Спрашивали? Отвечаем!

**Можно ли уволить работника осужденного, не дожидаясь решения суда?**

Согласно п. 10 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) основаниями прекращения трудового договора являются, в том числе обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

В соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению, в том числе в случае осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

Согласно ч. ч. 1, 5 ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В силу п. 19 Приложения № 2 Приказа Минтруда России от 19.05.2021 N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт части 1 статьи 83 ТК РФ.

Из приведенных выше норм следует, что не зависимо от оснований расторжения трудового договора работодатель обязан оформить соответствующий приказ, внести запись в трудовую книжку (в случае ее ведения) по установленным правилам, подать сведения о трудовой деятельности по форме СЗВ-ТД в соответствии с Порядком (Приложения 1, 2 к Постановлению Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п в орган ПФР по месту регистрации работодателя (страхователя).

Форма приказа об увольнении может быть унифицированная N Т-8 либо по самостоятельно разработанная работодателем, при этом обязательным условием оформления является заполнение строки «Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)», где указывается основание увольнения. Формулировка зависит от того, какое основание увольнения послужило причиной расторжения трудового договора в соответствии с формулировкой закона, например: п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В строке «Основание (документ, номер, дата)" указывается документ, на основании которого издается приказ об увольнении, в частности, реквизиты приговора суда.

Оформляя увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ запись в трудовую книжку (в случае ее ведения) производиться по установленным правилам, с формулировкой строго в соответствии с вышеуказанной нормой и со ссылкой на нее.

Поскольку, в вопросе указано, что работодатель не имеет решения (приговора) суда, вступившего в законную силу, а следовательно основание для расторжения трудового договора отсутствует.