

### Применение положений п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в период обжалования решения суда о восстановлении на работе в апелляционном порядке

**З**аконом установлены особые гарантии для защиты прав работников, в первую очередь для защиты их от незаконных увольнений по инициативе работодателя. В случае признания судом увольнения работника незаконным он согласно ст. 394 ТК должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим данный индивидуальный трудовой спор. При этом решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению, т.е. до его вступления в законную силу (ст. 396 ТК, ст. 211 ГПК).

Подача работодателем жалобы на решение суда о восстановлении работника на работе не освобождает его от обязанности немедленно исполнить решение суда. Такой порядок установлен в целях скорейшего восстановления нарушенного права работника.

Если суд апелляционной инстанции встанет на сторону работодателя и отменит решение нижестоящего суда, то работодатель имеет право уволить ранее восстановленного по решению суда работника по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, – отмена решения суда о восстановлении работника на работе.

Вместе с тем на практике бывают случаи увольнения восстановленного на работе по решению суда сотрудника до вынесения определения суда апелляционной инстанции по новым основаниям.

Рассмотрим конкретный пример. Гражданин Р., уволенный 28.02.2016 из ООО в связи с истечением срока трудового договора, был восстановлен на прежней работе решением районного суда от 21.04.2016. Во исполнении решения суда приказом по ООО от 22.04.2016 гр. Р. был восстановлен на работе в той же должности, которую занимал до увольнения. Областной суд, рассмотрев 19.07.2016 апелляционную жалобу ООО, решение районного суда отменил, принял новое решение, которым в удовлетворении исковых требований гр. Р. о восстановлении на работе отказал.

К этому моменту гр. Р. вновь был уволен с работы приказом по ООО от 15.05.2016 по основанию,



**М.С. Дмитриев**

*Прокурор отдела по обеспечению участия прокуроров в гражданском и арбитражном процессе прокуратуры Нижегородской области, юрист 1 класса*

предусмотренному п. «б» ч.6 ст.81 ТК РФ, – появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Основание для увольнения работника на основании п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ возникает у работодателя только при вступлении в законную силу решения суда апелляционной инстанции об отмене решения суда о восстановлении работника на работе.

Прекращения трудового договора в связи с отменой решения суда о восстановлении работ-

ника на работе применяется наряду с другими основаниями, предусмотренными 77 ТК РФ, в зависимости от времени наступления соответствующих событий.

Учитывая изложенное, применение п.11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не возможно при прекращении с работником трудового договора за период апелляционного обжалования решения суда первой инстанции о восстановлении на работе. ■