**О негативных последствиях увольнения матери-одиночки.**

В соответствии с требованиями ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или по вине самого работника (допущение неоднократных дисциплинарных проступков, прогулов, предоставление подложных документов и иных частных случаев).

Приведем пример из судебной практики.

Суть дела: Работодатель решил сократить сотрудницу и запросил сведения о ней в органах соцзащиты. Ему сообщили, что женщина не является одинокой матерью, и он уволил ее. Сотрудница обратилась в суд.

По решению суда женщину восстановили на работе, признав увольнение незаконным (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2022 по делу № 88-14515/2022).

Обоснование принятого судом решения следующее: ссылки ответчика в кассационной жалобе на отсутствие у работницы статуса «одинокая мать», судебная коллегия находит несостоятельными, поскольку правового значения указанный статус для разрешения спора не имеет, поскольку в соответствии с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности, без отца, уклоняющегося от исполнения своих родительских обязанностей, т.е. указанный перечень не является исчерпывающим.

Таким образом, даже если статус матери-одиночки не подтвердила социальная служба, уволить или сократить такого работника всё равно нельзя. Следует помнить, что одинокая мать – это женщина, фактически воспитывающая детей без отца.