

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 6 (май 2020 г.)**

**«*Льготы беременным*»**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Продолжение. Начало в №3,4,5***  **Как было раньше.**  Суды считали, что отменить соглашение можно только по взаимному согласию сторон. Соглашение об увольнении — это договоренность, и сотрудник сам отменить его не может. При этом не действуют никакие гарантии от увольнения, даже беременность.  **Что теперь делать.**  Отменяйте соглашение об увольнении, если об этом просит беременная сотрудница. Как действовать, зависит от того, произошло увольнение или еще нет.  Потребуйте от сотрудницы письменное заявление с просьбой отменить соглашение об увольнении, а также документ, который подтверждает беременность. Заключите с работницей соглашение об отмене соглашения об увольнении. Если произошло увольнение, то дополнительно издайте приказ об отмене увольнения по соглашению сторон.  **Если увольняете совместителя, потому что приняли основного сотрудника**  Есть правило, что руководитель вправе уволить совместителя, если на его место выходит основной работник, [**ст. 288**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA022HC3CE#ZA022HC3CE) ТК. Но теперь это правило работает с ограничениями.  ***Как теперь суды решают такие споры.***Суд поддержит беременную работницу-совместителя, если уволите ее по [**ст. 288**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MAK2N1#XA00MAK2N1) ТК. В своих решениях суды указывают, что фактически по данному основанию увольнение происходит по инициативе работодателя. Он сам принимает решение о приеме основного работника на место совместителя. Согласия совместителя в таком случае не требуется. Так как увольнять беременных женщин по инициативе работодателя нельзя, то нельзя с ними расставаться и по ст. 288 ТК.  ***Пример, как сейчас***  Организация уволила работницу-совместителя в связи с приемом основного работника, [**ст. 288**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA022HC3CE#ZA022HC3CE) ТК. Работница обжаловала увольнение в суде. Сказала, что на момент увольнения была беременна, значит, увольнение незаконно. | Представитель организации просил суд учесть, что увольнение по ст. 288 ТК не связано с инициативой организации, поэтому допускает увольнение беременных женщин.  Суд признал увольнение работницы незаконным. Он указал, что увольнение совместителя в связи с приемом основного сотрудника — инициатива организации, а беременных по инициативе организации увольнять нельзя, [**ст. 261**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MEA2NA#XA00MEA2NA) ТК, [**апелляционное определение Тюменского областного суда от 08.07.2019 по делу № 33-3446/2019**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=98&npid=46173420)**.**  **Как было раньше.**  Суды считали, что увольнение совместителя в связи с выходом на работу основного сотрудника — это дополнительное основание прекращения договора. Трудовой кодекс не относит его к увольнению по инициативе организации, поэтому по [**ст. 288**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MAK2N1#XA00MAK2N1)  можно увольнять и тех, с кем нельзя расстаться по инициативе работодателя.  Сейчас такая практика сохранилась в некоторых судах, если речь идет об увольнении работника на больничном, в отпуске или других случаях, не связанных с беременностью.  ***Например,*** Московской городской суд считает, что допустимо уволить по [**ст. 288**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MAK2N1#XA00MAK2N1) женщину с ребенком до трех лет и это не нарушает положения [ч. 4](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP234U3J0#ZAP234U3J0) ст. 261 ТК, определение от 18.04.2019 № 4г-3534/2019. Но эта практика встречается все реже и реже. В основном суды поддерживают работников в спорах об увольнении по ст. 288. А если спор будет с беременной женщиной, то такое увольнение признают незаконным в любом случае.  ***Что теперь делать.*** Не увольняйте по [**ст. 288**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MAK2N1#XA00MAK2N1) беременную сотрудницу, которая работает у вас совместителем. Если вам нужно принять основного работника на ее ставку, то предложите сотруднице перевод на другую работу. Если она ушла в отпуск по беременности и родам, то на полную ставку можете принять временного сотрудника. |