**Можно ли сократить работницу во время декретного отпуска**

Нет, нельзя, поскольку запрещено увольнять по сокращению численности (штата) женщину, находящуюся в декретном отпуске (другими словами - в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Дело в том, что увольнение по сокращению численности (штата) - это увольнение по инициативе работодателя ([п. 4 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=480), [п. 2 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=497) ТК РФ). А по инициативе работодателя уволить женщину, находящуюся в декрете, вы не можете. На это есть прямой запрет, установленный [ч. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=510), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1818), [4 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1819) ТК РФ. На наличие данной гарантии таким работницам указывает и Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=197679&dst=100013) от 10.08.2020 N 14-2/ООГ-12666.

Если вы проигнорируете запрет, вас могут привлечь не только к административной, но и к уголовной ответственности ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492192&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=492192&dst=7446) КоАП РФ, [ст. 145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=503695&dst=100818) УК РФ).

Кроме того, если женщина обратится в суд, она без труда восстановится на работе, поскольку такое увольнение незаконно ([ч. 1 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1342) ТК РФ, [пп. "а" п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100272), [абз. 1 п. 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100377) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Вам же тогда придется оплатить декретнице время вынужденного прогула ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101525), [2 ст. 234](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101526), [ч. 2 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=1343) ТК РФ). При этом при определении суммы для оплаты вынужденного прогула будет учитываться выплаченное при увольнении выходное пособие ([п. 62](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100385) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). А вот средний заработок, который вы выплатили женщине на период трудоустройства, суд может в этой сумме не учесть. Судебная практика по данному вопросу неоднозначна (см., например, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ007&n=76319) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.01.2023 N 88-295/2023 по делу N 2-1258/2022, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=54950&dst=100037) Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 по делу N 33-1361/2015, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUG&n=63505&dst=100039) Волгоградского областного суда от 25.07.2014 по делу N 33-7576/2014).