

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЖЕНЩИНАМИ И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Трудовым кодексом РФ установлены гарантии в части прекращения трудовых отношений с некоторыми категориями работников.

Особенности увольнения беременной

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя возможно только по основаниям п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Гарантия, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, распространяется и на женщин, труд которых урегулирован специальными нормами, например на женщин - руководителей организаций, спортсменов, тренеров или лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Если женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, узнает о своей беременности и обратится в суд с иском о восстановлении на работе, суд удовлетворит ее иск, несмотря на то что у работодателя отсутствовали сведения о беременности работницы (абз. 1 п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Женщина подлежит восстановлению на работе даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска беременность не сохранилась (абз. 2 п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Особенности расторжения трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной

Трудовой кодекс РФ не устанавливает запрета (ограничений) на расторжение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с беременной женщиной. В данном случае инициатором прекращения трудовых отношений может

выступать как работница, так и работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время в срок, определенный сторонами (ст. 78 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Важным условием при прекращении трудового договора по указанному основанию является достижение между работником и работодателем договоренности об основаниях и сроке расторжения трудового договора (Письмо Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347). Аннулирование указанной договоренности возможно лишь при взаимном согласии сторон. Такое мнение высказано Верховным Судом РФ в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

Основанием для отказа работницы от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является ее беременность, о которой она узнала уже после подписания соглашения.

Как уволить беременную в связи с истечением срока трудового договора

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) относится к общим основаниям прекращения договора. Однако процедура увольнения женщин по данному основанию в некоторых случаях имеет свои особенности.

Работодатель вправе уволить беременную по истечении срока трудового договора при соблюдении следующих условий (ч. 3 ст. 261 ТК РФ, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2019 года (утв. Рострудом)):

- срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

- перевод работницы с ее согласия на другую имеющуюся у работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу невозможен.

При этом работодатель обязан предложить беременной работнице все имеющиеся у него в данной местности вакантные должности или работу, соответствующие ее квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которые женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель должен в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Такие выводы следуют из ч. 3 ст. 261 ТК РФ.

Другая местность - это местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (абз. 3 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Например, если головной офис находится в Санкт-Петербурге, а представительство - в Самаре, предложенная работнице вакансия в Самаре будет считаться вакансией в другой местности.

В иных случаях работодатель обязан продлить срок действия трудового договора работницы, если она представит соответствующее заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность. Срок действия трудового договора должен быть продлен до окончания беременности независимо от причины ее окончания - рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др. Это следует из ч. 2 ст. 261 ТК РФ, абз. 1, 3 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Кого нельзя увольнять по инициативе работодателя, в том числе при сокращении численности или штата

Запрещено расторгать трудовой договор по инициативе работодателя (за некоторыми исключениями) со следующими работниками, в том числе работающими по совместительству (ч. 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

- отцами и другими лицами, воспитывающими без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунами, попечителями указанных детей.

- родителями (опекунами, попечителями), которые являются единственными кормильцами ребенка до трех лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает.

При рассмотрении споров о законности увольнения указанных работников по инициативе работодателя суд должен проверить соблюдение последним требований и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. В том числе он должен установить, не относится ли уволенный работник к категории работников, для которых предусмотрен запрет на расторжение трудового договора в соответствии со ст. 261 ТК РФ (Определение ВС РФ от 08.10.2009 N 74-В09-6).

В каких случаях возможно увольнение по инициативе работодателя женщин с детьми до трех лет, в том числе матерей-одиночек

С лицами, указанными в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя только в случаях:

- ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- представления работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- невыполнения работником требований (нарушения запретов), установленных законодательством о противодействии коррупции, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применения (в том числе однократного) педагогическим работником, руководителем (заместителем руководителя) государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Прекращение трудовых отношений по любому из предусмотренных законодательством оснований должно быть оформлено надлежащим образом.