**Работник не может приостановить работу при невыплате ему компенсации за время вынужденного прогула**

В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В ст. 142 ТК РФ речь идет о задержке заработной платы. Вправе ли работник приостановить работу, если работодатель задерживает выплату среднего заработка за время вынужденного прогула? В 2010 году Верховный Суд РФ ответил на этот вопрос утвердительно (см. определение от 23 апреля 2010 г. № 5-В09-159), однако в судах часто встречается прямо противоположная позиция (см., например, определения Четвертого КСОЮ от 19 октября 2023 г. № 8Г-30368/2023, Хабаровского краевого суда от 21 апреля 2023 г. № 33-2341/2023, Шестого КСОЮ от 17 июня 2021 г. № 8Г-9522/2021, Верховного Суда Республики Башкортостан от 14 января 2021 г. № 33-652/2021).

Судьи Третьего КСОЮ недавно также высказали мнение о том, что невыплата компенсации за время вынужденного прогула не дает работнику права на приостановление работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

Работник был восстановлен на работе решением суда; с работодателя в его пользу был взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере более 500 тыс. руб. Он приступил к работе, но спустя почти 2 месяца направил работодателю заявление о приостановлении работы в связи с невыплатой заработной платы (Определение Третьего КСОЮ от 20 декабря 2023 г. по делу № 8Г-26492/2023).

Суды установили, что за период работы истца задержка выплаты заработной платы работодателем не допускалась, и пояснили, что неисполнение работодателем решения суда о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула не отнесено законодателем к основаниям приостановления работы

Аналогичное мнение можно встретить в разъяснениях Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ".