

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНОЙ.

Тогузова М.Б.,

*К.ю.н., доцент кафедры предпринимательского и трудового права
Юридического факультета СК ГМИ (ГТУ)*

Кочиев А.Р.

*Магистрант 2-го года обучения кафедры предпринимательского и
трудового права Юридического факультета СК ГМИ (ГТУ)*

Аннотация: В статье рассматриваются особенности и основания прекращения трудового договора с беременной женщиной, основные обязанности работодателя, которые необходимо соблюсти при данной процедуре.

Ключевые слова: прекращение трудового договора, беременная женщина, основания, ликвидация организации.

Термин «прекращение трудового договора (контракта)» означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (по соглашению сторон трудового договора, по инициативе одной из сторон трудового договора (контракта), по инициативе определенных органов, не являющихся сторонами трудового договора, в связи со смертью работника).

Термин «расторжение трудового договора (контракта)» включает в себя прекращение трудовых правоотношений по инициативе одной из сторон трудового договора (контракта), а также по требованию определенных профсоюзных органов. Термин «увольнение с работы» равнозначен термину «прекращение трудового договора (контракта)».

Отдельное внимание в данной статье хотелось бы уделить основаниям прекращения трудового договора с беременной женщиной.

С беременной сотрудницей правомерно прекратить трудовой договор по следующим основаниям: в связи с ликвидацией организации и прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 1 ст. 81 ТК РФ); по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ); по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ); в связи с истечением его срока (ст. 79 ТК РФ) (однако процедура увольнения беременной женщины по данному основанию имеет свои особенности); при возникновении обстоятельств, не зависящих от сторон трудовых отношений (ст. 83 ТК РФ); при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или при переходе на выборную работу/должность (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и по другим основаниям предусмотренным ТК РФ [1].

Расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной так же имеет свои особенности.

С учетом положений ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор, не может быть расторгнут с женщиной до окончания срока ее беременности, поэтому работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Под окончанием беременности следует понимать рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др. (п. 27 Постановления № 2).

Срочный трудовой договор с беременной сотрудницей может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода 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 она может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Работодатель обязан предложить беременной женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Ряд сложностей, по мнению Н.Н. Шептулиной вызывает вопрос о продлении по просьбе беременной женщины срока трудового договора до окончания беременности, если срочный трудовой договор с ней заключен на время отсутствия другого работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы. В том случае, когда такой работник вышел на работу, а беременная женщина просит продлить ей срок трудового договора, работодатель должен решить непростую задачу – как обеспечить работой двух работников, законно занимающих одну и ту же должность. При данной ситуации в коммерческой организации работодатель несет лишь убытки, а бюджетные организации не только несут убытки, но и вынуждены нарушать бюджетное законодательство, поскольку ни одна смета не предусматривает возможностей выплат двум сотрудникам, занимающим одну и ту же должность, заработной платы.[3]

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 представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

В Трудовом кодексе не указано, каким днем можно уволить беременную женщину в связи с истечением срока трудового договора в случае, когда беременность завершилась родами. По мнению Верховного Суда расторжение трудового договора может состояться в день окончания отпуска по беременности и родам.

В остальных случаях прекращения беременности женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был

узнать о факте окончания беременности (ст. 261 ТК РФ; п. 27 Постановления № 1). [2]

Таким образом, уволить сотрудницу работодатель вправе:

- в день окончания отпуска по беременности и родам, если беременность завершилась рождением ребенка;

- в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать об окончании беременности, - в иных случаях.

Если в эти сроки женщина не будет уволена, то трудовой договор с ней будет считаться заключенным на неопределенный срок.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред.от 11.10.2018, с изм. от 19.12.2018). СПС «Консультант плюс».

2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.09. 2015 г.) Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

3. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. -2004. - № 6 – С.34.