Верховный Суд Российской Федерации:

действия работодателя являются злоупотреблением правом

(работа при неполном рабочем дне в отпуске по уходу за ребенком)

[Определение Верховного Суда России от 18 июля 2017 г. N 307-КГ17-1728](http://home.garant.ru/%22%20%5Cl%20%22/document/71725800/entry/0)

До Верховного Суда РФ дошел спор между организацией и региональным отделением ФСС России по вопросу правомерности отказа Фонда в принятии к зачету расходов страхователя на выплату работнику страхового обеспечения в виде пособия по уходу за ребенком.

Претензии со стороны ФСС России вызвал тот факт, что работнику в период отпуска по уходу за ребенком на основании [ст. 256](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/256) ТК РФ была предоставлена работа на условиях неполного рабочего времени с сохранением соответствующего пособия, хотя продолжительность рабочего времени работника была сокращена менее чем на пять минут в день.

Арбитражные суды не усмотрели в этом каких-либо оснований для признания выплаты пособия произведенной с нарушением, указав, что даже при таком снижении продолжительности рабочего времени работник считается работающим на условиях неполного рабочего времени, а значит, установленные [статьей 256](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/256) ТК РФ условия для сохранения за ним права на пособие выполнены.

А вот Верховный Суд РФ занял иную позицию. Судьи пришли к выводу о том, что сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. В рассматриваемой ситуации, пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. Указанные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении обществом правом в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств Фонда. В связи с этим суд признал отказ ФСС России в принятии к зачету соответствующих расходов работодателя правомерным.