

Какие действия может предпринять работодатель, если планируется сокращение должности, которую занимает мать-одиночка?

Вопрос

Должность в организации занимает мать-одиночка. Выполняемую ею трудовую функцию работодатель передает на аутсорсинг, должность хочет сократить, но ТК устанавливает запрет на сокращение. Как можно действовать в данной ситуации?

Ответ

Действующее трудовое законодательство не содержит прямых указаний, как действовать в такой ситуации работодателю.

ТК РФ устанавливает запрет на увольнение по сокращению, если работница воспитывает ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет). Таким образом, в императивном, одностороннем порядке работодатель сократить работницу не может.

В связи с вышеизложенным, полагаем работодателю следует путем переговоров попробовать достичь соглашения с работницей об увольнении ее по соглашению сторон, возможно, предложив определенную компенсацию, либо о переводе работницы на другую должность, если таковая имеется.

Также как вариант можно рассмотреть внесение изменений в трудовой договор в связи с изменением организационных условий труда. Однако необходимо учитывать, что при внесении изменений в трудовой договор изменение трудовой функции не допускается.