

**О судебной практике по делам о восстановлении на работе рабочих и служащих ( с изменениями, внесенными постановлением Пленума от 31 марта 1989 года № 3 )**

### *Утративший силу*

Постановление Пленума Верховного суда Казахской ССР от 10 октября 1986 № 17. Утратило силу - нормативным постановлением Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. N 9 (P03009s)

Обсудив материалы обобщения судебной практики по рассмотрению гражданских дел о восстановлении на работе рабочих и служащих, Пленум Верховного суда Казахской ССР отмечает, что суды республики в основном правильно разрешают дела этой категории.

Вместе с тем в работе судов немало случаев неправильного рассмотрения дел, вынесения незаконных и необоснованных решений, ошибочного применения норм материального и процессуального права. Судами допускаются ошибки в решении вопросов подведомственности трудовых споров, законности расторжения трудовых договоров по инициативе администрации, дополнительным основаниям, по инициативе рабочих и служащих. В судебной практике не изжиты случаи необоснованного восстановления на работе злостных нарушителей трудовой дисциплины, а также отказа в удовлетворении требований лиц, трудовой договор с которыми был расторгнут с нарушением **з а к о н а**.

Суды не в полной мере выполняют требования закона о возложении на должностных лиц, виновных в явно незаконном увольнении или переводе работника, обязанности возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения **нижеоплачиваемой работы**.

Не всегда суды надлежащим образом реагируют на выявленные при рассмотрении дел факты неудовлетворительного использования администрацией предусмотренных законом мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, неорганизованности на производстве, не придают должного значения установленным случаям формального рассмотрения некоторыми профсоюзными комитетами вопросов о даче согласия на увольнение рабочих и служащих, слабого их контроля за работой администрации по соблюдению трудового законодательства на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Пленум Верховного суда Казахской ССР **п о с т а н о в л я е т**:

1. Обратить внимание судов республики на имеющиеся в их деятельности недостатки в рассмотрении дел о восстановлении на работе рабочих и служащих, выполнении постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" (с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 5 сентября 1986 г. № 12 и от 6 апреля 1988 г. № 3). Правильное и своевременное разрешение судами трудовых споров является важнейшим условием их активного влияния на предупреждение нарушений законодательства о труде, укрепление трудовой дисциплины, обеспечение охраны прав рабочих и служащих, а также интересов предприятий, учреждений, о р г а н и з а ц и й .

2. Разъяснить судам, что отказ администрации, предприятия, учреждения, организации установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка до восьми лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, после обжалования его в КТС и профком рассматривается судом .

При этом следует иметь в виду, что установление неполного рабочего времени для указанных лиц является не правом, а обязанностью администрации ( ч . 1 ст . 4 8 К З о Т ) К 7 2 3 0 0 0 \_ .

Спор о восстановлении на работе работника, на которого распространяется действие устава о дисциплине, если он уволен за нарушение трудовой дисциплины не по уставу, а по пунктам 3, 4, 7 ст. 33 КЗоТ суду подведомствен, поскольку в порядке подчиненности обжалуются лишь взыскания, которые наложены по уставу о дисциплине, а не по нормам КЗоТ. При рассмотрении спора о восстановлении на работе работника, уволенного по п. 3 ст.33 КЗоТ, суд не вправе обсуждать законность примененных к нему до увольнения дисциплинарных взысканий по уставу о дисциплине.

Требования гражданина, ранее занимавшего должность, включенную в перечень категорий работников, споры которых по вопросам увольнения рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами, о восстановлении трудовых прав, указанных в ст. 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1985 года "О возмещении ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями государственных и общественных организаций, а также должностных лиц при исполнении ими служебных обязанностей", судебному рассмотрению не подлежат .

В соответствии с Перечнем № 2 Приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года, судам не подведомственны трудовые споры перечисленных в нем категорий работников лишь по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, произведенных в связи с признанием работника в установленном порядке не соответствующим занимаемой должности или неизбранием на новый срок. Если же указанные в Перечне работники уволены по другим основаниям (например, за прогул, совершение аморального поступка, по сокращению штата и т.д.), то они вправе обратиться с иском о восстановлении на работе в народный суд.

Все другие трудовые споры указанных работников рассматриваются в общем порядке. (В редакции постановления Пленума от 31 марта 1989 года №3).

3. Принятие правовым инспектором труда мер по устранению нарушений трудового законодательства в соответствии с Положением о правовой инспекции труда, утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. (в редакции постановления от 23 августа 1985 г.), не препятствует рабочему или служащему, если он не согласен с принятым решением, обратиться для рассмотрения трудового спора в органах, указанных в ст. 196 КЗоТ.

4. В силу ст. 26 Устава профсоюзов СССР - заседания профсоюзных комитетов считаются правомочными при участии в них более половины избранных членов комитета. Это требование должно соблюдаться и в тех случаях, когда члены профсоюзного комитета находятся в отпуске, в командировке, больны или временно отсутствуют по другим причинам. В связи с этим постановления профсоюзного комитета о даче согласия на увольнение работника, принятые на заседании без участия более половины избранного состава комитета профсоюза, юридической силы не имеют.

Судам, однако, следует учитывать, что в тех случаях, когда отдельные члены профсоюзного комитета выбыли из состава комитета в связи с увольнением или по другим причинам, до проведения довыборов профсоюзного комитета заседание правомочно при участии более половины членов, оставшихся в его составе.

На предприятиях и в учреждениях, где профсоюзная организация объединяет менее 15 членов профсоюза, согласие на увольнение работника по инициативе администрации дает профорганизатор.

Увольнение рабочих и служащих по инициативе профсоюзного комитета (без ходатайства об этом администрации), а также с согласия неправомочных на то органов (общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний, вышестоящих комитетов профсоюза и т.д.) является незаконным, так как такие решения не могут заменить собой предусмотренное законом согласие

5. В соответствии со ст. 164 КЗоТ увольнение беременных женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязанность по трудоустройству указанных женщин возлагается на администрацию и при увольнении их в связи с окончанием срочного трудового договора.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, суды должны исходить из факта беременности или недостижения ребенком возраста полутора лет на день увольнения. Прекращение беременности или достижение ребенком возраста полутора лет после увольнения не может служить основанием к отказу в применении положений ст. 164 КЗоТ. Увольнение таких работниц считается незаконным и тогда, когда администрации ко дню увольнения не были известны факты беременности, либо наличия детей в возрасте до полутора лет.

6. Судам надлежит учитывать, что в соответствии со ст. 161 КЗоТ женщина, ушедшая в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, вправе в любое время прервать отпуск и приступить к работе. В этом случае с работником, принятым по срочному трудовому договору вместо женщины, находившейся в отпуске, трудовой договор по инициативе администрации может быть расторгнут по п. 1 ст.33 КЗоТ. (В редакции постановления Пленума от 31 марта 1989 года № 3).

7. Согласно закону (ч.2 ст.33 КЗоТ) администрация может уволить работника по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 ст.33 КЗоТ, лишь в случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Если на данном предприятии, в учреждении, организации нет другой работы, на которую можно было бы перевести работника, или если работник не согласится с переводом на имеющиеся вакантные должности (работы), он может быть уволен с работы. Непринятие администрацией мер к трудоустройству увольняемого на работу в другом предприятии, учреждении, организации, расположенным в той же местности само по себе не может служить основанием к признанию увольнения незаконным.

По пункту 1-1 ст.33 КЗоТ могут быть уволены лишь работники, достигшие пенсионного возраста, при наличии права на полную пенсию по старости (60 лет - мужчины, 55 - женщины, при стаже работы соответственно 25 и 20 лет).

Работник, имеющий право на пенсию на льготных условиях, но не достигший возраста 60 лет для мужчин и 55 - для женщин, не может быть уволен по п.1-1 ст.

При рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, уволенных по п.1-1

ст. 33 КЗоТ, подлежат тщательной проверке доводы работника о том, что увольнение его явилось следствием обращения с предложениями, заявлениями и жалобами или критических выступлений. (В редакции постановления Пленума от 31 марта 1989 года № 3).

8. Медицинское заключение о невозможности работника выполнять работу является основанием для увольнения его по п.2 ст.33 КЗоТ независимо от того, справляется он со своими трудовыми обязанностями или нет. Состояние здоровья работника должно быть подтверждено заключением ВТЭК - для инвалидов, ВКК - для лиц, не признанных инвалидами.

9. При рассмотрении дел о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по п.3 ст.33 КЗоТ, суды должны проверять, не погашены ли давностью примененные к работнику меры дисциплинарного или общественного взыскания, поскольку согласно п.32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 года № 213 мера дисциплинарного взыскания не учитывается, если работник в течение года со дня наложения взыскания не был подвергнут новому взысканию. Применительно к этому правилу суды не должны учитывать и меры общественного взыскания, со дня применения которых прошло более одного года, если работник не был подвергнут новому общественному или дисциплинарному взысканию.

Рассматривая указанные дела, суды должны иметь в виду, что нарушением трудовой дисциплины признается отказ работника без уважительных причин от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, если такое обучение и сдача экзаменов, а также медицинское освидетельствование являются в соответствии с действующими правилами обязательным условием допуска к работе.

В соответствии со ст. 131 КЗоТ дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. При этом днем обнаружения проступка, с которого начинает течь месячный срок для наложения взыскания, считается день, когда о совершении проступка стало известно лицу, которому работник подчинен по службе, независимо от того, наделено оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка независимо от времени его обнаружения.

9-1. Суд вправе по своей инициативе изменить формулировку причин

увольнения с пунктов 3 и 4 ст.33 КЗоТ на п.6. ст.31 КЗоТ, если при рассмотрении спора о восстановлении на работе установит, что отказ работника от выполнения работы, либо невыход на работу связан с существенно изменившимися условиями труда, при которых работник не согласен на продолжение работы, а также дату увольнения, учитывая время, оставшееся до истечения двухмесячного срока предупреждения. (В редакции постановления Пленума от 31 марта 1989 года № 3 ) .

10. В соответствии с п. 15 постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 года № 3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" работник может быть уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, если он находился в таком виде в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей.

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

11. Судам необходимо учитывать, что по действующему законодательству о труде (п.7 ст.31 КЗоТ) трудовой договор по мотивам совершения работником преступления может быть прекращен только после вступления в законную силу приговора суда, по которому рабочий или служащий осужден к лишению свободы или иной мере наказания, исключающей возможность продолжения работы (ссылка, высылка, условное осуждение к лишению свободы с обязательным привлечением к труду, осуждение к исправительным работам не по месту работы, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, увольнение от должности).

Вместе с тем, в соответствии с п.8 ст.33 КЗоТ администрация вправе расторгнуть трудовой договор с рабочим или служащим за совершение хищения по месту работы (в том числе мелкого) государственного и общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия. Расторжение трудового договора в этом случае может иметь место независимо от того, какой мере уголовного наказания, административного взыскания или общественного воздействия подвергнут работник.

12. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по ст. 32 КЗоТ, судам следует иметь в виду, что в соответствии с этой статьей рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на

неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за один месяц, если увольнение производится по уважительным причинам. Если заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью работника продолжать работу (зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник. В остальных случаях увольнения по собственному желанию работник обязан предупредить администрацию за два месяца. В течение срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место или должность. До истечения этого срока администрация не вправе издать приказ об увольнении, если об этом работник не просит. В тех случаях, когда в заявлении не указана дата, с которой работник хотел бы уволиться, следует считать, что он просит уволить его по истечении срока предупреждения. Однако в том случае, если в заявлении не оговорена дата увольнения, но судом достоверно установлено, что между сторонами имелась договоренность об увольнении с конкретной даты, последнее обстоятельство должно учитываться.

При рассмотрении таких дел суды должны тщательно проверять мотивы, послужившие поводом к подаче заявления об увольнении. Установив, что администрация вынудила работника подать заявление об уходе с работы, суд должен признать увольнение незаконным.

13. По спорам о расторжении трудового договора по инициативе рабочих и служащих, а также по другим основаниям, когда требования о восстановлении на работе подлежат предварительному разрешению в комиссии по трудовым спорам и профсоюзном комитете, месячный срок, установленный статьей 211 КЗоТ, для обращения в суд не применим. Работник, не согласный с постановлением профсоюзного комитета по такому спору, может обратиться в суд в 10-дневный срок со дня получения постановления профсоюзного комитета (ст.209 КЗоТ).

14. (Пункт 14 исключен - постановлением Пленума от 31 марта 1989 года № 3 )

15. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лиц, уволенных за прогул в связи с отказом приступить к работе, на которую переведены по инициативе администрации, суды должны проверять соответствие перевода требованиям закона (статьи 27,28,29, 30 и п.4 ст. 130 КЗоТ). Если будет установлено, что увольнение произведено после незаконного перевода работника на другую работу, то суды должны удовлетворять требования таких работников и восстанавливать их на прежней работе, независимо от того, обсуждался ли вопрос о законности перевода в комиссии по трудовым спорам и профсоюзном комитете или нет.

16. В соответствии со ст.28 КЗоТ в случае производственной необходимости

администрация имеет право переводить рабочих и служащих на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в учреждении, организации либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности. Перевод в этом случае может иметь место 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 либо для выполнения работы требуется наличие специального допуска (удостоверения).

При решении вопроса о законности временного перевода рабочих и служащих по производственной необходимости на другие предприятия, учреждения, организации, расположенные в той же местности, судам необходимо учитывать, что такой перевод допустим лишь в тех случаях, когда он обусловлен интересами производственной деятельности того предприятия, учреждения, организации, с которыми переводимые рабочие или служащие состоят в трудовых отношениях. (В редакции постановления Пленума от 31 марта 1989 года № 3)

16-1. Согласно ст.214 КЗоТ рабочему и служащему, незаконно переведенному на другую работу и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению суда или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца. Судам следует иметь в виду, что определение размера разницы в оплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы производится на основании данных о среднем заработке за два месяца перед переводом, а к выплате работнику подлежит разница между этим заработком и тем заработком, который он получал ежемесячно за три первых месяца после перевода. (В редакции постановления Пленума от 31 марта 1989 года № 3).

17. Обратить внимание судов на необходимость безусловного выполнения требований ст. 217 КЗоТ о возложении на должностное лицо, виновное в увольнении или переводе с явным нарушением закона, обязанности возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, оплатой работнику вынужденного прогула или разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. В этом случае с виновного должностного лица подлежит взысканию только присужденная работнику заработная плата. Взысканные с предприятия, учреждения, организации судебные расходы и расходы по оплате помощи адвоката возмещению за счет виновного должностного лица не подлежат.

Суды вправе привлекать к материальной ответственности на основании ст.217 КЗоТ должностных лиц и в тех случаях, когда ко времени рассмотрения дела

должностное лицо не занимает прежней должности, работая в которой оно издало приказ об увольнении или переводе работника с явным нарушением закона. В этом случае при возмещении ущерба судам следует исходить из месячного оклада должностного лица на день издания приказа о явно незаконном увольнении или переводе работника на другую работу.

18. При удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суды обязаны в резолютивной части решения определять сумму, подлежащую взысканию, а также сумму судебных расходов и указывать о немедленном исполнении решения. В соответствии со ст. 215 КЗоТ немедленному исполнению подлежит решение о восстановлении на работе и взыскании заработной платы не свыше, чем за один месяц. Поэтому если судом присуждается заработная плата за вынужденный прогул более чем за один месяц, немедленному исполнению подлежит лишь часть решения в пределах месячной заработной платы.

19. В соответствии с п.1 ст. 80 ГПК истцы по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождены от уплаты судебных расходов в доход государства. В случае удовлетворения таких исков суды обязаны взыскивать с ответчиков государственную пошлину в доход государства в соответствии с присужденной суммой иска (п.32 Инструкции о государственной пошлине, утвержденной Министерством финансов СССР 28 декабря 1979 г. №217).

20. Судам следует глубже вскрывать причины и условия, порождающие нарушения законодательства о труде, острее реагировать частными определениями на недостатки в организации труда рабочих и служащих, факты примиренческого отношения отдельных руководителей предприятий, учреждений и организаций к злостным нарушителям трудовой дисциплины. Доводить до сведения вышестоящих профсоюзных органов о фактах, когда профсоюзные комитеты необоснованно дают администрации согласие на увольнение рабочих и служащих либо решают эти вопросы неправомочным составом. Наиболее актуальные дела рассматривать с выездом на предприятия, учреждения, организации, с участием представителей трудовых коллективов, общественных организаций.

21. С принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного суда Казахской ССР от 1 октября 1974 г. №5 "О судебной практике по делам о восстановлении на работе рабочих и служащих" с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 23 марта 1978 г. №1, от 12 октября 1979 г. №3, от 15 марта 1982 г. №2, от 29 марта 1983 г. №1 и от 12 апреля 1985 г. № 3.

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан