

ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ

Проект «Бесплатная юридическая помощь и правовое просвещение граждан предпенсионного возраста в Тамбовской области»

В силу ст. 394 Трудового кодекса РФ,
в случае признания увольнения незаконным, работник должен быть
восстановлен на прежней работе.

И хотя трудовое законодательство прямо не уточняет, что именно понимается под восстановлением на работе и каков его порядок, **есть ряд требований, которые работодатель обязан соблюсти при восстановлении на работе незаконно уволенного работника.**

Применительно к случаям восстановления на работе по решению суда некоторую ясность вносит Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Согласно ст. 106 указанного закона, требование о восстановлении уволенного работника считается фактически исполненным, если произведена **отмена приказа** о его увольнении и работник **фактически допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей** (например, *определение Алтайского краевого суда от 4 июня 2019 г. по делу № 33-4984/2019*).

Однако простого факта предоставления прежней работы недостаточно для того, чтобы восстановление можно было считать состоявшимся. Сам правовой смысл восстановления работника на работе заключается в отмене правовых последствий увольнения и возвращении сторон в то положение, которое имело место **до незаконного прекращения** трудового договора (например, *определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 27 апреля 2016 г. № 33-1417/2016 и др.*).

Иными словами, работодатель обязан не просто предоставить работнику возможность выполнения тех же обязанностей, что и до увольнения, но и в целом обеспечить исполнение всех условий, которые действовали на момент прекращения договора.

На это указывает и *Верховный Суд Российской Федерации в определении от 26 декабря 2005 г. № 55-В05-9.*

Из-за отсутствия четкого регулирования, работодатели не всегда придерживаются такого подхода. Так, например, один из возникших в связи с этим споров недавно рассмотрел Алтайский краевой суд. Суд поддержал сотрудника.

Незаконно уволенный работник был восстановлен на работе по решению суда. Работодатель отменил приказ об увольнении, однако при этом отправил работника трудиться по новому графику и на другом рабочем месте. Это место не соответствовало должностным обязанностям работника и не было связано с выполнением трудовых функций по занимаемой им должности. Работник отказался работать в этих условиях и сообщил об этом работодателю. Но руководство приняло решение уволить работника за прогул. Суд признал такое увольнение незаконным. Он указал, что действия работодателя не могут свидетельствовать о восстановлении на работе. А раз фактически работник восстановлен на работе не был, значит, и применение к нему дисциплинарных взысканий за прогул незаконно.

При восстановлении на работе важно знать:

- ◆ В резолютивной части решения суд должен указать должность, которую работник занимал до увольнения, структурное подразделение и организацию, в которой он работал. Однако даже если этой информации нет в решении - это **не является препятствием** для исполнения решения суда.
- ◆ Решение о восстановлении на работе подлежит **немедленному** исполнению.
- ◆ Обжалование решения суда о восстановлении работника на работе **не приостанавливает** исполнение данного решения.
- ◆ Работодатель обязан предоставить восстановленному работнику **прежнюю должность**, даже если на момент вынесения решения этой должности у него уже нет.
- ◆ За все время вынужденного прогула ввиду незаконного увольнения работнику выплачивается **средний заработок** или **разница в зарплате** за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Проект реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.