

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Дата поступления рукописи в редакцию: 11.09.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-10-822-831

Дата принятия рукописи в печать: 29.10.2026 г.

АБРАМОВА Надежда Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
гражданского и предпринимательского права
юридического факультета АНО ВО
«Московский гуманитарный университет»;
старший преподаватель кафедры
международного и публичного права
юридического факультета,
ФГБОУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»,
e-mail: mrs.abramova.nadezhda@yandex.ru

КОНОВАЛОВА Евгения Геннадиевна,
магистрант 3-го курса,
АНО ВО «Московский гуманитарный университет»,
e-mail: insorro@yandex.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Аннотация. Как в российском, так и в зарубежном научном сообществе неоднократно поднимались вопросы, связанные с существенными пробелами в законодательных механизмах, обеспечивающих реализацию прав работников. В работе рассматривается один из аспектов актуальной проблемы трудовых правоотношений в Российской Федерации – проблема социальной ответственности в гражданском судопроизводстве в контексте восстановления нарушенных трудовых прав работников.

Ключевые слова: конституционные права граждан, социальная ответственность государства, судебная защита прав работников, иски о восстановлении на работе, реальное исполнение решений судов по трудовым спорам, работник, работодатель.

Для цитирования: Абрамова Н. В., Коновалова Е. Г. Эффективность правовых гарантий: обеспечение трудовой занятости в рамках социальной политики государства // Образование и право. 2026. № 10. С. 822–831.

ABRAMOVA Nadezhda Vladimirovna,
Ph.D. (Law), Associate Professor,
Department of Civil and Entrepreneurial Law, Faculty of Law,
Moscow University for the Humanities (ANO VO);
Senior Lecturer, Department of International and Public Law,
Faculty of Law, Financial University
under the Government of the Russian Federation

KONOVALOVA Evgeniya Gennadiievna,
3rd-year Master's student,
Moscow University for the Humanities (ANO VO)

THE EFFECTIVENESS OF LEGAL GUARANTEES: ENSURING EMPLOYMENT WITHIN THE FRAMEWORK OF THE STATE'S SOCIAL POLICY

Annotation. Both in the Russian and in the foreign academic community, questions have repeatedly been raised regarding significant gaps in legislative mechanisms ensuring the implementation of workers' rights. The paper examines one aspect of an urgent problem of labor relations in the Russian Federation — the problem of social responsibility in civil proceedings in the context of restoring violated labor rights of workers.

Key words: constitutional rights of citizens, social responsibility of the state, judicial protection of workers' rights, claims for reinstatement at work, actual enforcement of court decisions in labor disputes, employee, employer.

For citation: Abramova N. V., Konovalova E. G. The effectiveness of legal guarantees: ensuring employment within the framework of the state's social policy. *Education and law*. 2026; (10):822–831. (In Russ.).

Прежде чем говорить об эффективности правовых гарантий с точки зрения обеспечения трудовой занятости в рамках социальной политики государства, стоит прежде всего остановиться на проблеме правового регулирования и практике применения законодательства в целом.

Оговорим, что основу учения о механизме правового регулирования и правоприменительных ситуациях заложил в своих работах один из ведущих авторов современной правовой российской системы – профессор С.С. Алексеев [1]. В частности, в его фундаментальном труде – «Проблемы теории права» (Курс лекций 1972 – 1973 гг.), была впервые разработана концепция пробельности законодательства, где С.С. Алексеев разделял отсутствие нормы правоотношений и преодоление пробелов в законе через аналогию права и аналогию закона.

Впоследствии проблему пробельности в законодательстве, в контексте правовой политики развивал заслуженный деятель науки Российской Федерации профессор А.В. Малько, который отмечал в том числе важность преодоления различных «дефектов» правоприменения, обусловленных необходимостью обеспечения реализации прав граждан при неполноте или несовершенстве действующего законодательства [2].

В более ранней работе А.В. Малько в соавторстве с Н.И. Матузовым – «Теория государства и права» исследователи определяют пробел в праве как отсутствие или неполноту нормы, регулирующей отношение, уже находящееся в сфере правового воздействия. Ученые разграничивают устранение пробела (правотворчество) от его преодоления (аналогия закона и аналогия права) [3].

Можно предположить, что наличие некой пробельности в законодательных конструкциях в целом говорит о необходимости постоянной модернизации правовых механизмов и способствует совершенствованию законодательства.

Так, например, выявленные в судебной практике сложности, с которыми сталкиваются как работники, так и работодатели при реальном восстановлении нарушенного права лица, работающего

по трудовому договору, в том числе свидетельствуют об отсутствии полной интеграции трудовых споров в систему гражданского процессуального и исполнительного законодательства в Российской Федерации.

Прежде всего речь идёт о проблеме восстановления работников, оспоривших своё незаконное увольнение в судебном порядке. Практике уже известны случаи, когда работник, получив вступившее в силу решение суда, в котором суд обязывает работодателя восстановить его на работе в прежней должности, сталкивается со сложностями: упразднение должности в связи с изменением организационной структуры юридического лица [4]. Сам процесс реструктуризации юридических лиц (особенно в крупных и средних компаниях), обычно сопряжён с проблемой оптимизации расходов и вызван прежде всего экономической целесообразностью.

Несмотря на то, что подобные ситуации носят закономерный и циклический характер в организациях, то есть фактически являются «повседневными» ситуациями – этот неизбежный жизненный процесс в организации юридических лиц может стать реальной проблемой для рядовых сотрудников, работающих в них по трудовому договору.

В частности, процесс реструктуризации юридического лица может в том числе создать некий барьер для исполнения судебных решений. В связи с чем и у общества, и даже в определённом смысле у государства возникает закономерный вопрос об эффективности защиты права таких сотрудников и необходимости разработки иных законодательных алгоритмов, которые должны быть применимы к подобным ситуациям.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена в том числе и необходимостью обеспечения соблюдения и защиты прав граждан, а также социальной значимостью института обеспечения трудовой занятости для гражданского общества.

В России принципы обеспечения и защиты прав граждан, права на достойное качество жизни,

право на судебную защиту прямо закреплены в ст. ст. 2, 7, 18, 46 Конституции Российской Федерации. Можно с достаточной степенью обоснованности предположить, что подобного рода вопросы возникают не только в России, но и в любом современном государстве, проводящем прогрессивную социально-демократическую политику. Стоит оговорить, что сжатые рамки этого исследования не позволяют проанализировать данный вопрос на примере иностранных государств. Авторы статьи остановились лишь на российской практике.

Проблема построения социального и демократического государства на современном уровне развития человечества является одной из важнейших в научном дискурсе в России. В условиях глобализации и развития информационных технологий, вопрос сопряжён с адаптацией всего государственного аппарата к новым технологическим возможностям XXI века. И проблема соблюдения и восстановления прав граждан тесно связана с проблемой занятости населения и эффективности социальной политики государства.

Сложно не согласиться с позицией одного из ведущих идеологов концепции социального государства в России – Н.С. Бондаря, утверждающего, что судебная власть не просто применяет закон, а выступает гарантом конституционной ценности достоинства личности. При этом, именно достойное качество жизни граждан, становится главным критерием оценки эффективности всей системы государственных органов [5].

В целом такие существенные конституционные гарантии прав граждан России как свобода труда и право на труд являются в том числе общепризнанными принципами и одновременно являются нормами международного права, о чем прямо говорится в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Имплементация конституционных принципов в трудовые правоотношения – это современный демократический правовой механизм, который гарантирует работникам соблюдение их прав в рамках исполнения ими их трудовых функций при соблюдении ими их обязанностей перед работодателем.

Напомним, что первая гарантия – право на труд – закреплена, например, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. [6]. Вторая – свобода труда – в том числе, в конвенциях Международной организации труда (далее – МОТ), таких, например, как Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) [7], Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) [8]. Все это призвано способствовать конституционному закреплению

понятия социального государства и реализации на практике принципов равенства прав и возможностей работников, обеспечению права каждого работника на справедливые условия труда, своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и т.д.

По сути, государственные гарантии в Российской Федерации всегда направлены на обеспечение достойного труда. Вспомним, что, например, профессор А.М. Лушников определял государственные гарантии как «минимальный порог трудовых прав». Он отмечал, что государственные гарантии как правовой институт имеют закрепление и в международных правовых стандартах, фактически являясь приоритетными целями внутриполитического курса любого демократического социального государства [9].

Исследуя проблему обеспечения трудовой занятости в рамках социальной политики государства, авторы статьи приходят к выводу: в современных российских условиях необходимо обратить внимание на принцип безусловного выполнения органами власти государственных социальных гарантий и обязательств. Этот принцип прямо следует из ст. 1 ТК РФ, устанавливающей государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан. Отметим, что указанный принцип имеет ключевое значение для трудовых правоотношений.

Защита законных интересов граждан, в частности работников, т. е. лиц, работающих по трудовому договору, является обязанностью органов власти, социальная ответственность которых играет значимую роль не только как факт законности судебных решений, но и как факт ответственности за возможные социальные негативные последствия в процессе реализации этих решений.

Положения, содержащие нормы трудового законодательства и принудительного исполнения исполнительных документов, в целом, отражают подход, ориентированный на устранение правонарушений в трудовых спорах.

Формулировки трудового законодательства, гражданского процессуального законодательства, положения Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229 – ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – ФЗ № 229 от 02.10.2007 г.) в части признания увольнения работника незаконным и восстановления на работе в судебном порядке, основаны на системном единстве материальных норм ТК РФ и процессуальных механизмов исполнительного производства.

Отчасти исключение из общих правил составляет норма ст. 210 Гражданского процессуального кодекса (далее – ГПК РФ), о немедленном исполнении решений о восстановлении на

работе. Данное положение направлено на минимизацию негативных последствий незаконного лишения возможности трудиться. При этом на практике обнаруживаются некие законодательные пробелы в правовой защите прав работников. Так, например, ст. 396 ТК РФ регулирует исполнение решений о восстановлении на работе: решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведённого на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Нормы п. 1 ст. 106 ФЗ № 229 от 02.10.2007 г. закрепляют положение о том, что содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведённого работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя. Таким образом, нормы трудового законодательства и нормы, касающиеся исполнения содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе и последствия его неисполнения, абсолютно равнозначны с точки зрения закона.

К сожалению, выявленная в ходе данного исследования судебная практика свидетельствует о несовершенстве инструментов правового регулирования. В качестве иллюстрации можно привести следующий пример: если должность, которую занимал работник до увольнения, исключена из штатного расписания, работодатель обязан вернуть работника в ранее занимаемое правовое положение обратно и внести её в штатное расписание.

Можно обоснованно полагать, что изменение структуры организации не может служить инструментом уклонения от исполнения судебного акта. Устранение правовых последствий незаконного увольнения, в свою очередь, подразумевает именно восстановление на работе и допуск к реализации трудовой функции. Так, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 28.08.2023 г. № 18-КГ23-90-К4 по трудовому спору о восстановлении на работе [10] подтверждает следующий тезис: структурные изменения компании не снимают обязанности с работодателя восстановить работника на работе посредством отмены приказа, а именно: восстановление в прежней должности.

Высказанная Верховным Судом Российской Федерации позиция в указанном Определении, отчасти выполняет и функцию формирования обязательных ориентиров, неких критериев для профессионального юридического сообщества, трансформируя единичный случай в общее пра-

вило поведения. Значимость актов Верховного Суда РФ для практики признается и государством, и обществом. В том числе значимость единства судебной практики и единообразия применения законодательства закреплена Федеральным конституционным законом от 04.08.2026 г. № 3-ФКЗ «О внесении изменений в статью 19 Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации» и статью 5 Федерального конституционного закона «О Верховном Суде Российской Федерации» (далее – ФКЗ № 3 от 04.08.2026 г.) [11]. Таким образом, акты Верховного Суда РФ, в том числе Постановления Пленума Верховного Суда РФ носят обязательный руководящий характер для всей судебной системы Российской Федерации. То есть, государство на законодательном уровне признает за Верховным Судом РФ право давать разъяснения по вопросам применения закона и обобщения судебной практики, тем самым обеспечивая единообразие применения законодательства.

Необходимо также отметить, что ещё до законодательного закрепления сущности актов Верховного Суда РФ для российской судебной системы учёные и юристы-практики неоднократно поднимали вопрос о роли нормативно-правовых актов Верховного Суда РФ. Данный аспект был предметом горячих дискуссий и предметом обсуждения в обществе. Среди исследователей, которые изучали природу актов Верховного Суда РФ, стоит упомянуть В.В. Лазарева [12], П.В. Коршунову [13], А.А. Петрунину [14]. В своих работах упомянутые учёные, фокусировались на проблеме изучения процессуально-правового механизма обеспечения единства судебной практики.

Не лишним будет напомнить, что одним из первых проблему роли актов Верховного Суда РФ обозначил российский правовед – доктор юридических наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой теории государства и права и политологии Юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова – профессор М.Н. Марченко [15].

В своих исследованиях М.Н. Марченко показывал и убедительно доказывал, что, в целом, юридическая природа нормативно-правовых актов, таких как, например, издаваемых Пленумом Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации должна определяться в соответствии с их реальной социальной значимостью для государства и фактическим следованием им нижестоящими судами.

Возвращаясь к проблеме эффективности правовых гарантий работников в Российской Федерации, обозначим, что в случаях, когда суд защитил нарушенные права граждан – истцов –

сотрудников организаций, где произошла реструктуризация и реорганизация, такие лица зачастую сталкиваются с различными препятствиями, не позволяющими восстановить их нарушенное право в полном объёме, в процессе исполнения судебных актов.

По мнению другого исследователя, к.ю.н., доцента кафедры трудового права Санкт-Петербургского юридического института (филиала) Университета прокуратуры Российской Федерации – Л.А. Чернышевой, проблемой является то, что механизм немедленного исполнения работодателем решения о восстановлении на работе не предусмотрен. Исследователь отмечает наличие противоречий между теорией и практикой в части восстановления работника на прежнем месте работы. В связи с чем, по мнению Л.А. Чернышевой, судебные решения данной категории относятся к одним из самых трудноисполнимых [16]. Авторы статьи разделяют приведённое мнение, обоснованно полагая, что в настоящий момент в нашем законодательстве есть некое несовершенство правовых механизмов, которое должно быть исправлено законодателем с опорой на практику.

В определённом смысле, анализ проблем эффективности правовых гарантий в части обеспечения трудовой занятости в рамках социальной политики государства, выявленных судебной практикой, это попытка нащупать возможные пути решения для последующей их законодательной реализации.

Авторы статьи ставят проблему фактического восстановления прав субъектов трудовых правоотношений и предлагают широкому кругу заинтересованных лиц задуматься и подключиться к обсуждению так называемой процессуальной «безупречности». Ведь вопрос исполнимости судебных решений – это не только предмет научного дискурса и предмет горячих споров юристов-практиков, но и острая социально-политическая проблема в любом государстве на любом этапе его развития.

В качестве иллюстрации обозначенной проблемы приведём пример из судебной практики. Речь идёт о трудовом споре, рассмотренном судом первой инстанции, в котором истицей выступает работница, уволенная компанией в сентябре 2020 г., и восстановленная в должности в соответствии с судебным решением, которое было принято по итогам рассмотрения дела по существу в сентябре 2021 г. [4].

Исследование материалов, а также анализ развития дальнейшего прохождения дела по различным судебным инстанциям, достаточно однозначно позволяет говорить о том, что признание работодателем за работником права на восста-

новление на работе в силу судебного решения носит фактически формальный характер и вступает в диссонанс с процессом реализации в рамках признаваемой государством и закреплённым в Конституции РФ принципом социальной ответственности судебной и исполнительной ветвей власти.

В ходе судебного рассмотрения, в рамках указанного дела по существу, судом было установлено, что возглавляемый работницей отдел и её должность были упразднены работодателем соответствующими приказами ещё до её увольнения, признанного судом незаконным, а обязанности были распределены между другими сотрудниками. Следовательно, восстановление в должности происходило исключительно на бумаге и носило формальный характер, не подтверждаемый практикой.

Таким образом, в разрезе социальной ответственности государства перед гражданами России и в рамках ответственности работодателя перед своими работниками, возникла непростая, даже неразрешимая на сегодняшний день ситуация. С одной стороны, суд защитил право истицы – работницы, с другой стороны, на практике исполнить работодателем решение суда фактически невозможно, так как для полноценного исполнения решения суда надо опять вносить изменения в структуру организации работодателя, и не может быть уверенности в том, что это не затронет прав какого-то другого сотрудника. Фактически решение суда в данном конкретном случае стало поводом для «условного восстановления», что также является нарушением положений действующего трудового законодательства в Российской Федерации. Так как с точки зрения закона не может быть условного восстановления – такого института у нас нет.

С целью исполнения судебного решения работодатель издал приказ об отмене увольнения сотрудницы и на этом процедура восстановления на прежнем рабочем месте закончилась. Данный вариант решения проблемы с позиции работодателя является «безупречным», так как речь идёт о формальном соблюдении предписания суда и, значит, о формальном соблюдении законодательства Российской Федерации. Однако на практике при таком подходе со стороны работодателя работница просто не имеет физической возможности исполнять свои трудовые обязанности, т. е. она не может реально приступить к работе с целью выполнения трудовой функции, что влечёт фактическое недопущение её до работы со стороны работодателя. Представляется, что в этой ситуации работодатель отчасти злоупотребляет своими правами, так как сотрудник фактически лишён

возможности исполнять свои должностные обязанности, что противоречит трудовому законодательству в целом.

Исходя из сказанного, можно предположить, что в данном конкретном случае усматривается некое системное разночтение между законодательным исполнением судебного акта, как обязанности работодателя издать приказ об отмене увольнения, и его фактической неисполнимостью, – отсутствие у работника возможности трудиться ввиду упразднения должности работодателем.

Полагаем, здесь необходимо отметить, что данный случай очень наглядно демонстрирует «слабость» сотрудников по отношению к работодателю. Ведь суды и доктрина признают работника так называемой «слабой стороной» трудовых правоотношений [17], что предполагает особо пристальное внимание законодателя в лице государства к выработке и совершенствованию механизмов правовой защиты трудовых прав работников, в том числе в рамках судебных споров. Подчеркнём, что исполнение судебных решений осуществляется в порядке, установленном ФЗ № 229 от 02.10.2007 г., возложившим на службу судебных приставов обязанности по обеспечению реализации судебных актов.

В свою очередь прослеживается некая цикличность исполнительного производства, продолжавшаяся до 2024 года, по рассматриваемому трудовому спору, которая привела упомянутую истцу, работницу, в суд уже с иском к службе судебных приставов. Речь идет об административном деле № 02а-0090/2023, рассмотренном Симонским районным судом г. Москвы от 07.11.2023 г., где истица требует признания действий службы судебных приставов незаконными, ввиду их бездействия и неоднократного окончания исполнительного производства при отсутствии допуска к трудовым обязанностям [18].

Анализ материалов Апелляционного определения по делу № 33а-4150/2024 от 15.05.2024 г. [19], судебной коллегии Московского городского суда на решение суда первой инстанции № 02а-0090/2023 от 07.11.2023 г. [18], рассмотревшей текущий спор, можно сделать вывод, что, позиция работницы была построена на следующей аргументации: если нет трудовой функции, значит, требование исполнительного документа (решения суда) «восстановить», – не исполнено. В обоснование своей позиции истица ссылается на то, что её трудовые обязанности были распределены работодателем между другими сотрудниками на основании распоряжений (приказов). Истица указывала на то, что окончание исполнительного производства по п. 1 ч. 1 ст. 47 ФЗ № 229 от 02.10.2007 г., по сути, было преждевременным и

поэтому не могло привести к желаемому результату – реальному восстановлению в должности.

Отметим, что в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 47 ФЗ № 229 от 02.10.2007 г., основанием для окончания исполнительного производства является фактическое исполнение требований, содержащихся в исполнительном документе. Однако на практике требование не было исполнено, а лишь формально выполнено – издание приказа работодателем об отмене увольнения сотрудницы не запустило в полной мере саму процедуру восстановления работника на прежнем рабочем месте. В рамках этого дела приказ работодателя являлся неким конечным действием работодателя, которое не могло и не может в рамках новой структуры организации восстановить работницу в прежней должности с целью выполнения подлежащей ей рабочей функции.

По мнению авторов статьи, подобное исполнение решения не может быть признано законным, так как истица как бы исключена из рабочих процессов организации, присутствуя в ее уже несуществующей структуре лишь на бумаге – приказе работодателя об отмене увольнения сотрудника.

Стоит оговорить, что по данному трудовому спору кассационная инстанция поддержала апелляционное определение и решение суда первой инстанции, позиция которых была абсолютно верна с точки зрения соблюдения норм права [20].

Отметим, что в целом, выводы судов, рассматривавших указанный трудовой спор, базировались на разграничении компетенций службы судебных приставов – исполнителей, в полномочия которых не входит оценка организационно – штатной структуры предприятия. Установив, что работодатель предоставил приказ об отмене приказа об увольнении, судебный пристав не имел законных оснований для привлечения работодателя к административной ответственности, а также для отмены постановления об окончании исполнительного производства. Упразднение должности работника в подобных случаях остаётся вне рамок служебной проверки судебных приставов – исполнителей. Суд исходил из того, что издание приказа об отмене увольнения, подготовка рабочего места и отсутствие препятствий доступа к месту расположения работодателя – это достаточное доказательство того, что работодатель не нарушает запрет на увольнение. Тот факт, что работница находилась в состоянии вынужденного прогула более четырёх лет, при вступившем в силу решении суда о восстановлении на работе, судебными органами было оценено как надлежащее исполнение закона.

Стоит оговорить, что именно при описанном

выше разрезе проблемы и возникает вопрос социальной ответственности государства, ведь служба судебных приставов ограничена в инструментах воздействия на корпоративную культуру работодателя. Работодатель же фактически злоупотребляет своим правом, прекрасно осознавая масштаб сложившейся ситуации и не предпринимая никаких действенных мер для реального восстановления сотрудницы, но при этом действуя строго в рамках закона. Законодательное требование о необходимости отмены незаконного увольнения не влечёт за собой в данном конкретном случае восстановление в должности и, соответственно, сотрудник не допущен работодателем к выполнению им своей трудовой функции, так как сам механизм побуждения работодателя к изменению структуры в интересах одного сотрудника противоречит логике бизнес-процессов, что накладывает на истцу, сотрудницу этой организации, бремя доказывания отсутствия фактической реализации решения суда первой инстанции о восстановлении её на работе через новые иски для защиты своих прав, что представляется достаточно сложным и обременительным процессом для физического лица, чьё право было нарушено. Нарушение прав истицы было установлено судом, что по логике должно было положить конец этому затянувшемуся по объективным причинам трудовому спору.

Следует подчеркнуть, что в юридической литературе ранее уже поднимался вопрос о функциональной роли суда в России и его полномочий при рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе. Например, М.А. Драчук, рассматривая проблемы исполнения судебных решений по трудовым спорам и роли норм исполнительного права при разрешении трудовых споров, исследовала вопрос о допустимости расширения полномочий суда с целью наделения стороны обязанностью совершения конкретных действий, которые возложены на службу судебных приставов. По мнению авторов статьи, указанный подход мог бы быть признан рациональным при внесении корректировок в нормы трудового законодательства [21]. Он видится достаточно верным, однако для его реализации требуются значимые усилия со стороны законодателя. И, несомненно, что постоянный процесс модернизации российского законодательства разрешит и указанную проблему реализации прав уволенного работника.

Таким образом, стоит сделать вывод о том, что в силу требований российского законодательства решение суда по трудовому спору, предполагающее восстановление на работе работника ввиду незаконного увольнения, должно обязывать работодателя исполнить его на практике, а не на бумаге, что, скорее всего, может потребовать в том

числе корректировки и структурных изменений компании, действия которой были признаны судом незаконными и необоснованными.

Вероятнее всего, в подобных случаях (наличие исполнительного документа о восстановлении на работе) судебным инстанциям и органам, реализующим принудительное исполнение судебных актов, предстоит выработать некую согласованную правовую позицию и единый подход к оценке обстоятельств.

Авторы статьи полагают, что исполнительный документ о восстановлении на работе должен рассматриваться комплексно уполномоченными на то инстанциями, в том числе как императивное требование о прекращении неправомерно-го лишения возможности трудиться.

Таким образом, в целом, анализ механизма восстановления на работе на примере судебной практики показывает некий разрыв между нормами материального права и административной практикой исполнения судебных решений. При этом правомерные действия государственных органов в рамках процессуальных шагов, как бы сводят на «нет» значимые социальные задачи государства – возвращение работника к труду.

Для судов и службы судебных приставов отмена приказа об увольнении тождественна факту восстановления, в то время как сотрудник, чьё увольнение было признано незаконным, не может реально приступить к выполнению своих трудовых обязанностей в рамках своей должности, так как его обязанности были перераспределены в рамках изменения структуры организации, что противоречит трудовому законодательству. Возникшие «ножницы» указывают на необходимость правового регулирования данного аспекта с целью недопущения на практике подобных ситуаций.

Исходя из вышесказанного, можно предположить, что для изменения ситуации потребуется, например, уточнение в части возможного расширения полномочий Федеральной службы судебных приставов – от формальной проверки отмены приказов до реальной проверки фактического допуска восстановленного сотрудника к исполнению им трудовых обязанностей, а также усиление контроля со стороны судебных инстанций за доказательствами реальной работы в рамках возложенных трудовых функций.

Изложенные варианты решения не могут считаться единственно возможными. Цель авторов статьи – привлечь внимание государства и общества к этому достаточно редко встречающемуся на практике случаю при разрешении трудовых споров. Однако данная проблема является актуальной. Достаточно жёсткие требования экономической целесообразности и оптимизации, а

также проблема рентабельности компаний и организаций фактически ставят вопрос о жизнеспособности юридического лица. Одним из способов оптимизации бизнеса является процесс реструктуризации и реорганизации – всё это неизбежно затрагивает интересы отдельных сотрудников.

В целом, проблема исполнения решений по трудовым спорам представляет значимый аспект в регулировании отношений между государством и обществом, так как речь идёт прежде всего об эффективной защите прав обычных граждан, работающих по трудовому договору и обращающихся за защитой в суд в случае их нарушения.

Полагаем, что важность и необходимость единства конституционной стратегии государства и императивных исполнительных механизмов в сфере защиты прав работников не вызывают сомнений и требуют укрепления и развития всей правовой системы, в том числе для восстановления трудовых прав участников трудовых правоотношений в соответствии с установленными нормами права и принципами справедливости.

Список литературы:

- [1] Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2-х т. – Т. 1. – Свердловск: Свердл. юрид. ин-т. 642 с.
- [2] Малько А.В. Льготная и поощрительная правовая политика. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. – 252 с.
- [3] Матузов, Н. И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – 5-е изд. – Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2024. – 528 с.
- [4] Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 16 сентября 2021 г. по делу № 02-0809/2021 // СудАкт: [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 19.09.2026).
- [5] Бондарь Н. С. Российский судебный конституционализм: введение в методологию исследования. Серия «Библиотечка судебного конституционализма». Вып. 1. М.: Формула права, 2012. – С. 6.
- [6] Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.), ст. 23 // КонсультантПлюс: [сайт] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения: 19.09.2026).
- [7] Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс: [сайт] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120759/ (дата обращения: 19.09.2026).
- [8] Конвенция N 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс: [сайт] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/ (дата обращения: 19.09.2026).
- [9] Лушников А.М., Лушникова М.В., Монография «Трудовые права в XXI веке. Современное состояние и тенденции развития» – М.: Проспект, 2015. С. 26.
- [10] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 августа 2023 г. № 18-КГ23-90-К4 // КонсультантПлюс: [сайт]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=778165> (дата обращения 16.09.2026).
- [11] Федеральный конституционный закон от 04.08.2026 № 3-ФКЗ «О внесении изменений в статью 19 Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации» и статью 5 Федерального конституционного закона «О Верховном Суде Российской Федерации» // Президент России: [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/53556> (дата обращения: 18.09.2026).
- [12] Лазарев В.В., Монография Пробелы в праве и пути их устранения [Текст] // Репр. изд. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2019. – 183 с.
- [13] Коршунова П.В., «Обеспечение единства судебной практики высшими судебными органами Российской Федерации» // Электронный научный журнал «Online-Science». 2024. № 4. URL: https://onlinescience.ru/userfiles/file/sbornik_4_2024_2_chmp1uwfzz.pdf (дата обращения: 12.10.2026).
- [14] Петрунина А.А. «Единство судебной практики как фактор совершенствования российского законодательства»: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.01 / [Место защиты: Сарат. гос. юрид. акад.]. – Саратов, 2016. – 30 с.
- [15] Марченко М.Н. Судебное правотворчество и судейское право: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2011. – С. 108-115.
- [16] Чернышева Л.А. Восстановление работника на работе: Проблемы теории и практики // КриминалистЪ. 2014. № 2 (15). С. 101-105.
- [17] Вишневая У.И. Работник как более слабая сторона трудового спора // Наука. Образование. Современность / Science. Education. The present. 2025. № 2. С. 68-72.
- [18] Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 07.11.2023 по делу № 02а-0090/2023 // Электронное правосудие: портал. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/simonovskij/services/cases> (дата

обращения: 19.09.2026).

[19] Апелляционное определение Московского городского суда от 15.05.2024 г. по делу № 33а-4150/2024 // [сайт]. Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы. URL: https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil?_cb=1754398787.0245 (дата обращения: 19.09.2026).

[20] Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2024 г. № 88а-32183/2024 // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/344537014/?ysclid=mvl9prvw923199506913> (дата обращения: 19.09.2026).

[21] Драчук М.А. Дефекты юридического механизма исполнения судебных решений по отдельным категориям трудовых споров // Вестник ОмГУ. Серия. Право. 2009. № 2. С. 77-86.

References:

[1] Alekseev S.S. Problems of the Theory of Law: A Course of Lectures in 2 Volumes. Vol. 1. Sverdlovsk: Sverdlovsk Law Institute. 642 p.

[2] Malko A.V. Preferential and Incentive Legal Policy. St. Petersburg: Yuridicheskiy Tsentr Press, 2004. 252 p.

[3] Matuzov N.I., Malko A.V. Theory of State and Law: Textbook. 5th ed. Moscow: Delo Publishing House, RANEPa, 2024. 528 p.

[4] Decision of the Simonovsky District Court of Moscow dated September 16, 2021, in Case No. 02-0809/2021 // SudAkt: [website]. URL: <https://sudact.ru/> (accessed: 19.09.2026).

[5] Bondar N.S. Russian Judicial Constitutionalism: An Introduction to Research Methodology. "Judicial Constitutionalism Library" Series, Issue 1. Moscow: Formula Prava, 2012. P. 6.

[6] Universal Declaration of Human Rights (adopted at the third session of the UN General Assembly by Resolution 217 A (III) of December 10, 1948), Art. 23 // ConsultantPlus: [website]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (accessed: 19.09.2026).

[7] International Labour Organization Convention No. 29 "Concerning Forced or Compulsory Labour" (adopted in Geneva on June 28, 1930, at the 14th session of the ILO General Conference) // ConsultantPlus: [website]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120759/ (accessed: September 19, 2026).

[8] International Labour Organization Convention No. 87 "Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise" (adopted in San Francisco on July 9, 1948, at the 31st session of the ILO General Conference) // ConsultantPlus: [website]

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/ (accessed: September 19, 2026).

[9] Lushnikov A.M., Lushnikova M.V., Monograph "Labour Rights in the 21st Century: Current State and Development Trends" — Moscow: Prospekt, 2015, p. 26.

[10] Ruling of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated August 28, 2023, No. 18-KG23-90-K4 // ConsultantPlus: [website]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=778165> (accessed: September 16, 2026).

[11] Federal Constitutional Law No. 3-FKZ of August 4, 2026, "On Amendments to Article 19 of the Federal Constitutional Law 'On the Judicial System of the Russian Federation' and Article 5 of the Federal Constitutional Law 'On the Supreme Court of the Russian Federation'" // President of Russia: [website]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/53556> (accessed: September 18, 2026).

[12] Lazarev V.V., *Gaps in Law and Ways to Eliminate Them* [Monograph] // Reprint ed. — Moscow: Norma: INFRA-M, 2019. — 183 p.

[13] Korshunova P.V., "Ensuring the Uniformity of Judicial Practice by the Highest Judicial Bodies of the Russian Federation" // Electronic Scientific Journal "Online-Science". 2024. No. 4. URL: https://onlinescience.ru/userfiles/file/sbornik__4__2024__2__chmp1uwfzz.pdf (accessed: October 12, 2026).

[14] Petrunina A.A., "Uniformity of Judicial Practice as a Factor in Improving Russian Legislation": Abstract of a dissertation for the degree of Candidate of Legal Sciences: 12.00.01 / [Defense institution: Saratov State Law Academy]. — Saratov, 2016. — 30 p.

[15] Marchenko M.N., *Judicial Law-Making and Judge-Made Law*: A Textbook. — 2nd ed., revised and supplemented. — Moscow: Prospekt, 2011. — pp. 108–115.

[16] Chernysheva L.A. Reinstatement of an Employee: Theoretical and Practical Issues // Kriminalist. 2014. No. 2 (15). pp. 101–105.

[17] Vishneva U.I. The Employee as the Weaker Party in a Labor Dispute // Science. Education. The Present. 2025. No. 2. pp. 68–72.

[18] Decision of the Simonovsky District Court of Moscow dated November 7, 2023, in Case No. 02а-0090/2023 // Electronic Justice Portal. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/simonovskij/services/cases> (accessed: September 19, 2026).

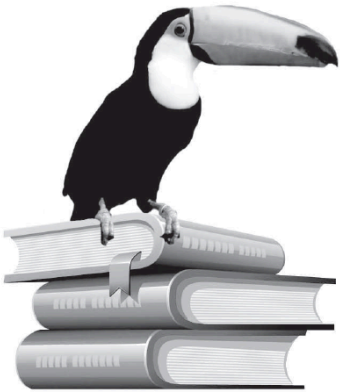
[19] Appellate Ruling of the Moscow City Court dated May 15, 2024, in Case No. 33а-4150/2024 // Official Portal of the Courts of General Jurisdiction of the City of Moscow. URL: https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil?_cb=1754398787.0245

(accessed: September 19, 2026).

[20] Cassation Ruling of the Second Cassation Court of General Jurisdiction dated December 18, 2024, No. 88a-32183/2024 // Garant. URL: <https://base.garant.ru/344537014/?ysclid=mvl9pvw92319>

9506913 (accessed: 19.09.2026).

[21] Drachuk M.A. Defects in the Legal Mechanism for Enforcing Court Judgments in Certain Categories of Labor Disputes // Herald of Omsk University. Series: Law. 2009. No. 2. pp. 77–86.



**ЮРИДИЧЕСКОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ЮРКОМПАНИ»**

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru