

## **Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

Статьей 45 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 3) инвалидам;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

По изложенным вопросам согласно пункту 28 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» сложилась следующая судебная практика:

- при сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42 ТК менее квалифицированного работника. Если наниматель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки).

- судам следует иметь в виду, что однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, иные квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке (ст. 61 ТК), должностные инструкции и т.п.

Главный государственный инспектор  
отдела надзора за соблюдением  
законодательства о труде Гродненского  
областного управления Департамента  
государственной инспекции труда

О.В.Сало

30.10.2019