

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

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 5 (май 2020 г.)**

**«*Льготы беременным*»**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Продолжение. Начало в №3,4***  ***Пример, как сейчас***  Директор организации сообщил сотруднице, что она поедет в служебную командировку. Работница попросила командировку отменить, потому что на днях узнала о беременности. Директор отказал, так как справку о беременности ему не представили. Тогда работница заявила, что в командировку не поедет. Поскольку у работницы уже был выговор, ее уволили за повторный проступок, [п. 5](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M7I2N6#XA00M7I2N6) ч. 1 ст. 81 ТК. Суд признал увольнение незаконным. На момент расторжения договора работница была беременна. То, что у организации не было подтверждающих документов, суд посчитал неважным***,***[***апелляционное определение Московского областного суда от 23.04.2018 по делу № 33-10852/2018***](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=98&npid=46173414).  **Что теперь делать.** Вручите работнице под подпись уведомление, в котором просите письменно подтвердить состояние беременности. Можете предусмотреть в уведомлении место, где сотрудница укажет эти сведения. Укажите срок, в течение которого она должна подтвердить состояние беременности справкой от врача или иным документом, например медицинским заключением. Срок рассчитывайте так, чтобы прошло не больше месяца с даты, когда вы узнали о проступке. Подождите, пока сотрудница принесет документ, который подтверждает беременность. Если она не подтвердит беременность, то сможете применить к ней меры дисциплинарного характера. Например, уволить, объявить замечание или выговор. С момента совершения проступка у вас есть для этого месяц**,**[**ч. 3**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2B003HC#ZAP2B003HC) ст. 193 ТК. Учтите, что в этот период не входит время болезни и отпуска.  Максимальный срок, в течение которого можете применить дисциплинарные меры, составляет шесть месяцев со дня, когда работницы совершила проступок, [**ч. 4**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP235S3CP#ZAP235S3CP) ст. 193 ТК. Время болезни и отпусков этот срок не продлевает. Если женщина захочет оспорить увольнение через суд, то ссылайтесь на то, что она злоупотребила правом. Вы дали ей достаточно времени, чтобы принесла документ, который подтверждает беременность, но она этого не сделала.  ***Что делать, если работница узнала о беременности во время командировки*** Закон запрещает командировать женщин в положении, [**ст. 259**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP26G63DG#ZAP26G63DG)ТК. Поэтому | отзовите работницу из командировки, если она сообщила о своей беременности. Если нет справки от врача, то возьмите у работницы письменное  заявление, в котором она подтвердит, что беременна. Отозвать сотрудницу нужно, даже если она не просит об этом, но у вас есть медицинские документы, которые подтверждают беременность. Например, об этом стало известно на плановом осмотре у врача во время командировки. Поступайте так же, если внешне очевидно, что сотрудница беременна, [***решение Десногорского городского суда Смоленской области от 25.03.2015 по делу № 2-161/2015***](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=98&npid=46173415)***.***  **Если расстаетесь по соглашению сторон**  Раньше работники не могли передумать увольняться по соглашению сторон. Теперь же никакие договоренности не в счет, если это беременная сотрудница.  Как теперь суды решают такие споры. Работница, которая заключила соглашение об увольнении, а потом узнала о беременности, вправе его аннулировать в одностороннем порядке. Гарантия действует, даже если работница уже уволилась из организации и на момент прекращения договора еще не знала о беременности. Суды считают, что планы сотрудницы могли поменяться, и она не стала бы подписывать соглашение, если бы на момент увольнения знала, что беременна.  ***Пример, как сейчас***  Организация и работница заключили соглашение об увольнении. Через некоторое время работница узнала, что на день увольнения была беременна, и попросила восстановить в должности. Организация отказала, и работница пошла судиться. Суд указал, что работница узнала о беременности только после увольнения. При этом на день увольнения она была беременна, что подтверждает медицинское заключение. Суд восстановил сотрудницу на работе. Пояснил, что при таких обстоятельствах намерения заключать соглашение об увольнении у работницы могло не быть. Фактически увольнение произошло по инициативе организации, что запрещает [***ст. 261***](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MEA2NA#XA00MEA2NA)***ТК,***[***апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.11.2018 по делу № 33-9355/2018***](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=98&npid=46173418)  ***Продолжение следует …..*** |