

Андреева Юлия Дмитриевна, студентка 1 курса магистратуры Санкт-Петербургского института (филиала) ВГУЮ (РПА Минюста России)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИСПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЯ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Аннотация: статья посвящена деятельности судебных приставов по исполнению судебных решений, восстановление на работе.

Ключевые слова: трудовые права, восстановление на работе, судебный пристав, работник, работодатель.

Annotation: the article is devoted to the activity of bailiffs on the issues of execution of court decisions on reinstatement.

Keywords: labor rights, reinstatement at work, bailiff, employee, employer.

Решение суда о восстановлении работника на работе в связи с незаконным увольнением и конфискацией работодателем в пользу рядового работника при принудительной сделке подлежит немедленному исполнению (ст. 394, ст. 396 НК РФ). То есть основанием для восстановления работника в должности является решение суда. Это означает, что работодатель должен сделать это не позднее следующего дня после принятия решения.

Иногда возникает вопрос: следующий день — это день после оглашения части решения (т.е. сразу после судебного заседания) или после составления полного текста решения? По смыслу статьи 396 НК РФ и статьи 211 УПК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению независимо от фактического наличия судебного разбирательства. Наличие полностью готового решения необходимо для расчета срока обращения в кассационный орган в соответствии со статьей 338 ГК РФ.

Таким образом, не позднее следующего дня после оглашения решающей части решения суда работодатель обязан провести следующие процедуры по

восстановлению работника: отменить приказ об увольнении и заставить работника исполнять обязанности, предусмотренные по трудовому договору; при сменной работе – включить ее в график смен (ст. 106 Закона об исполнительном производстве).

Если работодатель не принял работника на работу после вынесения приговора (работник должен быть фактически допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и приказ об увольнении должен быть отменен), следующим шагом является обращение к работнику с судебный пристав по месту нахождения работодателя. 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», условия и порядок принудительного исполнения судебных актов в Российской Федерации определены Федеральным законом от 02.10.2017. Согласно части 4 статьи. 36 Закона об исполнительном производстве. Срок исполнения настоящего решения составляет один рабочий день. 106 Закона об исполнительном порядке) предусмотрела дополнительную гарантию работнику: выплату ему за весь период, в течение которого задерживается исполнение решения о среднем заработке или разнице доходов. Но даже после возбуждения исполнительного производства перед работником возникает проблема восстановления с работы. Вот так злостные работодатели сокращают штатное расписание, отзывают прежние должности, вводят новые, думая, что при отсутствии спорной должности работник не может быть восстановлен. Другая проблема – это проблема фактического доступа сотрудника к своей работе. Согласно практике Верховного Суда РФ в таких случаях судебный пристав должен добиваться фактического восстановления работника на прежнее место работы (допущен ли работник к исполнению трудовых обязанностей), а не исполнительное производство осуществляется только с изданием приказа работодателя о возобновлении работы до завершения [1, с. 67]. Конституционный Суд РФ неоднократно делал такой вывод о фактическом доступе работника к исполнению прежних обязанностей [5, с. 78]. В результате до окончания исполнительного производства пристав должен убедиться в том,

что работник действительно имеет доступ к прежнему месту работы. Не менее важной проблемой является нежелание работодателя восстанавливать работника на работе без объяснения причин. В рамках исполнительской процедуры работодатель может вести себя «пассивно» и спокойно бездействовать, не исполняя решение суда об отдыхе на работе. В этом случае судебный пристав может применить к правонарушителю различные меры: наложить исполнительное производство в размере 5000 рублей (должник-гражданин или ИП) и 50 000 рублей (должник-ЮЛ); подлежат привлечению к административной ответственности по статье 17.15 УК (в основном налагаются штрафы) [2, с. 90].

Прежде всего необходимо определить правовую природу среднего заработка, требуемого судом при принудительном прогулке. Зачастую эта сумма приравнивается к зарплате и упоминается в пункте. 211 ГК РФ, в которой указано, что немедленному исполнению подлежит решение суда, работа Работнику должна быть выплачена заработная плата в течение 3 месяцев.

Однако судебная практика по этому вопросу сложилась неоднозначно. Существует два противоречивых подхода:

1. Среднестатистическим доходом при обязательном доверительном управлении является заработная плата, решение о ее взыскании равносильно восстановлению в должности, подлежащему немедленному исполнению (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 23 апреля 2010 г. № 5-В09-1591);

2. Средний доход за период принудительной отсрочки не относится к задолженности по заработной плате, поэтому выплата производится только после вступления решения суда в законную силу (Апелляционное определение Московского городского суда от 20 февраля 2018 года по делу № 33. - 1729/20182).

Учитывая эти положения, можно сделать вывод, что работодатель обязан немедленно вернуть работника на должность, однако вернуть ему средний заработок он может даже после вступления решения суда в силу. Однако работник не может подать заявление об отстранении из-за такой невыплаты, а если работник не отпущен на работу после отмены приказа об увольнении, работодатель может уволить его за оплошность.

Однако в связи с тем, что судебная практика неоднозначна, можно сделать и другой вывод: средний заработок за время вынужденного прогула необходимо выплачивать немедленно, поскольку приговор может быть исполнен немедленно. Однако при таком подходе работник не может реализовать право на приостановку работы на основании статьи 142 ТК РФ.

Если работник вернулся на работу, но за время вынужденного прогула не выплатил средний заработок, он может обратиться в суд с заявлением о выдаче исполнительного листа и подать его на взыскание через службу судебных приставов. Если работодатель продолжит просрочку, предприятием может быть взыскана исполнительная плата в размере 7% от суммы, подлежащей уплате (ст. 112 п. 1, 3 Закона об исполнительном производстве). Приостановление исполнения решения по таким спорам невозможно.

Работодателям следует учитывать следующее: если одновременно с возобновлением работы работнику была выплачена средняя заработная плата, исполнение решения будет разрешено только в случае отмены приговора суда первой инстанции в апелляционном порядке. Данную практику активно и успешно используют работодатели.³ При этом в случае отмены решения суда в кассационной инстанции поворот исполнения допускается только в случае сообщения истцом ложных сведений или предоставления ему подложных документов (п. 445 ГК РФ).

Поэтому действующее законодательство достаточно полно регламентирует порядок исполнения судебных решений о восстановлении на работе. Однако следует признать, что возникают проблемы, связанные с

недобросовестным поведением работодателя (должника) в ходе исполнительного производства.

Список литературы

1. Детков С.А., Лукьянчук Л.М. Взаимодействие социальных служб исправительных учреждений как одно из приоритетных направлений деятельности уголовно-исполнительной системы // Вестник института: преступление, наказание, исправление - 2018г. №4.

2. Меркулова Ю.Д., Ефремова А.В. Договор строительного подряда в Российской Федерации // Вестник студенческого научного общества ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет" - 2023г. №15.

3. Окришвили Т.Г., Якупов А.Г., Дрегнин О.Е. Правовая судьба поручительства при признании прекращающей основное обязательство сделки недействительной: теоретико-практическое исследование

4. Проблемы экономики и юридической практики - 2018г. №5.

5. Томилов С.Н. Оценка стадийности включения в работу элементов усиления эксплуатируемых пролетных строений автодорожных мостов // Вестник Инженерной школы Дальневосточного федерального университета - 2020г. №1.

6. Фролов И.В. Дефекты рациональности действующей концепции правового регулирования несостоятельности (банкротства) и необходимость перемен // Право и экономика - 2022г. №10.

7. Шахтанов С. В., Синников А. В., Толикина М. Ю. Восстановление параметров контура заземления на удалённых сельских узлах доступа к сетям передачи данных // Вестник НГИЭИ - 2021г. №12.

8. Шувалов Д.Н., Демидович И.Н., Широков А.М. Об эффективности возмещения вреда, причиненного преступлением // Вестник Волгоградской академии МВД России - 2017г. №3.