

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РСФСР

№ 2

г.Москва

25 апреля 1989 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»  
(с изменениями и дополнениями, внесенными  
постановлениями Пленума от 5 сентября 1986г. N12 и от 6  
апреля 1988г. N3)**

Переход на новые методы хозяйствования, широкое применение прогрессивных форм организации труда, без чего невозможно успешное выполнение задач экономического и социального развития страны, в значительной мере зависит от состояния законности в сфере трудовых правоотношений.

Осуществление этих задач обязывает суды при разрешении споров, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора, обеспечить защиту прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений, организаций, а также высокий уровень профилактики нарушений законодательства как со стороны рабочих и служащих, так и со стороны администрации.

Обсудив материалы проведенного совместно с Прокуратурой РСФСР изучения судебной практики по трудовым делам, Пленум Верховного Суда РСФСР отмечает некоторое ухудшение качества и сроков их рассмотрения.

Недостатки в деятельности по разрешению этих споров во многом объясняются тем, что суды не в полной мере обеспечивают правильное применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора, а также не всегда руководствуются разъяснениями по применению этого законодательства, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. N3 и в постановлениях Пленума Верховного Суда РСФСР по трудовым делам.

Встречаются случаи необоснованного отказа в правосудии, ненадлежащей подготовки дел к судебному разбирательству и поверхностного исследования их фактических обстоятельств. Не всегда правильно юридически оценивается характер возникших правоотношений.

Нуждается в дальнейшем улучшении профилактической работа по данной категории дел.

В целях устранения отмеченных недостатков, а также принимая во внимание, что у судов возникли новые вопросы, требующие разрешения, Пленум Верховного Суда РСФСР

п о с т а н о в л я е т:

1. Учитывая, что правильное и своевременное рассмотрение споров, возникших при заключении, изменении и прекращении трудового договора, является одной из важных мер, направленных на укрепление законности в сфере трудовых отношений, способствующих перестройке экономики на основе новых методов хозяйствования и прогрессивных форм организации труда, судам необходимо обеспечить качественное разрешение каждого спора в установленные ст.99 ГПК РСФСР сроки.

2. В целях дальнейшего усиления профилактической работы судам следует постоянно повышать воспитательное воздействие судебных процессов, принимать все предусмотренные законом меры к выяснению причин и условий, порождающих нарушение законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора как со стороны администрации, так и со стороны рабочих и служащих, с тем, чтобы они были учтены не только при разрешении спора, но и при обсуждении вопроса о вынесении в необходимых случаях частного определения.

3. Дополнить постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 16 декабря 1986г. N5 "О некоторых вопросах применения судами РСФСР законодательства при разрешении трудовых споров" пунктами 3-1, 4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-5, 10-1, 11-1, 20-1, 21-1 в следующей редакции:

"3-1. Принимая исковое заявление, судья должен строго руководствоваться п.1 ст.25 ГПК РСФСР, согласно которому дела, вытекающие из трудовых правоотношений, подведомственны суду, если иное не предусмотрено законодательством о труде, а также разъяснениями, содержащимися в п.1 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. N3, во избежание необоснованного отказа в правосудии".

"4-1. Учитывая, что в силу ч.2 ст.250 КЗоТ РСФСР в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работнику по истечении срока договора при наличии указанных в этой норме условий предоставлено право на заключение нового трудового договора, спор, возникший в связи с отказом администрации в реализации этого права, подведомствен суду.

Указанный спор в соответствии с ч.2 ст.210 КЗоТ РСФСР может быть рассмотрен непосредственно в суде, если администрация отказала работнику в заключении трудового договора с согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации либо вопреки мнению профсоюзного комитета. В ином случае суд вправе рассмотреть спор о заключении трудового договора при соблюдении предварительного внесудебного порядка его разрешения".

"4-2. При рассмотрении дела о заключении трудового договора на основании ч.2 ст.250 КЗоТ РСФСР следует иметь в виду, что администрация не вправе без согласия профсоюзного комитета отказать рабочему или служащему в заключении договора на новый либо неопределенный срок, если численность или

штат работников не сокращается.

Соблюдение администрацией перечисленных выше условий не освобождает суд от обязанности проверить доводы работника, оспаривающего отказ в заключении трудового договора, а также обоснованность возражений администрации и другие обстоятельства, которые могут повлиять на правильное разрешение возникшего спора.

В случае удовлетворения иска суд в резолютивной части решения должен указать о том, что администрация обязана заключить с работником трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за последним днем действия срочного трудового договора.

Суд также вправе, применительно к ст.214 КЗоТ РСФСР, удовлетворить требование работника о взыскании оплаты за время вынужденного прогула, вызванного необоснованным отказом в заключении либо несвоевременным заключением трудового договора."

"4-3. Спор между работником и администрацией о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия (при соблюдении предварительного внесудебного порядка его разрешения), подведомствен суду, поскольку затрагивает субъективное право работника на получение вознаграждения в соответствии с количеством и качеством труда.

Рассматривая такое дело, следует иметь в виду, что в соответствии со ст.235-7 КЗоТ РСФСР заработная плата работника в указанном случае не может быть ниже установленного государством минимального размера (ст.78 КЗоТ РСФСР)".

"4-4. Учитывая, что в силу ст.157 КЗоТ РСФСР администрация в предусмотренных законодательством случаях обязана принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им, исходя из медицинских рекомендаций, неполное рабочее время и другие льготные условия труда, отказ администрации в заключении трудового договора в указанном случае может быть обжалован в соответствии с Законом СССР "О порядке обжалования в суд неправомερных действий должностных лиц, ущемляющих права граждан".

Если же администрация отказала инвалиду не в трудоустройстве, а в установлении в соответствии с медицинскими рекомендациями неполного рабочего времени и других условий труда, то этот отказ может быть оспорен в комиссию по трудовым спорам, профсоюзный комитет и в суд, так как нарушает субъективное право работника, являющегося инвалидом, на льготные условия труда."

"4-5. Учитывая, что прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы, вызванным изменениями существенных условий труда (п.6 ст.29 КЗоТ РСФСР), не является увольнением по инициативе администрации, согласие профсоюзного комитета на расторжение трудового договора по этому основанию не требуется.

Суд вправе разрешить спор по поводу обоснованности увольнения по п.6 ст.29 КЗоТ РСФСР, возникший между работником и администрацией, если он предварительно рассматривался комиссией по трудовым спорам и профсоюзным комитетом".

"10-1. При разрешении споров, связанных с расторжением срочного трудового договора, следует иметь в виду, что, исходя из требований ст.32 КЗоТ РСФСР, такой договор, заключенный с рабочим или служащим, достигшим пенсионного

возраста и имеющим право на полную пенсию по старости (ст.18-1 КЗоТ РСФСР), подлежит по требованию работника досрочному расторжению, поскольку наличие пенсионного возраста само по себе является уважительной причиной, которая может препятствовать выполнению работы по договору".

"11-1. Если администрация в соответствии со ст.138 КЗоТ РСФСР вместо применения к работнику дисциплинарного взыскания передала вопрос о нарушении им трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации, решением которых к работнику были приняты меры общественного воздействия, администрация не может за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку не воспользовалась предоставленным ей ст.135 КЗоТ РСФСР правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Однако, если трудовой коллектив, товарищеский суд или общественная организация по своей инициативе рассмотрели вопрос о нарушении работником трудовой дисциплины, то это обстоятельство, независимо от применения мер общественного взыскания, не является препятствием для привлечения работника и к дисциплинарной ответственности, поскольку законом в указанном случае не предусмотрена возможность ограничения предоставленных ст.135 КЗоТ РСФСР прав администрации".

"20-1. При разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе администрации, следует иметь в виду, что профсоюзный комитет вправе пересмотреть свое постановление об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора с работником и принять новое постановление, в котором дать санкцию на увольнение этого работника.

В указанном случае администрация может уволить работника с соблюдением сроков, предусмотренных ст.35 КЗоТ РСФСР.

Вместе с тем, до издания приказа об увольнении профсоюзный комитет вправе пересмотреть и свое постановление о согласии на увольнение и отказать администрации в этом. В таком случае расторжение трудового договора не допускается".

"21-1. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета его тяжести, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующей работы и поведения работника и удовлетворит иск по этому основанию, то администрация может за этот же проступок применить к работнику иное дисциплинарное взыскание, если при увольнении были соблюдены сроки, предусмотренные ч.2 ст.136 КЗоТ РСФСР.

При этом следует иметь в виду, что, удовлетворяя в указанном случае иск, суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст.135 КЗоТ РСФСР наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией администрации предприятия, учреждения, организации, с которым работник состоит в трудовых отношениях".

РСФСР

Секретарь Пленума,  
судья Верховного Суда  
РСФСР

<http://ппвс.рф>