марта 2021 N 229 **не подтвержден факт наличия у Гаджимагомедовой Э.Г.** **ребенка в возрасте до трех лет, либо наличие у нее ребенка-инвалида.** | В пользу работодателя |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.02.2021 по делу N 88-1963/2021 | Соглашаясь с выводами суда первой инстанции о наличии оснований для признания приказа об увольнении незаконным и восстановлении истца на работе, суд апелляционной инстанции отметил, что П. на момент увольнения являлась одинокой матерью, воспитывала несовершеннолетнюю дочь в возрасте до 14 лет и нуждалась в повышенной социальной защите, поскольку являлась единственным лицом, наделенным родительскими правами и несущим родительские обязанности по воспитанию и содержанию дочери.  **Отклоняя доводы ответчика о выплате ребенку, находящегося на иждивении истца, пенсии по случаю потери кормильца**, суд апелляционной инстанции указал, **что данное обстоятельство** не отменяет обязанности по соблюдению конституционной защиты прав несовершеннолетнего ребенка и **не свидетельствуют об изменении статуса одинокой матери.** | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.11.2020 по делу N 88-21092/2020 | **Истица является одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида до его совершеннолетия. В связи с этим увольнение истицы по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 2 ст. 82 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ, не допускается и ч. 4 ст. 261 ТК РФ не предусматривает возможности увольнения одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида до его совершеннолетия, по выбранному ответчиком основанию**  «Удовлетворяя исковые требования З., суд первой инстанции исходил из того, что З. относится к категории граждан, указанной в части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку является одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. В связи с этим увольнение истицы по основанию, предусмотренному пунктом 8 части 2 статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ, не допускается, так как данное увольнение производилось по инициативе уполномоченного должностного лица Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (по тексту также - Росгвардия), а часть 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает возможности увольнения одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по выбранному Управлением Росгвардии по Ивановской области в отношении З. основанию.  Суд пришел к выводу, что поскольку особенности труда лиц с семейными обязанностями при прохождении службы в органах внутренних дел специальным законодательством не определены, к спорным отношениям применяются нормы трудового законодательства, в частности статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащая запрет на увольнение одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, и, поскольку З. одна воспитывает ребенка-инвалида - дочь <...> года рождения, она относится к категории лиц, по отношению к которой установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя. Данный факт указывает на незаконность увольнения истца со службы в органах внутренних дел». | В пользу работника |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2021 N 88-11960/2021 | **Одинокую мать малолетнего ребенка можно уволить в связи с истечением срока срочного трудового договора**  «Ссылка в кассационной жалобе о том, что истец не могла быть уволена, поскольку является одинокой матерью малолетнего ребенка несостоятельна, поскольку, как верно указано судами нижестоящих инстанций предусмотренные частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора не могли распространяться на истца.  Гарантии, предусмотренные частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие запрет на расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя, на истца К.Ч. не распространяются, поскольку увольнение в связи с истечением срока срочного трудового договора не относится к основаниям увольнения по инициативе нанимателя, а, следовательно, ответчик вправе был расторгнуть с истцом срочный трудовой договор в связи с истечением срока его действия». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2019 по делу N 33-52672/2019 | **Нельзя сократить работницу, если отец ее малолетнего ребенка не платит алименты**  Мосгорсуд признал незаконным сокращение женщины. Сотрудница перед увольнением предупредила руководителя организации, что разведена, воспитывает ребенка младше 14 лет без помощи отца. Чтобы это подтвердить, она представила следующие документы:  - свидетельство о рождении ребенка;  - свидетельство о расторжении брака;  - копию судебного приказа о взыскании алиментов;  - справку о наличии задолженности по уплате алиментов.  Суд сделал вывод: хотя у ребенка есть отец, на сотрудницу распространяется запрет на увольнение по инициативе работодателя, как на одинокую мать.  Напомним, ВС РФ указывал, что женщина считается одинокой матерью, если она одна воспитывает малолетнего ребенка. Такое случается, например, когда его отец умер, лишен родительских прав, признан безвестно отсутствующим, уклоняется от воспитания. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 19.08.2019 по делу N 33-4530/2019 | **На работницу, супруг которой отбывает наказание в виде лишения свободы, распространяются гарантии одинокой матери, в связи с чем ее нельзя уволить по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ**  В связи с тем, что супруг Р.О. - Р.В. по настоящее время отбывает наказание в учреждении, исполняющем наказание в виде лишения свободы, на Р.О. распространяются гарантии, предусмотренные частью 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ.  При указанных обстоятельствах у суда отсутствовали основания для отказа в удовлетворении требований истца о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе, в связи с чем постановленное судом решение подлежит отмене.  С учетом изложенного приказ <Номер обезличен> от 11 марта 2019 года об увольнении истца по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ подлежит отмене, а Р.О. восстановлению на работе с 11 марта 2019 года.  В соответствии со статьями 237, 394 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула, который на момент принятия данного решения, исходя из справки о среднем заработке, представленной ответчиком, составляет в размере 140 188,35 руб., а также компенсация морального вреда в размере 5 000 рублей. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2019 по делу N 33-50919/2019 | **Суд признал незаконным увольнение одинокой матери в связи с не прохождением испытательного срока**  Работница была уволена из организации в связи с не прохождением испытательного срока. Обратилась в суд, считая свое увольнение незаконным, поскольку не была предупреждена об увольнении за три дня, и, являясь матерью-одиночкой в порядке ст. 261 ТК РФ, не могла быть уволена по данному основанию.  Суд установил, что сторонами не был определен срок испытания при приеме на работу, в связи с чем увольнение работника по основанию неудовлетворительного результата испытания без уведомления работника об этом за три дня в данном случае нарушает права работника.  Кроме того, судом отмечено, что при приеме на работу работодателю было известно о семейном положении работницы и о ее статусе одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка, что в силу дополнительных гарантий, установленных ст. 261 ТК РФ, является основанием для признания увольнения по ч. 1 ст. 71 ТК РФ незаконным. | В пользу работника |
| **Лица с семейными обязанностями** | | |
| Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 28 февраля 2022 г. N 07АП-414/22 по делу N А27-13252/2021 | **Суд указал, что при предоставлении дополнительных выходных дней лицам, осуществляющим уход за ребенком инвалидом, при сменном графике оплате подлежит 32 часа**  Вопреки доводам апеллянта, общество за проверяемый период производило исчисление вышеуказанным застрахованным лицам среднего заработка, для оплаты четырех дополнительных выходных дней в месяц по уходу за детьми-инвалидами, исходя из продолжительности рабочего дня сверх установленной законодательством нормы (оплачено за 48 часов, вместо 32 часов).  Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (часть 4 статьи 91 ТК РФ).  В обществе в проверяемый период действовал суммированный учет рабочего времени, в связи с чем заявителем оплата дополнительных выходных дней по уходу за детьми-инвалидами работникам, указанным в обжалуемом решении, произведена исходя из количества часов фактически отработанного времени, согласно табелям учета рабочего времени.  Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н. Данный Порядок предусматривает, что норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы смены): при 40-часовой рабочей неделе - восемь часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха (ч. 6 п. 1 Порядка N 588н).  Так, суд отметил, что при расчете оплаты дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами работникам, при суммированном учете рабочего времени средний дневной заработок, оплачиваемый за счет средств Фонда, должен определяться путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов, подлежащих оплате, исходя из нормы рабочего времени, но не более 32 часов в месяц при восьмичасовом рабочем дне (п. 11 Правил N 1048), а не 12-часовой смене, как ошибочно полагает страхователь. Таким образом, сотруднику, работающему по графику, отличающемуся от нормального, для ухода за детьми-инвалидами могут быть предоставлены 32 дополнительных оплачиваемых часа в месяц (8 ч. (нормальная продолжительность рабочего дня) х 4 дн.). **Следовательно, когда работнику установлен сменный график работы, ему может быть предоставлено и оплачено за счет средств ФСС РФ не более 32 часов в месяц.** | В пользу ФСС |
| Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 9 февраля 2022 г. N 07АП-157/22 по делу N А27-20125/2021 | Оплата **дополнительных дней отдыха одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами страховым взносам не подлежит**  При этом указанная гарантия не относится по своей природе ни к вознаграждению за выполнение трудовых или иных обязанностей, ни к материальной выгоде. Правовая позиция Президиума ВАС РФ о правовой природе выплат, осуществляемых в соответствии со статьей 262 ТК РФ, в настоящее время подтверждена и Верховным Судом Российской Федерации, например, определением Верховного Суда РФ от 18.01.2019 N 301-КГ18-23393.  Следовательно, **оплата дополнительных дней отдыха одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами как иная выплата, осуществляемая в соответствии с действующим законодательством, обложению страховыми взносами не подлежит.** | В пользу работодателя |
| Определение ВС РФ от 09.12.2019 N 57-КГ19-6 | **Верховный суд восстановил срок подачи иска, нарушенный работником из-за ухода за членами семьи**  Сотрудник посчитал увольнение незаконным, но в суд обратился с пропуском срока. Он объяснил это тем, что ухаживал за больными членами семьи: женой - инвалидом III группы и матерью - инвалидом I группы. Судебное разбирательство и связанные с ним переживания могли ухудшить их здоровье. После увольнения работник направил жалобу в госинпекцию труда, но она не выявила нарушений.  Первая инстанция и апелляция не поддержали сотрудника. Доказательств, что его супруга и мать нуждаются в посторонней помощи, не представлено. Кроме того, раз работник направлял жалобу в ГИТ, значит, мог обратиться и в суд.  Верховный суд определил, что суды формально подошли к вопросу. Работник подтвердил необходимость ухода за больными членами семьи, предъявив справки о состоянии здоровья жены и матери. Обращаясь в ГИТ, он ожидал, что сможет защитить права вне суда. В совокупности обстоятельства говорят об уважительности причин, по которым был пропущен срок. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Ростовского областного суда от 01.08.2019 по делу N 33-13145/2019 | **Суд удовлетворил требование работодателя о взыскании с работника ущерба в связи с необоснованным предоставлением дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом**  Работодатель ссылается на то, что работник, имея на иждивении ребенка-инвалида, подал заявление о предоставлении дополнительно оплачиваемых выходных дней в соответствии со ст. 262 ТК РФ, приложив к заявлению необходимые документы, Работнику были предоставлены дополнительные оплачиваемые выходные дни. Работодатель считает, что работник необоснованно, посредством представления недостоверных документов получил дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом.  Как установил суд, работник предоставил в сентябре 2018 г. работодателю справку с места работы другого родителя о том, что он работает в ООО "Абсолют-Авто" в должности менеджера. Однако, как следует из выписки из ЕГРЮЛ, ООО "Абсолют-Авто", выдавшая справку, прекратила свою деятельность 15 октября 2012 г.  Поскольку ответчиком были предоставлены работодателю недостоверные сведения о том, что другой родитель в сентябре 2018 г. дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом не использовала, что привело к необоснованному получению им дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, вывод суда первой инстанции об удовлетворении требований ОАО "Апанасовское" о взыскании ущерба судебная коллегия признала правильным. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Омского областного суда от 04.12.2019 по делу N 33-7773/2019 | **Суд взыскал с работодателя в пользу работника оплату за самовольно использованные дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом**  Работница, являющаяся матерью ребенка-инвалида, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей, как одному из родителей, дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом. В заявлении указала, что брак со вторым родителем расторгнут, с дочерью он не проживает, не трудоустроен, в связи с чем право на дополнительные выходные оплачиваемые дни не использует, предоставив работодателю справку бюро МСЭ об установлении ребенку заявителя инвалидности, свидетельство о рождении ребенка, свидетельство о расторжении брака, свидетельство о регистрации по месту жительства.  Заявление истца по существу работодателем разрешено не было, какой-либо информации о результатах его рассмотрения до работника не доведено. Работница самовольно использовала указанные в заявлении дополнительные оплачиваемые выходные дни. Периоды отсутствия истца на рабочем месте работодателем указаны как прогулы в соответствующих актах.  Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции пришел к выводу, что отсутствие истца на рабочем месте в спорные периоды было обусловлено реализацией ею предусмотренного законом права на дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, следовательно, указанные дни подлежали оплате.  Суд пришел к выводу, что работница, являясь родителем ребенка-инвалида, имела гарантированное ей трудовым законодательством право на использование в качестве дополнительных выходных именно тех календарных дней, которые были указаны в ее заявлении, а непредставление ею оригинала справки службы занятости населения о регистрации второго родителя в качестве безработного, не влияет на предоставление ей дополнительных выходных дней и не является основанием для освобождения работодателя от их оплаты.  Использование работником выходных дней может быть признано самовольным лишь в том случае, когда предоставление дополнительного выходного дня является правом работодателя, а поскольку в данном случае работодатель обязан был предоставить указанные выходные, то правовых оснований для расценивания их в качестве прогула или отпуска без сохранения заработной платы у ответчика не имелось.  В названной связи, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о взыскании с работодателя в пользу истца задолженности по заработной плате за спорные период в размере среднего заработка, и соответственно денежной компенсации за нарушение сроков ее выплаты, компенсации морального вреда. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.06.2019 по делу N 33-10257/2019 | **Работник, уволенный по соглашению сторон, сослался на нарушение своих прав, так как является одиноким отцом малолетнего ребенка**  Суд отказал в удовлетворении требования о восстановлении на работе, указав, что не доказаны вынужденность подписания соглашения о расторжении трудового договора, отсутствие его воли на расторжение трудового договора по данному основанию, при том, что истец написал и заявление об увольнении его по соглашению сторон, подписал соглашение об увольнении на тех условиях, которые изначально и до подписания документов им согласовывались с ответчиком в переписке по электронной почте.  Суд отметил, что доводы жалобы истца о нарушении ответчиком запрета по увольнению его (как одинокого отца) по инициативе работодателя основано на ошибочном толковании закона. Основания увольнения по инициативе работодателя названы в ст. 81 ТК РФ, не включают в себя увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ), которое, исходя из положений п. п. 1, 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не относится к увольнению по инициативе работодателя. | В пользу работодателя |