**Беременные женщины и одинокие матери: трудовые гарантии**

**при приеме на работу и увольнении с неё.**

|  |
| --- |
| Какие трудовые гарантии есть у одиноких матерей и беременных женщин при приеме на работу и увольнении с нее |
|  |

В последнее время для поддержки беременных женщин и одиноких матерей государством активно принимаются различные меры. Так, в конце прошлого года была [упрощена процедура получения](https://www.garant.ru/news/1583684/) женщинами, уволенными из-за ликвидации организации, пособия по беременности и родам – оформить его можно теперь через портал госуслуг, у работающих по гражданско-правовым договорам появилась [возможность получения пособия](https://www.garant.ru/news/1590753/) по временной нетрудоспособности в связи с материнством лицам. Кроме того, с 1 января 2023 года [начал действовать новый порядок назначения](https://www.garant.ru/news/1591834/) и выплаты единого пособия на детей и для беременных женщин. Однако, несмотря на расширение мер, нарушение трудовых прав тех категорий работников, которые нуждаются в дополнительной защите – беременных женщин и одиноких матерей, происходит повсеместно. В основном они связаны с приемом на работу и увольнением.

**Права беременной женщины в сфере занятости**

Отказывать в приеме на работу по признаку беременности недопустимо – такой отказ будет признан незаконным ([ч. 3 ст. 64 Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/8e5cab37391b571c12c39a49736d35f9/#block_6403)). В [Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.](https://base.garant.ru/404544664/) (далее – Обзор), ВС РФ отдельно охарактеризовал соответствующий отказ как дискриминационный.

Так, в одном деле была рассмотрена жалоба Т., которую работодатель согласился принять на работу, но после того как узнал о ее беременности, отказал в приеме. Работодателем Т. было предложено пройти предварительный медицинский осмотр, при прохождении которого она узнала о своей беременности, и сообщила об этом работодателю. Суд апелляционной инстанции установил, что материалами дела подтверждается совершение уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности. Суд пришел к выводу, что работодатель при решении вопроса о трудоустройстве Т. допустил в отношении нее дискриминацию по мотиву ее беременности, в связи с чем отказ является незаконным. При этом доводы о том, что Т. не была принята на работу из-за приостановления набора кандидатов на вакантную должность, были отклонены судом, так как информация работодателем о приостановлении приема на работу на спорную должность сообщена впервые лишь в январе 2019 году, тогда как в приеме на работу Т. было отказано в декабре 2018 года.

В этом же [Обзоре ВС РФ](https://base.garant.ru/404544664/) отметил, что гарантия отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

Работодатель не может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с беременной женщиной, исключение – ликвидация компании или прекращение деятельности ИП ([ст. 261 Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_261)). Об этом также отдельно высказывался ВС РФ: незаконным должно быть признано увольнение, основанное на дискриминационных мотивах, например, в качестве основания прекращения трудового договора указано "наступление беременности" ([п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15](http://base.garant.ru/71955330/7c680b747f075e8471b6c844ad4d66d5/#block_29)).

Недопустимость увольнения беременной женщины касается и случаев, когда заключено соглашение о расторжении трудового договора. Ранее ГАРАНТ.РУ [писал](https://www.garant.ru/news/1559892/), что если работница не знала о своей беременности на момент заключения соглашения о расторжении трудового договора то она может его аннулировать. Напомним, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора ([ст. 78 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/752e622936b6929dee42bef0dcb0905a/#block_78)), при этом отказаться от заключенного соглашения о расторжении трудового договора в одностороннем порядке нельзя. Но для беременных женщин, которые на момент заключения соглашения о расторжении трудового договора не знали о своей беременности, суды делают исключение из указанного правила: соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника (например, [Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 января 2022 г. № 33-1641/2022](http://base.garant.ru/327566247/), [Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 июня 2022 г. № 8Г-7781/2022](https://base.garant.ru/328960321/)).

В судебной практике сложилась тенденция, согласно которой даже если работодатель не знал о беременности работницы, он не может лишать ее установленных законом гарантий, обратил внимание д. ю. н., профессор, консультант Бюро адвокатов "Де-юре" Юрий Свирин. Аналогичное положение встречается и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 "[О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних](http://base.garant.ru/70578102/)" (далее – Постановление Пленума ВС РФ № 1). В одном деле суд подтвердил законность восстановления на работе беременной работницы, уволенной в связи с неудовлетворительным испытанием, которая скрыла свою беременность на момент приема на работу и установления испытательного срока, заявив о нем в последующем ([Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 октября 2022 г. № 88-23846/2022](https://base.garant.ru/331301857/)). Суд указал, что в данном случае инициатором увольнения выступил работодатель и на момент увольнения о беременности он уже знал об этом. Суд напомнил, что испытательный срок не может быть установлен беременным женщинам ([абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/2c2bb927757944432208533b3ff87c36/%22%20%5Cl%20%22block_7004)). А если оно было установлено, то расторжение трудового договора по результатам испытания не допускается.

Ряд споров касается предоставлению беременным женщинам более легкой работы. Напомним, им снижают нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, средний заработок при этом сохраняется ([ст. 254 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/4a0924b314e13e2e1778ae697505c9b3/#block_254)). Такие условия предоставляются в соответствии с медицинским заключением и по заявлению женщины. В одном таком деле отказ в переводе на другую должность или в изменении режима рабочего времени по причине беременности работницы был признан дискриминацией ([Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 18 августа 2016 г. № Ф04-3003/16 по делу № А70-14120/2015](http://base.garant.ru/38193429/)). Суд постановил, что такой отказ законодательством не предусмотрен, поэтому расценивается как дискриминация и может привести к негативным последствиям, в том числе к признанию органами, осуществляющими контроль за соблюдением трудового законодательства, действий организации незаконными.

Отдельно стоит обратить внимание на то, что введение в ТК РФ новых положений о мобилизации также затрагивает вопросы беременных сотрудниц. Напомним, поправки регламентировали прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе в случае призыва работодателя на военную службу по мобилизации ([п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/9d89ba6e3e633b0dac1a8caf5a5a81d3/#block_837)). Условия: работодатель – физическое лицо или единственный учредитель юрлица, одновременно обладающий полномочиями единоличного исполнительного органа, который на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя. Новое основание для увольнения, предусмотренное ТК РФ, относится к категории не зависящих от воли сторон. Следовательно, по данному основанию могут быть уволены любые работники, в том числе находящиеся в отпуске или на больничном, а также беременные женщины. На это обратила внимание эксперт по трудовому праву Валентина Андреева в рамках конференции "Изменения в трудовом законодательстве в РФ. Итоговая конференция 2022 года", информационным партнером которой выступила компания "Гарант". Напомним, соответствующие изменения в ТК РФ вступили в силу 4 ноября 2022 года. При этом действие положения [п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/9d89ba6e3e633b0dac1a8caf5a5a81d3/#block_837) распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

**Трудовые гарантии одинокой матери**

Продолжает оставаться неясным понятие одинокой матери, которой в силу действующего трудового законодательства предоставлен ряд гарантий и компенсаций: в том числе ограничение на ее увольнение по инициативе работодателя ([ст. 261 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_261)). Законодательно соответствующее понятие отсутствует, в связи с чем в правоприменительной практике применяются толкования из судебной практики.

Понятие одинокой матери содержится только в [Постановлении Пленума ВС РФ № 1](http://base.garant.ru/70578102/), где к ним относят женщин, являющихся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающих их без отца. Такими случаями, в частности, являются, когда отец ребенка:

умер;

лишен родительских прав;

ограничен в родительских правах;

признан безвестно отсутствующим;

признан недееспособным (ограниченно дееспособным);

по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;

отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.

При этом стоит отметить, что в отдельных случаях суды индивидуально подходят к определению одинокой матери. Так, ранее ГАРАНТ.РУ [рассказывал](https://www.garant.ru/news/1373790/), что одним из подобных случаев является невыплата отцом ребенка алиментов. В Московском городском суде было рассмотрено дело о правомерности увольнения по сокращению работницы, воспитывавшей ребенка в возрасте до 14 лет ([Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 20 ноября 2019 г. по делу № 33-52672/2019](http://base.garant.ru/312062037/)). Доказательством являлись копия судебного приказа о взыскании алиментов на содержание несовершеннолетнего ребенка и справка о наличии задолженности по уплате алиментов.

В другом деле [суд также пришел к выводу](https://www.garant.ru/news/1523441/), что нельзя сокращать работницу, воспитывающую малолетнего ребенка, если отец ребенка не платит алименты ([Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 октября 2021 г. по делу № 8Г-16045/2021 (88-15622/2021](https://base.garant.ru/324328924/)). На момент увольнения работница имела статус одинокой матери, а отец ребенка не принимал участия в воспитании, от уплаты алиментов уклонялся и был привлечен за это к административной ответственности. При этом работница обращалась к работодателю с информацией о том, что она является одинокой материю и малоимущей. Однако он данную информацию не проверил, дополнительные сведения у работницы о семейном положении не запросил. В итоге увольнение было признано незаконным и работница восстановлена на работе. Соответствующий подход подтверждается рядом других судебных дел (например, [Апелляционные определения СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 24 декабря 2019 г. № 2-4012/2019](https://base.garant.ru/312058460/), [Московского городского суда от 20 ноября 2019 г. № 33-52672/2019](https://base.garant.ru/312062037/)).

Интерес представляют трудовые споры при увольнении одинокой матери – руководителя организации, отметил Юрий Свирин. Связано это с тем, что одинокая мать имеет в данном случае два особых статуса в сфере трудового права, имеющие свои особенности. Так, в отношении руководителя компании законодательство устанавливает дополнительные основания для увольнения, в частности, в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом решения о прекращении трудового договора ([п. 2 ст. 278 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/bcea4ac1cf1010eb3a999e40e8c1545b/#block_27802)). Данная норма введена с целью защиты права собственности, то есть она дает возможность собственнику в любое время прекратить право управления доверенного лица (руководителя организации) его собственностью. Однако, данное основание отнесено к основаниям увольнения по инициативе работодателя. А в силу закона увольнение одинокой матери, имеющей ребенка до 14 лет, по инициативе работодателя ограничено. Таким образом, две гарантии вступают в противоречие друг друга, заключил эксперт.

Судебная практика складывается противоположно. Так, Московский городской суд не поддержал увольнение одинокой матери – руководителя по основаниям, предусмотренным [п. 2 ст. 278 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/bcea4ac1cf1010eb3a999e40e8c1545b/#block_27802), признав гарантию женщины выше, чем гарантию собственника ([Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22 июня 2021 г. по делу № 33-22478/2021](http://base.garant.ru/321712969/)). В другом деле Московский городской суд наоборот, поддержал работодателя в увольнении женщины-руководителя по данному основанию, несмотря на то, что она имела особый статус одинокой матери ([Кассационное определение Московского городского суда от 5 августа 2019 г. № 4г-5843/2019](https://www.garant.ru/files/3/8/1604183/delo-4g-5843_2019.pdf)). Однако в суде было установлено, что женщина скрыла при трудоустройстве свой особый статус.

По мнению Юрия Свирина, сокрытие особого статуса одинокой матери при трудоустройстве никоим образом не должно было повлиять на сохранение гарантии одинокой матери при увольнении. Эксперт считает, что при приеме на работу женщина не обязана предоставлять документы о своем особом статусе одинокой матери, поэтому данный статус не может и не должен влиять на ее трудоустройство. Более того, следует учитывать, что статус одинокой матери работница может получить уже в процессе выполнения своих трудовых обязанностей.