

## **Роструд разъяснил, как определить срок окончания срочного трудового договора, заключенного с временным работником на время исполнения обязанностей отсутствующего основного работника**

Срочные трудовые договоры заключаются по основаниям, предусмотренным ст. 59 Трудового кодекса. Одним из таких оснований является заключение трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Следовательно, сроком окончания трудового договора будет являться выход основного работника на работу, что фиксируется в трудовом договоре с временным работником.

*Подробнее...*

### **Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 22 марта 2022 г. № ПГ/05463-6-1 О сроке окончания трудового договора, заключенного с временным работником на время исполнения обязанностей отсутствующего основного работника**

29 апреля 2022

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 21 февраля 2022 года, в пределах компетенции сообщает. С работниками могут заключаться срочные трудовые договоры по основаниям и в порядке, которые предусмотрены статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

В случае когда заключается срочный трудовой договор, обязательными для включения в трудовой договор являются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (часть вторая статьи 57 ТК РФ).

Одним из оснований заключения срочного трудового договора в соответствии с частью первой статьи 59 ТК РФ является заключение трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (часть третья статьи 79 ТК РФ).

На основании изложенного полагаем: в случаях, когда точное время выхода основного работника на работу определить не представляется возможным, сроком окончания трудового договора будет являться выход основного

работника на работу, что фиксируется в трудовом договоре с временным работником.

В день выхода основного работника на работу трудовой договор с временным работником прекращается в связи с истечением его срока (пункт 2 часть первая статьи 77 ТК РФ), и ему в тот же день выплачивают все причитающиеся суммы и выдают трудовую книжку.

В целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

В соответствии с частью 1 статьи 8 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник  
Правового управления

Б.С. Гудко