

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И РОССИЙСКОЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

Ю. Б. Корсаненкова,

доцент кафедры трудового права юридического факультета
Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова
кандидат юридических наук, доцент

Наряду с отпуском по беременности и родам, отпусками при усыновлении ребенка и другими, носящими социальный характер, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предназначен выполнять особую социальную функцию трудового права – это способ реализации конституционных гарантий по охране материнства, детства, семьи (ст. 38 Конституции РФ). Данные виды отпусков имеют особенности правового регулирования: в частности, право работника во время отпуска по уходу за ребенком прервать данный отпуск или передать его другому члену семьи либо родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком; право воспользоваться учебным отпуском в период данного отпуска, а также право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени.

При этом ни международное законодательство, ни российское трудовое законодательство (ст. ст. 93, 256 ТК РФ [1]) не устанавливают минимальное количество часов, на которое может быть сокращена нормальная продолжительность нормального рабочего времени для признания его неполным, на что не раз ссылались суды, вставая на сторону работодателя в спорах о праве работника на выплату пособия [2].

Точку в этом вопросе, казалось бы, поставил Верховный Суд РФ. По результатам рассмотрения дела Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда НА вынесла Определение от 18 июля 2017 г. по делу № 307-КГ17-1728 [3], в котором предыдущие выводы арбитражных судов, вставших на сторону работодателя, были признаны неправомерными и в силу этого отменены, а в удовлетворении иска было отказано. При этом Верховный Суд РФ опирался на следующие выводы: страховое обеспечение в виде ежемесячного пособия по уходу за ребен-

ком предоставляется согласно Федеральном законе от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» в связи с таким социальным страховым риском, как утрата застрахованным заработка при наступлении страхового случая – осуществление ухода за ребенком в возрасте до полутора лет, – в связи с чем данное пособие призвано компенсировать заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время продолжать осуществлять уход за ребенком. Однако сокращение рабочего времени менее чем на пять минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. Таким образом, в рассматриваемой ситуации, по мнению Верховного Суда РФ, *пособие уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования*, в связи с чем указанные обстоятельства свидетельствуют о *злоупотреблении работодателем правом в целях предоставления своему работнику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств Фонда*.

Однако при рассмотрении данного вопроса следует принять во внимание ряд следующих положений международного социально-трудового законодательства.

Во-первых, ратифицированная Россией 2 марта 2016 г. и вступившая в действие на территории Российской Федерации Конвенция МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени (1994 г.) [4] определяет, что «трудящийся, занятый неполное время» – это лицо, работающее по найму, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнительной ситуации. Из данного определения следует, что под неполным рабочим временем следует понимать такой вид рабочего времени, который меньше нормальной продолжительности рабочего времени.

Следует также отметить, что приказом Министерства труда России от 29 декабря 2016 г. № 848 [5] признано утратившим силу Постановление Госкомтруда СССР от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 [6], которое предусматривало, что режимы труда,

устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могли предусматривать сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество именно *рабочих часов* во все дни рабочей недели (ст. 8), и при этом продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели – менее 20 – 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

Во-вторых, ст. 4 Конвенции МОТ № 175 также предусматривает принятие государствами мер в целях равной защиты работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, наравне с трудящимися, занятыми полное рабочее время, в том числе в области защиты материнства (ст. 7).

Нормы Конвенции № 175 согласуются со ст. 93 ТК РФ в том, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений его других трудовых прав. Следовательно, выход работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, на работу на условиях неполного рабочего времени не должен отменять его право на специальный отпуск для лиц с семейными обязанностями, подлежащий оплате за счет страхового пособия.

Рекомендацией МОТ № 67 об обеспечении дохода (1944 г.) [7] предусмотрено, что пособия должны заменять утраченный заработок с надлежащим учетом семейных обязанностей *до такого предела, который возможен без снижения желания возобновить работу, если это возобновление возможно.*

Причем средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную предельную базу для начисления страховых взносов в ФСС (в 2017 году – 755 000 руб., в 2018 году – 815 000 руб., в 2019 году – 865 000 руб.), в связи с чем размер пособия за календарный месяц ограничивается максимальным размером и с 1 января 2019 г. составляет 26 152,27 руб.

Кроме того, если застрахованное лицо в течение расчетного периода не имело заработка, а также если средний заработок за эти периоды в расчете за полный календарный месяц оказался ниже МРОТ (с 1 января 2019 г. МРОТ равен 11 280 руб.), то средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным МРОТ. Таким образом, в данном случае страховое пособие не выполняет своей цели – компенсации заработка.

Следует отметить, что лицам, состоящим в трудовых отношениях с несколькими работодателями, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается только по одному месту работы по выбору застрахованного лица, однако страховые взносы в связи с материнством и временной нетрудоспособностью в ФСС за работника отчисляются всеми работодателями по всем местам работы (основному и по совместительству).

Следовательно, предоставляя гражданам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, право работать неполный рабочий день или на дому, государство, не обеспечивая такого предела пособия, предусматривает компенсацию заработка с помощью гарантий трудового права – право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Принимая во внимание установленные международные стандарты обеспечения права каждого человека на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи (ст. 25 Всеобщей декларации прав человека [8]); обеспечения права ребенка на достойный уровень жизни, необходимый для физического, умственного, духовного, нравственного и социального развития ребенка (ст. 27 Конвенции ООН о правах ребенка [9]), а также конституционные гарантии охраны материнства и детства, семьи (ст. 38 Конституции РФ), следует прежде всего решить проблемы правового регулирования, связанные с данным страховым пособием для работающих граждан. В частности, увеличить его размер на уровне хотя бы не менее 2/3 заработка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, решить вопрос о достойной оплате второй части отпуска по уходу за ребенком (от 1,5 до 3 лет).

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 2 августа 2019 г. // Сб. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Об отказе в передаче дела в Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ : определение ВАС Рос. Федерации от 11 апр. 2013 г. № ВАС-4041/13; постановление ФАС Уральского округа от 26 мая 2010 г. № Ф09-3400/10-С2 по делу № А50-31400/2009 ; постановление ФАС Уральского округа от 10 дек. 2008 г. № Ф09-9217/08-С2 по делу

№ А71-2756/08 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

3. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 18 июля 2017 г. по делу № 307-КГ17-1728 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс» – М., 2019.

4. Конвенция МОТ № 175 О работе на условиях неполного рабочего времени [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 24.06.1994] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов союза ССР и РСФСР : приказ Министерства труда Российской Федерации, 29 дек. 2016 г., № 848 // Бюллетень трудового и соц. законодательства Рос. Федерации. – 2017. – № 2.

6. Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время : постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апр. 1980 г. № 111/8-51 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. – № 8.

7. Рекомендация МОТ № 67 об обеспечении дохода [Электронный ресурс] : [принята в г. Филадельфии 20.04.1944] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

8. Всеобщая декларация прав человека : [принята 10 дек. 1948 г. Генер. Ассамблеей ООН // Права человека : сб. междунар. договоров. – Нью-Йорк : ООН, 1978. – С. 1–3.

9. Конвенция о правах ребенка : [заключена 20 нояб. 1989 г.] // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1990. – № 45. – Ст. 955.