



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА
ВЕРХОВНОГО СУДА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ 16

г.Москва

22 декабря 1992 г.

**О некоторых вопросах применения судами Российской
Федерации законодательства при разрешении трудовых
споров**

(в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993г. N 11 и от 25 октября 1996г. N 10, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. N 1 и от 21 ноября 2000 г.)

В связи с изменением действующего законодательства о труде, а также возникшими у судов вопросами, требующими разъяснения, Пленум Верховного Суда Российской Федерации

п о с т а н о в л я е т :

1. Принимая исковое заявление, судья должен руководствоваться п.1 ст.25 ГПК РСФСР, согласно которому дела по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, подведомственны суду, если иное не предусмотрено законодательством о труде.

Кроме того, необходимо определить, относится ли данный трудовой спор к той категории споров, для которых законом установлен предварительный внесудебный порядок их разрешения (комиссией по трудовым спорам), или он подлежит рассмотрению непосредственно судом.

2. Непосредственно в судах рассматриваются дела по искам:
о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора;
об изменении даты и формулировки причин увольнения;
о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если этот вопрос не был решен одновременно при рассмотрении спора о законности перевода.
Также непосредственно в судах разрешаются споры об отказе в приеме на работу: лиц, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия,

учреждения, организации;

женщин в случаях, предусмотренных ч.1 ст.170 КЗоТ Российской Федерации; выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе восемнадцати лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления (ст.181 КЗоТ РФ);

выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, заключивших с работодателем договор (контракт) об обеспечении их по окончании обучения работой по полученной специальности, а также направленных на работу на основании договоров о подготовке молодых специалистов, заключаемых между работодателями и указанными выше учреждениями профессионального образования (ст.182 КЗоТ РФ);

других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор (контракт).

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее администрацию предприятия, учреждения, организации заключить с истцом трудовой договор (контракт). Такой договор (контракт) должен быть заключен: с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации, - с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное), с другими лицами - со дня обращения к администрации по поводу поступления на работу.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

3. Учитывая, что в силу ч.2 ст.250 КЗоТ Российской Федерации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работнику по истечении срока договора (контракта) при наличии указанных в этой норме условий предоставлено право на заключение нового трудового договора (контракта), спор, возникший в связи с отказом администрации в реализации этого права, подведомствен непосредственно суду.

При рассмотрении дела о заключении трудового договора (контракта) на основании ч.2 ст.250 КЗоТ Российской Федерации следует иметь в виду, что администрация не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа отказать работнику в заключении договора (контракта) 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 (контракта), 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 на то, что администрация обязана заключить с работником трудовой договор (контракт) с первого рабочего дня, следующего за последним днем действия срочного трудового договора.

Суд вправе также применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы, удовлетворить требование об оплате времени вынужденного прогула, вызванного необоснованным отказом в заключении либо несвоевременным заключением трудового договора (контракта).

4. Иные трудовые споры, в частности споры о правильности перевода на другую работу и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с неправильным переводом; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке о приеме на работу, переводе на другую работу, основаниях увольнения, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или другим документам, рассматриваются в судах с соблюдением установленного законодательством предварительного внесудебного порядка их разрешения. Однако указанные споры подлежат рассмотрению непосредственно в судах:

- а) когда на предприятии, в учреждении, организации комиссия по трудовым спорам не избирается или почему-либо не создана;
- б) при ликвидации предприятия, учреждения, организации и прекращении в связи с этим деятельности комиссии по трудовым спорам.

5. В случаях, когда администрация, будучи обязанной установить работнику определенные условия труда, отказывает ему в этом (например, когда администрация в нарушение ст.157 КЗоТ Российской Федерации отказывает работнику, являющемуся инвалидом, установить в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время или другие льготные условия труда), он может оспорить такой отказ в комиссию по трудовым спорам. Работник, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам, вправе обратиться в суд с иском об установлении определенных условий труда.

6. Независимо от того, кем возбуждено в суде дело, - по заявлению работника или администрации, несогласных с решением комиссии по трудовым спорам, - суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком - предприятие, учреждение, организация, оспаривающая его требования.

7. Заявление по трудовому спору, подлежащему рассмотрению непосредственно в судах, подается в районный суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении

(ст.211 КЗоТ Российской Федерации) или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекращения трудового договора, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

8. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска, поскольку ст.211 КЗоТ РФ не предусматривает такой возможности. Признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всесторонне исследовав материалы дела, установит, что срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника по мотивам пропуска срока на его предъявление.

9. Согласно ст.18 КЗоТ Российской Федерации трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора (контракта) независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В связи с этим судам необходимо учитывать, что трудовой договор (контракт) считается заключенным, если выполнение работы без издания приказа (распоряжения) поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с его ведома.

10. В силу ст.17 КЗоТ Российской Федерации срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен по соглашению сторон на определенный срок не более пяти лет, а также на время выполнения определенной работы. Заключение срочного трудового договора (контракта) допустимо только в случаях, предусмотренных законом (ч.2 ст.17 того же Кодекса).

Если трудовой договор (контракт) с работником прекращен по мотивам истечения срока после введения в действие Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения договора (контракта) должна оцениваться в соответствии с ч.2 ст.17 КЗоТ Российской Федерации, согласно которой срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного в связи с окончанием срока выборной работы и не избранного на новый срок, необходимо учитывать, что в таком случае проверке подлежит соблюдение порядка проведения выборов, а не обоснованность причины неизбрания данного лица.

11. Разрешая споры временных и сезонных работников, с которыми были заключены трудовые договоры (контракты) для выполнения работы на срок до двух месяцев или для замещения временно отсутствующих работников, за

которыми сохраняется их место работы (должность) на срок до четырех месяцев, либо для выполнения сезонной работы на срок, не превышающий определенного периода (сезона), суды должны учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам (контрактам) по сравнению с отношениями по срочному трудовому договору (контракту) (например, право на увольнение по инициативе работника, дополнительные основания к расторжению трудового договора по инициативе администрации и др.).

12. В силу статей 24 и 25 КЗоТ Российской Федерации администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением временного перевода в случае производственной необходимости или простоя.

Предусмотренный ч.2 ст.26 КЗоТ Российской Федерации временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью.

Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (контракта).

Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также в другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией должно быть получено администрацией в письменной форме.

Если перевод осуществлен без получения письменного согласия работника, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным.

Необходимо учитывать, что согласие на перевод, имевший место до введения в действие Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР", могло быть дано и в устной форме.

При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, суд должен иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

13. Поскольку Кодекс законов о труде Российской Федерации предоставил администрации право при производственной необходимости (ст.26 КЗоТ Российской Федерации) переводить работника на необусловленную трудовым договором работу на срок до одного месяца, перевод в этом случае возможен и без учета квалификации и специальности работника и не требует его согласия, если срок перевода не превышает установленного законом. Однако такой перевод недопустим, если он противопоказан по состоянию здоровья работника.

14. Судам необходимо иметь в виду, что при достижении договоренности между работником и администрацией на прекращение трудового договора (контракта) по п.1 ст.29 КЗоТ Российской Федерации (соглашение сторон) договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности возможно лишь при взаимном согласии администрации и работника.

14-1. При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п.6 ст.29 КЗоТ РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), либо о признании незаконным изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности (ч.3 ст.25 КЗоТ РФ) необходимо учитывать, что исходя из ст.50 ГПК РСФСР администрация обязана представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства.

При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п.6 ст.29 КЗоТ РФ или изменение существенных условий труда (ч.3 ст.25 КЗоТ РФ) нельзя признать законными.

15. При рассмотрении споров о расторжении трудового договора (контракта), заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника (ст.31 КЗоТ Российской Федерации) судам следует иметь в виду следующее:

- а) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что администрация вынудила его подать заявление об увольнении по собственному желанию, суду необходимо тщательно проверить эти доводы истца;
- б) трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения указанного в названной статье кодекса срока предупреждения по договоренности между работником и администрацией;
- в) работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора (контракта), вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора (контракта).

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор (контракт) не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора (контракта) считается продолженным.

16. В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор (контракт) с которым расторгнут по инициативе администрации, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, был ли администрацией соблюден установленный порядок увольнения.

При этом необходимо иметь в виду, что:

а) согласно части 1 ст.35 КЗоТ Российской Федерации расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 5 ст.33 КЗоТ Российской Федерации, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Согласия профсоюзного органа на увольнение по указанным основаниям не требуется, если на предприятии, в учреждении, организации отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган, а также в случае увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации и других должностных лиц, перечисленных в ч.2 ст.35 КЗоТ Российской Федерации, либо работника, не являющегося членом профсоюза, действующего на предприятии, в учреждении, организации;

б) увольнение по любому основанию работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а профгруппиров - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации) (ч.2 ст.235 КЗоТ Российской Федерации);

в) для увольнения по любому основанию председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации администрация должна получить, помимо согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, предварительное согласие соответствующего объединения профессиональных союзов. Предварительное согласие соответствующего объединения профессиональных союзов требуется и для увольнения профорганизаторов (ч.2 ст.235 КЗоТ Российской Федерации);

г) увольнение работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, до истечения двух лет после окончания выборных полномочий возможно за совершение ими виновных действий по предусмотренным законом основаниям (например, по пп.3,4,7,8 ст.33 КЗоТ Российской Федерации) с соблюдением общего порядка увольнения и с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они были. Если названные работники избирались членами либо председателями профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, для их увольнения в указанных случаях должно быть получено, кроме того, предварительное согласие соответствующего объединения профессиональных союзов (ч.5 ст.235 КЗоТ Российской Федерации);

д) увольнение работников, являющихся членами совета трудового коллектива, и работников моложе восемнадцати лет допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия соответственно совета трудового коллектива и одновременно с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст.183, ч.6 ст.235 КЗоТ Российской Федерации);

е) увольнение работника, являющегося депутатом, а также в течение установленного законом срока после окончания его депутатских полномочий может быть произведено, помимо соблюдения общего порядка, лишь с согласия органа представительной власти, в состав которого он был избран, или главы местной администрации, если увольнение касается работника, избранного

депутатом (либо бывшего депутата) местного органа представительной власти. В случаях, когда увольнение работников, названных в подп. "б", "в", "г", "д", "е" настоящего пункта, обусловлено полной ликвидацией предприятия, учреждения, организации, согласия профсоюзных органов, их объединений, совета трудового коллектива, государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации, комиссии по делам несовершеннолетних, органа представительной власти или главы местной администрации не требуется.

17. Проверяя соблюдение порядка увольнения работника по инициативе администрации, следует выяснять:

- а) дано ли согласие профсоюзным органом по тем основаниям, которые были указаны администрацией при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении;
- б) принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюзного органа, имея в виду, что в заседании профсоюзного органа должно участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется исходя из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия на предприятии некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахождения в отпуске и т.д. (за исключением случаев, когда члены профсоюзного органа уволились или выбыли из списочного состава предприятия, учреждения, организации по другим причинам);
- в) большинство ли членов правомочного состава профсоюзного органа голосовало за увольнение работника;
- г) передавались ли профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации цеховому профоргану полномочия по согласованию увольнения работника, если увольнение было произведено с санкции цехового профсоюзного органа.

18. Поскольку в силу ч.4 ст.35 КЗоТ Российской Федерации администрация вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства (например, обращение администрации в совет трудового коллектива за получением его согласия на увольнение члена СТК) не влияют на течение данного срока.

19. В случае несоблюдения администрацией требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора (контракта) (ч.1 ст.35 КЗоТ Российской Федерации) или дополнительных гарантий, установленных законодательством, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

До издания приказа об увольнении профсоюзный орган вправе пересмотреть свое постановление о согласии на увольнение и отказать администрации в этом. В таком случае расторжение трудового договора не допускается.

20. Проверяя в процессе рассмотрения трудовых споров соблюдение

администрацией установленных для работников гарантий, судам необходимо иметь в виду, что представители профсоюзных организаций и трудовых коллективов, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ч.3 ст.9 Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях" в редакции Федерального закона, принятого Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 20 октября 1995 г. N 176-ФЗ).

21. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников (п.1 ст.33 КЗоТ Российской Федерации), суды обязаны выяснить, прекращена ли деятельность предприятия, учреждения, организации, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли администрацией нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работника.

22. Суды должны учитывать предусмотренные п.2 ст.33 КЗоТ Российской Федерации условия расторжения трудового договора в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья.

Недопустимо расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно, согласно закону, не является обязательным условием при заключении трудового договора. Вывод аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе возможно при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо, если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

23. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовые договоры с которыми расторгнуты по п.1 ст.33 КЗоТ Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников, а также по пп.2 и 6 ст.33 КЗоТ Российской Федерации, суд обязан проверить, соблюден ли порядок увольнения по указанным основаниям.

В связи с этим необходимо истребовать доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу в том же предприятии, в учреждении, организации. Под другой работой в указанном случае понимается предоставление работнику вакантной должности (работы) как соответствующей той, которую он занимал до

увольнения, так и вакантной должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников следует также выяснить, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе, предупреждался ли он за 2 месяца о предстоящем увольнении.

При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор (контракт) был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения.

Период, на который продлен трудовой договор (контракт) в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику применительно к ст.213 КЗоТ Российской Федерации, исходя из его среднего заработка.

23-1. При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (п.1 ст.33 КЗоТ РФ), необходимо проверять, соблюден ли порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".

В связи с этим ответчиком должны быть предоставлены доказательства, свидетельствующие о том, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы, либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица кадровой службы государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

При рассмотрении дел данной категории суд, в частности, исследует копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности, копию акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности), копию предупреждения о высвобождении государственного служащего, копию акта (справки) о предложении вакантной должности, штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения, выписку из решения (протокола) профсоюзного органа (при наличии такового) о даче согласия на увольнение государственного служащего, справку о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего.

24. При разрешении споров о снятии дисциплинарного взыскания или о

восстановлении на работе лица, уволенного по п.3 ст.33 КЗоТ Российской Федерации, следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах трех часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п. либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст.103 КЗоТ Российской Федерации), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (ст.15 КЗоТ Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п.6 ст.29 КЗоТ Российской Федерации с соблюдением порядка, предусмотренного ч.3 ст.25 того же Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

25. Разрешая споры о восстановлении на работе лиц, уволенных по п.3 ст.33 КЗоТ Российской Федерации, следует проверять правильность наложения всех дисциплинарных и общественных взысканий, которыми администрация обосновала приказ об увольнении, независимо от того, заявили ли истцом требования о признании их необоснованными.

Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что дисциплинарное или общественное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод суда должен быть мотивирован в решении. В равной мере подлежит мотивировке и вывод суда о правильности примененного взыскания.

26. С целью вынесения законных и обоснованных решений по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за нарушения трудовой дисциплины, необходимо выяснить:

1) в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно служить основанием для расторжения трудового договора по пп.3,4,7,8 ст.33 КЗоТ Российской Федерации;

2) учитывались ли администрацией при увольнении тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, отношение к труду;

3) соблюдены ли администрацией предусмотренные ч.2 и ч.3 ст.136 КЗоТ Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом надлежит иметь в виду, что:

- а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания следует исчислять со дня обнаружения проступка;
- б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;
- в) в силу закона в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается только время болезни работника или пребывание его в отпуске; отсутствие на работе по другим основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;
- г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые администрацией в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и другие;
- д) при применении администрацией дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.8 ст.33 КЗоТ Российской Федерации месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника в хищении государственного или общественного имущества, либо постановления компетентного органа о наложении за это правонарушение административного взыскания или применении мер общественного воздействия за совершенное работником хищение.

27. За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

28. 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 предшествующего поведения работника, отношения к труду, иск может быть удовлетворен (ч.7 ст.136 КЗоТ Российской Федерации).

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст.135 КЗоТ Российской Федерации наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией администрации предприятия, учреждения, организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях.

29. В случае когда администрация в соответствии со ст.138 КЗоТ Российской Федерации вместо применения к работнику дисциплинарного взыскания

передала вопрос о нарушении им трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, решением которого к работнику были применены меры общественного воздействия, администрация не имеет права за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку не воспользовалась предоставленным ей правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

30. При рассмотрении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, суды должны исходить из условий трудового договора. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, отказ от заключения такого договора без уважительных причин необходимо рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. В случае отказа работника от заключения договора по уважительным причинам администрация должна предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним может быть расторгнут по п.1 ст.33 КЗоТ Российской Федерации.

31. Учитывая, что законом не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

32. Если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного или общественного взыскания, допустимо применение к нему нового дисциплинарного или общественного взыскания, в том числе и увольнение по п.3 ст.33 КЗоТ Российской Федерации.

33. При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по п.4 ст.33 КЗоТ Российской Федерации за прогул без уважительной причины (в том числе и за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за:

- а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенной срок, без предупреждения администрации о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч.1 ст.31 КЗоТ Российской Федерации);
- б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора (ст.32 КЗоТ Российской Федерации);
- в) нахождение работника без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне

территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

г) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда администрация вопреки закону отказала в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения администрации (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч.2 ст.114 КЗоТ РФ и ст.9 Закона Российской Федерации от 9 июня 1993 г. "О донорстве крови и ее компонентов" дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

34. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, суд обязан проверить законность самого перевода (ст.ст.25,26,27 КЗоТ Российской Федерации). В случае признания перевода незаконным, увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

35. Когда при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, но администрацией нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

36. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут администрацией по п.3 или п.4 ст.33 КЗоТ Российской Федерации, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванным изменением в организации производства и труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе по своей инициативе изменить формулировку причины увольнения на п.6 ст.29 КЗоТ Российской Федерации. При этом следует иметь в виду, что, если работник не был предупрежден за два месяца до увольнения об указанных выше изменениях условий труда (ч.3 ст.25 КЗоТ Российской Федерации), суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения названного срока.

Если же работник был предупрежден об изменениях существенных условий труда, но уволен до истечения предусмотренного ч.3 ст.25 КЗоТ Российской Федерации срока, суд изменяет дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

За время, на которое продлен трудовой договор (контракт) в связи с изменением даты его расторжения, работнику подлежит взысканию утраченный заработок применительно к ст.213 КЗоТ Российской Федерации.

37. При решении споров, связанных с расторжением трудового договора по п.7 ст.33 КЗоТ Российской Федерации (появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстраняется ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

38. Разрешая споры о расторжении трудового договора в связи с совершением по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества (п.8 ст.33 КЗоТ Российской Федерации), суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания или о применении меры общественного воздействия.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, а в остальных случаях - со дня принятия решения об административном взыскании либо о применении меры общественного воздействия.

39. Увольнение работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, а также увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями (пп.3,4,7,8 ст.33 и п.1 ст.254 КЗоТ Российской Федерации) является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии при проверке финансово-хозяйственной деятельности не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

40. По основанию, предусмотренному п.1 ст.254 КЗоТ Российской Федерации,

могут быть уволены только руководитель предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместители.

Подразделение юридического лица может считаться обособленным, если оно отвечает требованиям, содержащимся в ст.55 ГК РФ.

С руководителями других структурных подразделений предприятия, учреждения, организации и их заместителями трудовой договор (контракт) не может быть расторгнут по п.1 ст.254 КЗоТ Российской Федерации.

41. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия (п.2 ст.254 КЗоТ Российской Федерации), судам следует иметь в виду, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

42. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.3 ст.254 КЗоТ Российской Федерации), судам следует исходить из того, что по такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

43. Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия к работнику, а также в связи с совершением аморального проступка работником, выполняющим воспитательные функции (пп.2 и 3 ст.254 КЗоТ Российской Федерации), не является в силу ст.135 того же Кодекса мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законом. Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие администрации, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

44. В силу ст.254 КЗоТ Российской Федерации прекращение трудового договора (контракта) возможно в случаях нарушения установленных правил приема на работу в государственные и муниципальные предприятия, учреждения и организации.

К таким случаям, в частности, относятся:

а) прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока;

б) прием на работу, связанную с материальной ответственностью лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена;

в) прием на работу служащих, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, кроме случаев, когда согласно действующему законодательству наличие близкого родства или свойства не является препятствием к заключению трудового договора (контракта).

Поскольку прекращение трудового договора (контракта) по указанным основаниям производится не по инициативе администрации, гарантии, в том числе дополнительные, установленные для работников при их увольнении по инициативе администрации, в случаях, перечисленных в данном пункте, не принимаются.

Судам следует также иметь в виду, что по общему правилу, установленному ст.5 КЗоТ Российской Федерации, в трудовых договорах (контрактах) не могут устанавливаться дополнительные условия для прекращения трудового договора (контракта) по сравнению с законом. Единственное исключение предусмотрено п.4 части первой ст.254 КЗоТ Российской Федерации (в редакции Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г.) для трудовых договоров (контрактов), заключаемых с руководителями предприятий.

45. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, суд признает увольнение неправильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявшей решение о ликвидации предприятия, учреждения, организации, а в надлежащих случаях правопреемника выплатить ему средний заработок за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п.1 ст.33 КЗоТ Российской Федерации в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации. При необходимости суд ставит вопрос перед указанными органами об оказании помощи уволенному работнику в трудоустройстве.

По просьбе работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч.3 ст.213 КЗоТ Российской Федерации).

46. При рассмотрении дел по искам об изменении даты увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула следует иметь в виду, что действие трудового договора прекращается с первого дня невыхода работника на работу.

47. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что администрация имела основание для расторжения трудового договора, но в приказе дала неправильную формулировку причины увольнения или сослалась на несоответствующий закон, суд вправе привести формулировку причины

увольнения в соответствии с действующим законодательством о труде, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. При этом изменение формулировки причины увольнения в случаях, когда согласно ст.35 КЗоТ Российской Федерации расторжение трудового договора (контракта) допустимо с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, может быть произведено, если надлежащий профсоюзный орган рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие. Отсутствие согласия профсоюзного органа в этих случаях влечет необходимость восстановления неправильно уволенного лица на работе.

При доказанности, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности поступить на работу в другое предприятие, учреждение, организацию, суд в соответствии с ч.4 ст.213 КЗоТ Российской Федерации взыскивает в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула. При отказе в иске о восстановлении на работе лицу, обоснованно уволенному в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, за нарушение трудовой дисциплины либо другие виновные действия, суд не вправе изменить формулировку причины увольнения на увольнение по инициативе работника.

48. В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения причиненного в связи с этим материального ущерба государственному или муниципальному предприятию, учреждению, организации, судам следует выполнять требование ст.214 КЗоТ Российской Федерации о возложении на должностное лицо обязанности возместить ущерб, причиненный в связи с выплатой работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона.

Под явным нарушением закона следует, в частности, понимать увольнение рабочего или служащего по инициативе администрации без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, когда такое согласие является обязательным, или по основаниям, не предусмотренным законом; перевод на другую работу или увольнение члена совета трудового коллектива без согласия совета трудового коллектива; увольнение женщин в случаях, указанных в ч.2 ст.170 КЗоТ Российской Федерации, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения; увольнение несовершеннолетних работников без согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст.183 КЗоТ Российской Федерации); увольнение или перевод неосвобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных органов, профгруппов, а также профорганизаторов с нарушением гарантий, предусмотренных ст.235 КЗоТ Российской Федерации; перевод работника без его согласия на другую постоянную работу.

Вопрос о привлечении должностного лица, по распоряжению которого был незаконно уволен или переведен работник, к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика (ст.39 ГПК РСФСР) должен, как правило, разрешаться судьей при подготовке дела к судебному разбирательству, что не исключает возможности решения этого вопроса и в процессе рассмотрения дела в судебном

заседании. Такое привлечение должностного лица к участию в деле не лишает его права выступать по делу в качестве представителя ответчика.

При неявке должностного лица, надлежащим образом извещенного о времени и месте рассмотрения дела, на заседание суда без уважительных причин или при отсутствии сведений о причине неявки суд может рассмотреть дело в отсутствие этого лица (ст.157 ГПК РСФСР).

Если суд придет к выводу, что на должностное лицо, привлеченное к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика, не может быть возложена обязанность по возмещению ущерба, причиненного выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен изложить в решении соответствующие мотивы.

Установив, что администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе, суд в соответствии со ст.214 КЗоТ Российской Федерации возлагает на виновное в этом должностное лицо обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Вопрос о материальной ответственности указанного должностного лица рассматривается судом по иску предприятия, учреждения, организации или вышестоящего в порядке подчиненности органа либо по заявлению прокурора о возмещении причиненного ущерба.

49. При решении вопроса об утверждении мирового соглашения сторон по такому иску суду необходимо выяснить, не противоречат ли эти действия закону, не нарушаются ли при этом интересы государства, права и охраняемые законом интересы других лиц.

Приняв отказ от иска или утвердив мировое соглашение и прекратив производство по делу, суд вправе вынести частное определение об устранении обнаруженных при рассмотрении дела нарушений законности.

50. Исходя из утвержденного Министерства труда Российской Федерации Порядка исчисления среднего заработка этот заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних трех календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших на данном предприятии (в организации) менее двух месяцев, средней заработок определяется из расчета фактически проработанного времени.

В таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст.99 КЗоТ Российской Федерации); при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой оснований увольнения, при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст.215 КЗоТ Российской Федерации).

Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения неправильным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежат также зачету заработная плата за работу в другой организации, если он не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности,

выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула.

50-1. В силу ст.1 Кодекса законов о труде Российской Федерации нормы этого Кодекса регулируют трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на любых предприятиях, в учреждениях, организациях, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в том числе трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ, с которыми они заключили трудовой договор (контракт), с учетом особенностей в регулировании труда таких лиц, предусмотренных законами об этих товариществах и обществах.

50-2. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в пп. 1-4 ст.68 КЗоТ РФ, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами (п.5 ст.68 КЗоТ РФ).

При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров или соглашений, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу ст.5 КЗоТ РФ и ст.3 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" такие условия являются недействительными. Исходя из ст.5 КЗоТ РФ недействительными являются и нормы иных локальных нормативных актов о дополнительных отпусках, снижающие уровень гарантий, предоставляемых работникам законодательством.

51. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленного законом (ст.99 ГПК РСФСР) десятидневного срока рассмотрения дел данной категории, если стороны находятся в одном городе или районе, и двадцатидневного - в других случаях, исчисляя его со дня окончания срока подготовки дел к судебному разбирательству, которая должна быть проведена не позднее, чем в семидневный срок со дня принятия заявления.

52. В силу закона истцы по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождены от уплаты судебных расходов (п.1 ст.80 ГПК РСФСР). Однако в случае удовлетворения иска суд в соответствии со ст.95 ГПК РСФСР обязан взыскать с ответчика пошлину в доход государства (если он не освобожден от ее уплаты).

В случае одновременного удовлетворения исковых требований имущественного и неимущественного характера размер государственной пошлины определяется судом в соответствии с ч.2 подп.9 п.1 ст.4 Закона Российской Федерации "О государственной пошлине".

53. С принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 16 декабря 1986г. N 5 "О

некоторых вопросах применения судами РСФСР законодательства при разрешении трудовых споров" с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 21 апреля 1987г. N 4, от 23 августа 1988г. N 7, от 25 апреля 1989г. N 2, от 24 декабря 1991г. N 6.

В связи с принятием данного постановления постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. N 3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" с последующими дополнениями и изменениями на территории Российской Федерации не действует.

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации

Секретарь Пленума, судья
Верховного Суда
Российской Федерации

<http://ппвс.рф>