**Восстановление на работе**

Чтобы требование о восстановлении на работе работника считалось выполненным, необходимо, в частности, отменить приказ (распоряжение) об увольнении. Данный вывод следует из ч. 1 ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ, абз. 2 п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 N 50. Обычно для этого издается соответствующий приказ (распоряжение).

Об издании такого приказа (распоряжения) и возможности приступить к работе целесообразно проинформировать работника любыми доступными средствами.

С приказом об отмене приказа об увольнении работника нужно ознакомить под подпись. Если он откажется подписать документ, нужно составить соответствующий акт.

На практике многие работодатели предпочитают издать дополнительный приказ - о восстановлении на работе. Поскольку его унифицированная форма не утверждена, организация может разработать ее самостоятельно.

Работник должен быть восстановлен и допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей на следующий рабочий день после вынесения решения судом.

Обоснование: 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). Проводить указанные действия в день вынесения решения закон работодателя не обязывает. Следовательно, у работника нет безусловного права требовать восстановить его на работе в этот день.

Настоящий вывод обосновывается следующим.

Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб в виде заработка, который тот не получал за время незаконного лишения возможности трудиться (абз. 2 ст. 234 ТК РФ). Такая обязанность возлагается на работодателя решением суда на основании ч. 2 ст. 394 ТК РФ.

К периоду незаконного лишения возможности трудиться (вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы) относится в том числе день вынесения решения. Соответственно, названный день не признается днем, когда работник может приступить к выполнению прежних трудовых обязанностей.

Кроме того, день вынесения решения является последним днем срока рассмотрения дела (судопроизводства) и не включается в срок исполнения судебного решения. Это следует из системного толкования норм ч. 1 - 5 ст. 6.1 ГПК РФ и абз. 3 п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.06.2008 N 13.

Таким образом, работодатель имеет все законные основания для восстановления работника на работе на следующий рабочий день после вынесения судом решения.

Данный подход не противоречит принципу разумности срока исполнения судебного постановления (ч. 5 ст. 6.1 ГПК РФ) и подтверждается судебной практикой.

Если работодатель не исполнит решение суда на следующий рабочий день после его вынесения, существует риск, что суд по заявлению работника вынесет определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК РФ).

Отметим, что работодатель имеет право провести необходимые действия и в день вынесения решения, поскольку это не противоречит закону. При этом важно учитывать следующее:

1. Выплата работнику заработной платы за указанный день не освобождает работодателя от обязанности оплатить его как день вынужденного прогула (выполнения нижеоплачиваемой работы).

Это связано с тем, что решения суда являются обязательными для исполнения (ч. 2 ст. 13 ГПК РФ), а закон не предоставляет работодателю права снижать размер выплаты, установленной судом, по собственной инициативе.

2. 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. Как указывалось выше, день вынесения решения относится ко времени вынужденного прогула (выполнения нижеоплачиваемой работы). Кроме того, участие работника в судебном заседании в качестве истца само по себе является уважительной причиной его отсутствия на рабочем месте.