

Вопрос: На период продолжительной болезни одного из работников принят временный работник, с которым заключен срочный трудовой договор. При выходе на работу основного работника возникла необходимость оформить этого временного работника на должность другого отсутствующего работника. В каком порядке должно быть произведено оформление: дополнительным соглашением к действующему срочному трудовому договору (без его прекращения) либо только через прекращение срочного трудового договора? Если необходимо расторгнуть срочный трудовой договор, то каким днем должен быть уволен временный работник: в день выхода основного работника либо днем ранее?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 10 октября 2022 г. № 14-6/ООГ-6398

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу о порядке расторжения срочного трудового договора и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии с частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, заключается срочный трудовой договор.

По общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

В соответствии с частью 3 статьи 79 Кодекса трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Таким образом, если в срочном трудовом договоре было оговорено, что он заключен на определенный срок с указанием конкретной даты, то он подлежит расторжению с истечением срока его действия в указанную дату. Если же в срочном трудовом договоре было оговорено, что он заключен на время нахождения основного работника на листке нетрудоспособности, он подлежит расторжению на следующий рабочий день после окончания листка нетрудоспособности основного работника.

Истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, поэтому при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан принимать специальные дополнительные гарантии, установленные Кодексом для отдельных случаев увольнения по инициативе работодателя. В частности, работник может быть уволен по данному основанию в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.

В случае необходимости исполнения обязанностей другого отсутствующего работника с замещающим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО