

О некоторых вопросах применения судами законодательства по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников

Утративший силу

Постановление Пленума Верховного суда Республики Казахстан от 14 августа 1992 года № 4. Утратило силу - нормативным постановлением Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 г. N 9 (P03009s)

В связи с возникающими в судебной практике вопросами по применению законодательства при разрешении трудовых споров по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников Пленум Верховного суда Республики Казахстан постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников (п.1 ст.33 КЗоТ) К723000_ , суды обязаны проверять прекращена ли деятельность предприятия, учреждения, организации, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли администрацией нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников .

2. При разграничении понятий ликвидации и реорганизации судам следует руководствоваться Законом о предприятиях Республики Казахстан от 13 февраля 1991 года Z914000_ , а также уставами кооперативных, общественных и иных организаций .

При этом необходимо иметь в виду, что по смыслу закона ликвидация - это прекращение юридического лица и его деятельности без правопреемства (за исключением имущественных прав). Осуществляется она ликвидационной комиссией, образуемой собственником или уполномоченным им органом, а также судом или арбитражным судом в случаях: признания предприятия банкротом; если принято решение о запрете деятельности предприятия из-за невыполнения условий, установленных законодательством, и в предусмотренный решением суда срок не обеспечено соблюдение этих условий или не изменен вид деятельности; если решением суда будут признаны недействительными

учредительные акты о создании предприятия. По их решению ликвидация может производиться самим предприятием в лице его органа управления.

Реорганизация - это прекращение юридического лица, без прекращения его деятельности и ликвидации имущества. Она осуществляется в форме слияния нескольких юридических лиц или разделения, выделения юридического лица, присоединения одного или нескольких юридических лиц к другому, а также преобразования, при котором существенно изменяются профиль производства, формы собственности, внутренние структуры управления, организации и наименование юридического лица. Проведение реорганизации не является само по себе основанием для увольнения по п.1 ст. 33 КЗоТ. Суду необходимо установить, повлекла ли реорганизация сокращение численности или штата работников.

3. Рассматривая дела этой категории, суд обязан проверить, соблюден ли порядок увольнения по этим основаниям. Для чего следует выяснить, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе, предупреждался ли он за 2 месяца о предстоящем увольнении, а также 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 на том же предприятии, в учреждении, организации.

При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения, засчитывая срок предупреждения, в течение которого он работал, и взыскивает заработную плату за это время.

В соответствии с трудовым законодательством (ч.2 ст.33, ст.41-1, 41-2 КЗоТ) при высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата администрация обязана предложить работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации.

Как правило, в этих случаях работнику должна быть предложена другая постоянная вакантная работа (должность), которую он может выполнять. В тех случаях, когда на предприятии не имелось постоянной вакантной должности, но имелась временная работа (должность), на занятие которой работник выразил свое согласие, администрация обязана предоставить ему эту работу, в установленном порядке заключив (перезаключив) с ним трудовой договор. Невыполнение этих требований закона влечет восстановление работника на прежней работе. Последующее увольнение работника возможно лишь с соблюдением требований названных статей закона.

4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется рабочим и служащим с более

высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается тем категориям работников и в той последовательности, которые перечислены в ч.2 ст.34 КЗоТ.

Если при сокращении численности или штата работников на одну или несколько вакантных должностей претендовало несколько сокращаемых работников, судам следует проверять, были ли соблюдены администрацией при переводе таких работников на вакантные должности требования ст.34 КЗоТ.

5. По смыслу закона (ст. 164 КЗоТ) при ликвидации предприятия, учреждения, организации трудоустройство беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), возлагается на администрацию ликвидируемого предприятия, учреждения, организации, либо ликвидационную комиссию, а в случае прекращения их деятельности - на вышестоящую организацию по отношению к ликвидируемому предприятию, учреждению, организации или орган, принявший решение о ликвидации (за исключением, если предприятие ликвидировано судебным органом в случаях, предусмотренных п.2 ст.32 Закона о предприятиях). С вышеуказанных органов суд взыскивает и денежные средства, подлежащие выплате незаконно уволенному работнику.

6. Суды должны учитывать, что обсуждение администрацией совместно с профсоюзным комитетом вопроса о предстоящем высвобождении конкретных работников и предупреждение их об увольнении не позднее чем за 2 месяца не является окончательным согласием профсоюзного комитета на увольнение данных работников, так как в силу ст.35 КЗоТ администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета. Если администрация в нарушение этого положения расторгла трудовой договор по истечении одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета, суд, установив это обстоятельство, должен отложить рассмотрение дела до повторного разрешения профсоюзным комитетом вопроса о даче согласия на расторжение трудового договора. Невыполнение судом этих требований влечет отмену судебного решения, которым истцу отказано в удовлетворении иска, и направление дела на новое рассмотрение.

7. В случае, когда работник уволен без законного основания (в том числе в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности) или с нарушением установленного порядка увольнения, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие ликвидации деятельности предприятия, учреждения, организации, суд признает увольнение неправильным и обязывает

ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации (упразднении) предприятия, учреждения, организации, а в надлежащих случаях - правопреемника выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за один год. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ст. 33 КЗоТ в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации с момента вынесения решения, если истец не работает.

8. Обращение гражданина, освобожденного или отстраненного от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо привлечением к уголовной ответственности, с иском о предоставлении прежней работы может последовать применительно к ст.211 КЗоТ в течение одного месяца со дня отказа администрации в предоставлении прежней работы либо неудовлетворения этого требования в месячный срок, установленный ст. 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, от 18 мая 1 9 8 1 г о д а .

Признав требование о предоставлении прежней работы обоснованным и удовлетворив его, суд в соответствии с действующим трудовым законодательством взыскивает с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула сверх установленного ст. 5 Положения месячного срока, а в случае отказа администрации в предоставлении работы до истечения этого срока - со дня отказа, но не более чем за один год.

При невозможности предоставления гражданину прежней работы, в связи с сокращением должности и в иных случаях, препятствующих предоставлению той же работы (должности), в частности при избрании другого работника на претендуемую должность в порядке, предусмотренном законом, уставами, положениями и т.д., суд, признав увольнение незаконным, отказывает в иске о восстановлении на прежнее место работы (должность) и обязывает ответчика предоставить истцу другую равноценную работу (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.