|  |
| --- |
| **Можно ли уволить работника, который был ознакомлен с приказом о восстановлении на работе по решению суда и не приступил к работе?** |

В данном случае работодатель вправе инициировать процедуру увольнения в связи с совершением работником дисциплинарного проступка в виде прогула согласно порядку, предусмотренному ст. ст. 192, 193 ТК РФ.

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению.

Если работодатель предоставил работнику работу, обусловленную трудовым договором, но последний не приступил к работе, то работодатель должен составить соответствующий акт и сделать необходимые отметки в табеле учета рабочего времени (проставить буквенный "НН" или цифровой "30" код). Это позволит работодателю документально подтвердить отсутствие работника на рабочем месте.

В случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения. Однако до издания соответствующего приказа с работника необходимо затребовать объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Таким образом, работодатель не вправе оформить расторжение трудового договора с работником до его появления на работе и получения объяснения.

Ст. помощник прокурора Курского района И.В. Минакова