
Вопрос: Работник уволен из организации в связи с окончанием срока трудового договора, заключенного для замещения временно отсутствующего работника. Согласно ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Правомерно ли увольнение, если основной работник после окончания больничного не вышел на работу и взял ежегодный отпуск?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 13 августа 2020 г. N 14-2/ООГ-12996**

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. N 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.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Согласно части 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Кодекса.

В соответствии с частью 1 статьи 59 Кодекса 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.

В случае если в трудовом договоре не указана конкретная причина отсутствия основного работника, а также дата расторжения трудового договора, считаем: в данном случае при переходе основного работника из периода нахождения на листке нетрудоспособности в ежегодный оплачиваемый отпуск трудовой договор продолжает свое действие до выхода 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 дальнейшем с этим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если для его заключения будут иметься соответствующие основания.

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

13.08.2020