

Пераважнае права на пакіданне на працы пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў

Артыкулам 45 Працоўнага кодэкса (далей - ПК) Рэспублікі Беларусь прадугледжана, што пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў пераважнае права на пакіданне на працы прадастаўляецца работнікам з больш высокай прадукцыйнасцю працы і кваліфікацыяй і ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Пры роўнай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі пераважнае права на пакіданне на працы аддаецца наступным катэгорыям работнікаў:

- 1) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;
- 2) захварэлым і перанеслі прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварый;
- 3) інвалідам;
- 4) іншым катэгорыям работнікаў, прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Інваліды, якія працуюць у арганізацыях, маюць якіх знаходзіцца ва ўласнасці грамадскіх аб'яднанняў інвалідаў, а таксама ў цэхах і на ўчастках, якія прымяняюць працу інвалідаў, у іншых арганізацыях, маюць пераважнае права на пакіданне на працы незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі.

Па выкладзеных пытаннях згодна з пунктам 28 пастанова Пленума Вярхоўнага Суда Рэспублікі Беларусь ад 29.03.2001 №2 "Аб некаторых пытаннях прымянення судамі заканадаўства аб працы" склалася наступная судовая практыка:

- пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў наймальнік мае права ў межах аднародных прафесій і пасадаў вырабіць перастанову (перагрупіроўку) работнікаў і перавесці больш кваліфікаванага работніка, пасада якога скарачаецца, з яго згоды на іншую пасаду, прыбраўшы з яе па п. 1 арт. 42 ПК менш кваліфікаванага работніка. Калі наймальнік гэтым правам не скарыстаўся, суд не павінен уваходзіць у абмеркаванне пытання аб мэтазгоднасці такой перастаноўкі (перагрупіроўкі).

- судам варта мець на ўвазе, што аднастайныя прафесіі (пасады) характарызуюцца, перш за ўсё, аналагічнымі або падобнымі функцыямі з магчымым адрозненнем у кваліфікацыі (разрад, клас, катэгорыя). Гэтае пытанне вырашаецца ў кожным канкрэтным выпадку шляхам параўнання ўмоў працоўных дагавораў работнікаў. Пры гэтым могуць быць выкарыстаны адзіны тарыфна-кваліфікацыйны даведнік работ і прафесій рабочых, кваліфікацыйны даведнік пасадаў кіраўнікоў, спецыялістаў і служачых, іншыя кваліфікацыйныя даведнікі, зацверджаныя ва ўстаноўленым парадку (арт.61 ПК), службовыя інструкцыі і т. п.

Галоўны дзяржаўны інспектар
адзела нагляду за выкананнем
заканадаўства аб працы Гродзенскага
абласнога ўпраўлення Дэпартамента
дзяржаўнай інспекцыі працы А. Ул. Сало

30.10.2019