

Краткая постановка вопроса

После вынесения судом решения о восстановлении незаконно уволенного работника работодатель издал приказ о восстановлении **не с 10.11.2024, а с 25.01.2025** — на следующий день после вынесения решения. При этом, по словам работника, запись в электронной трудовой книжке не сделана, сведения в налоговые органы не переданы. Вопрос: можно ли через исполнительный лист заставить работодателя издать приказ «с правильной датой», выдать дубликат трудовой книжки и передать сведения в налоговую, и будут ли это исполнять судебные приставы.

Короткий ответ: исполнительный лист получить можно и нужно, но его содержание ограничено резолютивной частью судебного решения. Приставы обеспечивают исполнение требования о восстановлении на работе в том виде, как оно сформулировано судом, но не подменяют работодателя в вопросах кадрового делопроизводства и налоговой отчётности. Требование об исправлении ЭТК, выдаче дубликата трудовой книжки и передаче сведений в налоговую напрямую исполнительным листом не охватывается, если суд отдельно не возложил такие обязанности.

1. Что должен сделать работодатель после решения о восстановлении на работе

1.1. Решение о восстановлении исполняется немедленно

Согласно статье 396 Трудового кодекса РФ и статье 211 Гражданского процессуального кодекса РФ, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит **немедленному исполнению**.

Это означает, что работодатель не вправе ждать вступления решения суда в законную силу, если подана апелляционная жалоба. Само по себе решение суда первой инстанции от 24.01.2025 уже даёт основание требовать восстановления.

Исполнительный лист по такому решению выдаётся немедленно после принятия решения (ст. 428 ГПК РФ), а не после вступления его в силу. Поэтому

право обратиться в суд с заявлением о выдаче исполнительного листа у работника есть.

1.2. Юридическое содержание «восстановления на работе»

Часть 1 статьи 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» устанавливает, что требование о восстановлении на работе считается фактически исполненным, если одновременно:

1. взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей;
2. отменён приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

Следовательно, работодатель обязан не просто «написать приказ о восстановлении», а:

- отменить приказ об увольнении;
- реально допустить работника к прежней работе;
- оформить необходимые кадровые документы;
- внести исправления в сведения о трудовой деятельности.

Если работнику лишь прислали текст приказа по электронной почте, но фактически к работе не допустили и не обеспечили доступ к рабочему месту, требование исполнительного документа не может считаться исполненным.

1.3. Отдельно о «правильной дате» в приказе

Важный нюанс: «приказ о восстановлении с 10.11.2024» не всегда является юридически корректной формулировкой.

Если суд признал увольнение от 10.11.2024 незаконным и восстановил работника на работе, то суть восстановления — **отмена приказа об увольнении от 10.11.2024**. Работник не «принимается на работу заново» с 11.11.2024; он считается восстановленным на прежней работе.

Поэтому правильный приказ должен содержать, например, формулировку:

*«Признать увольнение [ФИО] от 10.11.2024 незаконным.
Отменить приказ № ____ от 10.11.2024 об увольнении [ФИО].
Восстановить [ФИО] на работе в должности ____ с 25.01.2025».*

Проставление в приказе даты «10.11.2024» как даты восстановления возможно только в том случае, если суд прямо сформулировал резолютивную

часть именно так: «восстановить на работе с 10.11.2024». Если в решении суда такой формулировки нет, то дата начала фактической работы после решения суда определяется моментом допуска к работе, а период с 10.11.2024 по дату восстановления компенсируется оплатой вынужденного прогула.

Поэтому работнику следует свериться с резолютивной частью судебного акта. Именно она повторяется в исполнительном листе. Если в исполнительном листе указано «восстановить с 10.11.2024», то приказ от 25.01.2025 этому не соответствует. Если же там указано просто «восстановить на работе», главное для пристава — отмена приказа об увольнении и фактический допуск к работе.

2. Исполнительный лист: что именно могут сделать приставы

2.1. На что направлено исполнение

Пристав возбуждает исполнительное производство по исполнительному листу. Применительно к восстановлению на работе пристав вправе и обязан контролировать совершение работодателем действий, предусмотренных исполнительным документом.

В рамках такого производства судебный пристав-исполнитель может:

- вынести постановление о возбуждении исполнительного производства;
- установить должнику срок для исполнения;
- при неисполнении вынести требование об отмене приказа об увольнении и о допуске работника к работе;
- взыскать исполнительский сбор;
- привлечь работодателя и его должностных лиц к административной ответственности по части 1 статьи 17.15 КоАП РФ за неисполнение требования неимущественного характера;
- разъяснить взыскателю право обратиться в суд за взысканием среднего заработка за время задержки исполнения решения.

Однако пристав не является кадровым органом работодателя. Он не может самостоятельно «исправить» электронную трудовую книжку, выдать дубликат трудовой книжки, подписать приказ или подать налоговую отчётность. Его задача — понудить должника исполнить судебный акт в том виде, как он изложен в исполнительном листе.

2.2. Может ли пристав заставить оформить приказ «с датой 10.11.2024»?

Это возможно **только если** такая обязанность прямо следует из исполнительного листа.

Если в исполнительном листе повторена формулировка суда: «Обязать ООО “...” восстановить ФИО на работе в должности ... с 10.11.2024», — то пристав вправе предъявить работодателю требование исполнить решение дословно. В этом случае приказ от 25.01.2025 с датой восстановления 25.01.2025 будет считаться не соответствующим исполнительному документу.

Если же в исполнительном листе указано: «Восстановить ФИО на работе в должности ...», а дата 10.11.2024 упоминается только как дата увольнения, то настаивать через пристава на включении в приказ фразы «с 10.11.2024» надёжной правовой основы не имеет: требование исполнено, если приказ об увольнении от 10.11.2024 отменён, а работник допущен к работе.

3. Исправление записей в трудовой книжке и ЭТК

3.1. Запись в бумажной трудовой книжке

Если у работника ведётся бумажная трудовая книжка, запись об увольнении, признанном незаконным, не может просто остаться в ней без изменений.

По действующим правилам ведения трудовых книжек работодатель обязан внести запись о том, что прежняя запись об увольнении признана недействительной, и указать на восстановление на прежней работе. Обычно вносится запись примерно следующего содержания:

«Запись № ____ недействительна, восстановлен(а) на прежней работе».

Такая запись не является «порочащей» — она прямо отражает восстановление нарушенного права.

Дубликат трудовой книжки без записи об увольнении может быть выдан работнику по его письменному заявлению, если в трудовой книжке имеется запись об увольнении, впоследствии признанная недействительной. Но это отдельное кадровое действие работодателя. В исполнительном листе о

восстановлении на работе такого требования обычно нет, поэтому пристав это действие не обеспечивает.

3.2. Запись в электронной трудовой книжке

Важно понимать: электронную трудовую книжку не «ведёт» налоговая служба. Сведения о трудовой деятельности аккумулируются в информационной системе Социального фонда России (СФР, ранее — ПФР).

Работодатель после восстановления работника обязан подать в СФР корректирующие сведения о трудовой деятельности, чтобы запись об увольнении была аннулирована либо отражена как недействительная.

Сроки и порядок подачи таких сведений предусмотрены законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учёте. После подачи работодателем корректирующих сведений у работника в выписке из электронной трудовой книжки появится актуальная информация.

Если работодатель уклоняется от подачи сведений в СФР, это нарушение трудового законодательства, но оно не устраняется судебным приставом в рамках исполнительного листа о восстановлении на работе. Работник вправе:

- письменно потребовать от работодателя устранить нарушение;
- подать жалобу в Государственную инспекцию труда;
- обратиться в суд с отдельным иском об обязанности работодателя внести исправительные записи / подать сведения в СФР.

4. «Сведения в налоговую» — что это за требование?

Требование работника о передаче сведений в налоговую нуждается в уточнении.

Налоговая служба не является органом, который ведёт электронные трудовые книжки. Сведения о трудовой деятельности передаются работодателем в СФР.

Налоговые обязательства возникают у работодателя в связи с выплатами работнику, в том числе:

- при выплате среднего заработка за время вынужденного прогула работодатель обязан исчислить и удержать НДФЛ;
- на сумму выплат начисляются страховые взносы;

- работодатель обязан представить соответствующие налоговые расчёты и персонафицированные сведения.

Если работодатель не исполняет эти обязанности, работник может сообщить о нарушении в налоговый орган или в СФР. Но это не предмет исполнительного листа о восстановлении на работе. Судебный пристав не проверяет налоговую отчётность и не вправе принудительно обязывать работодателя сдавать налоговые декларации.

5. Как действовать на практике

5.1. Получить исполнительный лист

Нужно подать в суд первой инстанции заявление о выдаче исполнительного листа. Для решений о восстановлении на работе исполнительный лист выдаётся немедленно после принятия решения (ст. 428 ГПК РФ). Даже если решение не вступило в законную силу, оно уже подлежит немедленному исполнению.

5.2. Предъявить исполнительный лист судебным приставам

Исполнительный лист подаётся в службу судебных приставов по месту нахождения должника-работодателя. К заявлению о возбуждении исполнительного производства прилагается исполнительный лист.

5.3. Зафиксировать, что пристав обязан сделать

В рамках исполнительного производства следует требовать:

- реального допуска к прежней работе;
- отмены приказа об увольнении от 10.11.2024;
- если суд прямо указал дату «с 10.11.2024» в резолютивной части — приведения приказа в соответствие с этой формулировкой.

Если пристав бездействует либо оканчивает исполнительное производство без проверки фактического исполнения, его действия можно оспорить в порядке подчинённости старшему судебному приставу и в суде (ст. 121, 128 Федерального закона № 229-ФЗ).

5.4. Отдельно требовать исправления кадровых документов

Исправление ЭТК, выдача дубликата трудовой книжки и передача сведений в налоговую — это обязанности работодателя, вытекающие из восстановления на работе, но не включённые автоматически в текст исполнительного листа.

Поэтому если работодатель отказывается добровольно:

1. направить ему письменное заявление с требованием внести исправления в трудовую книжку/ЭТК и выдать дубликат;
2. при отказе обратиться в Государственную инспекцию труда;
3. при необходимости подать в суд отдельный иск об обязании работодателя совершить указанные действия.

6. Практический вывод

1. **Исполнительный лист заказать можно.** По делам о восстановлении на работе он выдаётся немедленно.
2. **Приставы могут обязать работодателя отменить приказ об увольнении от 10.11.2024 и допустить работника к работе.** Это прямо предусмотрено статьёй 106 Федерального закона «Об исполнительном производстве».
3. **Заставить пристава «вписать» в приказ дату 10.11.2024 можно только тогда, когда эта дата прямо указана в резолютивной части решения и исполнительном листе.** В большинстве случаев восстановление означает отмену приказа об увольнении и допуск к работе с даты, определяемой моментом исполнения решения суда.
4. **Приставы не обязаны и не вправе исправлять электронную трудовую книжку, выдавать дубликат трудовой книжки и подавать сведения в налоговую.** Эти обязанности лежат на работодателе и защищаются через трудовую инспекцию, СФР, налоговый орган или отдельный судебный иск.

Нормативные источники

1. Трудовой кодекс РФ — статьи 66.1, 84.1, 121, 394, 396.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ — статьи 211, 428.

3. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» — статьи 30, 105, 106, 121, 128.
4. КоАП РФ — статья 17.15.
5. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования».
6. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек, инструкции по заполнению трудовых книжек» — в части исправления записей и выдачи дубликата трудовой книжки.