

отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком» № 95 (далее – Закон). Этот закон предоставил каждому родителю трехмесячный оплачиваемый отпуск (80 % от заработной платы), который не подлежит передаче. У родителей есть еще три месяца, которые они делят по своему усмотрению. Если в Исландии «уйти» в такой отпуск является обязанностью отца, у нас – правом. Таким образом, у нанимателя практически нет оснований отказывать женщинам в трудоустройстве по причине возможного ухода в декретный отпуск (на взгляд автора, белорусским законодателям стоит задуматься о разработке такого положения у нас в стране).

Однако дискриминация в трудовых правоотношениях все-таки есть и в Исландии в вопросах оплаты труда. В Исландии по-прежнему женщины зарабатывают меньше мужчин.

Подводя итоги, отметим, что как в Беларуси, так и в Исландии на стадии трудоустройства и в трудовых отношениях все еще встречается дискриминация по гендерному признаку. Тем не менее в обоих государствах «делаются шаги» в сторону ее искоренения. Разница лишь в том, какого размера «шаги» готова сделать Республика Беларусь.

Шамота Н. И.

**ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ,
НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ
ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА ТРЕХ ЛЕТ, В СЛУЧАЕ
СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Т. М. Петоченко

В соответствии с п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе нанимателя в случае сокращения численности или штата работников, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Прекращение трудового договора по данному основанию предполагает сложную процедуру, направленную на предоставление гарантий работникам.

Действующая редакция п. 1 ст. 42 ТК содержит основание, предусматривающее расторжение трудового договора, в том числе в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения (филиала или представительства), расположенного в другой местности. В этом случае прекращение трудовых отношений с работником происходит в соответствии с требованиями, предусмотренными для ликвидации юридического лица.

На практике встречаются ситуации, когда у нанимателя возникает необходимость сокращения численности или штата работников всего структурного подразделения, находящегося в другой местности. В результате происходит упразднение структурного подразделения, не являющегося обособленным (примером таких подразделений могут быть АЗС, точки продаж страховых продуктов и т. п.). Соответственно, при упразднении такого структурного подразделения возникает необходимость в установленном законом порядке произвести сокращение численности или штата работников, так как речь не идет о ликвидации юридического лица или обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности.

На практике возникает вопрос сохранения гарантий для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В ТК закреплен запрет на расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (ч. 3 ст. 268 ТК), а также работающими отцами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 271 ТК).

Решить данную ситуацию возможно путем уведомления этих работников о расторжении с ними трудового договора в связи с сокращением численности или штата в день, следующий за днем достижения ребенком трех лет, в случае их отказа от перевода в другую местность. В ТК закреплен срок уведомления не позднее, чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении. В таком случае работник может быть уволен на основании п. 1 ст. 42 ТК по окончании социального отпуска. Наниматель обязан сохранить штатное расписание до момента окончания социального отпуска, так как согласно ч. 3 ст. 183 ТК на время всех отпусков сохраняется прежняя работа.

В соответствии с ч. 4 ст. 185 ТК работник имеет право в любой момент прервать отпуск по уходу за ребенком, а наниматель должен предоставить прежнюю работу. В случае невозможности предоставления прежней работы наниматель должен предложить работнику перевод на другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. Однако работник вправе отказаться от перевода в другую местность.

В соответствии с действующим трудовым законодательством данная категория работников при желании прервать социальный отпуск может рассчитывать только на работу в другой местности. Таким образом, возможны два варианта, либо работник соглашается на перевод в другую местность, либо остается в социальном отпуске до достижения ребенком трех лет.