

«Пакінуць нельга, звольніць!»

«У арганізацыю пасля заканчэння вышэйшай навучальнай установы па мэтавым размеркаванні накіраваны малады спецыяліст, які прыступіў да працы 1 жніўня. За час працы ў гэтай арганізацыі ён пастаянна парушае працоўную дысцыпліну, не падпарадкоўваецца загадам свайго непасрэднага кіраўніка, адмаўляецца выконваць абумоўленую працоўным дагаворам працу. Наймальнік неаднаразова прыцягваў маладога спецыяліста да дысцыплінарнай адказнасці. Ці можна звольніць такога работніка?»

Па агульнаму правілу забаронена звальняць маладых спецыялістаў да заканчэння тэрміну абавязковай работы, названага ў пасведчанні аб накіраванні на працу.

Выключэнне складаюць выпадкі, пералічаныя ў п. 33 Палажэння аб размеркаванні, пераразмеркавання, накіравання на працу, наступнага накіравання на працу выпускнікоў, якія атрымалі паслявузаўскую, вышэйшую, сярэдняю спецыяльную або прафесійна-тэхнічную адукацыю (далей – Палажэнне), Да гэтых выпадкаў адносіцца і звальненне па ініцыятыве наймальніка на падставах, прадугледжаных у п.п. 1, 2, 4 - 9 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК).

У прыведзенай сітуацыі малады спецыяліст можа быць звольнены па п. 4 арт. 42 ТК за сістэматычнае невыкананне працаўніком без уважлівых прычын абавязкаў, ускладзеных на яго працоўным дагаворам ці правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калі да працаўніка раней прымяняліся меры дысцыплінарнага спагнання.

Вяржынская Таццяна,
галоўны дзяржаўны інспектар
Смаргонскага міжраённага аддзела
Гродзенскага абласнога
ўпраўлення
Дэпартамента дзяржаўнай
інспекцыі працы