**Увольнение беременной женщины**

Увольнение беременной сотрудницы – непростая процедура для работодателя. В этом вопросе он практически не может проявить инициативу. Каким бы плохим работником ни была женщина «в положении», в период беременности закон надежно защищает ее от потери работы. Прогулы, нарушение трудовой дисциплины, сокращение штата и прочие основания для увольнения других сотрудников к беременной работнице неприменимы. Однако в определенных случаях с ней можно расторгнуть трудовой договор в полном соответствии с российским законодательством.

## Как уволить беременную сотрудницу и не нарушить закон

У работодателя немного вариантов уволить сотрудницу, которая готовится стать матерью. Вернее, основных «маневров» всего три:

* [закрыть (ликвидировать) предприятие или ИП](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-pri-likvidacii-predpriyatiya) – 261-я ст. Трудового кодекса РФ (далее – ТК) только в этом случае разрешает расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной по инициативе работодателя;
* получить от женщины [заявление об уходе по собственному желанию](https://spmag.ru/articles/forma-zayavleniya-na-uvolnenie) - ее увольнение производится по 80-й ст. ТК без каких-либо ограничений;
* расстаться с беременной работницей [по соглашению сторон](https://spmag.ru/articles/prekrashchenie-trudovogo-dogovora-po-soglasheniyu-storon) –78-я ст. ТК.

И только первый вариант (ликвидация организации) бесповоротно «разлучит» будущую мать с работодателем. При иных основаниях увольнения возможны обстоятельства, при которых женщине удастся восстановиться на прежней должности.

### Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя

Как отмечалось выше, ликвидация организации (прекращение работы ИП) – единственная законная возможность уволить работницу «в положении» по инициативе ее работодателя. Иные основания, изложенные в 81-й ст. ТК, не могут стать причиной расторжения контракта с беременной подчиненной. Их применение является нарушением трудового законодательства (261-й ст. ТК), и работодателю грозит ответственность по п.1 и п.2 ст. 5.27 ст. КоАП РФ (Кодекса об административных правонарушениях), которая предусматривает штрафные санкции для ИП до 20 000 рублей, для компании до 70 000 рублей.

Если женщина сумеет доказать, что причиной ее увольнения стала беременность, виновное лицо может нести ответственность по 145-й ст. Уголовного кодекса РФ. И в этом случае его ожидает либо штраф до 200 000 рублей (или в размере дохода за 1,5 года), либо обязательные работы – до 360 часов.

Перед тем, как уволить беременную сотрудницу в связи с ликвидацией компании, работодатель должен [письменно предупредить](https://spmag.ru/articles/uvedomlenie-ob-uvolnenii-rabotnika) ее об этом минимум за 2 месяца (180-я ст. ТК). При расчете работнице выплачивается [выходное пособие](https://spmag.ru/articles/kak-rasschitat-vyhodnoe-posobie-pri-sokrashchenii), равное среднемесячной зарплате (178-я ст. ТК).

Если беременная женщина трудилась по срочному договору, срок которого истек, работодатель по ее заявлению обязан его продлить – до окончания беременности или декретного отпуска. К заявлению обязательно прикладывается справка из медучреждения, подтверждающая факт беременности.

### Увольнение беременной по собственному желанию

Это редкий случай увольнения беременной работницы. Обычно он связан с особыми жизненными обстоятельствами (например, с переездом) или переходом на другую работу. Увольнение по собственному желанию происходит в обычном порядке, в соответствии с правилами ст. 80 ТК. Но в судебной практике известны случаи, когда женщины, написав такое заявление, затем не только восстанавливались, но и взыскивали с фирмы немалые деньги.

### Увольнение беременной по соглашению сторон

Расторжение трудового договора по соглашению – наиболее предпочтительный способ увольнения беременной сотрудницы. Женщина может на него согласиться, например, при выплате ей существенной [денежной компенсации](https://spmag.ru/articles/kompensaciya-pri-uvolnenii-po-soglasheniyu-storon). Ограничений на увольнение женщины «в положении» по соглашению закон не содержит. Но работодателю следует заручиться доказательством, что инициатива о расторжении трудового договора исходила от женщины. В частности, [заявлением](https://spmag.ru/articles/zayavlenie-na-uvolnenie-po-soglasheniyu-storon) работницы со словами: «Прошу уволить меня по соглашению сторон с \_\_.\_\_.20\_\_г.».

Однако и в этом случае женщина может восстановиться на работе, если убедит суд, что в момент подписания соглашения она не знала о своей беременности (Определения Верховного Суда РФ от 05.09.2014 № № 37-КГ14-4 и от 20.07.2016 № 18-КГ16-45).

## Увольнение беременной женщины: как отстоять права работнице

При незаконном увольнении беременная женщина вправе [пожаловаться в прокуратуру](https://spmag.ru/articles/kak-napisat-obrashchenie-v-prokuraturu-obrazec) или подать иск в суд. В суде она может требовать не только восстановления по месту работы, но и компенсации ей неполученного дохода (со дня, когда она была уволена), а также морального вреда.

[Госпошлина](https://spmag.ru/articles/gosposhlina-po-trudovym-sporam) при подаче иска по трудовому спору государством не взимается (п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса). Но необходимо соблюсти [срок давности](https://spmag.ru/articles/srok-iskovoy-davnosti-po-trudovym-sporam), то есть срок, установленный для подачи заявления в суд. По трудовым спорам об увольнении он равен 1 месяцу – со дня выдачи женщине трудовой книжки или копии [приказа](https://spmag.ru/articles/unificirovannaya-forma-t-8) о расторжении договора (ст. 392 ТК).

**По информации газеты «Современный предприниматель»**