

Трудовым кодексом Российской Федерации установлены гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора. Особые льготы и гарантии для данной категории лиц направлены на обеспечение поддержки материнства и детства, а также на предотвращение возможных дискриминационных действий недобросовестных работодателей, стремящихся избежать предоставления отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, иных гарантий и льгот.

В соответствии со ст. 261 указанного Кодекса расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее 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 женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Неисполнение указанной обязанности влечет восстановление на работе.

Также учитывая, что 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 (п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц или на дату исключения индивидуального предпринимателя из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, а в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации - на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации.

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 не допускается (за исключением оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ).

В силу ст. 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске этих сроков по уважительным причинам, они могут быть восстановлены судом.

В соответствии со ст. 245 ГПК РФ с заявлением о восстановлении на работе следует обращаться в районный суд.

Одновременно отметим, что Уголовным кодексом Российской Федерации предусмотрена ответственность за необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Санкция данной статьи предусматривает наказание в виде штрафа в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательных работ на срок до 360 часов.