

Правовой разбор: взыскание среднего заработка за время неисполнения работодателем решения суда о восстановлении на работе

1. Краткая постановка вопроса

Работодатель в 2024 году не исполнил решение суда о восстановлении работника на работе. Работник намерен получить исполнительный лист и одновременно подать в суд заявление об оплате вынужденного прогула за период с 2024 года до дня фактического восстановления. Возникают два вопроса:

- обязаны ли суд и работодатель оплатить этот период в полном объёме, или выплата может быть уменьшена/прекращена со ссылкой на то, что работник своевременно не обратился к судебным приставам-исполнителям;
- когда именно целесообразнее подать заявление в суд — одновременно с получением исполнительного листа или после фактического восстановления на работе.

Ниже рассматриваются все существенные правовые версии с указанием нормативных оснований и практических последствий каждой.

2. Правовая природа требования: разграничение «вынужденного прогула» и «задержки исполнения решения суда»

2.1. Вынужденный прогул до вынесения решения суда

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник восстанавливается на прежней работе, а орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за **все время вынужденного прогула** (или разницы в заработке).

Под вынужденным прогулом понимается период со дня, следующего за днем увольнения, до дня вынесения судом решения о восстановлении на работе

(либо до даты, указанной в решении). Этот заработок взыскивается **самим решением суда** и включается в резолютивную часть судебного акта.

2.2. Период после вынесения решения суда: особая норма ст. 396 ТК РФ

Если работодатель не исполняет решение суда о восстановлении на работе, у работника возникает право на выплату среднего заработка за **время задержки исполнения решения**. Это прямо установлено ст. 396 ТК РФ:

«Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника... подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения суд выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате».

Аналогичное материальное основание закреплено в ст. 234 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, в том числе при задержке работодателем исполнения решения органа, рассматривающего индивидуальные трудовые споры, о восстановлении работника на прежней работе.

Таким образом, применительно к обстоятельствам вопроса:

- заработок за вынужденный прогул **до даты решения суда** уже должен быть присуждён в решении суда (если это было сделано, то взыскание производится по исполнительному листу);
- заработок за период **после даты решения суда** до дня фактического восстановления на работе взыскивается в особом порядке — по правилам ст. 396 ТК РФ (определением суда, вынесшего решение).

Именно второй случай охватывается фразой работника «оплата вынужденного прогула с 2024 года» — когда решение суда уже состоялось, но работодатель не допустил работника к работе.

3. Период, за который подлежит выплате средний заработок

3.1. Начальный момент начисления

Статья 211 ГПК РФ относит решения о восстановлении на работе к судебным постановлениям, подлежащим **немедленному исполнению**. Это означает, что работодатель обязан восстановить работника на работе немедленно после оглашения резолютивной части решения, независимо от того, вступило ли оно в законную силу и подана ли апелляционная жалоба.

Если работодатель в день вынесения решения не издал приказ о восстановлении и не допустил работника к исполнению трудовых обязанностей, то со следующего дня возникает просрочка. С этой даты исчисляется период задержки исполнения решения суда.

3.2. Конечный момент начисления

Задержка исполнения решения суда длится до дня **фактического восстановления на работе**.

Согласно ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» требование о восстановлении на работе считается фактически исполненным, когда взыскатель допущен к выполнению прежних трудовых обязанностей и отменён приказ (распоряжение) об увольнении взыскателя. До этого момента работодатель продолжает нарушать право работника на труд.

Поэтому период взыскания среднего заработка по ст. 396 ТК РФ — это весь промежуток времени со дня, следующего за днём вынесения решения суда о восстановлении на работе, по день фактического допуска работника к работе включительно (или до даты, когда работодатель исполнил решение добровольно/принудительно и работник без уважительных причин не приступил к работе).

4. Механизм взыскания: заявление в суд, а не новый иск

4.1. Как правильно оформить требование

Для взыскания среднего заработка за время задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе **не требуется подавать новый иск**. Статья

396 ТК РФ предусматривает специальный порядок: суд, вынесший решение о восстановлении на работе, по заявлению работника либо по своей инициативе выносит **определение** о выплате работнику среднего заработка за все время задержки исполнения решения.

Это не самостоятельное исковое производство, а вопрос, разрешаемый в рамках уже рассмотренного гражданского дела (по аналогии с порядком, установленным ст. 203 ГПК РФ для рассмотрения вопросов, связанных с исполнением решения суда).

Соответственно, работнику следует подать в суд, вынесший решение, не «исковое заявление об оплате вынужденного прогула», а именно **заявление о выплате среднего заработка за время задержки исполнения решения суда** в порядке ст. 396 ТК РФ. Это процессуально важное различие: при подаче отдельного иска суд может отказать в его принятии по мотиву тождественности ранее рассмотренному спору либо неправильно определить порядок рассмотрения, что затянет процесс.

4.2. Какие документы и сведения указать в заявлении

В заявлении необходимо отразить:

- реквизиты решения суда о восстановлении на работе (номер дела, дата вынесения);
- факт неисполнения решения работодателем;
- дату, с которой началась задержка (день, следующий за днём вынесения решения);
- размер среднего дневного заработка (целесообразно приложить расчёт, справку о заработной плате);
- период, за который испрашивается взыскание.

Если на момент подачи заявления работодатель уже восстановил работника на работе, указывается конечная дата периода. Если восстановление ещё не произошло, заявление может быть подано с требованием о взыскании заработка по день вынесения определения суда либо до дня фактического исполнения, но суд в резолютивной части, как правило, определяет конкретную денежную сумму на дату рассмотрения заявления, поскольку исполнительный документ должен содержать определённую сумму. О периоде с даты вынесения определения до фактического восстановления работник вправе обратиться с новым заявлением в последующем.

5. Может ли суд отказать во взыскании со ссылкой на то, что работник в 2024 году не обращался к приставам?

5.1. Общее правило: обязанность исполнить решение лежит на работодателе

Обязанность немедленно исполнить решение суда о восстановлении на работе возложена непосредственно на работодателя (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ). Предъявление исполнительного листа в службу судебных приставов — это лишь **мера принудительного исполнения**, которая применяется в случае неисполнения обязанным лицом судебного акта в добровольном порядке. Однако отсутствие такого обращения со стороны работника не отменяет и не изменяет материальной обязанности работодателя восстановить работника.

Таким образом, сам по себе факт, что работник в 2024 году не предъявил исполнительный лист к принудительному исполнению, **не является основанием для освобождения работодателя от выплаты среднего заработка за время задержки исполнения решения суда**. Норма ст. 396 ТК РФ не ставит право работника на выплату в зависимость от его процессуальной активности по принудительному исполнению.

5.2. Возможное исключение: злоупотребление правом со стороны работника

Работодатель в возражениях на заявление может ссылаться на ст. 10 ГК РФ (недопустимость злоупотребления правом) и утверждать, что работник намеренно не предпринимал действий по истребованию исполнительного листа и не обращался к приставам с целью искусственного увеличения периода взыскания.

Такая позиция в судебной практике встречается, однако она подлежит доказыванию. Для её применения необходимо установить недобросовестность именно работника, например:

- работник уклонялся от получения исполнительного листа;
- работник отказывался приступить к работе, когда работодатель фактически готов был его допустить;
- работник скрывал обстоятельства, препятствующие восстановлению.

Простого бездействия (неподача исполнительного листа) недостаточно для вывода о злоупотреблении правом, поскольку закон не обязывает работника принимать меры принудительного исполнения для сохранения права на

оплату времени, когда работодатель не исполняет судебное решение. Напротив, работодатель является обязанным лицом, и его противоправное бездействие длится до момента фактического восстановления.

Тем не менее, для минимизации риска подобных возражений работнику рекомендуется **сразу после получения исполнительного листа предъявить его в службу судебных приставов**, а также направить работодателю письменное требование об исполнении решения суда. Это исключит возможные доводы о недобросовестном поведении самого работника.

5.3. Вывод по данному аспекту

Суд **не вправе отказать** во взыскании среднего заработка за время задержки исполнения решения суда по мотиву «в 2024 году вы не обратились к приставам». Период взыскания исчисляется до дня фактического восстановления независимо от того, когда работник начал принудительное исполнение. Однако если суд установит признаки злоупотребления правом со стороны работника (например, уклонение от восстановления при готовности работодателя), выплата за соответствующий период может быть уменьшена либо в ней отказано.

6. Сроки обращения в суд и последствия пропуска

6.1. Специального срока для заявления по ст. 396 ТК РФ не установлено

Трудовой кодекс РФ не определяет отдельный срок подачи заявления о выплате среднего заработка за задержку исполнения решения суда о восстановлении на работе. Применяются общие правила ст. 392 ТК РФ о сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Однако в рассматриваемом случае нарушение носит **длящийся характер**: работодатель не выплачивает заработок за каждый день задержки, и трудовые отношения (по смыслу восстановления судом) не прекращены. Правовая позиция о длящемся нарушении при невыплате заработка сформулирована в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 56). Срок исковой давности по таким требованиям не считается пропущенным, пока сохраняется обязанность работодателя выплатить заработок.

Если же работник уже фактически восстановлен, но работодатель не выплатил средний заработок за время задержки, то применяется общий трёхмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права (то есть после фактического восстановления, когда обязательство по окончательному расчёту должно быть исполнено). В случае пропуска этого срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом.

6.2. Срок предъявления исполнительного листа

Исполнительный лист, выданный на основании решения суда о восстановлении на работе, подлежит предъявлению к исполнению в течение трёх лет (ст. 21 Федерального закона «Об исполнительном производстве»). Для решений, подлежащих немедленному исполнению, срок исчисляется со дня вынесения решения, а не со дня вступления в законную силу. Если решение вынесено в 2024 году, до настоящего времени трёхлетний срок, как правило, не истёк, поэтому оснований опасаться пропуска срока предъявления исполнительного листа нет.

7. Когда лучше подавать заявление в суд?

7.1. Версия первая: подать заявление немедленно, одновременно с получением исполнительного листа

Плюсы: - суд фиксирует факт задержки исполнения решения; - взыскивается средний заработок за уже прошедший период (по день вынесения определения); - наличие судебного определения может стимулировать работодателя к более быстрому исполнению решения.

Минусы: - на дату рассмотрения заявления решение суда, скорее всего, ещё не исполнено, поэтому суд сможет взыскать заработок только **по день вынесения определения** (либо по день подачи заявления), а не до дня фактического восстановления; - за последующий период (с даты определения до дня фактического восстановления) работнику придётся обращаться в суд с новым заявлением, что создаёт дополнительные судебные процедуры.

7.2. Версия вторая: сначала добиться фактического восстановления через приставов, затем подать одно заявление

Плюсы: - после фактического восстановления известна точная конечная дата задержки, можно взыскать весь период одной суммой; - исключается

необходимость повторных обращений в суд; - уменьшается риск спора о размере требований, поскольку период определён.

Минусы: - до получения судебного акта о взыскании заработка работник не имеет формального основания для принудительного взыскания денег, если работодатель откажется платить добровольно; - ожидание может затянуться, если работодатель уклоняется от исполнения даже в рамках исполнительного производства.

7.3. Оптимальная стратегия

С учётом положений ст. 396 ТК РФ и судебной практики наиболее целесообразным является следующий порядок:

1. **Немедленно получить исполнительный лист** (ст. 428 ГПК РФ) и предъявить его в службу судебных приставов для принудительного исполнения решения о восстановлении на работе. Это подтверждает добросовестность работника и запускает механизм принудительного восстановления.
2. **Дождаться фактического восстановления** (издания приказа, допуска к работе), после чего **подать в суд одно заявление** о выплате среднего заработка за всё время задержки исполнения решения суда — с даты, следующей за днём вынесения решения, по день фактического восстановления. В заявлении будет указана точная сумма, которую суд взыщет определением.
3. Если работодатель длительное время уклоняется от исполнения решения даже при возбуждённом исполнительном производстве, целесообразно **подать заявление о взыскании заработка на текущую дату** (по день вынесения определения), не дожидаясь восстановления. Это создаст дополнительное давление на работодателя и позволит получать денежные средства поэтапно.

Таким образом, заявление можно подать и одновременно с получением исполнительного листа, но с учётом того, что в таком случае взыскание будет произведено не «по сегодняшний день» безгранично, а лишь по дате вынесения судебного определения. Если же требуется взыскать весь период задержки одним судебным актом, заявление следует подавать **после фактического восстановления на работе**.

8. Практический вывод по каждой версии

Версия 1: Работник подаёт заявление сейчас, до фактического восстановления

- Суд **обязан** рассмотреть заявление по существу.
- Ссылка работодателя на то, что работник в 2024 году не обращался к приставам, **не является законным основанием для отказа** во взыскании.
- Суд взыщет средний заработок за время задержки исполнения решения, но, как правило, **по день вынесения определения**, поскольку дата фактического восстановления на момент рассмотрения неизвестна.
- После фактического восстановления работник сможет обратиться с новым заявлением за оставшийся период.

Версия 2: Работник сначала добивается восстановления через приставов, затем подаёт одно заявление

- Это более предпочтительный вариант, так как позволяет взыскать средний заработок **за весь период задержки** — от даты, следующей за днём вынесения решения суда, до дня фактического восстановления — одной суммой на основании одного определения суда.
- При таком подходе отсутствует риск повторных судебных тяжб, а расчёт суммы является окончательным.
- Отсутствие обращения к приставам в 2024 году не препятствует взысканию, но для исключения доводов о злоупотреблении правом необходимо предъявить исполнительный лист к исполнению сразу после его получения.

9. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: - статья 234 — обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок; - статья 392 — сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора; - статья 394 — вынужденный прогул и его оплата; - статья 396 — немедленное исполнение решения о восстановлении на работе и последствия его задержки.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ: - статья 203 — отсрочка, рассрочка исполнения решения, изменение способа и порядка исполнения; - статья 211 — решения,

подлежащие немедленному исполнению; - статья 428 — выдача исполнительного листа.

3. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»: - статья 21 — сроки предъявления исполнительных документов к исполнению; - статья 106 — исполнение требования о восстановлении на работе.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в действующей редакции) — разъяснения о применении ст. 396 ТК РФ и о длящемся характере нарушения при невыплате заработка.
-

Резюме для быстрого ознакомления

- Период с даты решения суда до фактического восстановления оплачивается в полном объёме по среднему заработку.
- Основание — ст. 396 ТК РФ, а не ст. 394 ТК РФ. Обращаться нужно с заявлением в суд, вынесший решение, а не с новым иском.
- Необращение работника к приставам в прошлом не лишает его права на оплату, если работодатель сам не исполнил решение.
- Оптимально: сначала предъявить исполнительный лист приставам, дождаться восстановления, затем подать заявление о взыскании всего периода одной суммой.
- Если восстановление затягивается — допустимо подать заявление немедленно, но тогда взыскание будет произведено лишь по дате вынесения определения, а за последующий период придётся обращаться снова.