

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РСФСР**

№ 9

г.Москва

24 декабря 1985 г.

### **О выполнении судами РСФСР постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. N3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» в части соблюдения трудовой дисциплины и борьбы с пьянством.**

Реализация поставленной партией и правительством задачи ускорения социально - экономического развития страны на базе научно-технического прогресса требует интенсивного роста производительности труда и его эффективности, для чего необходимо дальнейшее укрепление трудовой дисциплины, организованности и порядка на предприятиях, в учреждениях, организациях. Немаловажная роль в этом отношении принадлежит судам, призванным обеспечить строгое соблюдение законности при рассмотрении дел, связанных с наложением на работников дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, в том числе прогулы без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, а также распитие спиртных напитков на производстве.

Заслушав доклад заместителя Председателя Верховного Суда РСФСР т.Сергеевой Н.Ю. "О выполнении судами РСФСР постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. N3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" в частности соблюдения трудовой дисциплины и борьбы с пьянством" и сообщения по этому вопросу председателя Куйбышевского областного суда т.Лавриченко В.П. и заместителя председателя Липецкого областного суда т.Прозорова Г.Б., Пленум Верховного Суда РСФСР отмечает, что суды стали больше уделять внимания рассмотрению дел данной категории. Проведенное совместно с Прокуратурой РСФСР изучение показало, что законодательство, регулирующее основания и порядок наложения дисциплинарных взысканий, применяется судами в основном правильно, в соответствии с разъяснениями Пленума Верховного Суда СССР, данными в

названном постановлении. Однако еще не изжиты случаи необоснованного восстановления на работе злостных нарушителей трудовой дисциплины, а также отказа в удовлетворении требований лиц, подвергнутых дисциплинарным взысканиям без соблюдения установленного порядка и условий применения этих мер. В результате такие решения впоследствии отменяются. Нередко судами не приводится или ненадлежащим образом проводится подготовка дел к судебному разбирательству, что ведет к нарушению предусмотренных ст.99 ГПК РСФСР сроков рассмотрения дел данной категории. Все это влечет за собой непроизводительные потери рабочего времени участников процесса, самих судов, иногда приводит к тому, что, оспаривая правильность увольнения, некоторые граждане длительное время остаются незанятыми в сфере общественного производства. Не всегда суды надлежащим образом реагируют на выявленные при рассмотрении дел факты неполного использования администрацией предусмотренных законом мер, направленных на борьбу с прогульщиками и пьяницами, что снижает воспитательное воздействие судебных процессов.

В целях устранения отмеченных недостатков и обеспечения единообразия судебной практики Пленум Верховного Суда РСФСР

#### п о с т а н о в л я е т

дать судам следующие разъяснения:

1. Решения по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины (пп. 3, 4, 7 ст.33 КЗоТ РСФСР), а также об оспаривании правильности применения дисциплинарных взысканий, вынесенные в строгом соответствии с требованиями закона, являются одним из действенных средств, направленных на укрепление трудовой дисциплины, обеспечение охраны прав граждан, а также предупреждение нарушений законодательства о труде как со стороны рабочих и служащих, так и со стороны администрации. Учитывая это, судам необходимо принять меры к дальнейшему совершенствованию своей деятельности по рассмотрению этих дел, повышению качества и улучшению сроков их рассмотрения.

2. Судам следует иметь в виду, что в соответствии с п.15 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. №3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" работник может быть уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии, если он находился в таком виде в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей.

Увольнение по этому основанию может последовать и в том случае, когда рабочий или служащий в рабочее время был в нетрезвом состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации, либо объекта, где он по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

3. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных за прогул, необходимо учитывать, что под отсутствием на работе более трех часов в течение рабочего дня, дающим администрации право расторгнуть трудовой договор по этому основанию, надлежит понимать нахождение работника без уважительных

причин вне территории предприятия, учреждения, организации, с которым он состоит в трудовых отношениях, либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

4. Нахождение работника без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п. или на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня, является нарушением трудовой дисциплины, за которое он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по п.3 ст.33 КЗоТ РСФСР при условии соблюдения установленного порядка увольнения по этому основанию.

5. За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применить к работнику дисциплинарного взыскания (в пределах месячного срока со дня обнаружения проступка) и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявления о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

6. Перевод за нарушение трудовой дисциплины на срок до трех месяцев на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность работника, подавшего до совершения проступка заявления об увольнении по собственному желанию, в силу ч.2 ст.31 КЗоТ РСФСР приостанавливает течение срока предупреждения об увольнении на все время выполнения этих работ. Поэтому невыход на работу без уважительных причин до истечения срока перевода и оставшегося после приостановления срока предупреждения об увольнении является прогулом.

7. Рабочий или служащий, переведенный по приказу администрации за нарушение трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую работу или смещенный на низшую должность (п.4 ст.135 КЗоТ РСФСР) и впоследствии уволенный до истечения выполнения этих работ, в случае восстановления его на работе обязан выполнить распоряжение администрации о переводе, если оно признано судом обоснованным и срок перевода, согласно приказу, на время вынесения решения еще не истек.

8. В соответствии с п.6 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983г. N745 "О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины" уменьшение очередного отпуска рабочим и служащим за прогул без уважительных причин, а также выплата в половинном размере премий по новому месту работы лицам, уволенным за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии, являются обязанностью администрации. В связи с этим должностные лица, не решившие в указанных случаях вопрос об уменьшении размера очередного отпуска либо премии нарушителям трудовой дисциплины, несут материальную ответственность на основании п.2 ст.120 КЗоТ РСФСР, так как по их вине были произведены излишние денежные выплаты.

9. Рассматривая подведомственные суду споры должностных лиц о признании необоснованными примененных к ним дисциплинарных взысканий, в том числе и увольнения, следует иметь в виду, что указанные лица за совершенные в рабочее время правонарушения, предусмотренные ч.2 ст.2 Указа Президиума Верховного

Совета СССР от 16 мая 1985г. "Об усилении борьбы с пьянством", наряду с административным, могут быть также подвергнуты дисциплинарному или общественному взысканию.

Если указанные руководители в рабочее время принимали участие в распитии с подчиненными работниками спиртных напитков на производстве, они могут быть уволены по п.7 ст.33 КЗоТ РСФСР.

Если же ими не были приняты меры к отстранению от работы лиц, находящихся в нетрезвом состоянии, либо скрыты случаи распития спиртных напитков или появления на работе в нетрезвом состоянии подчиненных работников, трудовой договор может быть прекращен по п.3 ст.33 КЗоТ РСФСР, если они уже имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

10. Наложение в соответствии со ст.5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 16 мая 1985 г. "Об усилении борьбы с пьянством" административного взыскания в виде штрафа на работника торгового предприятия или предприятия общественного питания за нарушение правил торговли спиртными напитками само по себе не исключает возможность применения к нему за этот же проступок и мер дисциплинарного взыскания, поскольку указанное правонарушение связано с ненадлежащим исполнением работником трудовых функций.

11. Учитывая необходимость дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, судам при разрешении споров данной категории необходимо глубже скрывать причины и условия, порождающие нарушения законодательства о труде, острее реагировать на факты использования администрацией всех предусмотренных законом мер, направленных на борьбу с нарушителями трудовой дисциплины, недостатками в организации производственного процесса, наиболее актуальные дела рассматривать в выездных судебных заседаниях; повысить качество частных определений, обеспечить контроль за их исполнением.

Систематически изучать и обобщать судебную практику, используя результаты обобщений для устранения выявленных недостатков. Эту работу целесообразно проводить в координации с органами прокуратуры, юстиции, народного контроля, профсоюзными органами, юридическими отделами объединений, учреждений и организаций.

По установленным в ходе обобщения фактам нарушения трудового законодательства направлять представления и информации в соответствующие органы.

12. Рекомендовать Верховным судам АССР, краевым, областным судам, Московскому и Ленинградскому городским судам, судам автономных областей и автономных округов усилить надзор за деятельностью судов по рассмотрению дел данной категории. Тщательно проверять законность и обоснованность принимаемых ими решений, своевременно исправлять допущенные судами ошибки, чаще принимать такие дела к своему производству по первой инстанции.

Председатель Верховного  
Суда РСФСР

Секретарь Пленума,  
судья Верховного Суда  
РСФСР

