

0 дополнительных трудовых гарантиях для беременных женщин

Преследуя определенные корыстные цели, недобросовестные работодатели нередко стремятся расторгнуть трудовые отношения с беременной женщиной. Как правило, в качестве повода используются однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, сокращение штата работников, прогул и т.п.

При этом работодатель сознательно не принимает во внимание особый правовой статус беременной женщины.

Важно понимать, что Конвенцией Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена 15.06.2000 в г. Женева), защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, признана общей обязанностью правительств и общества.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин повышенные гарантии в случае рассмотрения вопроса о расторжении с ней трудового договора.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Эта норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации, в постановлении от 06.12.2012 № 31-П, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работника и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного

тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации,

При этом Конституционным судом Российской Федерации также указано, что и в случае однократного грубого нарушения беременной женщиной своих обязанностей она может быть привлечена к дисциплинарной ответственности с применением иных дисциплинарных взысканий, помимо увольнения.

Таким образом, из буквального толкования ч. 1 ст. 261 ТК РФ следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения – ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности, сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

Данное толкование приведенных нормативных положений согласуется с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», в п. 25 которого обращено внимание судов на то, что поскольку увольнение женщины по инициативе работодателя запрещается,

отсутствие у него сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

помнить, что в силу ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности наказывается штрафом в размере до 200 000 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.

Старший помощник прокурора района

советник юстиции

Нурлиева Г.Г.