

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА
ВЕРХОВНОГО СУДА
РСФСР**

№ 7

г. Москва

20 июня 1973 г.

**О некоторых вопросах, возникших при применении
судами российской федерации законодательства о труде
молодежи**

(с изменениями и дополнениями, внесенными
постановлениями Пленума от 18 июня 1975 г. N 4, 20
декабря 1976 г. N 7, 20 декабря 1983 г. N 11, 27 августа 1986
г. N 2 и от 23 августа 1988 г. N 10, в редакции постановления
Пленума от 21 декабря 1993 г. N 11 с изменениями,
внесенными постановлением Пленума от 25 октября 1996 г.
N 10)

Кодекс законов о труде Российской Федерации установил ряд специальных гарантий и льгот для молодежи, выделив ее в число особых субъектов трудовых правоотношений.

Наряду с этим Кодекс предусмотрел и определенные обязанности всех рабочих и служащих, включая и молодежь, вытекающие из трудового договора.

Имея в виду, что суды, рассматривая трудовые споры, не всегда учитывают наличие указанных специальных гарантий и льгот, а в применении некоторых из них испытывают затруднения, Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. При рассмотрении трудовых дел необходимо проверять, не является ли одной из сторон правоотношения лицо, на которое распространяются специальные нормы, регулирующие труд молодежи (главы XII и XIII КЗоТ). Для этого следует в каждом отдельном случае выяснять возраст (год, месяц и день рождения), работника, а также устанавливать, когда и в каком порядке он было принято на работу (после окончания профессионально-технического училища и т.п.).

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что применение норм, устанавливающих специальные льготы и гарантии для молодежи, должно производиться в сочетании с общими нормами законодательства о труде, обязывающими рабочих и служащих трудиться честно и добросовестно,

блости дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

2. При рассмотрении дел о восстановлении на работе несовершеннолетних рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации, особое внимание судов должно быть обращено на соблюдение администрацией требований ст.183 КЗоТ о необходимости согласия на увольнение, помимо соблюдения общего порядка увольнения районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

3. В том случае, когда несовершеннолетний рабочий или служащий был освобожден от работы по мотиву неудовлетворительного результата испытания, судам следует проверять законность назначения испытания, имея в виду, что в силу ст.21 КЗоТ при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений, молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений испытание не устанавливается.

При выявлении незаконности назначения испытания освобожденный работник должен быть восстановлен в прежней должности или на прежней работе.

4. В случае увольнения молодого рабочего или служащего по сокращению численности или штата работников (п.1 ст.33 КЗоТ) суды должны проверять, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовалась администрация при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому она обязана создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные Кодексом законов о труде, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением.

Необходимо учитывать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе согласно ст.34 КЗоТ отдается лицам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях.

5. Увольнение рабочих или служащих из числа молодежи по мотиву несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (п.2 ст.33 КЗоТ) является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа.

6. При рассмотрении дел по искам молодых рабочих и служащих, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и прогул (п.п.3,4 ст.33 КЗоТ), суды должны выяснять и учитывать причину, вызвавшую проступок, обстоятельства, при которых он был совершен, условия труда и быта

уволенного, тяжесть проступка и предшествующее поведение работника.

7. Прогулом следует считать, в частности, те случаи, когда молодые рабочие и служащие, в том числе окончившие профессионально-технические и учебные заведения и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, не преступили к работе без уважительных причин.

В равной мере является прогулом самовольное (без уважительных причин) оставление молодым специалистом до окончания установленного трехлетнего срока работы, на которую он был направлен по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, так же как и самовольное оставление работы без уважительных причин до окончания срока лицом, окончившим учебное заведение системы профессионально-технического образования.

8. Поскольку в силу ст.183 КЗоТ увольнение несовершеннолетних при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности и восстановлении на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу (п.п.1,2,6 ст.33 КЗоТ), может иметь место лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства, суды должны в каждом отдельном случае выяснять, были ли приняты администрацией меры к трудоустройству, учитывая, что непринятие этих мер является основанием для восстановления на работе.

Под трудоустройством следует понимать перевод работника с его согласия на другую работу на том же или другом предприятии (ст.ст.25,33 КЗоТ).

9. В случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственной инициативе (ст.31 КЗоТ) суды должны выяснять, не является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий, нарушения их администрацией, невыполнения ею своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования.

Необходимо проверять, какие меры принимались администрацией для выяснения причин подачи заявления об увольнении, вызывались ли с этой целью родители либо лица их заменяющие.

10. При рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, не достигших 18-летнего возраста, судам следует иметь в виду, что несоблюдение законодательства о труде несовершеннолетних при их приеме на работу может явиться дополнительным основанием прекращения трудового договора (ст.254 КЗоТ).

В частности, таким дополнительным основанием является несоблюдение ч.1 ст. 175 КЗоТ, согласно которой запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

11. Признавая правильным увольнение молодых рабочих или служащих, в том числе и уволившихся по собственной инициативе, суды должны в отношении несовершеннолетних, нуждающихся в трудоустройстве, а также направленных на работу комиссией по делам несовершеннолетних, ставить в известность об увольнении комиссию, а нуждающимся в трудоустройстве совершеннолетним работникам разъяснять право на обращение в местные органы государственной службы занятости для получения содействия в поступлении на работу.

12. При рассмотрении трудовых споров рабочих, проходящих производственное обучение за счет предприятий, организаций, учреждений непосредственно на производстве, судам следует исходить из того, что такое обучение является одним из видов подготовки новых кадров и проводится в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде, то есть возникает в результате заключения трудового договора, (контракта) являясь одним из его условий.

В связи с этим на рабочих, проходящих производственное обучение, распространяются как права и гарантии, предусмотренные для них законодательством о труде, так и требования о соблюдении дисциплины труда.

13. Поскольку Кодекс законов о труде не исключает рабочих и служащих, не достигших 18 лет, из числа лиц, несущих материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине предприятиям, учреждениям, организациям при исполнении трудовых обязанностей, следует иметь в виду, что их ответственность наступает на общих основаниях, предусмотренных нормами КЗоТ.

Однако полная материальная ответственность на несовершеннолетних может быть возложена с учетом установленного законодательством ограничения, не допускающего заключения с ними договора о полной материальной ответственности.

При разрешении вопроса об объеме ответственности несовершеннолетних судам следует проверять конкретные обстоятельства, при которых были причинены убытки, выясняя в каждом случае, не явились ли они результатом невыполнения администрацией своих обязанностей по созданию несовершеннолетнему работнику соответствующих условий труда и производственной обстановки, а также учитывать возраст ответчика и уровень его развития (ст.123 КЗоТ), за исключением случаев, когда ущерб причинен хищением и другими преступными действиями, совершенными в корыстных целях.

14. О времени рассмотрения трудовых споров лиц, не достигших 18-летнего возраста, судам следует извещать районную (городскую) комиссию по делам несовершеннолетних, а также обсуждать вопрос о привлечении к делу родителей, усыновителей и попечителей несовершеннолетних в порядке ст.32 ГПК.

15. При рассмотрении трудовых споров молодых рабочих и служащих судам следует обращать особое внимание на случаи нарушения должностными

лицами предприятий, учреждений, организаций трудовых прав и гарантий молодежи, в частности, несовершеннолетних (главы XII и XIII КЗоТ), выявляя конкретных виновников нарушения закона.

<http://ппвс.рф>