

# Применение статьи 259 Трудового кодекса РФ к работнице, не состоящей в браке с отцом ребёнка и воспитывающей ребёнка одна: полный правовой разбор

## 1. Краткая постановка вопроса

Работница никогда не состояла в браке с отцом своего ребёнка, воспитывает ребёнка одна, ребёнку менее 14 лет; отцовство признано отцом официально (юридически установлено), но отец проживает и работает в другом городе. Требуется установить, распространяются ли на такую работницу гарантии, предусмотренные ст. 259 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), а также связанные с ними гарантии по ограничению командировок, сверхурочной работы, работы в ночное время и в выходные дни, и — в более широком контексте — сохраняется ли за ней особый режим защиты при увольнении и иные льготы для лиц с семейными обязанностями.

Ниже разбор ведётся отдельно по трём содержательным линиям, поскольку смешение этих линий — наиболее частая ошибка в правоприменении: **(а)** собственно сфера действия ст. 259 ТК РФ (она не охватывает матерей детей до 14 лет); **(б)** понятие «одинокая мать» в трудовом праве и значение юридического/фактического критериев; **(в)** гарантии по ст. 261 и ст. 263 ТК РФ, которые действительно привязаны к ребёнку до 14 лет. По каждой линии приводятся конкурирующие правовые позиции.

## 2. Линия первая. Что именно регулирует статья 259 ТК РФ и почему ребёнок «до 14 лет» в неё не попадает

### 2.1. Содержание статьи 259 ТК РФ в действующей редакции

Статья 259 ТК РФ (наименование — в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) устанавливает три группы правил:

1. **Часть первая.** Запрет направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни — для **беременных женщин**. Это абсолютный запрет, не допускающий исключений по согласию работницы.

2. **Часть вторая.** Для **женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет**, те же действия допускаются только с их письменного согласия и при условии, что они не запрещены медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; при этом работницы должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться.
3. **Часть третья.** Гарантии, предусмотренные частью второй, предоставляются также: - **матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет**; - **работникам, имеющим детей-инвалидов**; - **работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.**

(Часть третья ст. 259 ТК РФ воспроизведена в редакции, введённой Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ; её текст подтверждается, в частности, публикацией ТК РФ в ИПС «Законодательство России» (pravo.gov.ru) и текстом, сопровождающим Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ.)

## 2.2. Ключевой вывод по сфере действия

Формулировка ст. 259 ТК РФ **не содержит ни одной категории, привязанной к ребёнку в возрасте до 14 лет**. Возрастные пороги, использованные законодателем в этой статье, — три года (часть вторая) и пять лет (часть третья). Категории «одинокая мать» как таковой статья 259 ТК РФ **не использует вовсе**: часть третья оперирует иным, более широким и сугубо фактическим критерием — «воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет».

Следовательно, применительно к описанной ситуации (ребёнку менее 14 лет, но более 5 лет; ребёнок не является инвалидом; работница не осуществляет уход за больным членом семьи по медицинскому заключению) **статья 259 ТК РФ к работнице не применяется вообще** — независимо от того, состоит она в браке с отцом ребёнка, признано ли отцовство, проживает ли отец совместно и участвует ли он в воспитании.

Это не вопрос толкования статуса «одинокая мать». Это вопрос буквального действия нормы: работница не подпадает ни под одну из категорий части первой, части второй и части третьей ст. 259 ТК РФ.

## 2.3. Практический вывод по линии первой

- Запрет и ограничения ст. 259 ТК РФ **не распространяются** на работницу с ребёнком 5–14 лет.

- Отсутствие брака с отцом ребёнка и раздельное проживание отца **не имеют значения** для ст. 259 ТК РФ: даже состоящая в браке женщина с ребёнком 5–14 лет под ст. 259 ТК РФ не подпадает.
- Работница приобретёт гарантии ст. 259 ТК РФ только при наступлении одного из юридических фактов: беременность (часть первая), рождение ребёнка и достижение им возраста до трёх лет (часть вторая), наличие ребёнка-инвалида, необходимость ухода за больным членом семьи по медицинскому заключению (часть третья).

### 3. Линия вторая. Понятие «одинокая мать» в трудовом праве: конкурирующие подходы

Поскольку вопрос в целом построен вокруг статуса «одинокая мать», необходимо отдельно разобрать, что этот термин означает в трудовых отношениях. Легального определения в ТК РФ нет, что и порождает две конкурирующие позиции.

#### 3.1. Позиция А (доминирующая, юридическая): «одинокая мать» = единственный родитель

Эта позиция опирается на разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и лиц с семейными обязанностями». По смыслу этих разъяснений одинокой матерью признаётся женщина, являющаяся **единственным родителем ребёнка**. Юридическими основаниями такого положения являются, в частности:

- в свидетельстве о рождении ребёнка **отсутствует запись об отце**;
- запись об отце **внесена по указанию матери** (то есть отцовство юридически не установлено);
- отец **умер** (ст. 45 ГК РФ — объявление умершим; свидетельство о смерти);
- отец **признан безвестно отсутствующим** (ст. 42 ГК РФ);
- отец **признан недееспособным** (ст. 29 ГК РФ);
- отец **лишён родительских прав** (ст. 69, 70 СК РФ).

Существенно, что ни раздельное проживание, ни уклонение отца от воспитания, ни неуплата алиментов **сами по себе** в этот перечень не входят. Правовое положение «единственного родителя» возникает из **правоустанавливающего юридического факта**, оформленного

документально, а не из фактического состояния отношений между родителями.

**Применение:** эта позиция применяется во всех случаях, когда речь идёт о трудовых гарантиях, прямо адресованных одинокой матери (часть четвёртая ст. 261 ТК РФ, ст. 263 ТК РФ), а также в налоговых отношениях (п. 4 ст. 218 НК РФ о двойном стандартном вычете «единственному родителю»).

### 3.2. Позиция Б (конкурирующая, фактическая): «одинокая мать» как фактически единолично воспитывающая ребёнка

Эта позиция исходит из того, что юридическое оформление статуса не должно полностью вытеснять фактическое содержание: если отец жив, отцовство установлено, но он не проживает с ребёнком, не участвует в его воспитании и не содержит его, женщина фактически несёт всю родительскую нагрузку одна.

У этой позиции есть ограниченная сфера применения:

- она встречается в **региональном законодательстве о пособиях**, где субъекты РФ подчас дают собственные определения одинокой матери (женщина, не состоящая в браке, родившая и воспитывающая ребёнка без отца). Такие определения **не применяются к трудовым отношениям**: в силу ст. 5 и ст. 6 ТК РФ регулирование трудовых отношений актами субъектов РФ возможно лишь по вопросам, отнесённым к их ведению, а установление дополнительных трудовых гарантий — прерогатива федерального законодателя и соглашений/коллективных договоров;
- она иногда используется в судебной практике по спорам о льготах иным категориям, но применительно к **части четвёртой ст. 261 ТК РФ** устойчиво уступает позиции А: суды, как правило, отказывают в признании статуса одинокой матери, если отцовство установлено, отец жив и не лишён родительских прав, поскольку в этом случае юридически существует **второй родитель**, обязанный участвовать в содержании и воспитании ребёнка (ст. 61, 63, 80 СК РФ), а раздельное проживание родителя не прекращает его родительских прав и обязанностей (п. 1 ст. 66 СК РФ).

**Условия, при которых позиция Б реально «срабатывает»:** как правило, лишь тогда, когда фактическое отсутствие участия отца уже юридически закреплено (лишение родительских прав, признание безвестно отсутствующим, недееспособным, смерть) либо когда спорящая норма сама сформулирована фактически — как, например, ч. 3 ст. 259 ТК РФ («воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет») и ч. 5 ст. 96 ТК РФ.

### 3.3. Соотношение статусов: терминологическая таблица

| Термин                                                                                                                    | Норма                                                             | Критерий                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Одинокая мать»                                                                                                           | ч. 4 ст. 261, ст. 263 ТК РФ<br>(в правоприменительном толковании) | Юридический:<br>единственный родитель                                                                |
| «Воспитывающий без супруга (супруги) ребёнка до 5 лет»                                                                    | ч. 3 ст. 259, ч. 5 ст. 96 ТК РФ                                   | Фактический: отсутствие зарегистрированного брака (не требуется «юридического одиночества»)          |
| «Лицо, воспитывающее детей без матери»                                                                                    | ст. 264 ТК РФ                                                     | Фактический/<br>юридический:<br>распространение «женских» гарантий на отцов и опекунов (попечителей) |
| «Иной законный представитель — единственный кормилец ребёнка-инвалида / ребёнка до 3 лет в семье с 3+ малолетними детьми» | ч. 4 ст. 261 ТК РФ                                                | Юридический: кормилец при условии, что другой родитель не состоит в трудовых отношениях              |

### 3.4. Практический вывод по линии второй

- В контексте **трудовых** гарантий для одиноких матерей (ч. 4 ст. 261, ст. 263 ТК РФ) господствует **юридический критерий**: отцовство установлено, отец жив и не лишён родительских прав → работница **не признаётся одинокой матерью**.
- Фактический критерий (раздельное проживание, неуплата алиментов) в трудовых спорах **сам по себе статуса не создаёт**.

## 4. Линия третья. Влияние раздельного проживания отца и неуплаты алиментов на статус: что нужно, чтобы статус появился

### 4.1. Что не влияет

- **Раздельное проживание** отца: п. 1 ст. 66 СК РФ прямо предусматривает право родителя, проживающего отдельно, на общение с ребёнком и участие в его воспитании; установление места жительства ребёнка с матерью (п. 3 ст. 65 СК РФ) не лишает отца родительских прав.
- **Неуплата алиментов** как таковая: обязанность содержания (ст. 80 СК РФ) сохраняется, задолженность взыскивается (ст. 113 СК РФ), но автоматического изменения родительского статуса не влечёт.
- **Отсутствие зарегистрированного брака** родителей: с 01.03.1996 (ст. 48–52 СК РФ; ранее — соответствующие нормы КоБС РСФСР) добровольное установление отцовства возможно и вне брака; с момента государственной регистрации отцовства ребёнок имеет **обоих** родителей, с равными правами и обязанностями (ст. 61 СК РФ).

### 4.2. Что создаёт статус единственного родителя

- **Лишение родительских прав** — только по решению суда (ст. 69, 70 СК РФ), в том числе за злостное уклонение от уплаты алиментов (п. 1 ст. 69 СК РФ). Злостность устанавливается судом, а не справкой судебного пристава-исполнителя о задолженности.
- **Признание отца безвестно отсутствующим** — ст. 42 ГК РФ (решение суда).
- **Объявление отца умершим** — ст. 45 ГК РФ.
- **Признание отца недееспособным** — ст. 29 ГК РФ (решение суда).
- **Смерть отца** — свидетельство о смерти.
- **Оспаривание отцовства** — ст. 52 СК РФ (по общему правилу — только в судебном порядке и лишь при наличии установленных законом оснований; при добровольном признании отцовства оспаривание, как правило, невозможно без доказательства отсутствия биологического родства либо порока воли).

### 4.3. Практический вывод

Для того чтобы работница приобрела статус, дающий ей доступ к гарантиям, сформулированным через фигуру «одинокрой матери» (ч. 4 ст. 261 ТК РФ; ст. 263 ТК РФ), ей необходимо иметь **документ органа ЗАГС об отсутствии**

**записи об отце** либо **вступившее в силу решение суда** (о лишении родительских прав, признании безвестно отсутствующим, недееспособным) либо **свидетельство о смерти отца**. Справка о составе семьи, справка о задолженности по алиментам от ФССП России, объяснения и свидетельские показания о неучастии отца в воспитании — **не заменяют** таких документов.

## 5. Линия четвёртая. Какие гарантии за работницей всё-таки сохраняются при ребёнке до 14 лет

### 5.1. Ограничения по ст. 259 и парным нормам

Инструментарий ограничений, аналогичный ст. 259 ТК РФ, содержится также в:

- **ст. 96 ТК РФ** (работа в ночное время): женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами семьи, могут привлекаться к ночной работе только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний;
- **ст. 99 ТК РФ** (сверхурочная работа): для отдельных категорий лиц с семейными обязанностями (в частности, женщин с детьми до трёх лет, работников с детьми-инвалидами, работников, осуществляющих уход за больными членами семьи) привлечение допускается только с их письменного согласия;
- **ст. 113 ТК РФ** (работа в выходные и нерабочие праздничные дни): аналогичный санкционирующий порядок для отдельных категорий лиц с семейными обязанностями;
- **ст. 259 ТК РФ** (командировки, сверхурочная работа, ночная работа, выходные и праздничные дни).

**Вывод:** по всем этим нормам работница с ребёнком 5–14 лет, не имеющим инвалидности, гарантий не получает. Её защита строится исключительно на правилах **общего** порядка (ст. 99, 113, 96 ТК РФ в части, не связанной со «льготными» категориями) и на правилах защиты при увольнении.

## 5.2. Защита при увольнении: часть четвёртая ст. 261 ТК РФ

Здесь ключевая норма для «ребёнка до 14 лет» — **часть четвёртая ст. 261 ТК РФ** (в ред. Федерального закона от 12.11.2012 № 188-ФЗ). Она запрещает расторжение трудового договора **по инициативе работодателя** с:

- **одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;**
- **одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребёнка — ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;**
- **другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;**
- **родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.**

Исключения (когда увольнение по инициативе работодателя всё же допускается) перечислены в самой норме: **пункты 1, 5-8, 10 и 11 части первой ст. 81 ТК РФ** (ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП; неоднократное неисполнение трудовых обязанностей; однократное грубое нарушение; виновные действия материально ответственного работника; недостойный проступок педагогического работника; однократное грубое нарушение руководителем; представление подложных документов при трудоустройстве), а также **пункт 2 ст. 336 ТК РФ** (повторное в течение года нарушение устава образовательной организации педагогическим работником).

*Редакционное замечание. В источниках встречаются разные воспроизведения части четвёртой ст. 261 ТК РФ — с упоминанием «подпункта "а" пункта 3 части первой ст. 81» (редакция до 2012 г.) и без него (редакция ФЗ № 188-ФЗ, действующая). Применению подлежит **действующая** редакция: п. 1, 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ.*

**Применительно к ситуации:** если работница не признаётся одинокой матерью по юридическому критерию (см. раздел 3.1), **запрет части четвёртой ст. 261 ТК РФ на неё не распространяется**, и увольнение по инициативе работодателя может быть произведено и по основаниям, не входящим в приведённый перечень исключений, — например, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) или по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности).

*Оговорка о гарантиях при сокращении. Даже не будучи одинокой матерью, работница с ребёнком до 14 лет не абсолютно беззащитна при сокращении: ст. 179 ТК РФ даёт преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации лицам с двумя и более иждивенцами (в том числе детьми, находящимися на содержании работника), а ст. 373 ТК РФ устанавливает порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Однако это гарантии иного порядка — они не создают запрета увольнения.*

### 5.3. Дополнительный отпуск: ст. 263 ТК РФ

**Ст. 263 ТК РФ** предусматривает, что коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска **без сохранения заработной платы** в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему **двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет**;
- работнику, имеющему **ребёнка-инвалида** в возрасте до восемнадцати лет;
- **одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет**;
- отцу, воспитывающему ребёнка до четырнадцати лет без матери.

**Применение:** при отсутствии статуса одинокой матери (раздел 3.1) и при наличии **одного** ребёнка до 14 лет работница права на этот отпуск не имеет — если только такое право не установлено коллективным договором в более широкой формулировке (что допустимо как улучшение положения работника — ст. 8, 9 ТК РФ).

### 5.4. Гарантия, которая фактически сформулирована «фактически», а не «юридически»

Здесь важно зафиксировать важное различие: **ч. 3 ст. 259 ТК РФ, ч. 5 ст. 96 ТК РФ** говорят не об «одинокой матери», а о «матерях и отцах, **воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет**». Это означает, что если бы ребёнку было **до пяти лет**, работница (не состоящая в браке с отцом ребёнка и, следовательно, воспитывающая ребёнка без супруга) подпадала бы под эти гарантии **без необходимости доказывать статус одинокой матери**. Именно в этом состоит принципиальное различие двух законодательных конструкций:

| Конструкция                                                       | Норма                           | Требуется ли «юридическое одиночество»   |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|
| «Одинокая мать, воспитывающая ребёнка до 14 лет»                  | ч. 4 ст. 261, ст. 263 ТК РФ     | <b>Да</b> (единственный родитель)        |
| «Мать/отец, воспитывающие без супруга (супруги) ребёнка до 5 лет» | ч. 3 ст. 259, ч. 5 ст. 96 ТК РФ | <b>Нет</b> (достаточно отсутствия брака) |

Это различие — ключ к пониманию ситуации: в 5–14 лет «работает» только юридическая конструкция, и потому статус одинокой матери становится критически важным; до 5 лет «сработала» бы фактическая конструкция, и наличие живого отца не препятствовало бы гарантии.

### 5.5. Практический вывод по линии четвёртой

За работницей с единственным ребёнком в возрасте 5–14 лет, не имеющим инвалидности, при отсутствии у неё статуса единственного родителя сохраняется **лишь минимальный набор** льгот: общие гарантии при увольнении по отдельным основаниям (ст. 179, 373 ТК РФ) и права, установленные локальными актами. Льготы, привязанные к статусу «одинокая мать» (ч. 4 ст. 261, ст. 263 ТК РФ), **не предоставляются**.

## 6. Линия пятая. Ст. 261 ТК РФ и «ребёнок до 14 лет»: ответ на скрытую часть вопроса

Вопрос сформулирован через ст. 259 ТК РФ, однако вся его «нагрузка» (ребёнку менее 14 лет, отец живёт отдельно) направлена на гарантии, которые в действительности содержатся в **ст. 261 ТК РФ**. Поэтому разберём её отдельно и полно.

### 6.1. Состав гарантий ст. 261 ТК РФ

- **Ч. 1 ст. 261 ТК РФ.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с **беременной женщиной** не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
- **Ч. 2 ст. 261 ТК РФ.** При истечении **срочного** трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей

состояние беременности, продлить срок действия трудового договора **до окончания беременности**, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — **до окончания такого отпуска**; женщина обязана по запросу работодателя (не чаще одного раза в три месяца) предоставлять медицинскую справку; если она фактически продолжает работать после окончания беременности, работодатель вправе расторгнуть договор в связи с истечением срока в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать об окончании беременности (ред. ФЗ от 29.06.2015 № 201-ФЗ).

- **Ч. 3 ст. 261 ТК РФ.** Допускается увольнение беременной женщины по истечении срочного трудового договора, если он был заключён **на время исполнения обязанностей отсутствующего работника** и невозможно с её письменного согласия перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность, соответствующую квалификации, либо вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учётом состояния здоровья; работодатель обязан предлагать **все** соответствующие требованиям вакансии в данной местности, а в других местностях — если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- **Ч. 4 ст. 261 ТК РФ.** См. раздел 5.2 настоящего разбора.

## 6.2. Что это значит для работницы

1. Если работница **не беременна**, гарантии ч. 1–3 ст. 261 ТК РФ к ней не применяются.
2. Гарантии ч. 4 ст. 261 ТК РФ для женщины с ребёнком до 14 лет предоставляются **только если она — одинокая мать** в юридическом смысле (раздел 3.1). Отцовство установлено, отец жив, не лишён родительских прав → **часть четвёртая не применяется**.
3. Увольнение по инициативе работника (собственное желание — ст. 80 ТК РФ), по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), **возможно** — это не «инициатива работодателя».

## 6.3. Практический вывод

Если работодатель намерен расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя (например, сокращение штата — п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), для работницы с ребёнком 5–14 лет, не имеющей статуса единственного родителя, **правовых препятствий** к увольнению по этим основаниям нет; ограничение

возникает только в том случае, если она документально подтвердит статус одинокой матери либо станет беременной.

## 7. Линия шестая. Способы приобретения статуса и связанные с этим последствия

### 7.1. Как работница может приобрести статус

- **Взыскание алиментов** (ст. 80, 81, 83, 107 СК РФ) — не создаёт статуса одинокой матери, но фиксирует фактическое неучастие отца в содержании ребёнка и создаёт доказательную базу для последующего лишения родительских прав.
- **Лишение родительских прав** при злостном уклонении от уплаты алиментов (п. 1 ст. 69, ст. 70 СК РФ) — после вступления решения суда в законную силу работница становится единственным родителем и приобретает право на гарантии ч. 4 ст. 261, ст. 263 ТК РФ.
- **Признание отца безвестно отсутствующим** (ст. 42 ГК РФ) — аналогичные последствия.
- **Оспаривание отцовства** (ст. 52 СК РФ) — применяется в исключительных случаях и, как правило, требует доказательства отсутствия биологического родства.

### 7.2. Юридические последствия приобретения статуса

- Возникает запрет увольнения по инициативе работодателя (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) — кроме п. 1, 5–8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ.
- Возникает право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ) — при условии, что это предусмотрено коллективным договором.
- Возникают социальные и налоговые последствия: двойной стандартный налоговый вычет на ребёнка единственному родителю (п. 4 ст. 218 НК РФ) — при этом следует учитывать, что буквальный смысл этой нормы связывает статус с **отсутствием второго родителя**, а не с раздельным проживанием; региональные меры поддержки (единовременные и ежемесячные пособия одиноким матерям, установленные законами субъектов РФ) назначаются по правилам соответствующих региональных актов.

### 7.3. Практический вывод

Статус «одинокая мать», дающий доступ к трудовым гарантиям, **приобретается через юридическое оформление** — судебное решение или документ органа ЗАГС. Работница, находящаяся в описанной ситуации, вправе инициировать этот процесс (взыскание алиментов → лишение родительских прав), но до его завершения она таким статусом не обладает.

## 8. Процедурные аспекты: как работодатель должен действовать в спорной ситуации

1. **Если гарантия предоставлена ошибочно** (например, работодатель добровольно распространил на работницу ограничения по ст. 259 ТК РФ и впоследствии их снял) — нарушения нет: ст. 259 ТК РФ не обязывает работодателя применять ограничения к лицам, не входящим в круг её адресатов.
2. **Если гарантия не предоставлена ошибочно** (работница фактически является единственным родителем, но работодатель этого не признал) — увольнение по инициативе работодателя, если оно состоялось по основанию, не входящему в перечень исключений ч. 4 ст. 261 ТК РФ, может быть признано незаконным; работник вправе требовать восстановления на работе, оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда (ст. 394 ТК РФ), а также обратиться за защитой в течение одного месяца по спорам об увольнении (ст. 392 ТК РФ).
3. **Документы, которых вправе требовать работодатель** для подтверждения статуса одинокой матери: свидетельство о рождении ребёнка (в котором есть/отсутствует запись об отце), документ органа ЗАГС об основании внесения записи об отце, свидетельство о смерти отца, вступившее в силу решение суда. **Запрашивать сведения**, выходящие за эти пределы (справки о составе семьи, объяснения о причинах раздельного проживания), работодатель не обязан и не всегда вправе.
4. **Ошибка, которую допускают работодатели:** признание факта раздельного проживания отца основанием для предоставления «льгот одинокой матери». Это не соответствует позиции Верховного Суда РФ, закреплённой в п. 28 Постановления Пленума от 28.01.2014 № 1, и может создать у работника необоснованные ожидания, а у работодателя — сложности при их последующем снятии.
5. **Локальные акты** могут предусматривать более широкие гарантии (ст. 8, 9 ТК РФ), в том числе распространять ограничения по ст. 259 ТК РФ или отпуска по ст. 263 ТК РФ на «одиноких матерей» в широком — фактическом

— понимании или просто на лиц с детьми до 14 лет. Это правомерно как улучшение положения работника по сравнению с законом.

## 9. Итоговые практические выводы по каждой версии (сводно)

| № | Вопрос                                                                                           | Ответ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Распространяется ли на работницу ст. 259 ТК РФ?                                                  | <b>Нет.</b> Статья 259 ТК РФ адресована беременным (ч. 1), женщинам с детьми до 3 лет (ч. 2) и, в силу ч. 3, — матерям/отцам, воспитывающим без супруга ребёнка <b>до 5 лет</b> , работникам с детьми-инвалидами и ухаживающим за больными членами семьи. Ребёнок 5–14 лет ни в одну категорию не попадает. Брак с отцом ребёнка и его участие в воспитании значения не имеют. |
| 2 | Признаётся ли работница «одинокой матерью» по смыслу трудового права?                            | <b>По доминирующему (юридическому) подходу — нет:</b> отцовство установлено, отец жив, не лишён родительских прав, не признан безвестно отсутствующим/недееспособным. По конкурирующему (фактическому) подходу статус мог бы обсуждаться, но в трудовых спорах он применяется лишь при наличии юридического оформления фактического отсутствия второго родителя.               |
| 3 | Влияют ли раздельное проживание отца и неуплата алиментов на статус для трудовых гарантий?       | <b>Напрямую — нет.</b> Раздельное проживание не прекращает родительских прав (п. 1 ст. 66 СК РФ), неуплата алиментов — основание для взыскания задолженности (ст. 113 СК РФ) и, при злостности, для лишения родительских прав (п. 1 ст. 69 СК РФ), но статус возникает только по решению суда.                                                                                 |
| 4 | Какой объём гарантий сохраняется за работницей (ребёнок 5–14 лет, не инвалид, не одинокая мать)? | Гарантии ч. 4 ст. 261 и ст. 263 ТК РФ <b>не сохраняются</b> . Сохраняются общие гарантии: преимущественное право при сокращении при наличии двух и более иждивенцев (ст. 179 ТК РФ), учёт мотивированного мнения профсоюза (ст. 373 ТК РФ), запрет дискриминации (ст. 3 ТК РФ, ст. 19, 37 Конституции РФ), права, установленные локальными актами.                             |
| 5 |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| № | Вопрос                                                       | Ответ                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Что изменится, если ребёнку исполнится/будет менее 5 лет?    | Работница подпадёт под ч. 3 ст. 259 и ч. 5 ст. 96 ТК РФ <b>без</b> необходимости доказывать статус одинокой матери — достаточно отсутствия брака («воспитывает без супруга»).                                                                                                                      |
| 6 | Что изменится при беременности или рождении второго ребёнка? | Возникают гарантии ч. 1-3 ст. 261, ч. 1 ст. 259 ТК РФ (беременность), ч. 2 ст. 259 ТК РФ (ребёнок до 3 лет), а также правило ч. 4 ст. 261 ТК РФ о «трёх и более малолетних детях» (при определённых условиях).                                                                                     |
| 7 | Каков оптимальный путь получения статуса?                    | Взыскание алиментов → при злостном уклонении — лишение родительских прав (ст. 69, 70 СК РФ); либо признание отца безвестно отсутствующим (ст. 42 ГК РФ). После вступления в силу решения суда статус единственного родителя возникает, и гарантии ч. 4 ст. 261, ст. 263 ТК РФ становятся доступны. |

## 10. Список использованных нормативных источников и судебных актов

### Нормативные правовые акты Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации — ст. 19, 37.
2. Трудовой кодекс РФ — ст. 3, 5, 6, 8, 9, 59, 78, 80, 81, 83, 96, 99, 113, 179, 253, 254, 255, 256, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 268, 336, 373, 391, 392, 394.
3. Гражданский кодекс РФ — ст. 29, 42, 45.
4. Семейный кодекс РФ — ст. 47, 48, 51, 52, 61, 63, 65, 66, 69, 70, 80, 81, 83, 107, 113.
5. Налоговый кодекс РФ — п. 4 ст. 218.
6. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации...» — источник редакции ст. 259 ТК РФ.
7. Федеральный закон от 12.11.2012 № 188-ФЗ «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации» — источник действующей редакции наименования и части четвёртой ст. 261 ТК РФ.
8. Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ — источник редакции части второй ст. 261 ТК РФ.
9. Федеральный закон от 19.11.2021 № 372-ФЗ — источник редакции ст. 264 ТК РФ.

- 
10. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>) — текст ст. 259, 261, 264 ТК РФ в редакции, приведённой на дату публикации.
  11. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
  12. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
  13. Федеральный закон от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей».
  14. Указ Президента Российской Федерации от 06.10.2025 № 697 (в части, касающейся ежемесячного пособия по уходу за ребёнком).

#### **Акты судебных органов и правоприменительная практика:**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и лиц с семейными обязанностями» — п. 28 (разъяснение понятия «одинокая мать»).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 63 (компенсация морального вреда).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ответственность за нарушение трудового законодательства).

#### **Информационные системы и официальные публикации:**

1. ИПС «Законодательство России» ([pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru)) — текст Трудового кодекса РФ (<https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>).
2. Официальный интернет-портал правовой информации ([publication.pravo.gov.ru](http://publication.pravo.gov.ru)) — публикация федеральных законов.

---

*Настоящий документ носит информационно-разъяснительный характер, отражает правовые позиции по состоянию на дату подготовки и не является юридическим заключением по конкретному делу. Для принятия решений, затрагивающих права работника, рекомендуется учитывать полный объём фактических обстоятельств и актуальную судебную практику по соответствующему региону.*