**О восстановлении на работе незаконно уволенного работника**

Возможно 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.

В случае, если уволенный работник представил работодателю решение суда о своем восстановлении на работе, но его должность уже была исключена из штатного расписания, работодатель обязан восстановить работника на работе
в прежней должности.

На основании судебного решения работодатель обязан восстановить работника на прежней работе. Такой вывод следует из анализа положений
ч. 1 ст. 394, ст. 396 ТК РФ.

Наименование должности (профессии или специальности) отражается
в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации.

Это следует из абз. 1, 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ. Если указанные сведения отсутствуют в штатном расписании, это может быть расценено инспекторами Государственной инспекции труда как нарушение, за которое предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Аналогичное мнение высказано в том числе в Письме Роструда от 21.01.2014 N ПГ/13229-6-1.

Исходя из названных норм и разъяснения ведомства, полагаем, что
в рассматриваемой ситуации работодатель обязан восстановить работника
не просто на прежней работе, но именно в той должности, профессии или специальности, которая до увольнения была указана в его трудовом договоре. Если на момент восстановления работника на работе в штатном расписании отсутствует должность, в которой он должен быть восстановлен, работодатель обязан предпринять одно из следующих действий.

1. Внести изменения в штатное расписание организации, дополнив его должностью, в которой работника необходимо восстановить на работе. Для этого нужно издать приказ о введении в штатное расписание новой должности.

2. Утвердить новое штатное расписание, добавив в него должность,
в которой работника необходимо восстановить на работе.

Из предложенных вариантов работодатель может выбрать любой, который посчитает для себя более удобным.