**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](consultantplus://offline/ref=CA26C8D6A123147176BAB04B79CA688282C6427EA9A9A47C15553F9FB6ABC72F6BC79D1D190B5717C0639C0A66RFr6H).

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](consultantplus://offline/ref=CE7D4EE11FE6E479A89B4A0A834F229E6E3586F2E61C79A86BA55C838D78E82828051EC683865D98244678B4E2q4rFH) 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](consultantplus://offline/ref=CE7D4EE11FE6E479A89B4A0A834F229E6E3586F2E6147AA46EAE5FDE8770B1242Aq0r2H) работ и профессий рабочих, Квалификационный [справочник](consultantplus://offline/ref=CE7D4EE11FE6E479A89B4A0A834F229E6E3586F2E6147AA46EAF5FDE8770B1242Aq0r2H) должностей руководителей, специалистов и служащих, иные квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке ([ст. 61](consultantplus://offline/ref=CE7D4EE11FE6E479A89B4A0A834F229E6E3586F2E61C79A86BA55C838D78E82828051EC683865D98244678B2E4q4rFH) 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