**«Савеловский межрайонный прокурор г. Москвы разъясняет».**

**Правовые последствия восстановления на работе.**

Решение о восстановлении работника на прежней работе суд принимает и объявляет в последнем заседании, в котором закончилось разбирательство, после этого решение подлежит немедленному исполнению (ч. 1 ст. 199, ст. 210 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ). Под немедленным исполнением подразумевается, что работодатель обязан допустить работника к выполнению прежней работы и отменить приказ об увольнении (переводе) в кратчайший срок с момента вынесения судом решения   
до вступления его в законную силу (ст. 210, абз. 4 ст. 211 ГПК РФ).

Если работник не явится на работу в указанный день, оснований   
для применения дисциплинарного взыскания с учетом требований   
ч. 5 ст. 192 ТК РФ не возникает. Кроме того, участие работника в судебном заседании в качестве истца само по себе является уважительной причиной его отсутствия на рабочем месте.

Восстановление лица на работе является основанием для увольнения работника, принятого на место восстанавливаемого (п. 10 ст. 77 и п. 2 ч. 1   
ст. 83 ТК РФ). Однако увольнение допускается, только если перевести такого работника (с его письменного согласия) на другую работу невозможно.   
Таким образом, работнику, замещающему должность восстановленного работника, необходимо предложить другую имеющуюся работу. В случае его отказа от перевода трудовой договор с ним прекращается, и ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ).

Если ведется трудовая книжка, при восстановлении работника на работе запись о его увольнении нужно признать недействительной (п. 12 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

Работник может потребовать выдать ему дубликат трудовой книжки   
без записи, признанной недействительной. Для этого он должен подать заявление по месту работы, где была внесена эта запись.

Время вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на прежней работе входит в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

При восстановлении на работе работнику оплачивается время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Размер оплаты и период, за который выплачивается сумма, должны быть указаны в решении суда и исполнительном листе. Данную сумму можно уменьшить на величину выходного пособия, выплаченного работнику при увольнении (ч. 4 п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Уменьшение же суммы к выплате на размер компенсации   
за неиспользованный отпуск, полученной при увольнении, ни ТК РФ,   
ни Постановлением Пленума ВС РФ не предусмотрено. Соответственно, требование о возврате этой суммы предъявляется работнику отдельно (при отказе получить ее можно только в судебном порядке).

Следует учитывать, что выплаты за время вынужденного прогула производятся одновременно с изданием приказа об отмене увольнения.   
Как указал Верховный Суд РФ, смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом соответствующего решения). Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности. Данная выплата является неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

Если работодатель не восстановил на работе незаконно уволенного работника в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении соответствующего исполнительного производства, судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании с работодателя исполнительского сбора и устанавливает ему новый срок для исполнения требования о восстановлении работника на работе. Это следует из ч. 1 ст. 105, ч. 2 ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ.

В случае неисполнения указанного требования без уважительных причин во вновь установленный срок на работодателя налагается штраф в размере, предусмотренном ч. 1 ст. 17.15 КоАП РФ, а также определяется новый срок для исполнения. Такой вывод следует из совокупности положений ч. 2 ст. 105, ч. 2 ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ, ч. 1 ст. 17.15 КоАП РФ.

Работодатель, который не исполнил требование в срок, вновь установленный после наложения административного штрафа, привлекается к ответственности по ч. 2 ст. 17.15 КоАП РФ.

Кроме того, в случае несвоевременного исполнения или отказа от исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе работодатель в силу абз. 1, 3 ст. 234 ТК РФ обязан возместить работнику материальный ущерб.

Межрайонный прокурор М.А. Калгин