

*Крикун Д. Ю., студент магистратуры 2 курса, Юридический институт ВлГУ,  
судебный пристав-исполнитель ОСП Октябрьского района УФССП РФ по*

*Владимирской области, Россия, г. Владимир*

*Шумов П. В., научный руководитель,*

*Юридический институт ВлГУ*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НЕИМУЩЕСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА, КАСАЮЩИХСЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НА РАБОТЕ**

**Аннотация:** статья посвящена деятельности судебных приставов-исполнителей по вопросам исполнения решений суда о восстановлении на работе. Особое внимание уделено злоупотреблением работодателями своими правами в ходе исполнительного производства.

**Ключевые слова:** восстановление на работе, судебный пристав-исполнитель, работник, работодатель.

**Annotation:** the article is devoted to the activity of bailiffs on the issues of execution of court decisions on reinstatement. Particular attention is paid to the abuse of the rights of employers in the course of enforcement proceedings.

**Keywords:** reinstatement at work, bailiff, employee, employer.

В настоящее время процедура исполнения решения суда о восстановлении на работе носит комплексный характер и включает в себя норм трудового, гражданско-процессуального и исполнительного законодательства. В связи с этим, на практике возникает множество проблемных вопросов.

Сама процедура начинается с момента вынесения судом общей юрисдикции судебного акта о восстановлении на работе незаконно уволенного работника.

В силу ст. 210, 211 ГПК РФ решение по данному спору подлежит немедленному исполнению [1]. Аналогичное положение содержится в ст. 396 ТК РФ [2]. Из этого следует, что сторонам по делу не нужно ждать 30 дней на вступление в законную силу данного судебного акта. При подаче апелляционной жалобы исполнение решения суда не приостанавливается. Для начала исполнения решения суда работнику нужно получить судебный акт, изготовленный в окончательной форме, исполнительный лист и обратиться в службу судебных приставов по месту нахождения работодателя. Стоит отметить, что на данной стадии работодатель пытается «оттянуть» время для принятия решения судом (например, работодатель заявляет ходатайство об отложении судебного разбирательства, не является в судебное заседание, не получает повестки), в итоге это негативно сказывается на материальном положении работника.

Если после вынесения судебного акта работодатель не восстановил работника на работе (фактически работник должен быть допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ о его увольнении), то следующим этапом является обращение работника в службу судебных приставов по месту нахождения работодателя.

Условия и порядок принудительного исполнения судебных актов в Российской Федерации определены в Федеральном законе от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – Закон об исполнительном производстве) [3]. В соответствии с ч. 4 ст. 36 Закона об исполнительном производстве срок для исполнения данного решения составляет один рабочий день. При задержке исполнения решения суда законодатель (ст. 106 Закона об исполнительном производстве) предусмотрел дополнительную гарантию для работника: выплата ему за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Но даже после возбуждения исполнительного производства, работник сталкивается с проблемой восстановиться на работе. Так, злостные работодатели сокращают штатное расписание, выводят прежние должности, вводят новые, думая, что при отсутствии спорной должности работник не сможет быть восстановлен.

Другой проблемой является проблема фактического обеспечения доступа работника к трудовой деятельности. Согласно судебной практике Верховного суда РФ по таким делам судебный пристав-исполнитель должен добиваться фактического восстановления работника на прежнем рабочем месте (обеспечен ли допуск работника к выполнению своих трудовых обязанностей), а не оканчивать исполнительное производство лишь изданием приказа работодателя о восстановлении на работе [4]. Данный вывод о фактическом доступе работника к исполнению прежних обязанностей так же неоднократно делал и Конституционный Суд Российской Федерации [5]. Как следствие, перед окончанием исполнительного производства судебный пристав-исполнитель должен убедиться в фактическом доступе работника к прежнему рабочему месту.

Не менее важной проблемой является нежелание работодателя восстанавливать работника без объяснения причин. В рамках исполнительного производства работодатель может вести себя «пассивно» и спокойно бездействовать путем не исполнения решения суда о восстановлении на работе. В этом случае, судебный пристав-исполнитель может применить к нарушителю различные меры воздействия: наложить исполнительский сбор в размере 5000 рублей (должник-гражданин или ИП) и 50 000 рублей (должник-ЮЛ); привлечь к административной ответственности по ст. 17.15 КоАП РФ (в основном назначаются штрафы) [6].

Таким образом, действующее законодательство достаточно полно регулирует процедуру принудительного исполнения судебных решений о восстановлении на работе. Вместе с тем следует признать наличие проблем,

связанных недобросовестным поведением работодателя (должника) в рамках исполнительного производства.

### **Библиографический список:**

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

4. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.

5. Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 421-О-О // СПС «Консультант плюс».

6. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 15.09.2010 // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 12. декабрь. 2010.