

# ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК № 3



Февраль 2014 года

## **МАТЕРИНСТВО – ПРАВА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ**



В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних и учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров с их участием, Пленум Верховного суда РФ принял 28 января 2014г. постановление № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Указав на общественную значимость выполнения функций материнства и воспитания детей, наличие членов семьи, нуждающихся в уходе, несовершеннолетия, суд отметил, что правовое регулирование трудовых отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних направлено на создание благоприятных и безопасных условий труда и обеспечение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками.

В постановлении отражены особенности регулирования трудовых отношений с названной категорией работников при заключении с ними трудовых договоров, установлении различных видов рабочего времени и времени отдыха, при изменении и расторжении с ними трудовых договоров.

Уделим внимание одному из них - вопросу расторжения трудовых договоров по инициативе работодателем, в том числе по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности, штата).

Последние изменения в [часть четвертую статьи 261](#) ТК РФ значительно расширили круг лиц с семейными обязанностями, увольнение которых по инициативе работодателя не допускается. Напомним, что к ним относятся:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноким матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;

один из родителей (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81](#) или [пунктом 2 статьи 336 ТК РФ](#)).

Верховный Суд РФ в своем постановлении от 28.01 2014г. «пошел еще дальше», разъяснив, что при разрешении споров о незаконности увольнения судам следует исходить из того, что «к одиноким матерям по смыслу ч.4 ст.261 ТК РФ может быть отнесена: - женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, 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, в иных ситуациях» (п.28 названного постановления Пленума Верховного суда РФ).

Профсоюзным комитетам при подготовке мотивированных мнений на проекты приказов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя, и прежде всего, по сокращению штата (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) с женщинами, находящимися в перечисленных выше ситуациях, необходимо указывать работодателю на незаконность расторжения с ними трудовых договоров.

Если трудовой договор все же расторгнут, обращаться в суд с иском о восстановлении на работе, тем более, что Верховный суд РФ обратил внимание судов «на необходимость реагирования на факты грубого нарушения прав женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, гарантированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, путем вынесения частных определений» в адрес работодателей.

