

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РСФСР

№ 3

г.Москва

29 сентября 1981 г.

### **О выполнении судами РСФСР постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РСФСР по вопросам применения законодательства, направленного на укрепление трудовой дисциплины, и о внесении изменений в действующие постановления Пленума Верховного Суда РСФСР по трудовым делам**

Определяя пути решения социально-экономических задач Советского государства, XXVI съезд КПСС предусмотрел необходимость повышения эффективности народного хозяйства и производительности труда с тем, чтобы на этой базе продолжала совершенствоваться вся система общественных отношений, создавались благоприятные условия для более полного раскрытия творческих возможностей каждого человека, способствующие дальнейшему росту благосостояния советского народа.

Претворение в жизнь этих требований обязывает суды постоянно улучшать свою деятельность по применению законодательства, направленного на укрепление трудовой дисциплины, воспитанию рабочих и служащих в духе коммунистического отношения к труду, а также предупреждению нарушений законодательства о труде.

Заслушав доклад заместителя Председателя Верховного Суда РСФСР Н.Ю. Сергеевой "О выполнении судами РСФСР законодательства и постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РСФСР по вопросам применения законодательства, направленного на укрепление трудовой дисциплины" и сообщения по этому вопросу председателей Брянского областного суда И.М. Бобракова и Магаданского областного суда А.С. Крекина, Пленум Верховного Суда РСФСР отмечает, что в последние годы суды улучшили качество рассмотрения таких дел. Законодательство, регулирующее порядок и условия расторжения трудового договора по п. п. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР, применяется в основном правильно, с учетом постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РСФСР по трудовым делам. Вместе с

тем проведенное совместно с Прокуратурой РСФСР обобщение судебной практики показало, что в деятельности судов имеют место недостатки. Допускаются ошибки в определении подведомственности споров лиц, уволенных за систематическое нарушение трудовой дисциплины или прогул, не всегда проводится надлежащая подготовка таких дел к судебному разбирательству. Иногда не выполняется требование закона о всестороннем, полном и объективном исследовании действительных обстоятельств дела, прав и обязанностей сторон. Не по всем делам соблюдаются установленные законом сроки их рассмотрения.

При разрешении споров, связанных с применением п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР, суды не всегда проверяют законность и обоснованность дисциплинарных взысканий, предшествовавших расторжению договора, а также не истек ли срок их действия. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за прогул в связи с отказом приступить к работе в порядке перевода, в ряде случаев не исследуется с достаточной полнотой правомерность такого перевода.

Суды еще не в полную меру используют силу закона в борьбе со злостными нарушителями трудовой дисциплины, систематически не исполняющими обязанности, предусмотренные договором, пьяницами и прогульщиками. Иногда восстанавливают на работе лиц, совершающих длительные прогулы в связи с самовольным уходом в отпуск или по другим неуважительным причинам. Имеются недостатки и в профилактической работе.

В целях повышения роли судов в укреплении социалистической законности в области трудовых правоотношений, устранения отмеченных недостатков и принимая во внимание новые вопросы, возникшие в судебной практике и требующие разрешения, Пленум Верховного Суда РСФСР

постановляет

дать судам следующие разъяснения.

1. Обратить внимание судов, что их деятельность по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. п. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР, должна быть направлена на укрепление трудовой дисциплины, воспитание рабочих и служащих в духе коммунистического отношения к труду, предупреждение нарушений трудового законодательства, а также обеспечение всемерной охраны трудовых прав граждан.

2. В соответствии со ст. 136 КЗоТ РСФСР дисциплинарные взыскания применяются администрацией предприятия, учреждения, организации непосредственно за совершением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или нахождения его в отпуске.

К отпуску, прерывающему течение указанного месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые администрацией в соответствии с законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и др.

3. При рассмотрении споров об увольнении по п. п. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР необходимо принимать во внимание, что месячный срок, в течение которого администрация, получив согласие ФЗМК на увольнение, вправе расторгнуть

- трудовой договор по указанным основаниям, исчисляется со дня обнаружения дисциплинарного проступка (ч. 2 ст. 35 КЗоТ РСФСР). В указанный месячный срок не засчитывается время болезни работника или пребывания его в отпуске.
4. В соответствии с законом медицинское освидетельствование для работников некоторых профессий является необходимым условием допуска к работе, в связи с чем они обязаны проходить его в установленные сроки. Отказ или уклонение от такого освидетельствования без уважительных причин является дисциплинарным проступком и может послужить основанием для расторжения трудового договора по п. 3 ст. 33 КЗоТ, при соблюдении установленного порядка увольнения по этому основанию. Как дисциплинарный проступок следует рассматривать также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если такое обучение и сдача экзаменов являются обязательным условием допуска к работе.
5. Согласно п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций рабочие и служащие обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации. Поэтому самовольное оставление работы по мотивам использования работником отгулов, отпуска является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой применение мер дисциплинарного взыскания.
6. Разрешая при рассмотрении трудового спора вопрос об обоснованности наложения дисциплинарного взыскания, следует учитывать, что отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке условий труда, например, изменение норм выработки, норм обслуживания и т.п. является дисциплинарным проступком, поскольку в силу трудового договора (ст. 15 КЗоТ РСФСР) работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.
7. При увольнении работника за нарушение трудовой дисциплины, в том числе и прогул, совершенное после подачи им заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию, и возникновении в связи с этим спора об изменении формулировки увольнения или о восстановлении на работе следует иметь в виду, что администрация вправе, несмотря на наличие такого заявления до истечения месяца после его подачи применить к рабочему или служащему одну из предусмотренных законом мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения с работы, так как в силу ст. 31 КЗоТ РСФСР трудовые отношения в этом случае продолжают существовать в течение указанного срока.
8. К злостному нарушителю трудовой дисциплины наряду с дисциплинарным взысканием могут быть применены меры материального воздействия, предусмотренные Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве": перенесение очередности на получение жилой площади, очередного отпуска, непредоставление льготных путевок в санатории и дома отдыха, а также лишение полностью или частично премий, вознаграждений по итогам работы за год и т.п. Сочетание таких мер нельзя рассматривать как одновременное наложение двух дисциплинарных взысканий.
9. В соответствии с п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка

рабочих и служащих днем увольнения считается последний день работы. Поэтому при рассмотрении дела по иску об изменении даты увольнения или взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула в тех случаях, когда прогул выразился в длительном неоявлении работника на работе без уважительных причин, следует иметь в виду, что действие трудового договора прекращается с первого дня невыхода работника на работу.

10. При рассмотрении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 4 ст. 33 КЗоТ, если у сторон возникли разногласия о времени окончания срочного трудового договора, заключенного для работы в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, следует учитывать, что в соответствии с Типовым трудовым договором о работе на предприятии (строительстве), утвержденным Постановлением Совета Министров СССР от 28 ноября 1951 г. N 4881, срок, на который заключен такой трудовой договор, следует исчислять со дня прибытия работника на предприятие (стройку).

11. В целях повышения эффективности судебной деятельности по рассмотрению трудовых споров рекомендовать Верховным Судам автономных республик, краевым, областным и соответствующим им судам:

- усилить внимание к рассмотрению споров рабочих и служащих о восстановлении на работе, глубже вскрывать причины, порождающие нарушение законодательства о труде, острее реагировать на недостатки в организации труда рабочих и служащих, факты примиренческого отношения отдельных руководителей предприятий, учреждений и организаций к злостным нарушителям трудовой дисциплины; наиболее актуальные дела рассматривать в выездных судебных заседаниях; повысить качество частных определений, усилить контроль за их исполнением;

- работу по обобщению судебной практики проводить в координации с органами прокуратуры, юстиции, профсоюзными органами, юридическими отделами крупных объединений, учреждений и организаций.

12. Внести в действующие Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР следующие изменения.

I. В Постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 декабря 1962 г. N 14 "О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике по применению трудового законодательства" (с последующими изменениями и дополнениями):

1) в подпункте "а" пункта 3 "а" слова: "мер общественного воздействия или наложения дисциплинарного взыскания" заменить словами: "мер дисциплинарного или общественного взыскания";

2) из подпункта "б" пункта 3 "б" исключить слова: "если администрацией не был издан приказ об увольнении";

3) пункт 3 "в" дополнить словами: "и об этом было заявлено требование", поместив их после слов: "имел место";

4) в пункте 3 "д" слова: "или на основании решений общих собраний коллектива трудящихся" заменить словами: "или с учетом решений общих собраний трудовых коллективов";

5) из подпункта "а" пункта 8 слова: "по истечении двухнедельного срока" заменить словами: "по истечении месячного срока".

II. В Постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г. N 11 "О некоторых вопросах применения норм Кодекса законов о труде РСФСР о переводах и перемещениях рабочих и служащих на другую работу" из пункта 10

исключить слова: "либо в других предприятиях или организациях того же населенного пункта".

III. В Постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР от 19 июня 1979 г. N 3 "О ходе выполнения судами РСФСР постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РСФСР по вопросам применения законодательства, направленного на укрепление трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях, организациях" часть третью п. 3 изложить в следующей редакции: "если же такой приказ администрацией не вручен, началом течения срока давности следует считать день, следующий за днем выдачи трудовой книжки с записью о причинах увольнения, либо день, следующий за днем, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки".

В пункте десятом слова: "в коллективах трудящихся" заменить словами: "в трудовых коллективах".

Председатель  
Верховного Суда РСФСР

А.К.ОРЛОВ

Секретарь Пленума  
Верховного Суда РСФСР

Н.М.КОНОВАЛОВА

<http://ппвс.рф>