**Федеральный закон от 06.04.2024 № 74-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации**» уточнил правила возобновления исполнительного производства.

Взыскатель, должник или пристав вправе подать в суд заявление о возобновлении исполнительного производства не позже 3 лет с момента устранения причин приостановки. Правило закрепили с 17 апреля в АПК РФ, ГПК РФ, Законе об исполнительном производстве и КАС РФ.

Если производство приостановил пристав, представить ему заявление взыскатель либо должник сможет в тот же срок. В случае пропуска срока (по уважительной причине) его вправе восстановить только суд. Для этого нужно ходатайство, например, взыскателя или должника.

Ранее законы не определяли срок возобновления производства. Однако в апреле 2023 года КС РФ [восполнил пробел](https://ondb.consultant.ru/news/22253/) и потребовал уточнить законодательство.

# Отзыв заявления об увольнении: примеры из практики за 2023 - 2024 годы

## ****Можно отозвать заявление об уходе, пока приглашенный на должность работник не уволен с прежнего места.****

Сотрудник решил отозвать заявление об увольнении, но получил ответ, что на его место уже пригласили другого работника в порядке перевода.

Суды признали увольнение незаконным. Не было оснований отказывать сотруднику реализовать право отозвать заявление. Когда работник передумал уходить, приглашенный на его место другой работник продолжал трудиться в прежней организации. У работодателя еще не возникла обязанность принять его к себе.

Аналогичный подход поддержал 8-й КСОЮ (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2023 № 88-14285/2023). Нельзя отказать работнику в отзыве заявления, пока необходимость взять другого специалиста не появилась по закону. То, что работодатель заранее издал приказ о его приеме, значения не имеет.

## ****Работник вправе отозвать заявление до конца последнего календарного дня срока предупреждения.****

В последний день срока предупреждения об увольнении сотрудник болел и не был на месте. Отзыв направил по электронной почте в 19:14, т.е. после окончания рабочего дня.

6-й КСОЮ подчеркнул: в ТК РФ нет конкретного времени, в которое истекает срок предупреждения об уходе, в т.ч. с учетом режима работы организации. Издание приказа об увольнении само по себе не говорит о том, что уже нельзя передумать. Можно было подать отзыв до 24:00. (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10.08.2023 № 88-15342/2023).

В другом споре 1-й КСОЮ также поддержал сотрудника. Отзыв тот передал в 23:30 и продублировал на почту в 23:35 последнего дня срока (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.01.2024 № 88-2502/2024).

## ****Работник вправе отозвать заявление об уходе по телефону или через мессенджер.****

Во время больничного сотрудник по телефону сообщил в отдел кадров, что передумал уходить. Однако его уволили. Суд указал, что право на отзыв заявления нарушено. Из-за нетрудоспособности работник не мог направить его в другой форме. Увольнение признали незаконным (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.10.2023 № 88-21630/2023 по делу № 2-1461/2022

Сотрудница находилась в стационаре, где узнала о беременности, позже была на больничном. Она сообщила, что хочет отозвать заявление об уходе (устно начальнику и в мессенджере специалисту по кадрам). Заявление об отзыве смогла направить только после того, как срок уже истек.

Первая инстанция решила, что сотрудница не реализовала право на отзыв надлежащим образом. Апелляция и 6-й КСОЮ с выводами не согласились. Работница неоднократно доступными ей способами сообщала о нежелании уходить. Ее восстановили в должности (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 02.02.2023 № 88-2195/2023 по делу № 2-318/2022).

## ****Если стороны не согласовали увольнение без отработки, оно нарушает право на отзыв заявления****

Директор подал заявление об увольнении, но не обозначил дату ухода. Приказ издали в тот же день. Руководитель оспорил увольнение, так как его лишили права передумать в течение месяца.

Работодатель не доказал, что с сотрудником согласовали увольнение без отработки и были объективные причины оформить его до истечения месячного срока. 4-й КСОЮ также отметил: последующее трудоустройство к другому работодателю не отменяет того, что право на отзыв заявления нарушено. (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2023 по делу № 88-32092/2023).

В другом споре в заявлении работника не было даты ухода, но руководитель поставил на нем резолюцию "уволить без отработки". 4-й КСОЮ указал: она односторонняя и не подтверждает, что стороны согласовали дату. Работника лишили возможности отозвать заявление (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.06.2023 по делу № 88-12746/2023).

По материалам КонсультантПлюс