Порядок восстановления на работе

 Основаниями для восстановления на работе являются (ч. 3 ст. 373, ч. 10 ст. 374, ч. 1 ст. 394 ТК РФ):

 • соответствующее решение суда или мировое соглашение;

 • решение трудовой инспекции (в случае увольнения члена профсоюза, несмотря на несогласие соответствующего выборного профсоюзного органа);

 • волеизъявление работодателя.

 Как правило, работник подлежит восстановлению на работе, если увольнение признается незаконным, то есть со стороны работодателя имеются нарушения процедуры увольнения.

 Восстановиться на работе после увольнения по собственному желанию можно при наличии вышеуказанных обстоятельств. Однако если нарушений процедуры увольнения не было, то работодатель в общем случае не обязан восстанавливать на работе работника, уволенного по собственному желанию (пп. "а" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

 Вместе с тем суд может обязать работодателя восстановить на работе женщину, уволившуюся по собственному желанию и узнавшую о беременности после увольнения, даже если работодатель не нарушил процедуру ее увольнения (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 06.06.2022 N 88-14577/2022).

 Обязательный досудебный порядок урегулирования спора о незаконном увольнении не предусмотрен. Однако для восстановления на работе работник вправе обратиться с заявлением (жалобой) в государственную инспекцию труда и (или) прокуратуру (см. ситуацию: "Что делать в случае незаконного увольнения?").

 В случае незаконного увольнения работник вправе обратиться с требованием о восстановлении на работе в суд (ч. 2 ст. 391 ТК РФ).

 Работник освобожден от уплаты госпошлины и судебных расходов при подаче искового заявления в целях восстановления на работе (ст. 393 ТК РФ; ст. 89 ГПК РФ; пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).

 В случае удовлетворения требования работника о восстановлении на работе судебное решение считается исполненным, если работодателем отменен приказ (распоряжение) об увольнении, приняты меры для фактического допуска уволенного работника к выполнению прежних трудовых обязанностей и работник к ним допущен (ч. 1 ст. 106 Закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ; п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 N 50).

 Восстановление на работе предполагает, в частности, аннулирование записи об увольнении в трудовой книжке работника путем признания ее недействительной, выплату среднего заработка за время вынужденного прогула, а также взыскание в пользу работника по его требованию денежной компенсации морального вреда - в случае удовлетворения такого требования судом. Также потребуется корректировка работодателем сведений о трудовой деятельности (ст. 234, ч. 2 ст. 237, ч. 2, 9 ст. 394 ТК РФ; ст. 1, ч. 1, 4, 20 ст. 18 Закона от 14.07.2022 N 236-ФЗ; п. п. 12, 30 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н; п. 2.6 Порядка, утв. Приложением 2 к Постановлению Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п).

 Средний заработок за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением облагается НДФЛ, а сумма компенсации морального вреда, выплачиваемая работнику на основании решения суда, НДФЛ не облагается (пп. 6 п. 1 ст. 208, ст. 209, п. 1 ст. 217 НК РФ).

 Помощник прокурора Тимошенко Т.Е.