

**Вопрос:** Женщина работает по совместительству и в настоящее время находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Наниматель планирует ее уволить в связи с приемом работника, для которого эта работа будет являться основным местом работы на полную ставку. Просим разъяснить правомерно ли это?

**Ответ:** Правовой инспектор труда Минской городской организации Белорусского профсоюза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства Сидоренко Анна разъясняет, что в данном случае увольнение по статье 350 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) будет правомерным.

Трудовые отношения с работниками, работающими по совместительству, могут быть прекращены как по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, так и по дополнительному основанию - в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (статья 350 ТК).

Прекращение трудового договора с совместителем по указанному основанию не предусматривает каких-либо специальных условий и процедур, а именно предупреждения работника о предстоящем увольнении.

Кроме того, поскольку увольнение по статье 350 ТК не является увольнением по инициативе нанимателя, то нормы, предусмотренные статьей 43 ТК о недопустимости увольнения работника в период временной нетрудоспособности либо пребывания его в отпуске и статьей 46 ТК об уведомлении профсоюза, а также гарантии женщин, имеющих детей, предусмотренные статьей 268 ТК, не применяются.

При этом по данному основанию могут быть уволены совместители, работающие не только по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, но и по срочному трудовому договору (контракту).

Таким образом, расторжение трудового договора с женщиной, находящейся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет по статье 350 ТК правомерно.