Гарантии беременным женщинам и лицам, имеющим детей, при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В части 2 ст.261 ТК РФ для беременной женщины содержится дополнительная гарантия права на трудовую занятость, если срочный трудовой договор истекает в период ее беременности. Работодатель обязан по заявлению женщины продлить срок действия ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. В связи с этим за беременной женщиной сохраняется право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам (дородовый и послеродовый отпуска). Однако продление срочного трудового договора в таких случаях не преобразует его в трудовой договор с неопределенным сроком действия.

В то же время продление срока действия трудового договора до наступления отпуска по беременности и родам налагает на женщину обязанность представить работодателю справку медицинского учреждения, подтверждающую ее состояние беременности. Отпуск же по беременности и родам беременной женщины работодатель оформляет на основании листка нетрудоспособности.

Предписание о том, что работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности работающей женщине, свидетельствует о необходимости документального подтверждения данного факта (справкой, копией свидетельства о рождении ребенка и т.п.).

В части 3 ст.3 ст.261 ТК РФ решен вопрос, на который Трудовой кодекс раньше не давал ответа: об увольнении женщин, беременность которых наступила в период выполнения ими обязанностей временно отсутствующего работника. Теперь для них установлена дополнительная гарантия. Эта гарантия состоит в выполнении работодателем ряда обязанностей, которые он должен выполнить, прежде чем уволить женщину, указанным в этой части ст.261 ТК РФ.

Во-первых, с женщиной, принимаемой на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, должен быть заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника.

Во-вторых, если у нее в этот период наступила беременность и истек срок действия срочного договора, то должен иметь место факт выхода на работу постоянного работника, т.е. эти два обстоятельства должны совпасть по времени.

В-третьих, должно быть письменное согласие беременной женщины о переводе до окончания беременности на другую работу, которую она может выполнять по состоянию здоровья.

Работодатель обязан соблюсти определенные условия предоставления женщине другой работы:

1) имеющаяся вакантная должность или работа, соответствующая ее квалификации, находится в пределах организации;

2) вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа расположена в пределах организации;

3) все вышеперечисленные вакансии предоставляются работодателем в данной местности;

4) указанные вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать только тогда, когда об этом было записано в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре.

Только при соблюдении изложенных условий и последовательности предложения вакансий работодатель может уволить беременную женщину. Если же он допустил нарушения этих условий и указанную последовательность процедур и увольняет беременную женщину, она вправе обратиться в суд с жалобой на незаконное увольнение.

Осуществление постоянного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде женщин является важным фактором, обеспечивающим реализацию льгот и гарантий для женщин в сфере труда.