**Работодатель узнал о беременности сотрудницы после увольнения: расторжение трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, законно**

Может ли работница отказаться от подписанного соглашения о расторжении трудового договора, если она узнала о беременности и передумала увольняться?

[Статьей 261 Трудового кодекса](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_261) установлены гарантии для работниц – беременных женщин, связанные с их увольнением. Закон [запрещает](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_26101) увольнять беременных женщин по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности работодатель обязан по письменному заявлению работницы и при предоставлении справки [продлить](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_26102) срок действия трудового договора. Увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, [допускается](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_261003), если работницу невозможно с ее письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу.

Гражданка была принята на работу по срочному трудовому договору, заключенному на период исполнения обязанностей временно отсутствующего основного работника. 9 декабря 2021 года ей было направлено уведомление о расторжении срочного трудового договора, в котором указано, что в связи с выходом на работу с 12 декабря 2021 года основного сотрудника срочный трудовой договор будет расторгнут в последний рабочий день, предшествующий дате выхода на работу основного сотрудника – 11 декабря 2021 года. Отметим, что вопрос о том, какой именно день становится днем увольнения работника, принятого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, является спорным,.

Приказом от 11 декабря 2021 года сотрудница была уволена. 13 декабря 2021 года она получила медицинскую справку о беременности. Этим же числом обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока действия ее срочного трудового договора. Работодатель ответил, что информацией о том, что она находится в состоянии беременности до даты увольнения не обладал. Кроме того, на момент увольнения и в настоящее время у него отсутствуют вакансии, которые могли бы быть предложены гражданке. Тогда уволенная работница обратилась в суд и требовала признать увольнение незаконным ([Определение Восьмого КСОЮ от 27 октября 2022 г. № 8Г-21096/2022](https://base.garant.ru/330642027/)).

Суды трех инстанций встали на сторону работодателя. Действующее законодательство не предусматривает возможность продления срока срочного трудового договора после увольнения работника. Суд также установил, что у работодателя на момент увольнения отсутствовали вакантные должности, в связи с чем срочный трудовой договор не мог быть продлен.