**Правомерно ли расторжение трудового договора в период беременности?**

Согласно статье 261 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия такого договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Отмечаем, что необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или необоснованное увольнение с работы женщины в связи с наличием у нее детей в возрасте до трех влечет привлечение к уголовной ответственности, предусмотренной ст. 145 Уголовного кодекса РФ.

Совершение преступления наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.