



Беременным - только выговор

Верховный суд разъяснил - будущую мать нельзя уволить ни при каких обстоятельствах

Текст: Наталья Козлова

Жесткое заявление сделала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда, разобрав один трудовой спор. Уволенная по статье гражданка принесла в суд иск к работодателю с требованием вернуть ее на работу и признать незаконным увольнение, а также заплатить ей за вынужденный прогул.

Суть конфликта проста - работницу уволили за один прогул. Она в это время ждала ребенка. В зале суда представитель работодателя претензии бывшей сотрудницы не признал и заявил, что требования истицы необоснованны. Женщина работала в организации довольно долго, а потеряла место всего за один прогул. На языке кадровиков это называется "однократное грубое нарушение трудовых обязанностей". По закону уволить за такое могут легко. В местных судах истица бывшему работодателю проиграла. Районный суд заявил, что женщина не представила суду доказательств уважительности причин своего отсутствия на рабочем месте. Но главное, на взгляд суда, - она не поставила в известность начальника о своем интересном положении. Значит, заявил суд, имело место злоупотребление своим правом. Апелляция с таким вердиктом согласилась целиком и полностью. Но вот Верховный суд подобные выводы не поддержал.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда по просьбе проигравшей дело перечитала и заявила, что выводы местных судов основаны на неправильном толковании и применении норм закона.

Вот логика рассуждений Верховного суда. Статья 77 Трудового кодекса РФ в качестве общего основания прекращения трудового договора назвала расторжение его по инициативе работодателя. Перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе начальника перечислены в статье 81 того же кодекса. В этой статье, в частности, говорится, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей, в том числе в случае отсутствия человека на своем рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности.

Но есть еще один документ - Конвенция Международной организации труда N 183. В ней говорится о защите беременности, в том числе и путем установления гарантий для женщин, ждущих ребенка. В нашем, отечественном Трудовом кодексе также есть нормы, которые говорят о повышенных гарантиях для беременных. Касаются они и расторжения трудового договора. Так, 261-я статья Трудового кодекса просто запрещает расторгать трудовой договор

работодателя с беременной по инициативе хозяина. Исключение делается лишь в том случае, если ликвидируется само предприятие или если хозяин - предприниматель и просто прекращает свою деятельность.

В 2012 году Конституционный суд по поводу этой нормы заявил, что она является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, так как поиск новой работы для таких женщин весьма затруднителен. А еще Конституционный суд сказал, что эта норма предоставляется тем женщинам, которые "хотят сочетать трудовую деятельность с исполнением материнских функций и иметь равные права с другими гражданами", что соответствует 38-й статье Основного закона.

Кстати, Конституционный суд в своем постановлении даже сделал заявление, которое касается такого же случая, как тот, что рассматривал Верховный суд. То есть Конституционный суд сказал, что в случае однократного грубого нарушения беременной своих обязанностей ее можно наказать только дисциплинарным взысканием, но не увольнением.

И вот вывод, который сделал Верховный суд из всех перечисленных норм - Трудовым кодексом запрещается увольнение по инициативе работодателя беременных. Единственное исключение - если предприятие ликвидируется. Причем эта норма действует вне зависимости от того, был ли поставлен начальник в известность о беременности сотрудницы или нет. Закон не обязывает работника ставить своего начальника в известность о своем положении. Правовое значение имеет лишь сам факт беременности на момент увольнения.

И такое толкование закона, подчеркивает Верховный суд, согласуется с постановлением пленума самого Верховного суда (от 28 января 2014 года). Он был посвящен применению норм закона, регулирующих труд женщин и несовершеннолетних. И на этом пленуме отдельно подчеркивалось: увольнять беременных запрещено, а "отсутствие у работодателя сведений о беременности работника не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе". Итог всех этих нарушений - истицу суд лишил установленных для беременных гарантий. Поэтому Верховный суд принятые решения отменил и велел пересмотреть дело заново, но с учетом своих возражений.

Опубликовано в РГ (Федеральный выпуск) N6842 от 1 декабря 2015 г.

Просим обратить внимание на то, что в разных по времени подписания и региону распространения выпусках газеты текст статьи может несколько различаться. Для получения дословного текста публикации [воспользуйтесь платной подпиской](#) на получение точных полных текстов газетных публикаций