

Правовой разбор: возможность повторного ухода в отпуск по уходу за ребенком после выхода на работу

1. Краткая постановка вопроса

Вы находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 7 месяцев, затем вышли на работу, а теперь (ребенку 9 месяцев) хотите снова уйти в этот отпуск. Вопрос: допускает ли российское трудовое законодательство повторное предоставление отпуска по уходу за ребенком, если работник уже выходил из него на работу, при том что ребенку еще нет 3 лет?

Краткий ответ: да, допускается. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован по частям, и выход на работу в период такого отпуска не прекращает окончательно право на его использование до достижения ребенком возраста трех лет. Для возобновления отпуска достаточно подать работодателю письменное заявление. При этом необходимо учитывать особенности, связанные с выплатой ежемесячного пособия, в зависимости от того, на каких условиях вы работали после выхода (полный или неполный рабочий день).

2. Нормативная основа: статья 256 Трудового кодекса РФ

2.1. Право на отпуск по уходу за ребенком до 3 лет

В соответствии с частью 1 статьи 256 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ):

«По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

Это императивная норма: отпуск предоставляется по заявлению работницы, работодатель не вправе отказать в его предоставлении, если ребенок не достиг трех лет и заявление подано.

2.2. Возможность использования отпуска по частям

Часть 2 статьи 256 ТК РФ устанавливает:

«Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком».

Слово «также» в данной норме означает, что правом использовать отпуск по частям наравне с отцом, бабушкой, дедом и иными родственниками обладает и сама мать — женщина, указанная в части 1. Это подтверждается систематическим толкованием: часть 2 лишь перечисляет иных лиц, которым предоставляется то же право, что и матери. Следовательно, женщина вправе:

- уйти в отпуск по уходу за ребенком;
- прервать его и выйти на работу;
- снова уйти в этот отпуск до достижения ребенком трех лет.

Никаких ограничений по количеству таких «циклов» или обязательного минимального/максимального перерыва закон не устанавливает. Главное условие — совокупная продолжительность отпуска не должна превышать периода до достижения ребенком возраста трех лет.

2.3. Официальное оформление выхода из отпуска и повторного ухода в него

Трудовой кодекс не содержит специальной процедуры прерывания отпуска по уходу за ребенком по инициативе работника. На практике применяется общий подход:

- работник подает работодателю заявление о досрочном выходе на работу (прекращении отпуска);
- работодатель издает приказ о выходе на работу и о прекращении отпуска по уходу.

Если этого не было сделано, юридически вы можете продолжать считаться находящейся в отпуске, даже если фактически приступили к работе. Однако для целей вашего вопроса это не принципиально: повторный уход в отпуск в любом случае требует волеизъявления работника и оформляется приказом работодателя.

Для возобновления отпуска вам следует подать новое заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком (в произвольной форме) с указанием даты начала отпуска и периода — например, «до достижения

ребенком возраста трех лет» или «до 1,5 лет». Работодатель обязан издать приказ о предоставлении отпуска.

3. Анализ вашей конкретной ситуации

3.1. Возраст ребенка

Ребенку сейчас 9 месяцев. Это меньше трех лет, а также меньше полутора лет. Следовательно, вы одновременно находитесь в пределах:

- общего периода, на который может предоставляться отпуск по уходу за ребенком (до 3 лет);
- периода, в течение которого выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком (до 1,5 лет).

Таким образом, препятствий для возобновления отпуска нет.

3.2. Выход на работу в июле 2026 года

Вы вышли на работу, когда ребенку было 7 месяцев. В зависимости от того, как был оформлен этот выход, возможны два варианта.

Вариант А. Вы вышли на работу на условиях полного рабочего дня с официальным прекращением отпуска

В этом случае отпуск по уходу был прерван, пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет перестало выплачиваться (поскольку право на пособие сохраняется только при работе на условиях неполного рабочего времени, на дому или дистанционно — часть 3 статьи 256 ТК РФ в редакции Федерального закона от 19.12.2023 № 614-ФЗ).

Правовой результат: право на использование оставшейся части отпуска сохранено. Вы можете вновь подать заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Работодатель обязан его удовлетворить.

С даты начала нового отпуска у вас вновь возникнет право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком — при условии, что ребенку еще нет полутора лет (сейчас ему 9 месяцев). Пособие будет выплачиваться до достижения ребенком возраста 1,5 лет. Его размер будет исчислен по общим правилам.

Вариант Б. Вы вышли на работу на условиях неполного рабочего времени, формально продолжая находиться в отпуске

Если выход на работу был оформлен как работа на неполный рабочий день (или неполную рабочую неделю, на дому, дистанционно) в период отпуска по уходу за ребенком, то юридически вы из отпуска не выходили — вы совмещали работу с отпуском. В этом случае пособие сохранялось. Для того чтобы прекратить работу и полностью «вернуться» в отпуск, достаточно уведомить работодателя о прекращении работы (подать заявление об уходе в полный отпуск). Никакого «повторного» предоставления отпуска не требуется — отпуск продолжается, просто вы перестаете работать.

Если же вы работали на полный рабочий день без оформления прекращения отпуска, такая ситуация не соответствует закону, поскольку в период отпуска по уходу за ребенком полная занятость не допускается. Однако даже в этом случае вы не утрачиваете право на возобновление отпуска: необходимо легализовать отношения — прекратить работу и оформить нахождение в отпуске с соответствующей даты.

3.3. Возможен ли отказ работодателя?

Нет. Отказ работодателя в предоставлении отпуска по уходу за ребенком при наличии заявления и недостижении ребенком возраста трех лет является нарушением трудового законодательства. Вы вправе обжаловать такой отказ в государственную инспекцию труда или в суд. В судебной практике последовательно проводится позиция, что выход работника на работу из отпуска по уходу за ребенком не лишает его права вновь воспользоваться этим отпуском до наступления трехлетия ребенка.

4. Практические рекомендации

1. **Определитесь с датой начала отпуска.** Вы вправе указать любую дату, начиная со следующего дня после подачи заявления (или позже, по вашему желанию).
2. **Подайте работодателю письменное заявление** в двух экземплярах (на одном получите отметку о принятии) или направьте заказным письмом с описью вложения. В заявлении укажите: - ФИО, должность, наименование работодателя; - просьбу предоставить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или до 1,5 лет — в зависимости от вашего выбора) с конкретной даты; - при необходимости — просьбу назначить ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

3. Приложите копию свидетельства о рождении ребенка (если ранее она уже предоставлялась, повторно не требуется).

4. Получите копию приказа о предоставлении отпуска.

Если вы работали на полный день и пособие не получали, после возобновления отпуска подайте также заявление о выплате ежемесячного пособия — СФР назначит его с даты начала отпуска (но не ранее чем до достижения ребенком 1,5 лет). Если ребенок уже достиг 1,5 лет, пособие не выплачивается, но сам отпуск может продолжаться до 3 лет.

5. Практический вывод

Вы можете уйти в отпуск по уходу за ребенком повторно после выхода на работу. Ваш ребенок находится в возрасте до трех лет, что является единственным условием для предоставления такого отпуска. Тот факт, что вы уже использовали часть отпуска (до 7 месяцев ребенка) и выходили на работу, не препятствует повторному использованию оставшейся части. Работодатель обязан издать приказ о предоставлении отпуска на основании вашего заявления.

Если на момент повторного выхода в отпуск ребенку еще нет полутора лет, вы также вправе получать ежемесячное пособие по уходу за ребенком при условии, что вы не работаете на условиях полного рабочего дня, а фактически осуществляете уход.

6. Список использованных нормативных источников

- Трудовой кодекс Российской Федерации: статья 256 (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 № 614-ФЗ).
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»: статьи 13, 14 (право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком и продолжительность его выплаты).
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в части назначения и выплаты пособий).