

«Работница организации в настоящее время находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Должность, которую занимала работница до ухода в декретный отпуск, в настоящее время в организации сокращена. Наниматель отправил работнице уведомление об увольнении. Имеет ли право наниматель уволить работницу?»

Сокращение штата для организации является вынужденной мерой, и, как правило, протекает крайне болезненно как для увольняемых работников, так и для организации. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) содержит требования, которые должен соблюдать наниматель при увольнении в связи с сокращением штата.

По инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников не могут быть уволены беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет) (часть 3 статьи 268 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с вышеуказанными гражданами возможно лишь в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности (часть 3 статьи 268 ТК).

Таким образом, увольнение работника, находящегося в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, по п.1 ст.42 ТК, в связи с сокращением численности или штата работников, в данном случае является незаконным.

Вержинская Татьяна,
главный государственный инспектор
Сморгонского межрайонного отдела
Гродненского областного управления
Департамента государственной
инспекции труда