**Можно ли уволить лиц с семейными обязанностями (кроме беременных женщин и женщин с детьми до 3-х лет) в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя или его филиала  (представительства, другого обособленного подразделения)?**

 К лицам с семейными обязанностями, в отношении которых существуют ограничения на увольнение по инициативе работодателя, помимо беременных женщин и женщин с детьми до 3-х лет, относятся:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- другие лица, воспитывающие без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

 - родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,

- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Но даже перечисленных лиц можно уволить в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального работодателя.

Уволить указанных лиц в связи с ликвидацией филиала (представительства, другого обособленного подразделения) можно только в том случае, если это обособленное подразделение находится вне места нахождения "головной" организации.

Если же ликвидируемый филиал (представительство, другое обособленное подразделение) находятся в той же местности, что и "головной" офис, то уволить вышеперечисленных сотрудников в связи с ликвидацией обособленного подразделения нельзя.

 **Правовое обоснование**

Согласно пункту 1 части 1 статья 81 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации.

Согласно части 4 статья 81 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Статья 261 ТК РФ определяет, что расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Кодекса).

Согласно статье 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.