Горловский Медиа Портал
23.06.11 09:15



"Горловский Медиа Портал" совместно с компанией "Ваш юрист" открывает рубрику, которая своевременно и точно даст ответы на любые интересующие вас юридические вопросы. Еженедельно по четвергам мы будем помогать вам, наши читатели, разрешать по Закону жизненные неурядицы. Совместно со специалистами мы будем подбирать интересные темы для бесед, однако и вы можете стать героями или инициаторами тем, прислав свой вопрос по адресу: mail@0624.com.ua

Те вопросы, которые не требуют обширного, развернутого ответа вы можете задать на специальной странице
сайта и в самое ближайшее время сотрудники компании "Ваш юрист" ответят на них.

Предприятие, узнав о беременности сотрудницы, пытается ее уволить. Что делать?

Первоначальным и основным подтверждением беременности сотрудницы является предоставление на предприятие данной сотрудницей справки из надлежащего мед. учреждения, которая и подтверждает ее состояние. Только после этого сотрудница получает «статус» беременной и трудовые отношения между ней и работодателем начинают регламентироваться соответствующими статьями законодательства.

Итак, после осуществления вышеуказанных действий сотрудница подпадает, в первую очередь, под действие ст. 184 Кодекса законов о труде: « **Увольнение беременных женщин** по инициативе собственника или уполномоченного им органа **не допускается**, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство таких женщин осуществляется также в случаях их увольнения после окончания срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора».

Из этого следует вывод, что работодатель по своей инициативе не имеет право уволить беременную сотрудницу (в том числе и за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины предприятия).

Но в таких случаях, работодатель применяет меру «увольнение по собственному желанию», что является самым распространенным способом в наше время. Конечно же, никакой речи о «собственном желании» не идет, но общая правовая неграмотность сотрудниц и неспособность себя защитить играет на руку работодателям. Чтобы убедить человека написать заявление, как правило, хватает несколько приемов со стороны работодателя или уполномоченных им органов.

Первый и самый действенный способ - «испортим трудовую». Но обратите внимание на вышеизложенное и не поддавайтесь на провокацию.

Второй, более сложный для предприятия и самый неприятный для таких сотрудниц способ, - «создание невыносимых условий труда». Чаще всего, использование такого способа осуществляется незаконным путем. Здесь нужно запастись доказательствами и

незамедлительно обращаться в контролирующие органы за помощью.

Каждое предприятие гораздо на свои ухищрения и выдумки в таких случаях, но помните одно, что законным увольнение будет считаться только при полной ликвидации предприятия или по Вашему собственному желанию, а все остальное можно оспорить и защитить свои права в контролирующих и судебных органах.

Если Вам необходима более развернутая юридическая консультация по данному вопросу, "ВАШ ЮРИСТ" - ФЛП Безносенко Татьяна Анатольевна и ее партнеры - с удовольствием помогут в решении Ваших проблем по адресу: ул. Интернациональная, 12а, ТОК "Мебельный город" (возле остановки "Кочегарка"), офис 302.

Учитывая характер работ, лучше предварительно связаться по тел.: 095-008-01-86, 099-012-66-02.

"Горловский Медиа Портал"