

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА СССР

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 26 апреля 1984 г. N 3**

**О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО
ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Правильное рассмотрение судами трудовых споров способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций, воспитанию сознательной дисциплины, уважительного отношения к труду.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения трудового законодательства, с учетом возникших в практике вопросов, а также в связи с необходимостью приведения постановлений Пленума Верховного Суда СССР в соответствие с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г. "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР" Пленум Верховного Суда СССР постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. Суды по общему правилу рассматривают подведомственные им трудовые споры, если истцом соблюден установленный законодательством предварительный внесудебный порядок их разрешения. К таким спорам, например, относятся споры о правильности перевода на другую работу, прекращении трудового договора по инициативе работника либо в связи с нарушением правил приема на работу, применении дисциплинарного взыскания.

Непосредственно в суде, без обращения в комиссию по трудовым спорам и профсоюзный комитет, подлежат рассмотрению, в частности, трудовые споры:

а) о восстановлении на работе рабочих и служащих, трудовой договор с которыми расторгнут по инициативе администрации (ст. 17 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, ст. 23, п. п. 2, 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР и соответствующих статей КЗоТ других союзных республик);

б) об изменении формулировки причины увольнения работника по инициативе администрации (подп. "а" п. 38 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров);

в) рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, где нет профсоюзных комитетов и профсоюзных организаторов, работников, избранных профсоюзными организаторами, а также работников, находящихся с профсоюзным комитетом в трудовых отношениях;

г) по вопросу применения трудового законодательства, если ранее в отношении работника в соответствии с действующим законодательством администрацией принято решение, согласованное с профсоюзным комитетом в пределах предоставленных ему прав (ч. 2 п. 38 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров), например о переводе работника, являющегося членом профсоюзного комитета, на другую работу либо о наложении на него дисциплинарного взыскания;

д) в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации и прекращения в связи с этим деятельности профсоюзного комитета.

2. Независимо от того, кем возбуждено в суде дело, по заявлению работника, не согласившегося с постановлением профсоюзного комитета, или по заявлению администрации, считающей, что постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом, противоречит действующему законодательству, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства.

3. В силу ст. 90 Основ рабочие и служащие могут обращаться в суд по делам об увольнении в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении, а если приказ не вручен, - 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.

За разрешением непосредственно в суде иных трудовых споров рабочие и служащие применительно к ст. 90 Основ могут обращаться в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. Признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всестороннее 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 постановление профсоюзного комитета об отказе в удовлетворении требования работника по мотивам пропуска срока на его предъявление.

4. Согласно ст. 18 КЗоТ РСФСР и соответствующим статьям КЗоТ других союзных республик прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В связи с этим судам необходимо учитывать, что трудовой договор считается заключенным, если выполнение работы без издания приказа (распоряжения)

поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с его ведома.

5. В силу ст. 10 Основ срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон на определенный срок, но не более чем на три года, а также на время выполнения определенной работы.

На рабочих и служащих, с которыми заключен срочный трудовой договор, распространяется законодательство о труде, регулирующее отношения по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрены особенности регулирования отношений по срочному трудовому договору (прекращение трудового договора в связи с истечением его срока - п. 2 ст. 15 Основ, досрочное расторжение срочного трудового договора по требованию работника - ч. 3 ст. 16 Основ и др.).

Заключение с работником срочного трудового договора на выполнение работы, которая носит постоянный характер, недопустимо, если это ухудшает положение работника по сравнению с законодательством Союза ССР и союзных республик о труде или иным образом противоречит этому законодательству (ст. 5 Основ).

6. Разрешая споры временных и сезонных работников, с которыми были заключены трудовые договоры 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 предусмотренные Указами Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. особенности регулирования отношений по этим договорам по сравнению с отношениями по срочному трудовому договору (например, право на увольнение по инициативе работника, дополнительные основания к расторжению трудового договора по инициативе администрации и др.).

7. При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего (ст. 16 Основ) судам следует иметь в виду следующее:

а) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения указанных в названной статье Основ сроков при согласии на это администрации;

б) работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, 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, и в иных случаях, если они предусмотрены кодексами законов о труде союзных республик.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным;

в) трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть расторгнут по требованию работника досрочно в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 16 Основ. В этих же случаях может быть досрочно расторгнут трудовой договор по требованию лиц, направленных на работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, профессионально-технического училища, а также работников, прошедших обучение новым профессиям и обязанных проработать на производстве установленный срок.

8. Судам необходимо иметь в виду, что при достижении договоренности между работником и администрацией на прекращение трудового договора по п. 1 ст. 15 Основ (соглашение сторон) договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии администрации и работника.

9. Согласно ст. 18 Основ расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета. В случае расторжения трудового договора с нарушением этого требования уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Это требование закона применяется и в тех случаях, когда трудовой договор с некоторыми категориями рабочих и служащих расторгается по инициативе администрации по дополнительным основаниям, предусмотренным действующим законодательством (при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, или в связи с виновными действиями работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации).

Временная нетрудоспособность работника и нахождение его в ежегодном отпуске не прерывают месячного срока, в течение которого администрация, получив согласие профсоюзного комитета, вправе расторгнуть трудовой договор (ст. 35 КЗоТ РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик).

Не требуется предварительного согласия профсоюзного комитета на прекращение трудового договора в случаях увольнения работника в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым этот работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы (п. 7 ст. 15

Основ), направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий, нарушения администрацией установленных правил приема на работу (п. 4 ст. 106 Основ), поскольку в этих случаях трудовой договор прекращается не по инициативе администрации.

10. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 17 Основ), суды должны исходить из того, что сокращение штата является одним из мероприятий, направленных на улучшение работы предприятия, учреждения, организации, а также укомплектование их наиболее квалифицированными кадрами.

Вместе с тем суды обязаны выяснять, было ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли администрацией нормы трудового законодательства, регулирующие порядок увольнения по данному основанию (возможность перевода с согласия работника на другую работу, преимущественное право на оставление на работе и др.).

11. Суды должны учитывать предусмотренные п. 2 ст. 17 Основ условия расторжения трудового договора в случае обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья.

Расторжение трудового договора в указанных случаях недопустимо 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. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника (при подведомственности суду спора о восстановлении на работе) подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе может иметь место 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.

12. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 1 ст. 17 Основ в связи с сокращением численности или штата работников, а также по п. п. 2 и 6 этой статьи Основ, суд обязан истребовать от администрации 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 на том же предприятии, в учреждении, организации.

В случае ликвидации предприятия, учреждения, организации обязанность по переводу работника с его согласия на другую работу возлагается на это предприятие, учреждение, организацию и на вышестоящую организацию.

13. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 3 ст. 17 Основ, судам следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены рабочие и служащие, которые имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь.

Суд обязан проверить, были ли совершены работником проступки, за которые применены меры дисциплинарного или общественного взыскания, соблюдены ли правила применения этих мер, не утратили ли они силу.

Под мерами общественного взыскания следует понимать взыскания за неисполнение трудовых обязанностей, примененные к работнику трудовым коллективом (ст. 9 Закона о трудовых коллективах), товарищеским судом, общественными организациями в соответствии с положениями и уставами, определяющими их деятельность. Принимаются во внимание лишь общественные взыскания, со дня наложения которых до издания приказа (распоряжения) об увольнении прошло не более одного года, если они не сняты досрочно.

14. При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 4 ст. 17 Основ, судам надлежит учитывать, что по указанному основанию могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно.

15. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по п. 7 ст. 17 Основ (появление на работе в нетрезвом состоянии), 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. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с его нетрезвым состоянием.

Нетрезвое состояние работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

16. Увольнение за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии (п. п. 3, 4, 7 ст. 17 Основ) является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому судам необходимо иметь в виду, что 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 его совершения.

17. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия, судам следует учитывать, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (занятые приемом, хранением, транспортировкой и распределением этих ценностей), совершившие виновные действия, которые дают основание администрации для утраты к ним доверия.

Для расторжения трудового договора по указанному основанию не имеет значения, в каких пределах на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.

18. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, судам следует исходить из того, что по такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений.

19. Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия к работнику, а также в связи с совершением аморального проступка работником, выполняющим воспитательные функции (п. п. 2 и 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик), не является в силу ст. 56 Основ 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.

20. В силу п. 4 ст. 106 Основ прекращение трудового договора может иметь место в случаях нарушения установленных правил приема на работу.

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;

г) заключение трудового договора с молодыми специалистами или молодыми рабочими после окончания ими учебных заведений с нарушением установленного порядка направления их на работу.

21. В случае, когда работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации и отсутствия возможности перевода на другую работу с его согласия, суд признает увольнение неправильным и применительно к ст. 92 Основ по иску работника обязывает ликвидационную комиссию либо вышестоящий по отношению к ликвидированному предприятию, учреждению, организации орган выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ст. 17 Основ в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации.

22. 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 соответствие с действующим законодательством о труде, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения, если профсоюзный комитет рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие. В ином случае суд восстанавливает уволенного на работе.

При доказанности, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности поступить на работу в другое предприятие, учреждение, организацию, суд применительно к ст. 92 Основ взыскивает в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

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.

23. Судам следует иметь в виду, что законом не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, поэтому отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

24. В силу ст. ст. 12 и 13 Основ администрация не вправе требовать от рабочего и служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением временного перевода при производственной необходимости или простое, а также перевода на другую работу (смещения на низшую должность) в качестве применения меры дисциплинарного взыскания.

Предусмотренный ч. 1 ст. 14 Основ временный перевод рабочего или служащего без его согласия для замещения работника может иметь место в случаях, когда работник отсутствует на работе в связи с болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и т.п. Временный перевод на работу по вакантной должности может быть произведен лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод вызван 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, в частности о работе на конкретном объекте, участке, в структурном подразделении предприятия, учреждения, организации.

Перевод рабочего или служащего на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок в порядке применения дисциплинарного взыскания допускается с учетом специальности (профессии) работника, за исключением случаев перевода за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии, когда такой перевод рабочего или служащего может быть произведен без учета его специальности (профессии).

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

25. В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения причиненного в связи с этим материального ущерба предприятию, учреждению, организации судам следует строго выполнять требование ст. 93 Основ о возложении на должностное лицо обязанности возместить ущерб, причиненный в связи с выплатой работнику заработной платы 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 профсоюзного комитета, когда такое согласие является обязательным, или по основаниям, не предусмотренным законом; увольнение народного депутата или его перевод в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу без согласия соответствующего Совета, а в период между сессиями - исполнительного комитета Совета народных депутатов или Президиума Верховного Совета; увольнение председателя группы народного контроля предприятия, учреждения, организации или его перевод в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу без согласия районного, городского, районного в городе комитета народного контроля; увольнение женщин в случаях, указанных в ч. 2 ст. 73 Основ, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения; увольнение несовершеннолетних работников без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 82 Основ); увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных комитетов (цеховых комитетов профсоюза), а также профорганизаторов - с нарушением гарантий, предусмотренных ст. 99 Основ; 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 и соответствующие статьи ГПК других союзных республик) 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 вызове в суд, 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 и соответствующие статьи ГПК других союзных республик).

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 заработной платы за время вынужденного прогула или 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. 93 Основ возлагает на виновное в этом должностное лицо обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

В таком же порядке разрешается судом вопрос о возмещении должностным лицом ущерба, причиненного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, постановления профсоюзного комитета или решения вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе. Такие споры рассматриваются судом по иску предприятия, учреждения, организации или вышестоящего в порядке подчиненности органа либо по заявлению прокурора.

26. При решении вопроса о принятии отказа от иска о восстановлении на работе или 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 сторон.

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.

27. В соответствии со ст. 92 Основ и п. 45 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров требования о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула суд рассматривает в одном судебном процессе. Если иск предъявлен только о восстановлении на работе, суд разъясняет истцу его право заявить требование об оплате вынужденного прогула.

В соответствии с действующим законодательством средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших на данном предприятии (в организации) менее двух месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени.

В таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за задержку расчета при увольнении, за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 99 КЗоТ РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой оснований увольнения (п. 22 настоящего Постановления), при задержке исполнения решения суда, комиссии по трудовым спорам, постановления профсоюзного комитета либо решения вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе (ст. 92 Основ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежат также зачету заработная плата за работу в другой организации и пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула.

28. Обязать суды особое внимание обратить на проведение мероприятий, направленных на укрепление социалистической законности в сфере трудовых отношений, искоренение нарушений трудовой, производственной, исполнительской дисциплины, устранение причин и условий, порождающих трудовые споры. Своєю деятельностью суды должны содействовать борьбе с проявлениями неорганизованности на производстве, прогулами, другими потерями рабочего времени, полнее использовать возможности воспитательного воздействия судебных процессов, рассматривать в необходимых случаях дела с выездом на предприятия, в учреждения, организации, с участием представителей трудовых коллективов, общественных организаций, реагировать частными определениями на выявленные факты нарушения трудового законодательства, в частности на увольнение работника по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета, а также на факты неорганизованности на предприятиях, в учреждениях, организациях.

29. С принятием настоящего Постановления признать утратившими силу следующие Постановления Пленума Верховного Суда СССР:

1) от 19 октября 1971 г. N 6 "О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде" с изменениями, внесенными Постановлениями Пленума от 22 января 1974 г. N 3, от 3 сентября 1976 г. N 11, от 18 апреля 1980 г. N 1;

2) от 26 сентября 1967 г. N 6 "О повышении роли судов в соблюдении законодательства о труде и укреплении трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях и организациях" с изменениями, внесенными Постановлениями Пленума от 12 сентября 1969 г. N 7 и от 19 октября 1971 г. N 6;

3) от 12 сентября 1969 г. N 7 "О выполнении судебными органами Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 сентября 1967 года "О повышении роли судов в соблюдении законодательства о труде и укреплении трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях и организациях" с изменениями, внесенными Постановлением Пленума от 5 июля 1974 г. N 5;

4) от 22 января 1974 г. N 3 "О внесении дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. "О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и

союзных республик о труде";

5) от 3 сентября 1976 г. N 11 "О дальнейшем повышении роли судов в предупреждении нарушений законодательства о труде";

6) от 18 апреля 1980 г. N 1 "О выполнении судами Постановлений Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. "О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде" и от 26 сентября 1967 г. "О повышении роли судов в соблюдении законодательства о труде и укреплении трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях и организациях";

7) от 19 июня 1961 г. "О некоторых вопросах судебной практики по гражданским трудовым делам" (протокольное);

8) от 11 апреля 1972 г. "О практике применения ст. 93 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде" (протокольное);

9) от 22 января 1974 г. "О практике рассмотрения судами дел о восстановлении на работе" (протокольное).

Председатель
Верховного Суда СССР
В.ТЕРЕБИЛОВ

Секретарь Пленума,
член Верховного Суда СССР
С.РОМАЗИН

<http://ппвс.рф>