

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ (Трудовое право):

ПРАВОМЕРНО ЛИ СОКРАЩЕНИЕ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО 3 ЛЕТ, А ТАКЖЕ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА?

К адвокату Матвею Конышеву обратилась М. за консультацией по трудовому праву.

Пояснила следующее:

В ближайший понедельник ей необходимо выйти на работу из декретного отпуска.

М. уходила в декрет с должности руководителя отдела организации.

От коллег по работе ей стало известно следующее:

- сразу после выхода на работу руководством организации ей будет предложено расписаться в Уведомлении о предстоящем сокращении;
- после ее выхода на работу руководство планирует, что М. будет занята в должности «ниже» ранее занимаемой;
- последнее время все сотрудники работают сокращенную рабочую неделю (3 дня) и она тоже будет вынуждена работать 3 дня в неделю, при этом размер заработной платы будет уменьшен.

Вопрос:

Правомерно ли сокращение М., имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, а также перевод на другую должность без ее согласия?

Ответ:

Расторжение Трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, не допускается.

В силу **ч. 4 ст. 256 ТК РФ** (Трудового кодекса) на период отпуска по уходу за ребенком за Вами сохраняется место работы (должность).

Изменение сторонами (работодателем и работником) условий Трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон Трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий Трудового договора заключается в письменной форме (**ст. 72 ТК РФ**).

Таким образом, после выхода на работу из декретного отпуска руководство организации вправе изменить условия Трудового договора только с Вашего согласия, при отсутствии которого (Вашего согласия) работодатель будет обязан предоставить Вам работу, обусловленную Трудовым договором.

В силу **ст. 261 ТК РФ**, расторжение Трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по следующим основаниям:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (**п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание: замечание или выговор (**п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (**п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**):

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня;

- появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

- нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- представления работником работодателю подложных документов при заключении Трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

--

Консультирует:

Адвокат Адвокатской палаты Кировской области Конышев Матвей Владимирович;

Источник: <http://konyshev.com>

При копировании и размещении активная ссылка на источник и указание автора обязательны!!!

Записаться на прием к адвокату можно по телефонам:

+7 (8332) 461031, +7 912 826 10 31

или по e-mail: 461031@bk.ru