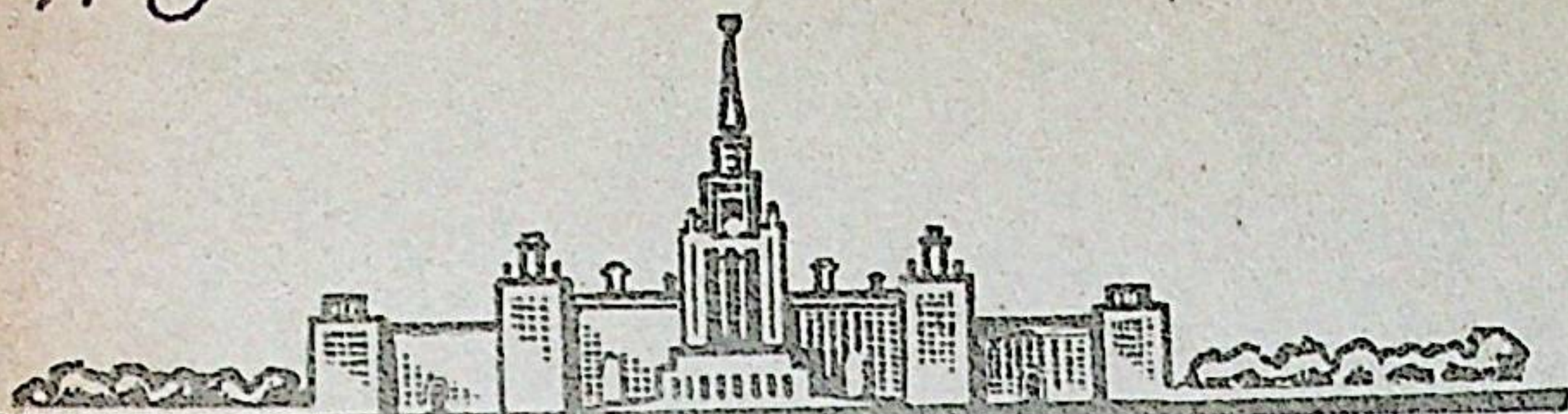


34
А-3



На правах рукописи

Н. Г. КОБЕЦ

Охрана прав рабочих и служащих
и прав профсоюзов при рассмотрении
судами дел об увольнении

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель
доктор юридических наук
профессор Н. Г. Александров

ИЗДАТЕЛЬСТВО МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА • 1967

1
А3
Ученый совет юридического факультета МГУ направляет Вам для ознакомления автореферат диссертации тов. КОБЕЦА Н. Г.

Отзывы просим направлять в Ученый совет юридического факультета МГУ по адресу: Москва, К-9, ул. Герцена, 11, Совет юридического факультета МГУ.

Защита намечается на II половину февраля 1967 года.

Ученый секретарь совета
профессор А. Н. Васильев

Дата рассылки автореферата « » 1967 г.

В резолюции XIII съезда партии по Отчетному докладу ЦК КПСС указано, что «важнейшей задачей советских ученых в области общественных наук является разработка проблем экономики, философии и социологии, истории и права в тесной связи с практикой коммунистического строительства»¹. Это указание определяет направление исследований и в науке советского трудового права.

Одним из условий, обеспечивающих выполнение главной экономической задачи пятилетки, намеченной Директивами XIII съезда КПСС, является рациональное распределение трудовых ресурсов, четкая организация работы по подготовке и правильной расстановке кадров, а также преодоление текучести кадров. Указанные проблемы имеют непосредственное отношение к порядку и формам реализации гражданами нашей страны права на труд. В связи с этим актуальным, в частности, является исследование вопросов, относящихся к охране права на труд.

Изучение этих вопросов применительно к области охраны прав рабочих (служащих) и прав профсоюзов при рассмотрении судами дел об увольнении объясняется рядом обстоятельств.

Во-первых, за последние годы в этой области приняты новые общесоюзные и республиканские нормативные акты, что потребовало изучения и обобщения практики их применения².

Во-вторых, удовлетворение значительной части исков по делам о восстановлении на работе требует выяснения причин нарушения трудового законодательства при увольнении работников, изучения методов, с помощью которых суды могут успешно вести работу по предупреждению неправильных увольнений.

В-третьих, изучение практики применения норм, гарантирующих охрану прав рабочих (служащих) и прав профсоюзов при

¹ Материалы XIII съезда КПСС. М., Политиздат, 1966, стр. 195.

² Постановление Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 года («Бюллетень Верховного Суда СССР», 1965, № 6, ст. 13); Постановление Президиума ВЦСПС от 8 января 1965 года (Приложение к сборнику законодательных актов о труде. М., «Юридическая литература», 1965, стр. 9—11); ГПК РСФСР, принятый сессией Верховного Совета РСФСР 11 июня 1964 года; Постановление пленума Верховного Суда СССР от 30 июня 1964 года. («Бюллетень Верховного Суда СССР», 1964, № 4, стр. 10—11).

285518

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА
Академии наук Киргизской ССР

решении вопросов об увольнении, позволяет определить пути дальнейшего совершенствования этих норм.

При подготовке данной работы изучена практика судов, органов прокуратуры и профсоюзов (в особенности Калужской области), обобщен их опыт работы по предупреждению нарушений законодательства о труде, использована практика Верховного Суда РСФСР и Верховных Судов других союзных республик, а также Верховного Суда СССР.

Диссертация состоит из введения, пяти глав и заключения.

В первой главе дается классификация и проводится анализ прав рабочих и служащих при решении вопросов об увольнении.

Анализ законодательства, регулирующего порядок и основания расторжения трудового договора и порядок рассмотрения споров о восстановлении на работе, позволяет распределить права рабочих и служащих при увольнении по двум основным группам: права, гарантирующие правильное решение вопросов об увольнении, и права, гарантирующие защиту в случаях неправомерного увольнения.

К правам рабочих и служащих, гарантирующим правильное решение вопросов об увольнении, относятся:

право на соблюдение предусмотренных законом оснований увольнения;

право на соблюдение установленного законом порядка решения вопросов об увольнении;

право на дополнительные гарантии при увольнении;

право на трудоустройство.

В работе раскрывается содержание каждого из указанных прав, анализируются нормативные акты, в которых эти права закреплены, обобщается практика применения этих нормативных актов судами при рассмотрении исков о восстановлении на работе.

Анализируя перечень оснований увольнения, автор на материалах судебной практики показывает, что перечень оснований увольнения, указанный в законе, не подлежит расширительному толкованию, что трудовой договор может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

В работе обращено внимание на то, что в литературе и на практике нет единства в разграничении отдельных видов оснований увольнения. Например, анализируя п. «в» ст. 44 КЗоТ РСФСР, диссертант не разделяет высказанное в литературе мнение о том, что «окончание условленной работы по существу означает истечение срока трудового договора»³, и поддерживает точку зрения авторов, считающих окончание обусловленной работы самостоятельным основанием прекращения трудового договора⁴.

³ К. Абжанов. Трудовой договор по советскому праву. М., «Юридическая литература», 1964, стр. 108.

⁴ «Советское трудовое право», под редакцией В. С. Андреева. М., «Высшая школа», 1965, стр. 136.

Анализ перечня оснований увольнения рабочих и служащих позволил автору сделать вывод, что этот перечень нуждается в усовершенствовании. Некоторая часть норм, предусматривающих основания увольнения, содержится не в Кодексе законов о труде, а в отдельных нормативных актах, изданных в разное время, что осложняет их применение на практике.

Автором вносится предложение о том, что все основания увольнения следует сосредоточить в Кодексе законов о труде, причем все основания расторжения трудового договора по инициативе администрации следует в будущем указать в одной статье, а в другой статье КЗоТ поместить все основания расторжения трудового договора по инициативе работника. Вносится предложение и об упрощении редакции отдельных норм, предусматривающих основания увольнения.

Автор отмечает, что права и обязанности субъектов трудового правоотношения при решении вопросов увольнения определяются в известной мере и нормами, регулирующими порядок увольнения рабочих и служащих. Действующий порядок увольнения работников заключается не только в том, что рабочие и служащие, как правило, не могут быть уволены по инициативе администрации без предварительного согласия ФЗМК, но и в том, что вопрос об увольнении работника должен решаться в присутствии работника. Исключения из этих правил допустимы только в случаях, предусмотренных законом. Поэтому администрация обязана соблюдать, а работник вправе требовать соблюдения этих правил. Отмечается также, что сложившаяся практика применения ст. 10 Положения о правах ФЗМК говорит о том, что предусмотренное в ней правило распространяется и на работников, которые не состоят членами профсоюза.

Обязанности администрации при решении вопроса об увольнении работника не исчерпываются лишь соблюдением установленного порядка увольнения, поскольку в ряде случаев администрация, кроме того, обязана и принять меры к трудоустройству увольняемого работника, а работник вправе требовать выполнения этой обязанности, причем ФЗМК, например, при рассмотрении вопроса о согласии на увольнения работников по сокращению штата, должны проверять, принимались ли администрацией меры к трудоустройству этих работников⁵.

В работе особо исследуется практика применения норм, регулирующих порядок и основания увольнения несовершеннолетних, беременных женщин и одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до одного года, инвалидов, а так же других категорий работников, для которых законом установлены дополнительные гарантии при увольнении, раскрывается содержание этих гарантий

⁵ См. п. 2 Постановления Президиума ВЦСПС от 8 января 1965 г. («Приложение к сборнику законодательных актов о труде». М., «Юридическая литература», 1965, стр. 10).

и рассматриваются спорные вопросы судебной практики в связи с применением указанных норм.

К правам рабочих и служащих, гарантирующим защиту в случаях неправильного увольнения, относятся следующие:

право оспаривать неправильное увольнение в органах рассмотрения трудовых споров;

право на очное рассмотрение спора об увольнении;

право требовать соблюдения установленных законом кратких сроков рассмотрения споров об увольнении;

право на возмещение ущерба, причиненного неправильным увольнением.

В работе рассматривается каждое из названных прав, анализируются нормы, которыми эти права предусмотрены. Законом предоставлены широкие права самому работнику оспаривать неправильное увольнение в органах рассмотрения трудовых споров, в том числе в суде. Кроме того, по действующему законодательству в защиту неправильно уволенного работника могут предъявить иск прокурор и профсоюзные органы⁶. Доступность судебной защиты нарушенного права на труд — одна из надежных гарантий от неправильных увольнений.

Правила об очном рассмотрении трудовых споров, установленные законом краткие сроки рассмотрения этих споров, способствуют активному участию работников в рассмотрении указанных споров, правильному и своевременному их разрешению.

В целях усиления охраны прав рабочих и служащих и борьбы с незаконными увольнениями автор вносит ряд предложений. В частности, предлагается предусмотреть, чтобы в случаях явного нарушения закона восстановленному на работе работнику возмещать ущерб не за 20 рабочих дней, а за все время вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением. Сумму же, взысканную в пользу работника, полностью по регрессному иску взыскивать в пользу предприятия, учреждения, организации с виновного в таком увольнении должностного лица. Это правило не повлечет дополнительного расхода для предприятия, учреждения, организации и вместе с тем усилит ответственность должностных лиц, наделенных правами приема и увольнения, за нарушения ими трудового законодательства.

Отмечая особую роль отделов кадров в соблюдении трудовых прав рабочих и служащих, автор останавливается на вопросах улучшения организации работы отделов кадров и вносит предложение о том, чтобы в отделах кадров наряду с лицами, которые хорошо знают производство, были лица, обладающие необходимым минимумом знаний трудового законодательства, и чтобы именно

⁶ Исключение законом предусмотрено лишь для работников, занимающих должности, перечисленные в перечне, прилагаемом к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, и некоторых других категорий работников. Споры об увольнении этих работников рассматриваются в порядке подчиненности.

этим лицам поручалась подготовка решения вопросов о приеме и увольнении работников, что будет способствовать устранению ряда причин, порождающих нарушения трудового законодательства. Вносится предложение и об организации специальной подготовки работников отделов кадров.

Вторая глава посвящена классификации и анализу прав профсоюзов, в частности фабзавместкомов, при решении вопросов об увольнении.

В работе отмечается, что фабзавместкомы наделены правами, имеющими важное значение при решении вопросов об увольнении рабочих и служащих. Рассматриваются две группы таких прав, а именно: права ФЗМК, как органа общественной организации при решении вопросов об увольнении работников, и права ФЗМК, как органа рассмотрения трудовых споров.

К правам ФЗМК, как органа общественной организации, при решении вопросов об увольнении рабочих и служащих относятся:

право на представительство от имени рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации по всем вопросам труда и быта;

право давать согласие на увольнение рабочих и служащих, или отказывать в таком согласии;

право на контроль за соблюдением трудового законодательства;

право ставить вопрос о смещении или наказании руководящих работников за бюрократизм, волокиту, нарушение трудового законодательства.

Анализируя каждое из названных прав, автор показывает, что права, предоставленные ФЗМК, дают ему возможность принимать непосредственное участие в решении вопросов об увольнении работников, контролировать соблюдение трудового законодательства при увольнении рабочих и служащих, активно воздействовать на нарушителей законов о труде и тем самым способствовать предупреждению нарушения трудовых прав работников.

Представительство от имени рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации, в соответствии со ст. 1 Положения о правах ФЗМК и ст. 151 КЗоТ РСФСР, фабзавместком может осуществлять или путем предъявления иска в защиту неправильно уволенного работника в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 4 ГПК РСФСР и ст. 42 ГПК РСФСР, или путем участия в рассмотрении дела об увольнении в качестве представителя истца в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 44 ГПК РСФСР. Автор при этом придерживается высказанной в литературе точки зрения о том, что представительство в суде членом ФЗМК в защиту интересов работников может быть целесообразно в тех случаях, когда трудовой спор, в том числе спор об увольнении, был решен в КТС и ФЗМК в пользу работника и в суд с заявлением обратилась администрация, а также в тех случаях, когда работник был уволен без санкции ФЗМК и обратился непосредственно в суд.

Представителям ФЗМК не следует принимать участие в судебном процессе, если ФЗМК рассматривал спор работника с администрацией и отказал работнику в удовлетворении его просьбы. Участвовать в судебном заседании по делу об увольнении ФЗМК может и в качестве представителя общественности в порядке, предусмотренном ст. 147 ГПК РСФСР.

Особое внимание в диссертации уделено анализу и практике применения Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 30 июня 1964 г.⁷ На примерах судебной практики показано, что в случаях нарушения администрацией права ФЗМК давать согласие на увольнение или отказывать в таком согласии, суды в соответствии с указанным Постановлением Пленума восстанавливают на работе уволенного без обсуждения мотивов увольнения по существу.

Получение администрацией согласия ФЗМК на увольнение работника после издания приказа об увольнении, а также увольнение работника по инициативе администрации при отказе ФЗМК в санкции на увольнение, суды правильно рассматривают как серьезное нарушение прав ФЗМК и прав работника и восстанавливают уволенного с таким грубым нарушением закона на работе.

В работе подчеркивается исключительно большое значение Постановления Президиума ВЦСПС от 8 января 1965 года для правильной ориентации фабзавместкомов при рассмотрении вопросов о согласии на увольнение работников и для судов — при рассмотрении дел об увольнении. Указанным Постановлением Президиума ВЦСПС определены условия, которые ФЗМК должны соблюдать, рассматривая вопросы о согласии на увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации. Судебная практика стоит на позиции необходимости строгого соблюдения этих условий. В случаях, когда суды устанавливают нарушение этих условий, они выносят решение о восстановлении на работе работника.

Вместе с тем в диссертации обращается внимание и на то, что ст. 10 Положения о правах ФЗМК направлена на охрану законных прав и интересов рабочих и служащих и не может использоваться для защиты необоснованных требований таких лиц, которые, несмотря на неоднократно применявшиеся к ним меры дисциплинарного и общественного воздействия, продолжают нарушать трудовую дисциплину. Увольнение таких лиц является основанной на законе мерой и необходимо в интересах производства и коллектива предприятия.

Исследуя вопросы увольнения работников с предварительного согласия профсоюзного организатора (профорга) в тех предприятиях, учреждениях, где профсоюзные организации малочисленны и не избирают ФЗМК, автор приходит к выводу, что сложившаяся практика согласования администрацией вопроса об увольнении

работника с профоргом является не совсем оправданной, поскольку решение вопроса о согласии на увольнение работника, принимаемое лишь коллективным органом, является сравнительно убедительным и авторитетным. Поэтому автор вносит предложение о том, чтобы на предприятиях, в учреждениях, где малочисленные профсоюзные организации и поэтому не избирается ФЗМК, администрация согласовывала увольнение работника не с профоргом, а с профсоюзным собранием.

Отмечая, что Постановлением Президиума ВЦСПС от 8 января 1965 года правильно решен вопрос о порядке увольнения председателей ФЗМК и профоргов, автор вносит предложение, чтобы и в отношении членов ФЗМК был установлен такой же порядок увольнения. Кроме того, в целях усиления защиты прав председателя ФЗМК вносится предложение установить правило, распространяющее действующий порядок увольнения председателей ФЗМК и на срок в течение года после окончания их полномочий.

К правам ФЗМК, как органа рассмотрения споров об увольнении относятся:

право постоянно представлять в комиссии по трудовым спорам;

право рассматривать заявления работников, жалобы на решения КТС и принимать самостоятельные решения по трудовым спорам;

право выдавать удостоверения для принудительного исполнения решений КТС и ФЗМК по трудовым спорам;

право принимать постановления о взыскании ущерба, причиненного неисполнением решения КТС и ФЗМК о восстановлении на работе.

В диссертации анализируются эти права и показывается, что их осуществление обеспечивает действенность и авторитет решений ФЗМК.

В третьей главе рассматриваются вопросы подведомственности суду споров об увольнении.

Особое внимание уделено в работе анализу спорных вопросов в определении подведомственности суду дел об увольнении.

Рассматривая на примерах судебной практики спорные вопросы определения подведомственности исков о восстановлении на работе лиц, занимающих должности одноименные с теми, которые указаны в перечне, прилагаемом к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, автор, в целях устранения разнобоя в практике, вносит предложение о сокращении указанного перечня. По мнению автора, упомянутый перечень следует ограничить кругом руководителей предприятий, учреждений, организаций, выборных работников и должностных лиц, при приеме на работу которых кроме заключения трудового договора требуется изда-

⁷ «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1964, № 4, стр. 11.

ние приказа вышестоящей организации о назначении на должность или об утверждении в должности.

В работе дается следующая классификация подведомственности споров об увольнении:

1. Споры с альтернативной подведомственностью, т. е. споры, которые по усмотрению уволенного работника могут предварительно рассматриваться во внесудебном порядке (в КТС и ФЗМК, в организациях, где нет ФЗМК, — в КТС), затем в суде, либо непосредственно в суде.

2. Споры, непосредственно подведомственные суду, по которым предварительное их внесудебное рассмотрение законом не предусмотрено.

3. Споры, неподведомственные суду.

Таким образом, споры об увольнении включают группу с альтернативной подведомственностью, характерной только для споров об увольнении.

Кроме того, по некоторым видам споров об увольнении осталось обязательным непременно предварительное обращение в органы досудебного рассмотрения трудовых споров.

Четвертая глава посвящена процессуальным особенностям рассмотрения дел об увольнении судом.

В отличие от общей гражданской дееспособности, наступающей у граждан с 18 лет, процессуальная дееспособность по трудовым делам, в частности по делам об увольнении, наступает с 15 лет⁸.

В работе отмечается, что дела об увольнении в соответствующих случаях могут возбуждаться в суде: работником, прокурором, органом профессионального союза.

Исследуя вопросы досудебной подготовки дел об увольнении с учетом требований трудового законодательства и норм гражданского процессуального права, автор на примерах судебной практики ставит задачей раскрыть содержание правового и организационного элементов досудебной подготовки.

По спорам об увольнении для обращения в народный суд законом предусмотрены определенные сроки, однако в некоторых случаях такие сроки не установлены.

Так, в тех случаях, когда работник уволен по инициативе администрации без предварительного согласия ФЗМК, или при отказе ФЗМК в санкции на увольнение, законодательством общесоюзным и РСФСР сроков для обращения в народный суд по спору об увольнении не установлено. Автор считает, что было бы правомерным, применяя аналогию, и в этих случаях при обращении работников в суд придерживаться месячного срока.

Отмечая, что существование разных сроков для обращения в суд с иском о восстановлении на работе по некоторым категориям споров об увольнении и отсутствие указаний в законе о сро-

⁸ См. ст. 32 ГПК РСФСР.

ках обращения в суд по отдельным спорам об увольнении является в настоящее время неоправданным, автор вносит предложение установить единый месячный срок для обращения в суд с заявлением по всем спорам об увольнении, подведомственным судам.

Исследуя особенности процессуальных прав сторон по делу об увольнении, автор подробно рассматривает вопрос о праве истца изменить основание и предмет иска по спору об увольнении. Анализ структуры иска и его основания дает возможность сделать вывод о том, что не все факты, входящие в основание иска, могут быть изменены истцом при изменении основания иска по спору об увольнении.

По делам об увольнении изменение основания иска представляет собой замену истцом фактов повода к иску, ранее указанных им в подтверждение противозаконности нарушения или оспаривания ответчиком прав истца, новыми фактами. На материалах судебной практики показано, что специфика реализации истцом права изменять основание или предмет по спору об увольнении заключается в том, что рассмотрение трудовых споров, в том числе исков о восстановлении на работе, регулируется не только нормами гражданского процессуального права, но и Положением о порядке рассмотрения трудовых споров и специальными нормативными актами. Поэтому изменение истцом основания и предмета иска должно производиться не только с соблюдением норм гражданского процессуального права, но и с учетом установленного законодательством порядка рассмотрения трудовых споров.

По трудовому спору истец вправе изменить предмет иска, однако таким образом, чтобы новое требование было подведомственно суду и не нуждалось в предварительном рассмотрении в КТС и ФЗМК.

Рассмотрены также отдельные спорные вопросы судебной практики в связи с изменением предмета иска. На примерах судебной практики рассмотрены условия заключения мирового соглашения по делам об увольнении, право сторон оканчивать спор об увольнении миром, последствия отказа истца от иска и признания иска ответчиком, а также особенности процессуального положения третьих лиц на стороне ответчика, привлекаемых судом на основании ст. 39 ГПК РСФСР. Исследуются в работе и особенности прав представителей общественности, принимающих участие в рассмотрении судом дел об увольнении в порядке ст. 147 ГПК РСФСР.

Рассматривая вопрос о предмете судебного разбирательства по делам об увольнении, автор сопоставляет имеющиеся в науке гражданского процесса и уголовного процесса определения предмета доказывания и исследует вопрос о том, каким образом определяется круг фактов, которые подлежат доказыванию при рассмотрении гражданского дела.

Учитывая требования трудового и гражданского процессуального законодательства, сложившуюся профсоюзную и судебную практику, автор определяет круг обстоятельств, которые являются предметом рассмотрения при судебном разбирательстве споров об увольнении. К этому основному кругу относятся следующие обстоятельства:

подведомственен ли спор суду;
являются ли истец и ответчик надлежащими сторонами по делу;

заключался ли трудовой договор между истцом и ответчиком и, если заключался, какая правовая природа этого договора;

имеет ли уволенный работник право на дополнительные гарантии и преимущества, установленные законодательством для рабочих и служащих при увольнении;

по чьей инициативе расторгнут трудовой договор между сторонами;

соблюден ли порядок увольнения рабочих и служащих, предусмотренный трудовым законодательством;

соответствуют ли указанные в приказе администрации основания увольнения работника требованиям трудового законодательства;

соответствуют ли основания и формулировка причин увольнения работника, указанные в приказе администрации тем, на которые ссылается уволенный работник в исковом заявлении;

какая сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу истца в случае удовлетворения требования о взыскании зарплаты за вынужденный прогул.

Отмечая, что круг указанных обстоятельств не является исчерпывающим, что могут выясниться и другие обстоятельства, которые потребуются проверить и установить при судебном рассмотрении конкретного дела об увольнении, автор, на примерах судебной практики, обосновывает необходимость установления каждого из перечисленных обстоятельств при рассмотрении судом дел об увольнении. При этом рассмотрены некоторые спорные вопросы судебной практики при разрешении отдельных исков о восстановлении на работе.

При рассмотрении особенностей исполнения решений по делам об увольнении показано, что в целях охраны трудовых прав граждан законом предусмотрен ряд специальных правил по исполнению решений о восстановлении на работе.

Установленное п. 4 ст. 210 ГПК РСФСР правило о немедленном исполнении решений судов о восстановлении на работе означает, что решения по этим делам должны исполняться немедленно, сразу же после вынесения их судом, до вступления их в законную силу. Далее рассматриваются правила, которыми гарантируется своевременное и точное исполнение решения суда, ФЗМК и КТС по спорам о восстановлении на работе.

В целях дальнейшего усиления охраны прав работников при исполнении решений судов о восстановлении на работе, по мнению автора, следовало бы в действующий ГПК РСФСР внести изменения, предусмотреть упрощенный порядок исполнения судебных решений о восстановлении на работе, при котором исключить возможность применения статьи 356 ГПК РСФСР.

Кроме того, для еще большей стабильности трудовых правоотношений, в интересах работника и предприятия, между которыми судом разрешен спор об увольнении, следовало бы внести изменение в ст. 345 ГПК РСФСР и сократить срок предъявления исполнительных листов по делам о восстановлении на работе до одного года.

В пятой главе исследуется роль суда в предупреждении нарушений прав рабочих и служащих и прав профсоюзов при увольнении работников.

Автором рассматриваются основные формы работы суда по предупреждению неправильных увольнений и показывается, каким образом суды осуществляют эту деятельность.

К основным формам работы суда по предупреждению неправильных увольнений относятся: урегулирование спора об увольнении до судебного разбирательства; судебное рассмотрение споров об увольнении; привлечение судом общественности к рассмотрению споров об увольнении; частные определения; контроль за исполнением решений суда; обобщения судебной практики по делам об увольнении; отчеты народных судей перед избирателями, разъяснение трудового законодательства; привлечение к ответственности нарушителей трудового законодательства.

В работе отмечено, что перечисленные формы работы суда по предупреждению неправильных увольнений не являются исчерпывающими, что могут использоваться и другие формы. Для иллюстрации освещаются те результаты, которых достигли суды Калужской области. В частности отмечено, что в отдельных районах Калужской области, в которых суды активно проводили профилактическую работу по предупреждению неправильных увольнений, количество дел в суде в 1965 году сократилось по сравнению с 1964 годом, например, в Малоярославецком районском суде уменьшилось в пять раз.

В диссертации рассмотрены также вопросы ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства при увольнении рабочих и служащих. Должностные лица, допустившие нарушения прав работников и прав профсоюзов при решении вопросов об увольнении, могут нести дисциплинарную, материальную, уголовную ответственность, в зависимости от степени, характера и мотивов нарушения трудового законодательства.

В работе рассмотрены условия привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства. При этом подчеркивается, что дисциплинарная ответственность должностного лица за явное нарушение тру-

догового законодательства при увольнении работника, за неисполнение решения суда о восстановлении на работе не исключает материальной ответственности. Одновременное привлечение должностного лица и к дисциплинарной, и к уголовной ответственности за одно и то же незаконное увольнение не допускается.

Материальная ответственность должностных лиц за неправильное увольнение предусмотрена ст. 39 ГПК РСФСР. Она наступает в том случае, если увольнение было произведено с явным нарушением закона. Однако ни в ст. 39 ГПК РСФСР, ни в других нормативных актах не разъясняется, что надо понимать под «явным нарушением закона».

В работе дается анализ условий привлечения должностных лиц к материальной ответственности за неправильное увольнение и за неисполнение решения суда о восстановлении на работе. Диссертант, в частности, разделяет мнение авторов, считающих, что привлечение к материальной ответственности должностного лица может иметь место при любой форме вины должностного лица в причинении ущерба в связи с незаконным увольнением, независимо от того, проявлена ли вина в форме прямого умысла, небрежности или неосмотрительности.

Нарушение трудового законодательства независимо от формы вины должностного лица может быть более или менее явным, но оно все же предполагает вину должностного лица.

На основе анализа судебной практики автор приходит к выводу, что под явным нарушением закона, влекущим материальную ответственность должностного лица за неправильное увольнение, следует понимать такие допущенные по вине должностного лица нарушения порядка и оснований увольнения работника по инициативе администрации, которые безусловно влекут восстановление на работе уволенного работника и являются причиной причиненного этим увольнением ущерба предприятию, учреждению, организации. Понятие явного нарушения закона, по мнению автора, следовало бы дать в руководящем постановлении Пленума Верховного Суда СССР.

Уголовная ответственность должностных лиц за нарушение трудового законодательства наступает в случаях, предусмотренных ст.ст. 138 и 139 УК РСФСР. В работе исследуются вопросы привлечения к уголовной ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, в том числе на примерах судебной практики судов Калужской области. Отмечается, что привлечение к уголовной ответственности указанных лиц за нарушение трудового законодательства, в частности за незаконное увольнение, не исключает одновременной материальной ответственности этих лиц. В случаях привлечения к уголовной ответственности должностного лица за неправильное увольнение возмещение ущерба предприятию должно производиться в полном размере на основании ст. 83¹ КЗоТ РСФСР.

Рассмотрены также вопросы об уголовной ответственности должностных лиц за нарушение прав профсоюзов, в случаях, предусмотренных ст. 137 УК РСФСР.

В заключительной части работы отмечается, что нормативные акты, практика применения которых исследуется в работе, способствовали усилению охраны прав рабочих и служащих и прав профсоюзов при решении вопросов об увольнении работников, улучшению порядка увольнения рабочих и служащих и порядка рассмотрения споров о восстановлении на работе.

Конкретные предложения, обоснованные и внесенные автором в работу, направлены на дальнейшее совершенствование норм трудового законодательства, регулирующих порядок и основания увольнения работников, рассмотрение споров об увольнении, усиление гарантий прав рабочих (служащих) и прав профсоюзов в этой области.

* *
*

СПИСОК

работ, опубликованных по теме диссертации

1. Строго соблюдать законодательство о трудоустройстве и увольнении несовершеннолетних. «Советская юстиция», 1965, № 19.
2. Особенности процессуальных прав по делам об увольнении. «Вести. Моск. ун-та», серия право, 1966, № 4.
3. Деятельность суда по предупреждению неправильных увольнений. «Социалистическая законность», 1966, № 9.
4. Право на труд непоколебимо. «Знамя» (орган Калужского обкома КПСС и областного Совета депутатов трудящихся) от 30 мая 1965 года.

285518

Центральная научная
Библиотека
Академии наук Киргизской ССР

Сдано в набор 12/1 1967 г.
Л-41585

Зак. 13

Подписано к печати 20/1 1967 г.
Печ. л. 1,0
Тираж 200 экз.

Типография Изд-ва МГУ (филиал), Москва, проспект Маркса, 20