**Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя либо по соглашению сторон с беременной женщиной?**

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя возможно только в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Если женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, узнает о своей беременности и обратится в суд с иском о восстановлении на работе, суд удовлетворит ее иск, несмотря на то, что у работодателя отсутствовали сведения о беременности работницы (абз. 1 п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Женщина подлежит восстановлению на работе даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска беременность не сохранилась (абз. 2 п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Трудовой кодекс РФ не устанавливает запрета (ограничений) на расторжение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с беременной женщиной. В данном случае инициатором прекращения трудовых отношений может выступать как работница, так и работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время в срок, определенный сторонами (ст. 78 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Важным условием при прекращении трудового договора по указанному основанию является достижение между работником и работодателем договоренности об основаниях и сроке расторжения трудового договора. Аннулирование указанной договоренности возможно лишь при взаимном согласии сторон (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Одним из оснований для аннулирования работницей в одностороннем порядке соглашения о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является беременность работницы, о которой она узнала уже после подписания соглашения.