Обзор
судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2026)
(утв. постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 14 октября 2026 г. № 21А/2026)
Споры, связанные с защитой трудовых и социальных прав

9. Применение гарантии в виде запрета на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренной нормой части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по инициативе работника-женщины (пункт 3 части 1 статьи 77 указанного кодекса), при установлении отсутствия ее волеизъявления на прекращение трудовых отношений.

М. обратилась в суд с иском к войсковой части о признании незаконным приказа командира войсковой части об увольнении по инициативе работника, просила восстановить ее на работе в должности санитарки хирургического отделения, взыскать в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

В обоснование исковых требований истец указывала, что работала в войсковой части в должности санитарки хирургического отделения. 9 ноября 2023 г. М. подала на имя командира войсковой части заявление об увольнении по собственному желанию с 29 декабря 2023 г. Приказом командира войсковой части трудовой договор с М. прекращен и она уволена 29 декабря 2023 г. с должности санитарки хирургического отделения по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работника).

В январе 2024 г. М., узнав о своей беременности, направила в адрес работодателя заявление об отзыве заявления об увольнении, в котором просила отменить приказ об увольнении и восстановить ее на работе в ранее занимаемой должности. К заявлению М. приложила справку медицинского учреждения о беременности. Работодатель отказал в удовлетворении данного заявления.

Разрешая спор и принимая решение об удовлетворении исковых требований М., суд первой инстанции с учетом установленных по делу обстоятельств, руководствуясь положениями статей 77, 80, 261 ТК РФ, пункта 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", исходил из того, что М. на момент увольнения находилась в состоянии беременности, о которой узнала после увольнения, и незамедлительно уведомила об этом работодателя, написав заявление об отмене приказа о прекращении трудового договора и о восстановлении ее на работе с приложением медицинской справки. При таких обстоятельствах заявление М. об отзыве своего заявления об увольнении и отмене приказа о прекращении трудового договора свидетельствует об отсутствии у нее добровольного волеизъявления на увольнение, поэтому работодатель фактически произвел ее увольнение по своей инициативе с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 ТК РФ, лишив М. гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора.

Суд первой инстанции также отметил, что прекращение работодателем трудового договора с истцом в период ее беременности влечет для истца такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает ее и ее ребенка гарантий и льгот, на которые она могла рассчитывать при сохранении трудовых отношений.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе М. в удовлетворении исковых требований, счел, что

увольнение М. было произведено работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании поданного ею заявления об увольнении по собственному желанию, обстоятельств, свидетельствующих об отсутствии у нее добровольного волеизъявления на подачу такого заявления, не установлено.
Поскольку у работодателя отсутствовали сведения о беременности М. на момент ее увольнения, оснований для отказа в реализации ее права на увольнение по собственному желанию не имелось.
Суд апелляционной инстанции также указал, что в силу части 1 статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора с беременной женщиной только по инициативе работодателя, на увольнение по собственной инициативе работника такая трудовая льгота не распространяется.
Кассационный суд общей юрисдикции оставил апелляционное определение без изменения.
Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверяя законность состоявшихся по делу судебных постановлений, отменила судебные акты судов апелляционной и кассационной инстанций, оставив в силе решение суда первой инстанции, указав на следующее.
В соответствии со статьей 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным законом. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
Согласно части 1 статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
Из положений ТК РФ и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, данных в пункте 25 постановления от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" и подпункте "а" пункта 22 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", следует, что федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.
Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении.
Для беременных женщин установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. При возникновении спора между работодателем и беременной женщиной о восстановлении на работе отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины на момент увольнения по ее инициативе (по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ) не является основанием для отказа в

удовлетворении ее требования о восстановлении на работе. Соответственно, отказ беременной женщине в восстановлении на работе со ссылкой на данное обстоятельство (отсутствие сведений о ее беременности на момент увольнения) приведет к нарушению гарантий, установленных для этой наиболее уязвимой категории граждан статьей 261 ТК РФ, повлечет за собой снижение уровня ее благосостояния и лишит ее права на получение государственных мер поддержки материнства и детства.

При разрешении спора о законности расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе работника, отозвавшего свое заявление об увольнении после того, как его увольнение было фактически произведено, обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении такого спора, являются наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Выводы суда апелляционной инстанции о наличии добровольного волеизъявления М. на увольнение и о правильности в связи с этим произведенного работодателем увольнения не основаны на приведенных нормах права, регулирующих спорные отношения, и сделаны без учета установленных по делу обстоятельств и представленных доказательств.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что подача М. заявления, в котором она просила отменить приказ об увольнении, восстановить ее на работе в должности санитарки хирургического отделения в связи с наличием у нее беременности, о которой она не знала на момент увольнения, свидетельствует об отсутствии у нее добровольного волеизъявления на прекращение трудового договора с работодателем. Данное заявление М. о расторжении трудового договора по собственному желанию не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника.

При отсутствии волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 ТК РФ.

Следовательно, применение гарантии в виде запрета на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренной этой нормой, допускается и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ) при установлении отсутствия его волеизъявления на прекращение трудовых отношений.

При изложенных обстоятельствах иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению конституционного принципа свободы труда, ущемлению трудовых прав женщины, подавшей заявление об увольнении по собственному желанию и лишенной возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от увольнения, и, как следствие, к лишению ее средств к существованию, последующих причитающихся в связи с рождением ребенка выплат и иных гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин и женщин, имеющих детей.

Определение № 53-КГ26-1-К8