

Прекратить срочный трудовой договор с беременной работницей можно только после окончания отпуска по беременности и родам

Подверглись изменениям нормы, регулирующие срок прекращения трудового договора с беременной сотрудницей.

По общему правилу срочный трудовой договор прекращается истечением срока его действия (**ч. 1 ст. 79 ТК РФ**). Вместе с тем в случае истечения трудового договора с беременной сотрудницей работодатель по ее заявлению должен продлить срок трудового договора до окончания ее беременности (**ч. 2 ст. 261 ТК РФ**).

Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ уточнил, что если беременной работнице был предоставлен отпуск по беременности и родам, то срок ее трудового договора продлевается до окончания такого отпуска. Напомним, что отпуск по беременности и родам предоставляется женщине по ее письменному заявлению и на основании листка нетрудоспособности. Продолжается такой отпуск 70 (а в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

Данные изменения направлены на дополнительную защиту беременной женщины. До внесения комментируемых изменений толкование **ч. 2 ст. 261 ТК РФ** вызывало вопросы. Из прямого прочтения следовало, что прекратить срочный трудовой договор с беременной сотрудницей работодатель может сразу после ее родов.

Однако Пленум Верховного Суда РФ в **п. 27 постановления** от 28.01.2014 № 1 разъяснил, что при рождении ребенка увольнение производится после отпуска по беременности и родам. В иных случаях (выкидыш, аборт по медицинским показаниям и т.д.) работницу можно уволить в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Теперь данный вывод прямо закреплен в **ТК РФ**.

Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ вступает в силу 11.07.2015.