

Липнякова А.С.

*Преподаватель с почасовой оплатой С.В. Соколова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
Nastyia.lipnyakova@yandex.ru*

«Рассмотрение судами споров о восстановлении на работе: трудности исполнения решения суда»

В настоящее время, рассмотрение судами споров о восстановлении на работе по численности исков продолжает занимать высокие позиции. Практика районных судов, в чьей компетенции находится рассмотрение данной категории дел, говорит о том, что исполнение решения суда о восстановлении на работе является трудноисполнимым. Не смотря на то, что в статьях 211 ГПК РФ и 396 ТК РФ говорится о немедленном исполнении решения суда в отношении восстановления на работе незаконно уволенного работника, сам механизм осуществления не предусмотрен в Трудовом Кодексе.

Законодательством об исполнительном производстве предусматриваются для работника такие права как, предоставление рабочего места с теми же должностными обязанностями и условиями труда; оплату морального вреда; выплату среднего заработка или оплату труда за все время задержки исполнения решения и тд.

Такое решение должно быть исполнено в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства. В ситуации, когда работодатель добровольно не исполняет решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, в отношении него применяются меры по взысканию исполнительного срока и устанавливается новый срок для исполнения решения суда.[1]

Выделяют ряд вопросов, ответ на который не был урегулирован законодательством.

Во-первых, остается не раскрытым вопрос о том, что надлежит делать работодателю с трудовым договором, который был заключен с работником. В нормативно правовых актах говорится лишь о том, что юридическая сила договора подтверждается самим работодателем при отмене приказа об увольнении. Но нельзя забывать и о том, что за время разбирательств по иску могли быть произведены структурные, технические и иные изменения. В результате чего, для работодателя исполнить решения суда будет затруднительно или даже невозможно, ведь статья 72 ТК РФ говорит о заключении дополнительного соглашения к имеющемуся трудовому договору в общем порядке.

Работодатель может издать приказ о восстановлении работника на работе и об отмене приказа об увольнении в день вынесения решения суда, с обявзыванием работника выйти на работу на следующий день. [2]

Так как срок исполнения решения суда законодателем не установлен, то многие работодатели не спешат с его исполнением, тем самым нарушая права работников. С целью предотвращения нарушения, был введен механизм, направленный на принуждение работодателей к исполнению данного решения, что подтверждалось исполнительным листом, в котором указывается срок исполнения равный 3 годам с момента вступления решения суда в законную силу. После предъявления данного документа приставам начинается процедура исполнения решения суда о восстановлении на работе.

Другая сложность, состоит в том, что делать с работником, который занимает должность уволенного работника. Трудовой кодекс в п.2 ч. 1 ст. 83 говорит о том, что в такой ситуации договор с иным лицом расторгается на основании решения суда. Данное увольнение не является увольнением по инициативе администрации, поэтому ч. 1 ст. 261 ТК РФ, запрещающий расторгать трудовой договор с беременными женщинами по инициативе работодателя, в данном случае не применяется.[4]

Чаще всего, работодатели неправильно понимают требования суда по данной норме закона, что влечет за собой ошибки в исполнении. При восстановлении на работе, работник получает все те же права, что у него были до увольнения, в соответствии с трудовым договором.

В практике встречаются случаи, когда работодатель намеренно проводит сокращение среди работников скорее из за увольнения кого-то из сотрудников, чем какие-либо производственные и материальные соображения. По мнению работодателей отсутствие оспариваемой должности не приведет к восстановлению уволенного работника, и именно по этому происходит изменение штатного расписания, выводятся старые и вводятся новые должности и тд. На самом деле, данные действия напрасны и не ведут к увольнению работника. В случаях, если должность была переименована и перенесена в другое структурное подразделение уволить с нее работника так же неправомерно, так как по решению суда работник должен быть восстановлен на той должности или месте, которую он занимал до увольнения, а не в организации в целом. Восстановление работника на прежней, уже не существующей должности (месте) не влечет увольнение работника, принятого на «трансформированную» должность или другую должность, введенную вместо упраздненной должности.[5]

Для решения этих, и иных проблем, возникающих при исполнении решения суда, необходимо провести изменения в трудовом законодательстве в отношении решения суда о восстановлении на работе. Рекомендуется установить определенные законом сроки, в течении которых работодатель должен отменить решение об увольнении незаконно уволенного работника и предоставить ему его прежнее рабочее место. Нельзя забывать и о гарантиях для восстановленных работников, в отношении того, что они снова не будут уволены, но уже по другому основанию. Немало важный вопрос остается в отношении работника, который замещал уволенного. Их правовое положение так же должно быть установлено законом, и должны быть приняты меры по разрешению сложившейся ситуации.

Литература

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС Консультант Плюс [3]
2. Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об исполнительном производстве"// СПС Консультант Плюс [1]
3. Байдина О. Исполнение решения суда о восстановлении на работе: практический аспект//Трудовое право.2015. N 6. //СПС Гарант [5]
4. Чернышева Л.А. Восстановление работника на работе: проблемы теории и практики// Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации.2014.№2(15)//СПС Гарант[2]
5. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Прекращение трудового договора: Комментарий к главе 13 Трудового кодекса РФ // СПС КонсультантПлюс. 2008. [4]