

*«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