

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РСФСР

№ 5

г.Москва

16 декабря 1986 г.

**О некоторых вопросах применения судами РСФСР
законодательства при разрешении трудовых споров (с
изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 21
апреля 1987г. №4, от 23 августа 1988г. №7, от 25 апреля 1989г.
№2, от 24 декабря 1991 г. №6)**

Пленум Верховного Суда РСФСР

п о с т а н о в л я е т:

1. Учитывая, что правильное и точное соблюдение законодательства о труде способствует наиболее полному раскрытию творческих возможностей рабочих и служащих, росту высокопроизводительного труда, повышению эффективности общественного производства, судам Российской Федерации следует обеспечить строгое соблюдение законности при разрешении трудовых споров, постоянно принимать меры к повышению качества и улучшению сроков рассмотрения этих дел, усилению воспитательного воздействия судебных процессов.
 2. Имея в виду необходимость дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, судам при разрешении споров данной категории надлежит глубже вскрывать причины и условия, порождающие нарушения законодательства о труде как со стороны рабочих и служащих, так и со стороны администрации. Выявив факты преследования должностными лицами работников за критику и иные грубые нарушения трудового законодательства, необходимо частными определениями доводить об этом до сведения вышестоящего в порядке подчиненности органа или должностного лица, трудового коллектива, общественной организации для решения вопроса о применении мер дисциплинарного или общественного воздействия; повысить качество частных определений, усилить контроль за их исполнением.
- Систематически изучать и обобщать судебную практику, используя результаты обобщений для устранения выявленных недостатков. Эту работу целесообразно проводить в координации с органами прокуратуры, юстиции, народного

контроля, профсоюзными органами, юридическими отделами объединений, учреждений и организаций.

По установленным в ходе обобщения фактам нарушения трудового законодательства направлять представления и информации в соответствующие органы.

3. Рекомендовать Верховным Судам республик в составе РСФСР, краевым, областным и соответствующим им судам усилить надзор за законностью решений, вынесенных судами по делам данной категории. Тщательно проверять законность и обоснованность принимаемых ими решений, своевременно исправлять допущенные судами ошибки, чаще принимать такие дела к своему производству по первой инстанции.

3-1. Принимая исковое заявление, судья должен строго руководствоваться п. 1 ст. 25 ГПК РСФСР, согласно которому дела, вытекающие из трудовых правоотношений, подведомственны суду, если иное не предусмотрено законодательством о труде, а также разъяснениями, содержащимися в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. N 3, во избежание необоснованного отказа в правосудии.

4. Дела по искам о заключении трудовых договоров:

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации;

молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение, а также лиц, окончивших профессионально-техническое учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор (например, когда в случаях, предусмотренных законодательством, администрация обязана принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов), рассматриваются непосредственно в судах.

При обоснованности иска суд выносит решение, обязывающее администрацию предприятия, учреждения, организации заключить с истцом трудовой договор.

Такой договор 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 рабочий или служащий имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы (в пределах одного года).

4-1. Учитывая, что в силу ч. 2 ст. 250 КЗоТ РСФСР в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работнику по истечении срока договора при наличии указанных в этой норме условий предоставлено право на заключение нового трудового договора, спор, возникший в связи с отказом администрации в реализации этого права, подведомствен непосредственно суду.

4-2. При рассмотрении дела о заключении трудового договора на основании ч. 2 ст. 250 КЗоТ РСФСР следует иметь в виду, что администрация не вправе без согласия профсоюзного комитета отказать рабочему или служащему в

заключении договора 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, 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 о том, что администрация обязана заключить с работником трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за последним днем действия срочного трудового договора.

Суд также вправе 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.

4-3. Спор между работником и администрацией о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия (при соблюдении предварительного внесудебного порядка его разрешения), подведомствен суду, поскольку затрагивает субъективное право работника на получение вознаграждения в соответствии с количеством и качеством труда.

Рассматривая такое дело, следует иметь в виду, что в соответствии со ст.235-7 КЗоТ РСФСР заработная плата работника в указанном случае не может быть ниже установленного государством минимального размера (ст.78 КЗоТ РСФСР).

4-4. В случаях, когда администрация, будучи обязанной установить рабочему или служащему определенные условия труда, отказывает ему в этом (например, когда администрация в нарушении ст.157 КЗОТ РСФСР отказывает работнику, являющемуся инвалидом, установить в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время или другие льготные условия труда), рабочий или служащий может оспорить такой отказ в комиссию по трудовым спорам. После этого заинтересованный работник, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам, вправе обратиться в суд как непосредственно, так и после предварительного рассмотрения его жалобы на указанное решение в профсоюзном комитете.

4-5. Учитывая, что прекращение трудового договора в связи с отказом от продолжения работы, вызванным изменениями существенных условий труда (п.6 ст.29 КЗоТ РСФСР), не является увольнением по инициативе администрации, согласие профсоюзного комитета на расторжение трудового договора по этому основанию не требуется.

Спор по поводу обоснованности прекращения трудового договора по п.6 ст.29 КЗОТ РСФСР, возникший между работником и администрацией, подлежит рассмотрению непосредственно в суде.

5. Законом не установлена определенная форма дачи работником согласия на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а так же на другое предприятие, в учреждение, организацию, либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией (ст.25 КЗоТ РСФСР). Поэтому согласие может быть выражено как в письменной, так и в устной форме.

В случае спора наличие согласия перевод подтверждается любыми средствами доказывания, перечисленными в ст.49 ГПК РФ.

6. Поскольку Кодекс законов о труде РФ предоставил администрации право при производственной необходимости (ст.26 КЗоТ РФ) переводить работника на необусловленную трудовым договором работу на срок до одного месяца, 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 работника.

7. Рабочий или служащий, переведенный по приказу администрации за нарушение трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую работу и смещенный на низшую должность (п.4 ст.135 КЗоТ РФ) и впоследствии уволенный до истечения срока выполнения этих работ, в случае восстановления его на работе обязан выполнить распоряжение администрации о переводе, если он признан судом обоснованным и срок перевода, согласно приказу, до вынесения решения еще не истек.

8. 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.

9. Перевод за нарушение трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность на срок до трех месяцев работника, подавшего до совершения проступка заявление об увольнении по собственному желанию в силу ч.2 ст.31 КЗоТ РФ приостанавливает течение срока предупреждения об увольнении на все время выполнения этих работ. Поэтому невыход на работу без уважительных причин до истечения срока перевода и срока предупреждения об увольнении, оставшегося после его приостановления, является прогулом.

10. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по ст.31 КЗоТ РФ, необходимо иметь в виду, что расторжение заключенного на неопределенный срок трудового договора по инициативе рабочего или служащего допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением работника.

Если же истец утверждает, что администрация вынудила его подать заявление об увольнении по собственному желанию, суду необходимо тщательно проверить эти доводы истца.

10-1. При разрешении споров, связанных с расторжением срочного трудового договора, следует иметь в виду, что, исходя из требований ст.32 КЗоТ РФ, такой договор, заключенный с рабочим или служащим, достигшим пенсионного возраста и имеющим право на полную пенсию по старости (ст.18-1 КЗоТ РФ), подлежит по требованию работника досрочному расторжению, поскольку наличие пенсионного возраста само по себе является уважительной причиной, которая может препятствовать выполнению работы по договору.

11. При разрешении споров о снятии дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе лица, уволенного по п.3 ст.33 КЗоТ РФ, 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) отсутствию 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), т.к. в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (ст.15 КЗоТ). 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.б ст.29 КЗоТ с соблюдением порядка, предусмотренного ч.3 ст.25 КЗоТ.

в) нарушение работником торгового предприятия или предприятия общественного питания правил торговли спиртными напитками, независимо от того, применялись ли к нему за это в соответствии со ст.12 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 мая 1985 года "О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма, искоренению самогонварения" меры административного взыскания в виде штрафа, поскольку указанное правонарушение связано с ненадлежащим исполнением работником трудовых функций;

г) 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;

д) отказ работника от продолжения работы в связи со снижением разряда или должностного оклада на основании ч.3 ст.80 и ч.2 ст.81 КЗоТ (за грубое нарушение рабочим технологической дисциплины, другие серьезные нарушения, повлекшие ухудшение качества продукции, либо по результатам аттестации служащего).

11-1. Если администрация в соответствии со ст.138 КЗоТ РСФСР вместо применения к работнику дисциплинарного взыскания передала вопрос о нарушении им трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации, решением которых к работнику были приняты меры общественного воздействия, администрация не может за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку воспользовалась предоставленным ей ст.135 КЗоТ РСФСР правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Однако, если трудовой коллектив, товарищеский суд или общественная организация по своей инициативе рассмотрели вопрос о нарушении работником трудовой дисциплины, то это обстоятельство, независимо от применения мер общественного взыскания, не является препятствием для привлечения работника

и к дисциплинарной ответственности, поскольку законом в указанном случае не предусмотрена возможность ограничения предоставленных ст.135 КЗоТ РСФСР прав администрации.

12. Разрешая споры о восстановлении на работе лиц, уволенных по п.3 ст.33 КЗоТ РСФСР, следует проверять правильность наложения всех дисциплинарных и общественных взысканий, положенных администрацией в основу приказа об увольнении, независимо от того, заявлялись ли истцом требования о признании их необоснованными. При этом не должны учитываться примененные к работнику иные меры, не относящиеся в силу закона к числу дисциплинарных или общественных взысканий (например, лишение премии, льготных путевок в санатории и дома отдыха, изменение времени очередного отпуска, перенесение очереди на получение жилой площади и другие).

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.

13. Если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложено на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного или общественного взыскания, допустимо не только применение нового дисциплинарного или общественного взыскания, но и увольнение по п.3 ст.33 КЗоТ РСФСР.

14. При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по п.4 ст.33 КЗоТ РСФСР 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)остановление работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении договора, а равно и до истечения двухмесячного срока предупреждения или месячного срока при расторжении трудового договора по уважительным причинам (ч.1 ст.31 КЗоТ РСФСР);

б)остановление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора (ст.32 КЗоТ РСФСР);

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 выполнить порученную работу.

15. 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, 135 КЗоТ РСФСР).

15-1. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут администрацией по п.3 или по п.4 ст.33 КЗоТ РСФСР 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 изменениями 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.

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), 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 срока, суд изменяет дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

16. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.7 ст.33 КЗоТ РСФСР) необходимо учитывать, что увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда рабочий или служащий в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где он по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

17. Рассматривая споры должностных лиц о признании необоснованными примененных к ним дисциплинарных взысканий, в том числе и увольнения, следует иметь в виду, что указанные лица за совершенные в рабочее время правонарушения, предусмотренные ст.4 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 мая 1985 года "О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма, искоренению самогоноварения" наряду с административным, могут быть также подвергнуты дисциплинарному или общественному взысканию.

18. Увольнение по инициативе администрации работника в предусмотренных законом случаях по представлению товарищеского суда или с учетом решения общего собрания трудового коллектива может быть допущено с согласия (с учетом мнения) профсоюзного комитета, в зависимости от оснований увольнения.

19. При рассмотрении дел по искам об изменении даты увольнения, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул следует иметь в виду, что действие трудового договора прекращается с первого дня невыхода работника на работу. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании заработной платы за вынужденный прогул будет установлено, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, но администрацией нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что заработная плата восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскана со дня издания приказа об увольнении, а не с первого дня невыхода на работу, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

20. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе администрации, суду следует в каждом случае проверять, произведено ли увольнение по предусмотренным законом основаниям и соблюден ли установленный порядок увольнения.

При этом необходимо выяснять:

1) получила ли администрация согласие профсоюзного комитета на увольнение работника по п.п.1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации) - 2,5 ст.33 КЗОТ РСФСР либо выяснила ли она мнение

профсоюзного комитета по поводу увольнения работника по п.п.3,4,7,8 ст.33, п.п.2,3 ст.254 КЗОТ РСФСР, за исключением тех случаев, когда в соответствии с законодательными актами увольнение производится без согласия или учета мнения профсоюзного комитета (например, в случае увольнения работника не члена профсоюза, действующего на предприятии, в учреждении, организации, увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации, его заместителей);

2) дано ли согласие или выражено мнение профсоюзным комитетом по тем основаниям, которые были администрацией указаны при обращении в профсоюзный комитет, а затем в приказе об увольнении;

3) дано ли согласие (выражено мнение) правомочным составом профсоюзного комитета, имея в виду, что в заседании профсоюзного комитета 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 в виду болезни, нахождения в отпуске и т.п. (за исключением случаев, когда члены комитета уволились или выбыли из списочного состава предприятия, учреждения, организации по другим причинам);

4) большинство ли членов правомочного состава профсоюзного комитета голосовали за увольнение работника;

5) передавались ли профсоюзным комитетом цеховому комитету полномочия по согласованию увольнения работников в случаях, если увольнение было произведено с санкции этого профсоюзного органа;

6) передавались ли профсоюзным комитетом цеховому комитету полномочия по согласованию увольнения работника, если увольнение было произведено с санкции либо с учетом мнения этого профсоюзного органа;

7) имелось ли согласие других органов на увольнение некоторых категорий работников, когда это предусмотрено законом (например, вышестоящего профсоюзного органа при увольнении неосвобожденного председателя или члена профсоюзного комитета, районной (городской) комиссии по делам совершеннолетних при увольнении работников моложе 18 лет, совета трудового коллектива при увольнении члена совета).

20-1. При разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе администрации, следует иметь в виду, что профсоюзный комитет вправе пересмотреть свое постановление об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора с работником и принять новое постановление, в котором дать санкцию на увольнение этого работника.

В указанном случае администрация может уволить работника с соблюдением сроков, предусмотренных ст.35 КЗоТ РСФСР.

Вместе с тем, до издания приказа об увольнении профсоюзный комитет вправе пересмотреть и свое постановление о согласии на увольнение и отказать администрации в этом. В таком случае расторжение трудового договора не допускается.

21. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного за нарушение трудовой дисциплины, помимо перечисленных в п.20 настоящего постановления обстоятельств следует также выяснять:

1) в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно служить основанием для расторжения трудового договора по п.п.3,

4, 7, 8 ст.33 КЗоТ РСФСР;

1-1) учитывались ли администрацией при увольнении тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующая работа поведение работника;

2) соблюдены ли администрацией предусмотренные ч.2 ст.136 КЗоТ РСФСР 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 начинает течь месячный срок, 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 пребывания 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) в месячный и шестимесячный срок для применения дисциплинарного взыскания не включается время производства по уголовному делу;

е) при применении администрацией дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.8 ст.33 КЗоТ РСФСР 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 решения трудового коллектива, товарищеского суда, общественной организации о применении мер общественного воздействия за совершенное работником хищение.

21-1. 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 и удовлетворит иск по этому основанию, то администрация может за этот же проступок применить к работнику иное дисциплинарное взыскание, если при увольнении были соблюдены сроки, предусмотренные ч.2 ст.136 КЗоТ РСФСР.

При этом следует иметь в виду, что, удовлетворяя в указанном случае иск, суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст.135 КЗоТ РСФСР наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией администрации предприятия, учреждения, организации, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

22. Поскольку в силу ст.72 КЗоТ РСФСР время, когда рабочий или служащий без

уважительных причин совершил прогул (в том числе отсутствовал более трех часов в течение рабочего дня), не включается в стаж работы, дающий право на отпуск, уменьшение размера очередного ежегодного отпуска в соответствии с действующим законодательством на число дней прогула является не правом, а обязанностью администрации.

23.Обратить внимание судов на необходимость строго 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.

24.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 уплаты пошлины).

25.С принятием настоящего постановления признать утратившими силу следующие постановления Пленума Верховного Суда РСФСР:

1) от 29 декабря 1962 г. N14 "О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике по применению трудового законодательства" с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 11 декабря 1968г. N44, от 18 июня 1975г. N4, от 20 декабря 1976г. N4, от 29 сентября 1981г. N3 и от 20 декабря 1983г. N11;

2)от 20 декабря 1973г. N11 "О некоторых вопросах применения норм Кодекса законов о труде РСФСР о переводах и перемещениях рабочих и служащих на другую работу" с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 29 сентября 1981г. N3 и от 20 декабря 1983г. N11;

3) от 19 июня 1979г. N3 "О ходе выполнения судами РСФСР постановления Пленума Верховного Суда СССР и Верховного Суда РСФСР по вопросам применения законодательства, направленного на укрепление трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях, организациях" с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 29 сентября 1981г. N3 и от 20 декабря 1983г. N11;

4)от 29 сентября 1981г. N3 "О выполнении судами РСФСР постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РСФСР по вопросам применения законодательства, направленного на укрепление трудовой дисциплины, и о внесении изменений в действующие постановления Пленума Верховного Суда РСФСР по трудовым делам" с изменениями, внесенными постановлением Пленума от 20 декабря 1983г. N11;

5)от 24 декабря 1985г. N9 "О выполнении судами РСФСР постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984г. N3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" в части соблюдения трудовой дисциплины и борьбы с пьянством.

26.В абзаце 5 пункта 6 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 1 марта 1983г. N1 "О ходе выполнения судами РСФСР постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977г. N15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и

служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 27 июля 1983г. N4 и от 20 декабря 1983г. N11 слова "двух третей его" заменить словом "своего".

Председатель Верховного
Суда РСФСР

Секретарь Пленума,
судья Верховного Суда
РСФСР

<http://ппвс.рф>