

## Подводные камни для работодателей при увольнении беременных

**Статья 261** ТК РФ запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Кроме того, в соответствии с **п. 4 ч. 1 ст. 77** ТК РФ увольнение работника в связи с неудовлетворительными результатами испытания относится к увольнению по инициативе работодателя. Таким образом, увольнение беременной в данном случае недопустимо.

Верховный суд пошел дальше и разъяснил случаи увольнения по молчаливому согласию сторон, если женщина не знала, что беременная и передумала увольняться.

Согласно **пункту 1 части первой статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (**статья 78** Трудового кодекса Российской Федерации).

**Статьей 78** Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

В силу **части 3 статьи 11** ГПК РФ в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм разрешает дело, исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).

Защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно **Конвенции** Международной организации труда № 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства" (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В **пункте 25** постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснено, что, поскольку 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.

По смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление женщины об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного **частью 1 статьи 261** Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная [частью первой статьи 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон ([пункт 1 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом, заявление работник написала после увольнения, а существенным является являлась ли она беременна на момент увольнения.

Также, гарантия беременной женщине, установленная [частью первой статьи 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации (запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя), распространяется на женщин, проходящих федеральную государственную службу.

Старший помощник  
Свободненского городского прокурора

М.В. Гринева