

«Работніца арганізацыі ў цяперашні час знаходзіцца ў адпачынку па догляду за дзіцем да дасягнення ім узросту 3 гадоў. Пасада, якую займала працаўніца да сыходу ў дэкрэтны адпачынак, у цяперашні час у арганізацыі скарачана. Наймальнік адправіў працаўніцы апавяшчэнне аб звальненні. Ці мае права наймальнік звольніць работніцу?»

Скарачэнне штата для арганізацыі з'яўляецца вымушанай мерай, і, як правіла, працякае вельмі хваравіта як для звальняемых работнікаў, так і для арганізацыі. Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь (далей – ПК) змяшчае патрабаванні, якія павінен выконваць наймальнік пры звальненні ў сувязі са скарачэннем штата.

Па ініцыятыве наймальніка ў сувязі са скарачэннем колькасці або штату работнікаў не могуць быць звольненыя цяжарныя жанчыны, жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да 3 гадоў, адзінокія маці, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад 3 да 14 гадоў (дзяцей-інвалідаў – да 18 гадоў) (частка 3 артыкула 268 ПК).

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з вышэйазначанымі грамадзянамі магчыма толькі ў выпадках ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва ці іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці (частка 3 артыкула 268 ПК).

Такім чынам, звальненне работніка, які знаходзіцца ў сацыяльным водпуску па догляду за дзіцем да дасягнення ім узросту 3 гадоў, па ч. 1 арт. 42 ПК, у сувязі са скарачэннем колькасці або штату работнікаў, у дадзеным выпадку з'яўляецца незаконным.

Вержынская Таццяна,
галоўны дзяржаўны інспектар
Смаргонскага міжраённага аддзела
Гродзенскага абласнога ўпраўлення
Дэпартамента дзяржаўнай
інспекцыі працы