

Обобщение судебной практики по гражданским делам о восстановлении на работе, рассмотренным судьями Лешуконского районного суда Архангельской области в 2024 году

В соответствии с планом работы Лешуконского районного суда Архангельской области на первое полугодие 2025 года проведено обобщение гражданских дел по делам о восстановлении на работе, рассмотренных Лешуконским районным суда Архангельской области в 2024 году.

Цель обобщения: изучение практики применения норм материального права и соблюдения требований гражданского процессуального законодательства при рассмотрении дел данной категории.

Сведения о количестве, характере изученных дел, результатах их рассмотрения приведены в таблице:

Год	Поступило	Рассмотрено с вынесением решения			прекращено	Оставлено без рассмотрения	Передано в другие суды
		всего	удовлетворено	Отказано в удовлетворении			
2024 год	2	2	1	0	1	0	0

В апелляционном порядке дела указанной категории не обжаловались.
Дела рассмотрены в сроки, установленные законом.

1. Предъявление искового заявления по спорам, связанным с восстановлением на работе

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения по трудовым отношениям на территории Российской Федерации, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

ТК РФ особо регулирует вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о восстановлении на работе. Это объясняется тем, что допущенные в этой сфере отношений нарушения влекут тяжелые социальные последствия. Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие прекращения деятельности организации суд признает увольнение неправильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации (упразднении) организации, а в надлежащих случаях правопреемника выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

Как показало обобщение судебной практики, судьями правильно разрешается вопрос о возможности принятия искового заявления к своему производству по делам по спорам, связанным с восстановлением на работе.

Вместе с тем количество трудовых споров, связанных с восстановлением на работе, в общей структуре гражданских дел традиционно является не значительным. Целью разрешения спора о восстановлении на работе является именно выяснение вопроса о том, нарушены ли трудовые права работника при прекращении трудовых отношений и имеются ли основания для защиты нарушенных прав путем восстановления его (работника) в прежней должности, взыскания в его пользу заработной платы за время вынужденного прогула и т.п.. В данном случае основным обстоятельством, подлежащим установлению при рассмотрении конкретного трудового спора, является наличие трудовых отношений между сторонами спора. Установив наличие таких отношений, суду, даже в случае неправильного оформления заявления (вместо искового заявления, например, подано заявление об оспаривании решения должностного лица, подписавшего приказ об увольнении), следует исходить из того, что спор должен быть рассмотрен исключительно в рамках искового производства.

Правовой смысл восстановления работника на работе заключается в отмене правовых последствий увольнения и возвращении сторон в то положение, которое имело место до незаконного прекращения трудового договора.

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на работе в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки.

Споры по указанной категории дел подлежат рассмотрению в судах общей юрисдикции.

По общему правилу, при разрешении спора о восстановлении на работе бремя доказывания правомерности расторжения трудового договора с работником, лежит на работодателе.

Независимо от основания увольнения должны быть представлены такие документы, как копия приказа или распоряжения о приеме на работу; копия приказа или распоряжения об увольнении; копия трудового договора; справка о средней заработной плате работника за последние 12 месяцев работы, предшествовавших увольнению; справка или иной документ о времени вручения истцу копии приказа об увольнении или трудовой книжки, подписанный истцом расчет по оплате времени вынужденного прогула.

Наличие иных документов зависит от основания расторжения трудового договора и тех доводов, которыми стороны обосновывают свою позицию по делу.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен судом на прежней работе.

В пользу такого работника принимается решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула. Кроме того, по требованию незаконно уволенного работника суд может вынести решение о взыскании денежной компенсации морального вреда, размер которой определяется судом.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению.

В соответствии со статьей 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» требование о восстановлении уволенного работника считается фактически исполненным, если произведена отмена приказа о его увольнении и работник фактически допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей.

Подсудность споров о восстановлении на работе

Подсудность - это относимость дела, подведомственного судам общей юрисдикции, к ведению определенного дела. Нарушение правил подсудности при рассмотрении гражданского дела является безусловным основанием к отмене судебного постановления независимо от того, привело ли это нарушение к неправильному разрешению дела по существу или нет (п. 1 ч. 2 ст. 364 ГПК РФ). Согласно п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации", при рассмотрении гражданских и уголовных дел судам следует иметь в виду, что в силу части первой статьи 47 Конституции РФ никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. В соответствии с пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, каждый при определении его гражданских прав и обязанностей или при рассмотрении любого уголовного обвинения, предъявляемого ему, имеет право на суд, созданный на основании закона.

Общая территориальная подсудность споров о восстановлении на работе определяется местом нахождения ответчика в соответствии со ст. 28 ГПК РФ. Согласно п. 2 ст. 54 ГК РФ, место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, т.е. адресом, указанным в учредительных документах юридического лица.

С учетом изложенного, подавляющее большинство дел о восстановлении на работе правильно приняты и рассмотрены районными и городскими судами в соответствии с требованиями ст. 28 ГПК РФ, т.е. по месту нахождения ответчика (по тому адресу, который указан в учредительных документах юридического лица, выступающего в качестве работодателя в трудовом правоотношении).

Вместе с тем иск о восстановлении на работе также может быть предъявлен истцом в суд по выбору истца в соответствии с отдельными положениями ст. 29 ГПК РФ.

Подсудность по выбору истца (альтернативная подсудность) заключается в том, что ГПК РФ предоставил истцу возможность в определенных случаях по своему усмотрению обратиться за разрешением спора в один из нескольких судов, указанных в законе, т.е. как в суд по правилу общей подсудности (ст. 28 ГПК РФ), так и в один из судов, указанных в отдельных положениях ст. 29 ГПК РФ.

Стороны в гражданском процессе по иску о восстановлении на работе.

Основой разрешения споров данной категории является наличие до издания приказа об увольнении работника трудовых отношений между истцом по делу и ответчиком.

Статья 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений называет работника (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодателя (физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником).

В соответствии со ст. 38 ГПК РФ сторонами в гражданском судопроизводстве являются истец и ответчик, наделенные в силу закона гражданской процессуальной правоспособностью, т.е. правом на судебную защиту прав, свобод и законных интересов, которым в равной степени наделены все граждане и организации (ст. 36 ГПК РФ), и гражданской процессуальной дееспособностью, под которой положения ст. 37 ГПК РФ понимают способность своими действиями осуществлять процессуальные права, исполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю. Такая способность в полном объеме может принадлежать гражданам, достигшим возраста 18 лет (включая граждан, вступивших в брак и объявленных полностью эмансипированными), и организациям.

С учетом изложенного, в случае, когда в качестве работодателя выступает не индивидуальный предприниматель и не физическое лицо, а организация в любой ее организационно-правовой форме, то в качестве ответчика по гражданскому делу в этом случае должно выступать исключительно юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником (истцом).

Согласно ст. 48 ГК РФ, юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Подготовка дела к судебному разбирательству

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении N 11 от 24.06.2008 г. "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству" (действовал на момент рассмотрения дел в 2024 году) указал, что своевременная и полная подготовка дела к судебному разбирательству имеет определяющее значение для качественного рассмотрения дела в установленные сроки. Каждая из задач подготовки дела, перечисленных в ст. 148 ГПК РФ, является обязательным элементом этой стадии процесса, а невыполнение любой из них приводит к необоснованному затягиванию судебного разбирательства и к судебной ошибке.

Именно при подготовке дела надлежит, в том числе, уточнить фактические обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, а стороны обязаны представить доказательства.

Согласно статьям 59, 60 ГПК РФ, суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела. Обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Участие прокурора

Дела о восстановлении на работе в соответствии с требованиями закона рассматриваются с участием прокурора. Участие прокурора в рассмотрении гражданских дел судами предусматривается статьей 35 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» и статьей 45 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ).

Часть 3 статьи 45 ГПК РФ определяет случаи, в которых прокурор вступает в гражданский процесс и дает заключение. К категории таких споров, в числе прочих относятся дела о восстановлении на работе.

Прокурор, участвующий в судебном разбирательстве, дает заключение по существу спора о восстановлении на работе, то есть квалифицирует спорное правоотношение, указывает закон, подлежащий применению, анализирует доказательства, представленные сторонами, с позиции их достаточности, относимости и допустимости, определяет юридически значимые обстоятельства, необходимые для вынесения судом законного и обоснованного решения по делу.

Рассмотрение Лешуконским районным судом дел о восстановлении на работе.

Анализ судебной практики показал, что судьи Лешуконского районного суда правильно определяют закон, подлежащий применению к спорным отношениям, учитывают правовые позиции Конституционного Суда РФ и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Так, судебным решением Лешуконского районного суда удовлетворены исковые требования Качеговой Ольги Владимировны к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Архангельской области «Архангельская областная клиническая больница». Приказ государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Архангельская областная клиническая больница» № 153/1-3 от 19.08.2024 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) признан незаконным. Качегова О. В. восстановлена на работе в должности уборщика производственных помещений клиничко-диагностической лаборатории Каменской районной больницы филиала «Мезенская центральная районная больница» государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Архангельская областная клиническая больница» с 27 августа 2024 года.

В ее пользу взыскана средняя заработная плата за время вынужденного прогула за период с 27 августа 2024 года по 25 октября 2024 года, а также компенсация морального вреда. (Дело № 2-267/2023).

Производство по делу прекращено

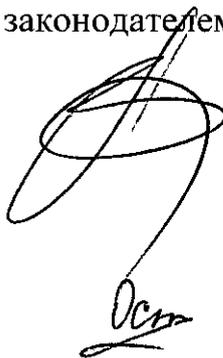
Так, определением Лешуконского районного суда производство по гражданскому делу по иску Анфимова Сергея Клавдиевича к государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Архангельская областная клиническая больница» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, прекращено в связи с отказом истца от исковых требований.

Обобщение судебной практики показало, что в целом с учетом положений ст. 394 ТК РФ судьи правильно определяют юридически значимые обстоятельства по делу, полно, всесторонне и объективно их исследуют и выносят законные и обоснованные решения.

Выводы

Обобщение судебной практики рассмотрения Лешуконским районным судом споров по делам о восстановлении на работе, показало, что судьями правильно применяются нормы материального права, регулирующие порядок прекращения трудовых отношений. С учетом установленного законодателем сокращенного срока рассмотрения дел данной категории.

Судья



А.А. Рычихина

Помощник судьи

А.С. Остапенко