

ТРЕБУЕТСЯ КОРРЕКТИРОВКА СТАТЬИ 32 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

П. С. Васько

Белорусский государственный университет

Согласно ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

В соответствии с ч. 2 данной статьи существенными условиями труда признаются: 1) системы и размеры оплаты труда; 2) гарантии; 3) режим работы; 4) разряд; 5) наименование профессии, должности и т. д.

Мы видим, что законодатель отнес разряд к существенным условиям труда. Однако термин «разряд» имеет много значений, например: квалификационный разряд, тарифный разряд, рабочий разряд и т. д. Возникает вопрос: о каком разряде идет речь в ст. 32 ТК? Если речь идет о тарифном разряде или о разряде как части наименования профессии, то в данном случае, мы считаем, разряд отнесен к существенным условиям труда правомерно. Но, на наш взгляд, в статье речь идет о квалификационном разряде, т. е. о показателе квалификации работника, а не о тарифном разряде и разряде как части наименования профессии, которые в рассматриваемой статье охватываются соответственно понятиями «системы и размеры оплаты труда» и «наименование профессии». В таком случае возникают вопросы: «Вправе ли наниматель изменить работнику разряд в таком порядке? Правомерно ли данное действие со стороны нанимателя?». Давайте разберемся, что понимается под термином «квалификационный разряд» в трудовом законодательстве.

Согласно Положению о порядке аттестации лиц, прошедших обучение профессиям рабочих в условиях непрерывного профессионального обучения и присвоения им квалификации, утвержденному приказом Министерства образования Республики Беларусь от 13.08.1998 № 494, аттестация лиц, прошедших подготовку, проводится в форме квалификационных экзаменов и имеет целью определить степень их подготовлен-

ности к трудовой деятельности в качестве рабочего по избранной профессии, а также установить уровень квалификации (разряд, класс, категорию).

Объем и уровень знаний и практических навыков аттестуемых лиц должен соответствовать требованиям «Общих положений» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационной характеристики по профессии, а также квалификационному разряду (классу, категории, квалификации). Лицам, прошедшим профессиональное обучение, успешно сдавшим квалификационные экзамены, присваивается квалификационный разряд (класс, категория, квалификация) по избранной профессии, а также выдается свидетельство установленного образца о присвоении квалификационного разряда (класса, категории, квалификации) по профессии.

Таким образом, изменяя работнику разряд, наниматель тем самым требует от работника выполнения иной трудовой функции, чем та, которая предусмотрена для его квалификации, т. е. разряда. Следовательно, в данном случае речь уже идет не об изменении существенных условий труда, а о переводе, под которым в ст. 30 ТК понимается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре.

В целях дальнейшего совершенствования законодательства рекомендуем законодателю уточнить, о каком разряде идет речь в ст. 32 ТК, либо исключить из перечня существенных условий труда в ч. 2 ст. 32 слово «разряд», если речь идет о квалификационном разряде.

Данные изменения устранят коллизию между ст. 30 и 32 ТК, в которых под изменением разряда работника понимаются соответственно перевод и изменени