**Вопрос:** Может ли наниматель уволить работника в связи с ликвидацией организации до истечения предусмотренного законодательством срока предупреждения о предстоящей ликвидации?

**Ответ:** В соответствии с частью седьмой статьи 43 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) до истечения срока предупреждения увольнение работника в связи с ликвидацией организации без его согласия не допускается. Таким образом, при наличии согласия работника наниматель может уволить его в связи с ликвидацией организации, не дожидаясь окончания срока предупреждения.

Кроме того, в соответствии с частью 5 статьи 43 ТК при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 ТК наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Возможны ситуации, когда инициатором досрочного увольнения является работник. Следует отметить, что увольнение работников до истечения срока предупреждения является правом, а не обязанностью нанимателя, поэтому наниматель вправе отказать работнику в увольнении по пункту 1 статьи 42 ТК в связи с ликвидацией организации до истечения срока предупреждения. В такой ситуации замена срока предупреждения денежной компенсацией не производится.

Одновременно в любом случае при увольнении работника  со ссылкой на пункт 1 статьи 42 ТК в связи с ликвидацией организации у нанимателя сохраняется обязанность выплатить работнику выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков (часть 3 статьи 48 ТК).

Заместитель начальника отдела

надзора за соблюдением законодательства

о труде Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда Л.Ф. Ушакова