**Приказ об увольнении сотрудника по инициативе работодателя может быть отменен работодателем в последний день работы работника.**

Разъясняет прокурор Кореневского района Бобнев А.А.

Суть дела: работодателем утром рабочего дня вынесен приказ об увольнении работника за неоднократный проступок, после чего работник получил трудовую книжку и покинул рабочее место. Однако до конца данного рабочего дня приказом работодателя приказ об увольнении работника отменён. Работник, посчитав себя уволенным, несмотря на получение информации в телефонном режиме от работодателя об отмене приказа об увольнении, обратился в суд о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда и оплате вынужденного прогула. Статьей 84.1 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Судом указано, что незаконного увольнения не состоялось, работник своевременно, в день издания приказа об увольнении был уведомлен о его отмене и возможности осуществлять трудовую деятельность в той же должности на прежнем рабочем месте. Трудовое законодательство не содержит прямого запрета на отмену работодателем в день вынесения приказа об увольнении приказа об его отмене до истечения последнего рабочего дня работника, поскольку вплоть до окончания последнего рабочего дня стороны считаются состоящими в трудовых отношениях.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.05.2024 № 88-8942/2024.