**Можно ли уволить по сокращению беременную женщину**

Нет, нельзя, поскольку запрещено увольнение беременной женщины по сокращению численности (штата).

Дело в том, что увольнение по сокращению численности или штата - это увольнение по инициативе работодателя ([п. 4 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=480), [п. 2 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=497) ТК РФ). А увольнять беременную женщину по инициативе работодателя нельзя, кроме случая ликвидации организации ([ч. 1 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1818) ТК РФ, [пп. "а" п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100272) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=197679&dst=100014) Минтруда России от 10.08.2020 N 14-2/ООГ-12666).

Если, несмотря на запрет, вы все-таки ее уволите по сокращению, то вас могут привлечь не только к административной, но и к уголовной ответственности ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=7446) КоАП РФ, [ст. 145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464892&dst=100818) УК РФ).

Кроме того, работница сможет без труда восстановиться на работе, даже если на дату увольнения вы не знали о ее беременности. Суды принимают решения в пользу женщин и в том случае, если на момент судебного процесса беременность не сохранилась ([ч. 1 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1342) ТК РФ, [пп. "а" п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100272), [абз. 1 п. 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100377) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, [абз. 1 п. 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100086), [п. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100089) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Вам придется оплатить восстановленной работнице время вынужденного прогула ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101525" \o "\"Трудовой кодекс Российской Федерации\" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) {КонсультантПлюс}), [2 ст. 234](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101526), [ч. 2 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1343) ТК РФ). При этом при определении сумм для оплаты вынужденного прогула будет учитываться выплаченное при увольнении выходное пособие ([п. 62](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100385) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

А вот средний заработок, который вы выплатили женщине на период трудоустройства, суд может в этой сумме не учесть. Судебная практика по данному вопросу неоднозначна (см., например, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=54950&dst=100037) Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 по делу N 33-1361/2015, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUG&n=63505&dst=100039) Волгоградского областного суда от 25.07.2014 по делу N 33-7576/2014).