

Верховный Суд РФ:
отсутствие возможности предоставить восстановленному
работнику рабочее место не может служить основанием
для объявления простоя

Работницу уволили в связи с сокращением численности (штата). Решением суда она была восстановлена на работе. Работодатель отменил приказ об увольнении, издал приказ о допуске работницы к исполнению трудовых обязанностей, в этот же день он издал также приказ об объявлении простоя по вине работодателя (ввиду изменения организационной структуры и отсутствия необходимости в ранее сокращенной работодателем должности). В итоге после восстановления на работе работницу не пустили в её рабочий кабинет, не предоставили допуск к программам и документам, необходимым для выполнения её должностных обязанностей. Считая приказ об объявлении простоя незаконным, она обратилась в суд.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что у работодателя были основания для объявления простоя по причинам, не зависящим от воли сторон трудового договора: должность, ранее ею занимаемая, сокращена, функциональные обязанности по должности распределены между другими работниками, работы для нее не было.

Апелляция отменила такое решение суда и отметила, что суд ошибочно определил в качестве юридически значимого обстоятельства внутриорганизационные причины ответчика для объявления простоя.

Кассация отменила апелляционное определение, посчитав правильными выводы суда первой инстанции. Тогда в дело вмешался Верховный Суд РФ, судьи которого напомнили, что статья 396 ТК РФ предусматривает немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе, которое считается завершённым с момента фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей, последовавшего за изданием руководителем организации приказа об отмене своего незаконного распоряжения об увольнении, то есть после совершения представителем работодателя всех действий, необходимых для обеспечения фактического исполнения работником обязанностей, которые выполнялись им до увольнения. На это неоднократно указывал Конституционный Суд РФ (определения от 15.07.2008 № 421-О-О, от 25.11.2020 № 2659-О, от 25.03.2021 № 448-О, от 21.07.2022 № 2006-О).

Согласно ч. 1 ст. 106 Закона об исполнительном производстве исполнительный документ о восстановлении на работе считается исполненным при подтверждении отмены приказа (распоряжения) об увольнении (переводе) взыскателя, а также принятия работодателем мер, необходимых для фактического допуска работника к выполнению прежних трудовых обязанностей, включая меры по соблюдению условий допуска к работе по должностям, при назначении на которые гражданам оформляется допуск к государственной тайне или к работам, при выполнении которых

работники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и т.п.

Кассационная инстанция неправильно истолковала подлежащие применению к спорным отношениям нормы и не приняла во внимание, что отсутствие у работодателя по организационным причинам возможности немедленно предоставить восстановленному на работе незаконно уволенному работнику рабочее место и обеспечить такого работника работой, обусловленной трудовым договором, которую он выполнял до увольнения, не является основанием введения простоя (временной приостановке работы).

В итоге кассационное определение Верховный Суд РФ отменил и оставил в силе апелляционное определение.

Определение Верховного Суда РФ от 28.08.2023 № 18-КГ23-90-К4