**Можно ли уволить беременную женщину**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Нет, если это увольнение по вашей инициативе, например, в связи с неудовлетворительным результатом испытания или за прогул. Исключением из указанного правила является только ликвидация организации, в случае которой вы можете уволить беременную наравне с другими работниками.  Кроме того, вы можете уволить беременную по основаниям, не связанным с вашей инициативой, например по собственному желанию, по соглашению сторон, в связи с истечением срока трудового договора (с учетом некоторых особенностей). |  |

**Оглавление:**

1. [По каким основаниям можно уволить беременную женщину](#P16)

2. [Может ли беременная женщина уволиться по собственному желанию](#P25)

3. [Можно ли уволить беременную женщину по результатам испытательного срока](#P35)

4. [Можно ли уволить беременную с работы по внешнему совместительству по инициативе работодателя](#P41)

5. [Можно ли уволить работницу во время декретного отпуска - отпуска по беременности и родам](#P45)

6. [Передаются ли в СФР документы и сведения для выплаты пособия по беременности и родам, если работница обратилась к работодателю после ее увольнения](#P57)

7. [Какие риски возможны в случае нарушения порядка увольнения беременной](#P63)

**1. По каким основаниям можно уволить беременную женщину**

Вы можете уволить беременную по любым основаниям, которые не относятся к вашей инициативе, поскольку законом это не запрещено. Например, беременную можно уволить по собственному желанию, в связи с истечением срока трудового договора (с учетом некоторых особенностей), по соглашению сторон ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=477), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=478), [3 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=479) ТК РФ).

Сразу уточним, что, если женщина узнала о своей беременности после подписания соглашения об увольнении и передумала увольняться, не рекомендуем расторгать с ней трудовой договор. Такое увольнение суды, как правило, признают незаконным (см., например, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=468142&dst=100044) Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 18-КГ16-45).

Кроме того, допускается увольнение беременной в связи с ликвидацией организации (по [п. 1 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=496) ТК РФ). Это единственное из относящихся к инициативе работодателя оснований, по которому с такой работницей можно расторгнуть трудовой договор. Увольнять ее по другим основаниям, относящимся к вашей инициативе (например, за прогул, в связи с сокращением численности или штата работников), запрещено ([ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=197679&dst=100015) Минтруда России от 10.08.2020 N 14-2/ООГ-12666).

Гарантия, предусмотренная [ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ, распространяется и на беременных женщин, труд которых урегулирован специальными нормами, например на женщин - руководителей организаций, спортсменов, тренеров, гражданских и муниципальных служащих ([п. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100091) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

**2. Может ли беременная женщина уволиться по собственному желанию**

Да, может.

Беременная женщина, так же, как и другие работники, вправе уволиться по собственному желанию ([п. 3 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=479), [ч. 1 ст. 80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=494) ТК РФ). Каких-либо запретов или ограничений на увольнение беременной работницы по данному основанию законом не установлено.

Увольнение беременной по собственному желанию не имеет особенностей. Как правило, женщина предупреждает вас об увольнении письменно не менее чем за две недели. По истечении этого срока вы оформляете ее увольнение по [общим правилам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=239558). В частности, вы оформляете приказ об увольнении, вносите запись в трудовую книжку [(в случае ее ведения)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&dst=100056), [заполняете и подаете](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=324568) в орган СФР по месту вашей регистрации сведения о трудовой деятельности, а также производите окончательный расчет ([ч. 4 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100490), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=3041), [2 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2362), [ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2374), [5 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2375) ТК РФ, [п. 2.1 ст. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&dst=254), [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&dst=423), [пп. 4 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&dst=428), [пп. 2 п. 5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&dst=447) Закона о персонифицированном учете, [п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100077), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100085), [17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100102) Порядка ведения и хранения трудовых книжек).

**3. Можно ли уволить беременную женщину по результатам испытательного срока**

Нет, нельзя.

Такое увольнение осуществляется по инициативе работодателя ([ч. 1 ст. 71](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=439), [п. 4 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=480) ТК РФ). Соответственно, действует запрет на увольнение беременной, установленный [ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ.

Если при приеме на работу о беременности работницы было неизвестно и в трудовой договор с ней было включено условие об испытании, то оно не подлежит применению и увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания не допускается ([ч. 2 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=134), [ч. 4 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=429) ТК РФ, [абз. 2 п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100038) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

В этом случае, как только вы узнали о беременности работницы, рекомендуем внести в трудовой договор изменения, заключив с ней соглашение в порядке, определенном в [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=440) ТК РФ. В соглашении укажите, что предусмотренное договором условие об испытании не применяется. Иначе возможно привлечение к административной ответственности, в частности, по [ч. 4 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7450) КоАП РФ за ненадлежащее оформление трудового договора в связи с нарушением запрета, установленного [ч. 4 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=429) ТК РФ.

**4. Можно ли уволить беременную с работы по внешнему совместительству по инициативе работодателя**

Нет, нельзя, за исключением случая ликвидации организации. Это прямо предусмотрено [ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ. Такая гарантия в полной мере распространяется и на беременных женщин - внешних совместителей ([ч. 2 ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1098) ТК РФ). Нельзя уволить беременную - внешнего совместителя и по дополнительному основанию, предусмотренному [ст. 288](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101720) ТК РФ, а именно в связи с приемом на ее место работника, для которого эта работа будет основной.

Увольнение по этому основанию происходит по инициативе работодателя. Поэтому запрет на увольнение беременной, установленный [ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ, полностью применим и к этой ситуации. Такого мнения придерживаются и суды (см., например, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MARB&n=367468) Московского областного суда от 15.05.2012 по делу N 33-10731).

**5. Можно ли уволить работницу во время декретного отпуска - отпуска по беременности и родам**

Да, можно, но только если увольнение работницы, находящейся в отпуске по беременности и родам, происходит не по вашей инициативе, а, например, по соглашению сторон, по собственному желанию. Уволить такую работницу по вашей инициативе (например, по сокращению) нельзя, кроме случая ликвидации организации ([ч. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=510), [ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=197679&dst=100015) Минтруда России от 10.08.2020 N 14-2/ООГ-12666). Если же во время указанного отпуска у работницы истек срок трудового договора, то увольнение по [п. 2 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=478) ТК РФ производится, как правило, по окончании такого отпуска.

**6. Передаются ли в СФР документы и сведения для выплаты пособия по беременности и родам, если работница обратилась к работодателю после ее увольнения**

Пособие по беременности и родам выплачивает напрямую СФР ([ч. 1 ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464870&dst=468) Закона N 255-ФЗ, [ст. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372639&dst=100031) Федерального закона от 29.12.2020 N 478-ФЗ). Для назначения и выплаты этого пособия работница представляет работодателю необходимые сведения и документы, если они отсутствуют у него. Работодатель передает их и сведения о работнице в территориальный орган СФР по месту своей регистрации в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения. После увольнения беременной указанная обязанность сохраняется, когда отпуск по беременности и родам наступил в течение месяца после увольнения работницы и она уволилась по одной из следующих причин ([п. п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466153&dst=100017), [7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466153&dst=100020) Правил получения СФР сведений, [п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442870&dst=100086) Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей):

* ее муж переведен на работу в другую местность, работница переезжает к месту жительства мужа;
* у работницы обнаружена болезнь, которая препятствует продолжению работы или проживанию в данной местности в соответствии с медицинским заключением;
* работнице необходимо осуществлять уход за больными членами семьи (при наличии заключения медорганизации о нуждаемости больного члена семьи в постоянном постороннем уходе) или инвалидами I группы.

**7. Какие риски возможны в случае нарушения порядка увольнения беременной**

При нарушении порядка увольнения беременной возможны, в частности, следующие риски**:**

* административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7446) КоАП РФ - например, за увольнение беременной в связи с неудовлетворительными результатами испытания или по сокращению;
* уголовная ответственность по [ст. 145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464892&dst=100818) УК РФ - за необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности;
* признание увольнения незаконным, восстановление работницы на работе, выплата ей среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также выплата иных сумм, например судебных издержек ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101525" \o "\"Трудовой кодекс Российской Федерации\" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) {КонсультантПлюс}), [2 ст. 234](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101526), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1342), [2 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1343) ТК РФ, [ч. 1 ст. 98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465561&dst=100476) ГПК РФ, [абз. 1 п. 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100377) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Например, такое возможно, если вы уволите беременную по соглашению сторон, несмотря на то что она, узнав о беременности, обратилась к вам с просьбой аннулировать подписанное ранее соглашение об увольнении. А также, например, если уволите ее по вашей инициативе (кроме случая ликвидации организации).

Отметим, что беременная женщина, уволенная по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе, даже если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась ([п. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100090) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).