08.02.2017

В целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, а также защиты прав и интересов работников и работодателей органами государственной власти Российской Федерации было разработано соответствующее трудовое законодательство, основу которого составляет Трудовой кодекс РФ.

Однако практика прокурорского надзора показывает, что не все граждане обладают полной и достоверной информацией, касающейся их трудовых прав и обязанностей, а вопросы соблюдения трудового законодательства, в том числе и вопросы, связанные с гарантиями, предоставляемыми законом беременным женщинам при расторжении трудового договора, своей актуальности не утратили.

В этой связи городская прокуратура разъясняет следующее:

Во-первых, в соответствии с действующим законодательством расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается.

Исключением из этого правила является лишь случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Во-вторых, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Здесь необходимо отметить, что 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, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В-третьих, увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее 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 женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Однако при этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.