

Можно ли уволить работника, который был ознакомлен с приказом о восстановлении на работе по решению суда, но не приступил к работе

Прокуратура города Батайска разъясняет, можно ли уволить работника, который был ознакомлен с приказом о восстановлении на работе по решению суда, но 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 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение суда 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 таблице учета рабочего времени. 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 в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ до издания соответствующего приказа с работника необходимо затребовать объяснения.

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

Помощник прокурора г. Батайска

М.В. Каштанова