

Правовой анализ спора о периоде после решения суда первой инстанции до вступления решения в законную силу

1. Краткая постановка вопроса

Работник, в отношении которого суд первой инстанции установил факт трудовых отношений и взыскал заработную плату (компенсации) за предшествующий период, не выходил на работу в промежутке между вынесением решения суда первой инстанции и вступлением его в законную силу после апелляционного пересмотра. Причиной отказа от выхода послужило несогласие с установленным судом размером заработной платы (значительно ниже, чем в вакансии) и отсутствием, по мнению работника, обязанности приступить к работе до вступления решения суда в силу. После вступления решения в силу работник явился к работодателю, но, не договорившись об условиях оплаты труда, в тот же день написал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель отказал в выплате заработной платы и компенсаций за период со дня вынесения решения суда первой инстанции до дня апелляционного определения, квалифицировав это время как прогул.

Вопрос: кто прав в оценке этого периода — должен ли работодатель оплатить его как вынужденный прогул, либо у работника отсутствовали уважительные причины для невыхода на работу, и работодатель вправе не производить выплаты?

2. Позиции сторон

2.1. Позиция работодателя

Работодатель утверждает: - Решением суда первой инстанции установлен факт трудовых отношений, поэтому независимо от вступления решения в силу он (работодатель) признавал эти отношения и предлагал работнику приступить к работе. - В силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставить работу, а работник в силу ст. 21 ТК РФ обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности. - Несогласие работника с размером заработной платы не является уважительной причиной отсутствия на рабочем месте. - Поскольку

работник не выходил на работу, он совершил прогул, за который выплаты не производятся. - Ст. 234 ТК РФ неприменима, так как работодатель не лишал работника возможности трудиться, а наоборот, приглашал выйти на работу.

2.2. Позиция работника

Работник считает: - Решение суда первой инстанции не вступило в законную силу, поэтому оно не порождало обязанности сторон его исполнять до апелляционного пересмотра (за исключением случаев немедленного исполнения). - Работодатель изначально незаконно отказался от работника, не оформив увольнение и не допустив к работе. Решение суда лишь подтвердило факт трудовых отношений, но не восстановило работника на работе и не обязало работодателя допустить его к работе немедленно. - Приглашение выйти на работу не было оформлено надлежащим образом (не издавался приказ о приеме на работу, не заключался трудовой договор, не были определены условия труда). - Работник в день вступления решения в законную силу явился для оформления, но не согласовал условия оплаты и реализовал право на увольнение по собственному желанию. - Следовательно, отсутствие на работе вызвано незаконными действиями работодателя, и период до увольнения подлежит оплате как вынужденный прогул по ст. 234 ТК РФ.

3. Нормативное регулирование

- **Статья 21 ТК РФ** — основные права и обязанности работника; работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- **Статья 22 ТК РФ** — работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.
- **Статья 56, 57, 61, 67 ТК РФ** — понятие трудового договора, его содержание, вступление в силу, обязательность письменного оформления при фактическом допущении к работе.
- **Статья 155 ТК РФ** — оплата труда при неисполнении трудовых обязанностей; при неисполнении по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.
- **Статья 234 ТК РФ** — обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (в том числе при незаконном отстранении от

работы, при задержке выдачи трудовой книжки, при отказе от заключения трудового договора и др.).

- **Статья 394 ТК РФ** — выплата среднего заработка за все время вынужденного прогула при признании увольнения незаконным; по аналогии применяется при установлении факта трудовых отношений и незаконного отказа в допуске к работе.
- **Статья 396 ТК РФ** — решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.
- **Статья 61 ГПК РФ** — обстоятельства, установленные вступившим в законную силу решением суда, имеют преюдициальное значение; до вступления в силу решение не обладает обязательной силой для сторон.
- **Статья 211 ГПК РФ** — немедленному исполнению подлежат решения о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев и о восстановлении на работе.
- **Пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ** — прогул как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
- **Статья 193 ТК РФ** — порядок применения дисциплинарных взысканий, включая обязательное истребование письменного объяснения работника до применения взыскания.

4. Разбор правовых версий

4.1. Обязательность решения суда первой инстанции до вступления в законную силу

В соответствии со ст. 209 ГПК РФ решение суда вступает в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование, если оно не было обжаловано, либо после рассмотрения апелляционной жалобы (если решение не отменено). В данной ситуации работник подал апелляционную жалобу, поэтому решение суда первой инстанции **не вступало в законную силу** до вынесения апелляционного определения.

Исключение предусмотрено для решений, подлежащих **немедленному исполнению**: - решение о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ); - решение о выплате заработной платы в течение трех месяцев (ст. 211 ГПК РФ).

Однако в рассматриваемом случае иск был заявлен **об установлении факта трудовых отношений**, а не о восстановлении на работе. Суд не выносил решения о допуске работника к исполнению обязанностей и не обязывал работодателя восстановить работника. Фактически работник не был уволен

приказом, поэтому отсутствовал предмет для «восстановления на работе» в смысле ст. 394 ТК РФ. Следовательно, решение суда в части установления факта трудовых отношений **не подлежало немедленному исполнению**.

В части взыскания заработной платы (если такая была присуждена) решение суда могло быть обращено к немедленному исполнению в пределах трех месяцев, однако это не означает, что работник обязан приступить к работе немедленно — немедленное исполнение решения о выплате зарплаты касается только денежных выплат, но не восстановления трудовой функции.

Вывод: до вступления решения суда в законную силу у сторон не возникало взаимных прав и обязанностей, основанных на этом решении. Работодатель не имел права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а работник не был обязан выходить на работу.

4.2. Была ли у работника обязанность выйти на работу по устному приглашению работодателя?

Работодатель утверждает, что он «активно приглашал» работника выйти на работу. Однако для возникновения трудовых отношений на будущее время требуется соблюдение формальной процедуры: - издание приказа о приеме на работу; - заключение трудового договора в письменной форме; - определение условий труда (трудовая функция, режим, место работы, оплата).

В соответствии со ст. 67 ТК РФ при фактическом допущении к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней. После первоначального отказа работодателя от работника («через несколько дней попрощались», «в новых сотрудниках не нуждаемся») работник был фактически отстранен от работы. Приглашение выйти на работу без оформления кадровых документов, без определения письменных условий трудового договора нельзя признать надлежащим исполнением работодателем обязанности предоставить работу.

До вступления решения суда в силу работник обоснованно сомневался в существовании трудовых отношений, поскольку сам работодатель оспаривал их в суде. Устное приглашение не было подкреплено конкретным предложением об условиях труда (прежде всего о размере заработной платы). При этом в суде первой инстанции работодатель настаивал на установлении заработной платы в два раза ниже, чем в вакансии, что создавало для работника неопределенность в оплате труда.

Правовая позиция о том, что наличие трудового договора и приказа о приеме на работу само по себе не свидетельствует о фактическом допуске к работе, если не установлены существенные признаки трудовых отношений,

подтверждается судебной практикой (например, Определение Московского городского суда от 22.07.2015 № 4г/7-7585/15). В данном случае наоборот: фактический допуск имел место, но не был оформлен, а затем работник был отстранен. Устное приглашение не восстанавливает нарушенное право работника на труд без надлежащего оформления.

Вывод: работник не был обязан выходить на работу по одному лишь устному приглашению до вступления решения суда в законную силу и до оформления трудовых отношений надлежащим образом.

4.3. Квалификация отсутствия работника как прогула

Прогул — это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для привлечения к дисциплинарной ответственности за прогул необходимо установить: 1. факт отсутствия работника на рабочем месте; 2. отсутствие уважительных причин; 3. наличие у работника обязанности присутствовать на рабочем месте в данный период.

В данном случае работник отсутствовал, но обязанности присутствовать на рабочем месте у него не возникало, поскольку: - трудовые отношения были прекращены работодателем в одностороннем порядке (фактический отказ от работника); - решение суда об установлении факта трудовых отношений не вступило в законную силу и не подлежало немедленному исполнению; - работодатель не оформил восстановление работника на работе (не издал приказ, не заключил трудовой договор, не ознакомил с локальными актами); - работник не был ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы, конкретным рабочим местом.

Кроме того, работодатель не соблюдал процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности: не составлял акты об отсутствии на рабочем месте, не истребовал письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ), не издавал приказ об увольнении за прогул. Таким образом, даже если бы отсутствие и было признано прогулом, работодатель не оформил его надлежащим образом и утратил право ссылаться на него как на основание для невыплаты заработной платы, поскольку увольнение за прогул не было произведено. Работник же впоследствии уволился по собственному желанию, что также исключает возможность применения дисциплинарного взыскания задним числом.

Ссылка работодателя на ст. 22 ТК РФ несостоятельна: обязанность работника выполнять трудовую функцию корреспондирует обязанности работодателя предоставить работу в соответствии с трудовым договором. Если работа не

предоставлена, а трудовой договор не оформлен, нельзя требовать от работника исполнения обязанностей.

Вывод: отсутствие работника на рабочем месте в рассматриваемый период не является прогулом, поскольку у работника не возникло обязанности приступить к работе.

4.4. Применимость ст. 234 ТК РФ и обязанность оплатить период вынужденного прогула

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. К таким случаям, в частности, относится незаконное отстранение работника от работы.

В данном случае работодатель первоначально допустил работника к работе без оформления трудового договора, а затем в одностороннем порядке отказался от его услуг, заявив, что «в новых сотрудниках не нуждается». Этот отказ является незаконным лишением работника возможности трудиться. Суд первой инстанции подтвердил факт трудовых отношений и взыскал заработную плату за предшествующий период (включая, вероятно, и время с момента отстранения до даты решения).

После вынесения решения суда первой инстанции работодатель не предпринял мер к надлежащему оформлению трудовых отношений. Его устные приглашения не могут быть признаны предоставлением работы, поскольку не были оформлены документально. Работник, не согласный с установленным размером заработной платы и ожидающий апелляционного пересмотра, не мог быть принужден к исполнению трудовой функции на условиях, которые он оспаривал. Само по себе оспаривание размера заработной платы не является злоупотреблением правом, поскольку право на судебную защиту гарантировано Конституцией РФ.

До момента вступления решения суда в законную силу работодатель сохранял обязанность оплатить работнику время вынужденного прогула, поскольку именно его незаконные действия (отказ от работника и не оформление отношений) являлись причиной отсутствия работника. Период вынужденного прогула продолжался до момента, когда работник добровольно принял решение об увольнении (в день вступления решения суда в силу).

Согласно судебной практике, при незаконном увольнении работнику оплачивается весь период вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ), а не только до вынесения решения суда первой инстанции. Если работник не был восстановлен, но трудовые отношения продолжают существовать формально

(отсутствует приказ об увольнении), работодатель обязан оплачивать время фактического отсутствия работника по своей вине до момента увольнения (Определение Московского городского суда от 20.05.2013 по делу о восстановлении на работе).

Работодатель не вправе отказать в оплате данного периода, ссылаясь на «прогулы», поскольку прогула не было, а незаконное лишение работника возможности трудиться продолжалось до момента увольнения.

4.5. Оценка поведения работника после вступления решения суда в законную силу

После вынесения апелляционного определения решение суда вступило в законную силу. Работник в тот же день явился к работодателю для оформления трудовых отношений, однако, обнаружив, что работодатель не намерен обеспечить равные условия оплаты труда с другими работниками аналогичной должности, написал заявление об увольнении по собственному желанию. Такое поведение не является прогулом и не свидетельствует о злоупотреблении правом.

Работник имел право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время (ст. 80 ТК РФ). Отказ от продолжения работы на условиях, которые работник считает дискриминационными или заниженными, является его правом. При этом до момента увольнения трудовые отношения продолжались, и работодатель был обязан произвести полный расчет, включая оплату времени вынужденного прогула и компенсацию за неиспользованный отпуск.

5. Практические выводы для работника (рекомендации по аргументации в суде)

- 1. Апеллировать к тому, что решение суда первой инстанции не подлежало немедленному исполнению** в части установления факта трудовых отношений, так как не является решением о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ). До вступления в силу решение не порождает обязанностей для сторон (ст. 209 ГПК РФ).
- 2. Обратить внимание суда на отсутствие надлежащего оформления трудовых отношений:** работодатель не издал приказ о приеме на работу, не заключил трудовой договор в письменной форме, не предоставил работнику рабочее место в установленном порядке (ст. 67, 68 ТК РФ).

Устные приглашения не являются исполнением обязанности предоставить работу.

3. **Доказать, что работник не совершал прогула:** отсутствие обязанности выйти на работу до вступления решения в силу; работодатель не оформил дисциплинарное взыскание, не истребовал объяснения (ст. 193 ТК РФ). Следовательно, ссылка работодателя на прогулы несостоятельна.
4. **Настаивать на применении ст. 234 ТК РФ:** работник был незаконно лишен возможности трудиться по вине работодателя, который первоначально отказался от него, а впоследствии не восстановил его в трудовых правах. Период с даты, следующей за периодом, оплаченным по первому решению суда, до даты увольнения подлежит оплате как вынужденный прогул.
5. **Указывать на дискриминацию и нарушение принципа равной оплаты за равный труд** (ст. 3, 22 ТК РФ): работодатель предлагал заработную плату ниже, чем другим работникам на аналогичной должности, что послужило причиной отказа работника от продолжения работы. Это не может быть вменено работнику в вину.
6. **Обратить внимание на то, что увольнение по собственному желанию не лишает работника права на оплату предшествующего периода вынужденного прогула**, поскольку обязанность оплаты уже возникла из нарушения работодателем трудовых прав.

6. Список нормативных источников и судебной практики

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 3, 16, 21, 22, 56, 57, 61, 67, 80, 81, 155, 193, 234, 394, 396).
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (ст. 209, 211).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 39, 41, 42 — о прогуле и дисциплинарной ответственности; п. 60, 62 — о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула).
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2013 по делу о восстановлении на работе — о правомерности взыскания среднего заработка за все время вынужденного прогула при незаконном увольнении.
5. Определение Московского городского суда от 22.07.2015 № 4г/7-7585/15 — о необходимости установления существенных признаков трудовых отношений.

6. Судебная практика Галичского районного суда Костромской области от 12.10.2012 по делу № 2-286/2012 — о фактическом допуске к работе и необходимости оценки доказательств при разрешении трудового спора.

Итоговая позиция: в описанной ситуации правовая позиция работника является более обоснованной. Период между решением суда первой инстанции и апелляционным определением не может быть квалифицирован как прогул, поскольку обязанность приступить к работе отсутствовала, а работодатель не обеспечил надлежащего оформления трудовых отношений. Работник вправе требовать оплаты этого периода как времени вынужденного прогула по ст. 234 ТК РФ.