

34
А-1

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА И
ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. ЛОМОНОСОВА
Юридический факультет

На правах рукописи

Е. А. КЛЕНОВ

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ РАБОЧИХ И
СЛУЖАЩИХ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА И
ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. ЛОМОНОСОВА
Юридический факультет

На правах рукописи

Е. А. КЛЕНОВ

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ РАБОЧИХ И
СЛУЖАЩИХ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Переход к коммунизму означает дальнейшее всемерное развитие свободы личности и прав советских граждан.

В докладе на XXII съезде Коммунистической партии Советского Союза «О Программе Коммунистической партии Советского Союза» тов. Н. С. Хрущев указал:

«Партия придает большое значение дальнейшему укреплению законности и правопорядка, охране прав граждан. Право, свобода, честь, достоинство советского человека будут строго охраняться обществом и государством»¹.

Поскольку по мере дальнейшего продвижения к коммунизму демократические права граждан СССР расширяются, приобретает особую значимость вопрос о гарантиях соблюдения этих прав, об укреплении социалистической законности.

Совершенно правильным является мнение о том, что «дальнейшее развитие социалистической демократии и укрепление социалистической законности составляют, по сути дела, двуединый процесс, объективно присущий социалистическому строю»².

Среди демократических прав советских граждан особо важное значение имеет конституционное право на труд.

Труд в нашей стране не является лишь средством к существованию.

Н. С. Хрущев на XXII съезде КПСС отметил: «Уже теперь для многих советских людей труд стал не просто средством заработка, а общественным призванием, моральным долгом»³.

Партия и Правительство всемерно поощряют и поддерживают творческий почин трудящихся и уделяют огромное внимание различным формам социалистического соревнования и его высшей форме — движению коллективов и ударников коммунистического труда.

¹ Н. С. Хрущев, О Программе Коммунистической партии Советского Союза, Госполитиздат, 1961, стр. 84.

² Н. Г. Александров, Право и законность в период развернутого строительства коммунизма, Госюриздат, 1961, стр. 108.

³ Н. С. Хрущев, Отчет Центрального Комитета Коммунистической партии Советского Союза XXII съезду партии, Госполитиздат, 1961, стр. 98—99.

У нас созданы все необходимые условия для того, чтобы человек мог реально осуществить право на труд. Это право обеспечено социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества, устранением возможности экономических кризисов и ликвидацией безработицы.

В то же время у нас созданы и юридические гарантии права на труд, в частности, гарантии против незаконных увольнений по инициативе администрации предприятий, учреждений.

Судебная защита права на труд обеспечивает быстрое и правильное разрешение споров о восстановлении на работе, является эффективным средством в борьбе за правильное разрешение этих споров и сокращение их числа.

Настоящая диссертация, посвященная судебной защите прав рабочих и служащих при увольнении, написана на основе изучения действующего законодательства, практики Верховных Судов СССР и РСФСР, судов Московской, Ростовской и ряда других областей и с учетом личного опыта практической судебной работы диссертанта.

Диссертация построена по следующему плану:

Введение.

Глава первая. Материально-правовые вопросы увольнения и восстановления на работе в судебном порядке.

Глава вторая. Процессуальные особенности судебного рассмотрения споров о восстановлении на работе.

Глава третья. Связь суда с общественностью в борьбе с незаконными увольнениями.

Заключение. Некоторые предложения.

Во введении говорится об экономических гарантиях осуществления права на труд, растущем значении социалистической законности и охраны прав граждан СССР в период развернутого строительства коммунизма, о значении укрепления законности в области трудовых правоотношений. Далее анализируются две основные группы юридических гарантий, охраняющих право на труд при увольнении по инициативе администрации: а) материально-правового, б) процессуального характера. К первой группе относятся: допустимость увольнения только по основаниям, указанным в законе, и обязательность получения согласия фабзавместкома профсоюза на увольнение. Для реального осуществления права на труд имеют большое значение те способы, с помощью которых защищается это право и при его нарушении — восстанавливается.

Первая глава диссертации посвящена главным образом обобщению судебной практики по спорам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе администрации предприятия или учреждения.

Проведенные в последние годы партией и правительством мероприятия по дальнейшему совершенствованию порядка увольнения и правил рассмотрения трудовых споров (а также усиление активности общественности в разрешении споров о восстановлении на работе вне суда) привели к значительному сокращению дел о восстановлении на работе, поступающих в народные суды.

Однако до сих пор еще встречается много случаев нарушения трудового законодательства при увольнении рабочих и служащих. В отчетном докладе XXII съезду КПСС председатель Ревизионной комиссии А. Ф. Горкин указал на то, что в Центральный Комитет нашей партии продолжают поступать жалобы о случаях нарушения трудового законодательства, о неправильном увольнении или переводе на другую, менее квалифицированную работу¹.

В диссертации обобщается законодательство об увольнении и восстановлении на работе, анализируется каждое из оснований, дающих администрации при согласии фабзавместкома право на увольнение работника, вносятся некоторые предложения по усовершенствованию законодательства, регулирующего увольнение.

Однако основное место в данной главе диссертации занимает анализ судебной практики. При этом диссертант стремится выявить наиболее существенные ошибки, допускаемые судами, установить их причины и наметить конкретные пути для устранения этих ошибок.

Хотя законодательное регулирование расторжения трудового договора по инициативе администрации вполне себя оправдало и является важной гарантией охраны трудовых прав рабочих и служащих и их трудовой чести, однако, отдельные нормативные положения по этому вопросу нуждаются в уточнении.

1. Действующее законодательство не дает определения такого основания к расторжению трудового договора, как сокращение штата (п. «а» ст. 47 КЗоТ). В связи с этим предлагается следующее определение: сокращение штата — это уменьшение установленной численности работников предприятия или учреждения, проводимое администрацией с соблюдением определенного законом порядка и имеющее

¹ «Правда», 19 октября 1961 г.

целью улучшение организации аппарата, рационализацию работы предприятия и укомплектование его наиболее квалифицированными кадрами.

При сокращении штата допустима перестановка работников, занимающих только однородные должности, т. е. работу по одной и той же профессии или специальности, независимо от других условий труда. Представляется необходимым это положение закрепить в нормативном акте, как это сделано в Украинской ССР¹.

В связи с попытками ограничить право судебных органов входить в проверку вопроса об обоснованности увольнения по мотивам сокращения штата, желательно, чтобы Верховный Суд СССР высказал отрицательное мнение по вопросу о том, что проверка деловых качеств того или иного работника относится к компетенции администрации и профсоюзной организации, но не суда и отказался от своей практики относительно недопустимости назначения экспертизы для определения и сравнения профессиональной квалификации работника, уволенного по сокращению штата и других работников, оставленных на работе.

Нуждается в расширении содержащийся в постановлении Наркомтруда РСФСР от 6 февраля 1928 г. перечень категорий работников, которым отдается предпочтение перед другими в отношении оставления на работе при равной производительности труда и квалификации. Целесообразность такого усиления правовых гарантий сохранения трудовых отношений подтверждается практикой нормативного регулирования этого вопроса. В частности, постановление Наркомтруда от 14 апреля 1930 г. предоставило такую льготу учащимся вечерних индустриальных техникумов, индустриально-технических институтов (и подготовительных отделений при них), а также курсов по подготовке в вузы и техникумы. Расширила указанный перечень и судебная практика, которая отдает предпочтение в отношении оставления на работе также рабочим и служащим, являющимся рационализаторами или изобретателями, и работникам, получившим увечье на производстве. В связи с этим представляется целесообразным издать единый перечень категорий работников, которым должно оказываться предпочтение в отношении оставления на работе при равной производительности труда и квалификации.

2. В целях улучшения работы по трудоустройству лиц, подлежащих увольнению по п.п. «а», «б», «в» ст. 47 КЗоТ и

¹ Известия НКТ УССР, 1929 г., № 7, ст. 7—9.

в других случаях, представляется необходимым поставить под контроль фабзавместкомов профсоюзов вопросы трудоустройства, обязав их проверять наличие возможности перевода на другую работу при даче согласия на увольнение рабочих и служащих.

3. Учитывая возросшую квалификацию работников и то, что степень овладения профессией определяется теперь обычно дипломом (удостоверением) об окончании учебного заведения, курсов, школы или заключением квалификационной комиссии, представляется желательным ограничить случаи установления предварительного испытания при приеме на работу лишь в отношении неквалифицированных работников.

4. Анализируя правило о возможности расторжения трудового договора во всех тех случаях, когда работник находится под стражей более двух месяцев, предлагается п. «д» ст. 47 КЗоТ изложить в следующей редакции «в случае совершения рабочим или служащим преступления, установленного вступившим в законную силу приговором, если избранная судом мера наказания лишает рабочего или служащего возможности исполнять трудовые обязанности».

В настоящее время изменение экономических условий, рост сознательности трудящихся и усиление роли общественности в воспитании коммунистического отношения к труду создают все необходимые предпосылки для сокращения перечня оснований к расторжению трудового договора по инициативе администрации. В этом направлении выдвигается ряд конкретных предложений.

1. Пункт «б» ст. 47 КЗоТ предусматривал в основном случаи длительного простоя (приостановка работ по причинам производственного характера на срок свыше месяца).

В настоящее время такие случаи крайне редки, что подтверждается и отсутствием судебных споров о правильности увольнения по указанному основанию. В связи с этим п. «б» можно вовсе исключить из ст. 47 КЗоТ.

2. Такое самостоятельное основание для увольнения как утрата доверия к работнику, обслуживающему денежные или товарные ценности (ст. 6 постановления Наркомтруда СССР от 6 ноября 1930 г.), существенно ущемляет интересы граждан, ограничивает возможности осуществления права на труд. По мнению диссертанта нет причин для дальнейшего сохранения такого особого основания к увольнению, помимо предусмотренных п.п. «в» и «г» ст. 47 КЗоТ.

3. Увольнение за нарушение трудовой дисциплины (п. «г» ст. 47 КЗоТ) должно допускаться лишь в случае установления систематичности нарушений и притом таких, за которые

к работнику уже были применены меры дисциплинарного или общественного воздействия, не давшие положительного результата.

В связи с этим в диссертации предлагается отказаться от тех отступлений от указанного общего правила, которые содержатся в следующих нормативных актах, допускающих увольнение за однократное нарушение: в Указе Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г., предусматривающем возможность увольнения за однократный прогул без уважительных причин; в постановлении ЦИК и Совнаркома СССР от 7 июля 1932 г., предусматривающем увольнение за нарушение правил хранения служебных документов; в правилах, допускающих возможность увольнения работников угольной промышленности за нарушение требований техники безопасности¹ и т. д.

4. Коммунистическая партия и Советское Правительство проявляют заботу о здоровье советских людей. Трудовое законодательство является ярким образцом этой заботы о благе трудящихся.

Вместе с тем действующее законодательство сохраняет за администрацией право увольнения работника (с согласия фабзавместкома) в случае длительной болезни (п. «ж» ст. 47 КЗоТ). Сейчас есть все основания совсем отказаться от этой нормы, тем более, что она применяется крайне редко.

Оплата времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на работе, преследует одну цель — возместить тот заработок, которого он лишился в период отсутствия на работе из-за неправильного увольнения. Раньше действовало правило, по которому неправильно уволенный работник мог получить за вынужденный прогул заработную плату до одного месяца, а при доказанности, что он не работал по уважительной причине, и свыше месяца. В связи с тем, что отдельные неосознательные лица использовали это правило в корыстных целях, затягивая «вынужденный прогул» и в интересах усиления обороноспособности нашей страны (в тот период) Совнарком СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС 28 декабря 1938 года издали совместное постановление «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблением в этом деле», в соответствии с которым срок оплаты за время вынужденного прогула был ограничен 20 днями. Однако в настоящее время рост сознательности и усиление экономической мощи нашей страны, а так-

¹ См. ст. 26 «Правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих угольной промышленности» от 8 февраля 1957 г.

же закрепление в законе определенных кратких сроков для разрешения трудовых споров создают все необходимые предпосылки для пересмотра действующего правила об оплате времени вынужденного прогула не более, чем за 20 дней. В порядке регресса суд может взыскивать с должностного лица, виновного в неправильном увольнении, выплаченную работнику заработную плату за прогул.

Следует установить, что в случае неправильного увольнения рабочий или служащий имеет право на получение среднего заработка за все время вынужденного прогула. При этом в силу неразрывной связи вопроса о восстановлении на работе и об оплате за вынужденный прогул и зависимости решения второго вопроса от первого, в решении суда о восстановлении на работе обязательно должно содержаться указание об оплате вынужденного прогула (если он имел место).

Правильная запись причины увольнения в трудовой книжке имеет большое значение, т. к. она не только характеризует в определенных случаях самого работника, но и может повлечь известные последствия, в том числе материального характера. Помимо этого, неправильная формулировка причины увольнения может служить препятствием к поступлению на новое место работы.

В диссертации подвергается критике практика тех судов, которые сами изменяют формулировку причин увольнения в тех случаях, когда такое изменение может причинить ущерб интересам работника (если он сам не настаивает почему-либо на таком изменении).

Диссертант предлагает вопрос об оплате времени вынужденного прогула, вызванного неправильной формулировкой причины увольнения, не связывать с наличием или отсутствием доказательств того, что данная формулировка лишила работника возможности найти работу. Вопрос об оплате указанного вынужденного прогула следует решать в зависимости от того, работает ли данное лицо на другой работе (по своей специальности) или нет. Такое предложение вытекает из того, что работнику обычно трудно доказать, что причиной отказа в приеме на работу послужила именно неверная формулировка причины увольнения, а администрации достаточно сослаться на то, что работник не проявил активности для поступления на новую работу.

В работе дается определение понятия «окончательного расчета» при увольнении работника и подвергается критике существующая практика, при которой оплата за задержку

окончательного расчета ограничивается, вопреки закону, лишь 20 днями.

По вопросу об оплате за время отстранения от работы диссертант отмечает нечеткость редакции п. 18 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г., и разделяет мнение А. М. Кафтановской¹, А. Л. Эпштейна² и других авторов о необходимости изложить этот пункт в редакции, соответствующей разъяснению Наркомтруда РСФСР от 21 мая 1925 г. Согласно этому разъяснению работник, отстраненный от работы администрацией и впоследствии реабилитированный, имеет право на оплату за все время вынужденного прогула.

Не ограничиваясь восстановлением нарушенных трудовых прав рабочих и служащих, действующее законодательство устанавливает материальную, а для некоторых случаев и уголовную ответственность за незаконное увольнение.

Однако суды редко применяют правило, закрепленное в ст. 172-а ГПК РСФСР о материальной ответственности должностных лиц, незаконно уволивших рабочего или служащего. Равным образом органы прокуратуры и вышестоящая администрация почти не используют своего права на предъявление к этим лицам исков о возмещении ущерба в связи с выплатой за время вынужденного прогула.

Ввиду этого выдвигается предложение закрепить в нормативном акте требование о том, чтобы суд во всех случаях (а не только по своей инициативе) вызывал руководителя предприятия, учреждения в качестве третьего лица в судебное заседание по спору о правильности увольнения. Наряду с этим следует обязать суды при неявке руководителя в судебное заседание выделять в отдельное производство дело о взыскании с него ущерба, если к этому имеются основания. Следует восполнить пробел в законодательстве, согласно которому только суд вправе перелгать на виновных должностных лиц материальную ответственность за незаконное увольнение: такое право следует предоставить и фабзавместкомам профсоюза.

Ст. 138 УК РСФСР предусматривает ответственность должностных лиц за неисполнение судебного решения о восстановлении на работе, но не определяет последствий, кото-

¹ Кафтановская А. М., Об увольнении по инициативе администрации, «Социалистический труд», 1958, № 10.

² Эпштейн А. Л., Постановление Пленума Верховного Суда СССР по гражданским трудовым делам нуждается в уточнении, «Социалистическая законность», 1958, № 2.

рые могут наступить при неисполнении такого же решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабзавместкома. Такое положение в известной мере умаляет авторитетность решений указанных органов и не способствует борьбе за укрепление социалистической законности. Поэтому желательно внести соответствующее дополнение в ст. 138 УК РСФСР.

Вторая глава диссертации посвящена судебной подведомственности споров о восстановлении на работе, особенностям судебного рассмотрения споров о восстановлении и порядку исполнения судебных решений по этим спорам.

В соответствии с Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г., трудовые споры подлежат рассмотрению на предприятиях и в учреждениях — в комиссиях по трудовым спорам и фабзавместкомах. Такой порядок по большинству споров вполне себя оправдал и не требует существенных изменений.

Однако по одной важной категории трудовых споров — о восстановлении на работе при неправильном увольнении — постановлением Президиума Верховного Совета СССР от 27 января 1959 г. предусмотрено, что споры рабочих и служащих, уволенных с согласия фабзавместкома подлежат рассмотрению непосредственно в суде, без предварительного обращения в комиссию по трудовым спорам и фабзавместком.

Выделение этой категории споров из ведения комиссии по трудовым спорам объясняется прежде всего тем, что комиссии по трудовым спорам состоят из представителей фабзавместкома и администрации, а в данном случае и администрация, и фабзавместком уже высказались за увольнение. С другой стороны, при увольнении, которое оспаривается работником, необходимо максимально быстрое и правильное разрешение спора компетентным и независимым от какого-либо влияния органом, ибо речь идет о существенном ущемлении интересов не только уволенного работника, но подчас и членов его семьи. Таким органом и является суд.

В связи с тем, что до настоящего времени наблюдаются случаи нарушения требований п. 10 Положения о правах фабзавместкома профсоюза (увольнение рабочих и служащих нередко производится без согласия фабзавместкома), в печати были высказаны различные мнения о порядке обжалования подобных нарушений. В частности, предлагалось в

этих случаях предоставлять работнику право обращаться непосредственно в суд.

Однако наиболее правильным решением вопроса, по мнению диссертанта, было бы предоставление работнику права на обращение в фабзавместком с тем, чтобы последний мог, не входя в рассмотрение оснований для увольнения, вынести постановление о признании увольнения недействительным, ввиду отсутствия санкции фабзавместкома на увольнение, и о восстановлении уволенного работника на работе. Такой порядок способствовал бы скорейшему восстановлению прав рабочих и служащих и укреплял авторитет профсоюзных комитетов. Для того, чтобы пресечь возможность волокиты по этим спорам, следует лишить администрацию предприятий, учреждений права переносить вопрос после такого постановления фабзавместкома на рассмотрение народного суда.

Отражением общей направленности на расширение социалистической демократии в деятельности Советского государственного аппарата является обеспечение и расширение судебной защиты прав трудящихся.

Исходя из этой тенденции, представляется правильным мнение тех авторов, которые полагают необходимым сократить перечень категорий работников, трудовые споры некоторых о восстановлении на работе разрешаются в порядке подчиненности и оставить в этом перечне лишь должности тех работников, которые избираются или назначаются на работу и увольняются в особом порядке: вышестоящим органом, или с его утверждения, или в порядке конкурса.

В диссертации подвергается критике, предложенное Е. И. Филипповым, общее деление трудовых споров на: 1) условно подведомственные суду; 2) непосредственно подведомственные суду; 3) вообще неподведомственные судебным органам¹. Судебная практика такого деления не знает, так как до тех пор, пока спор не рассмотрен в комиссии по трудовым спорам и ФЗМК, за исключением отдельных случаев, прямо предусмотренных в законе, он считается неподведомственным суду. Не знает категории условно подведомственных дел и гражданско-процессуальное законодательство. Деление трудовых споров на подведомственные и неподведомственные суду является всеобъемлющим и в выде-

¹ Е. И. Филиппов, О рассмотрении трудовых споров в судебном порядке, в сборнике «Правовые вопросы промышленного предприятия», изд-во Ростовского Университета, 1961, стр. 102—105.

лении третьей категории трудовых споров (условно подведомственных) нет никакой необходимости.

В диссертации подвергается критике точка зрения тех авторов, которые считают необходимым предварительное обращение в комиссию по трудовым спорам и фабзавместком по вопросу об оплате времени вынужденного прогула и изменении формулировки причины увольнения.

Споры о правильности увольнения и оплаты за вынужденный прогул, изменении формулировки причины увольнения находятся в тесной связи друг с другом, от их быстрого разрешения во многом зависит обеспечение работника работой и заработной платой, а поэтому следует обеспечить возможность разрешения этих споров непосредственно в суде.

Судебный порядок рассмотрения споров о восстановлении на работе и вытекающих из них требований обладает рядом особенностей, которые отличают этот порядок от рассмотрения указанных споров комиссиями по трудовым спорам и фабзавместкомами или перед рассмотрением споров в порядке подчиненности. Именно судебный порядок открывает более широкие возможности для глубокого исследования взаимоотношений сторон; для правильного разрешения спора; для обжалования незаконного решения и пересмотра его вышестоящим органом (судом второй инстанции, в порядке надзора) и, наконец, для принудительного исполнения вынесенного решения.

Отмеченные особенности обеспечивают не только быстрое разрешение споров о восстановлении на работе, а в случаях необходимости — принудительное исполнение на основании решений судов, но и создают уверенность в законности и обоснованности этих решений.

Законность и обоснованность решений советского суда в значительной мере обеспечивается теми демократическими принципами, на которых строится его деятельность. Это участие общественности, независимость судей, выборность и отчетность судей и народных заседателей, возможность их досрочного отзыва, гласность рассмотрения судебных дел и т. д.

Судебный порядок разрешения споров о восстановлении на работе не только наилучшим образом обеспечивает защиту прав незаконно уволенных работников, но и в максимальной мере содействует предотвращению незаконных увольнений рабочих и служащих.

Своевременному и полному восстановлению нарушенных прав трудящихся способствуют в значительной мере те особенности рассмотрения трудовых дел в суде, которые закреплены в гражданско-процессуальном праве.

В диссертации отмечается, что, по мнению некоторых юристов (А. Е. Пешерстник¹, Е. И. Филиппов² и др.), фактически уже установлены сроки исковой давности для всех категорий трудовых дел. Против такого мнения в печати было высказано целый ряд правильных возражений (А. М. Шлемин³, В. Н. Скобелкин⁴, А. И. Ставцева⁵ и др.), сводящихся к тому, что вообще Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (п.п. 21, 31, 32) давностных сроков не установило.

Поддерживая это мнение, диссертант полагает, что месячный срок для обращения в суд с заявлением о восстановлении на работе, установленный постановлением Президиума Верховного Совета СССР от 27 января 1959 г., следует расценивать как срок исковой давности по данной категории трудовых дел.

Нельзя согласиться с Я. И. Давидовичем и Б. Ф. Хрусталевым, которые считают, что установление опоздания по уважительной причине с обращением в суд против установленного месячного срока обязывает суд вынести по этому поводу определение и дело по существу не рассматривать⁶. Мнение этих авторов не соответствует духу нашего законодательства.

Правильным подходом при пропуске месячного срока по делам о восстановлении на работе следует признать рассмотрение дела по существу с тем, что суд, установив пропуск срока без уважительных причин вправе по этому основанию отказать в иске о восстановлении на работе.

Анализируя действующее законодательство, предусматривающее другие особенности рассмотрения в судах споров о восстановлении на работе, диссертант делает попытку обосновать необходимость закрепить в гражданско-процессуаль-

¹ А. Е. Пешерстник, Вопросы рассмотрения трудовых споров в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г., «Советское государство и право», 1958, № 6.

² Е. И. Филиппов, О рассмотрении трудовых споров в судебном порядке. Сборник «Правовые вопросы промышленного предприятия», изд-во Ростовского университета, 1961, стр. 106.

³ А. М. Шлемин, Некоторые особенности судебного рассмотрения трудовых споров, «Вестник Московского университета», серия экономики, философии и права, 1958, № 1, стр. 112.

⁴ В. Н. Скобелкин, Охрана трудовых прав рабочих и служащих при рассмотрении трудовых споров, автореферат кандидатской диссертации, 1959, стр. 12.

⁵ А. И. Ставцева, Порядок рассмотрения трудовых споров, Госюр-издат, 1960, стр. 48.

⁶ Я. И. Давидович, Б. Ф. Хрусталев, Прием на работу, перевод и увольнение рабочих и служащих, 1960 г., стр. 70.

ных кодексах союзных республик следующие положения, касающиеся этих споров:

а) об альтернативной подсудности дел о восстановлении на работе (т. е. о рассмотрении их по месту жительства истца или по месту нахождения предприятия или учреждения);

б) об обязательном ведении протокола судебного заседания при рассмотрении этих дел в суде второй инстанции;

в) об ответственности руководителей предприятий и учреждений за несвоевременное представление требуемых судом документов по спорам о восстановлении на работе;

г) о сокращении срока обжалования решения о восстановлении на работе в кассационный суд и лишении администрации предприятия, учреждения права на такое обжалование при признании иска о восстановлении на работе в судебном заседании;

д) об установлении определенного срока, в течение которого может быть опротестовано в порядке надзора решение по спору о восстановлении на работе;

е) о возможности явки сторон на заседание судебно-надзорного органа в зависимости от их усмотрения;

ж) о немедленном исполнении решений о восстановлении на работе;

з) об установлении трехмесячного срока для исполнения судебных решений о восстановлении на работе;

и) о недопустимости поворота исполнения решения, которым работник был восстановлен на работу, а также при взыскании в его пользу заработной платы, в случае отмены этого решения.

Третья глава освещает некоторые правовые вопросы, посвященные связи суда с общественностью в борьбе с незаконными увольнениями и отдельные формы профилактической работы суда.

Строительство коммунистического общества предполагает неуклонное усиление воспитательной работы среди трудящихся и создание условий, когда соблюдение правил коммунистического общежития станет привычкой человека нового общества.

Большую роль в проведении этой работы играют общественные организации, которые получают все больше прав самостоятельно решать отдельные вопросы, касающиеся чле-

нов этих организаций. При этом по мере возрастания сознательности масс и повышения роли общественных организаций в коммунистическом строительстве меры общественного воздействия будут применяться все шире и шире, что, в свою очередь, приведет к резкому сокращению всяких других мер воздействия и, в частности, увольнения с работы.

В связи с определением природы мер общественного воздействия, в юридической печати было высказано мнение о необходимости отмены разъяснения Пленума Верховного Суда СССР в постановлении от 13 сентября 1957 г. о том, что при рассмотрении вопроса об увольнении по п. «г» ст. 47 КЗоТ необходимо учитывать применение к работнику в прошлом не только дисциплинарных взысканий, но и мер общественного воздействия¹. Такое мнение принижает роль общественных организаций в коммунистическом воспитании трудящихся и с ним нельзя согласиться.

Из-за того, что Пленум Верховного Суда СССР не дал перечня общественных организаций, меры воздействия которых должны приниматься во внимание при увольнении по п. «г» ст. 47 КЗоТ, возникает вопрос о том, только ли меры общественного воздействия со стороны товарищеского суда должны учитываться в этих случаях.

Некоторые суды, например Верховный Суд РСФСР, придерживаются того мнения, что следует учитывать меры воздействия, применяемые профсоюзными органами, а именно — общим собранием членов профсоюза или фабзавместкомом профсоюза, однако при том непременно условии, что предметом осуждения общественности в этих случаях являются проступки, связанные с неисполнением (или ненадлежащим исполнением) работником своих трудовых обязанностей.

Такая практика является правильной, так как исходит из того, что товарищеский суд, как орган общественности, осуждая проступок рабочего или служащего и применяя ту или иную меру общественного воздействия, выражает отношении всего коллектива к совершенному проступку. Если же оценку дает сам коллектив на профсоюзном собрании или такой орган общественности как фабзавместком профсоюза, то нет никаких оснований умалять значение этих решений и следует принимать во внимание такую меру общественного воздействия, примененную в отношении нарушителя трудовой дисциплины.

¹ К. Уржинский, Г. Ческис, Вопросы, нуждающиеся в уточнении, «Советская юстиция», 1958, № 10.

Наряду с этим диссертант не разделяет мнения Ю. П. Орловского¹, А. М. Хвостова² и других о том, что при разрешении споров о восстановлении на работе суды должны принимать во внимание меры общественного воздействия, принятые не только со стороны товарищеского суда (или общего профсоюзного собрания, коллектива), но и по партийной, комсомольской линии.

Программа КПСС указывает на необходимость принимать профилактические меры с целью предупреждения правонарушений³. В диссертации обобщаются некоторые формы профилактической работы суда и участия общественности в борьбе за сокращение споров о восстановлении на работе (передача материалов спора на рассмотрение в товарищеский суд, участие общественности в судебном разбирательстве спора, рассмотрение дел выездными сессиями, обобщения судебной практики, вынесение частных определений и обсуждение их вместе с решениями судов в коллективах предприятий и учреждений, выступление с лекциями и докладами, занятия народных университетов правовых знаний и др.).

Анализ судебной практики показывает, что суды при решении вопроса о законности и обоснованности увольнения входят в проверку соразмерности увольнения совершенному проступку (например, при увольнении по п.п. «г», «д», «е» ст. 47 КЗоТ и по другим основаниям). Однако из-за отсутствия хотя бы примерного перечня обстоятельств, которые должны при этом учитываться судами, отсутствует единообразие по этому вопросу в судебной практике. В связи с этим желательно установить примерный перечень таких обстоятельств: например, добросовестное отношение работника к исполнению своих обязанностей; длительный стаж безупречной работы; наличие в прошлом мер поощрения; предполагаемый переход на пенсию; тяжелое семейное положение и др.

Заключение содержит краткое обобщение предложений, выдвинутых автором в отдельных главах диссертации.

¹ Ю. П. Орловский, Трудовое право и воспитание коммунистического отношения к труду, «Советское государство и право», 1961 г., № 11, стр. 74.

² А. М. Хвостов, Роль профсоюзов и советского суда в охране трудовых прав рабочих и служащих, «Сборник научных трудов», Академии наук БССР, выпуск II, Вопросы государства и права, 1959, стр. 83.

³ Программа Коммунистической партии Советского Союза, Госполитиздат, 1962, стр. 106.

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА
Академии наук Киргизской ССР

По теме диссертации автором ее опубликованы следующие работы:

1. Судебная защита трудовой части рабочих и служащих («Научная конференция, посвященная проблемам трудового права в свете решений XXII съезда КПСС. Тезисы докладов и сообщений»).
2. О праве суда второй инстанции вынести новое решение (в соавторстве). («Ученые записки» юридического факультета Ростовского-на-Дону государственного университета, т. 68, вып. 4, ч. 1, 1957).
3. Участие общественности в разрешении трудовых споров в судах («Советское государство и право», 1961 г., № 1).
4. Судебная защита прав работников при увольнении по инициативе администрации («Правоведение», 1963 г., № 1).
5. Возмещение ущерба, причиненного предприятию, учреждению рабочими или служащими, Госюриздат, 1962 (в соавторстве).
6. Увольнение по непригодности («Социалистическая законность», 1962 г., № 3).
7. Судебные споры при увольнениях за нарушение трудовой дисциплины («Советская юстиция», 1961 г., № 7).
8. Увольнение по п. «д» ст. 47 КЗоТ («Советская юстиция», 1962 г., № 6).
9. Нерешенные вопросы рассмотрения трудовых споров в судах («Советская юстиция», 1959 г., № 5).
10. К проекту Основ законодательства о труде («Советская юстиция», 1959 г., № 12).
11. В интересах трудящихся («Советские профсоюзы», 1959 г., № 21).
12. К проекту Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик («Социалистическая законность», 1960 г., № 10).
13. Спорные процессуальные вопросы в работе Президиума Ростовского областного суда (в соавторстве). («Социалистическая законность», 1959 г., № 11).
14. Возможности, которые не используют («Охрана труда и социальное страхование», 1961 г., № 12).
15. Если работник долго болеет (консультация), («Охрана труда и социальное страхование», 1962 г., № 8).
16. Рецензия на работу Е. И. Филиппова «Судебная защита трудовых прав граждан СССР» («Советская юстиция», 1962 г., № 12, в соавторстве).
17. Повысить ответственность за сохранность социалистической собственности («Советская юстиция», 1963 г., № 1, в соавторстве).