



Яна Леликова

Частые больничные на детей и увольнение таких мам: споры

Дмитрий Ходыкин

Работника могут уволить по состоянию здоровья только при наличии медицинского заключения и соблюдения целого ряда условий такого увольнения

Ирина Быкова

Права авторов изобретений, полезных моделей и промышленных образцов: анализ судебной практики

Екатерина Човикова

Трудовое право Франции: разрешение споров

Ольга Байдина

Трудоустраиваем инвалидов: с чем придётся столкнуться работодателю

Сергей Слесарев

Мошенники на выдумку хитры... а работодатели этому способствуют

Сергей Смирнов

Компенсация неиспользованного отпуска работнику «по-европейски»

Когда суды допускают увольнение беременных?

Константин Федяев

юрист компании Acsour

Работодателям следует внимательно относиться к увольнению беременных сотрудниц. Незаконное увольнение беременной может обойтись дорого: работницу необходимо будет восстановить в должности, выплатить ей, помимо заработной платы за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на представителя в суде.

Увольнение беременной по инициативе работодателя является незаконным, исключение составляет случай ликвидации организации (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ). Увольнение неправомерно, если на его момент работодатель не знал о беременности сотрудницы, а работница узнала о своём положении до увольнения или сразу после него. Данную позицию подтверждает разъяснение Верховного Суда РФ, изложенное в п. 25 Постановления Пленума № 1 от 28.01.2014. Беременная сотрудница имеет возможность оспорить увольнение в суде, даже если она не сообщала работодателю о беременности при увольнении или до него.

Также суд может восстановить сотрудницу, если беременность не сохранилась. Верховный Суд в вышеуказанном Постановлении подтвердил данный подход.

Существуют ограничения на увольнение беременной в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (ст. 261 ТК РФ). В этом случае работодателю необходимо предложить ей перевод, а в случае отказа — уволить. В ранее упомянутом Постановлении уточнено, что срочный трудовой договор

продлевается до окончания беременности. Законодатель конкретизировал эту позицию, указав в ст. 261 ТК РФ, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать об окончании беременности.

Не в пользу работодателя практика и по делам об увольнении по соглашению сторон. Если беременная работница попросила аннулировать соглашение сторон, а работодатель отказал, судами это будет расценено как увольнение по инициативе работодателя. Практика Верховного Суда подтверждает этот подход (Определение ВС РФ от 20.06.2016 № 18-КГ16-45).

Беременную возможно уволить по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Одним из таких оснований является восстановление работника, в должности которого работает беременная. Верховный Суд в Обзоре судебной практики за 4 квартал 2005 года подтвердил это, указав, что увольнение беременной работницы будет законным, поскольку увольнение происходит не по инициативе работодателя.

Беременности не придаётся значения при увольнении, связанном с отказом работать в новых условиях. В данном случае работодателю нужно соблюсти процедуру, установленную ТК РФ: доказать наличие организационных или технологических причин, выдержать двухмесячный срок, предложить все имеющиеся вакансии.

Ликвидация компании является единственным исключением о запрете увольнения беременной работницы по инициативе работодателя. В этом случае работодатель обязан предупредить работницу об увольнении за два месяца, при увольнении выплачивается дополнительная компенсация.