АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 05.05.2024

Можно ли расторгнуть срочный ТД с совместителем в связи с перемещением работающего на аналогичной должности сотрудника?

Вопрос

В организации имеется внутренний совместитель, у которого срочный ТД с формулировкой: трудовой договор заключен на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника. Основание для заключения срочного трудового договора ˘ ˘˘ с лицом, поступающим на работу по совместительству (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Можем ли мы расторгнуть срочный ТД согласно ч. 1 ст. 79 (истечение срока действия) в связи с перемещением на занимаемую совместителем должность уже работающего в этом же подразделении на аналогичной должности работника? Или можем его расторгнуть, только приняв на постоянную основную работу кандидата со стороны? Если увольнение совместителя со срочного ТД в связи с перемещением работающего работника правомочно, каков порядок действий для увольнения совместителя?

Ответ

В рассматриваемой ситуации компания не может расторгнуть срочный трудовой договор с данным совместителем в связи с перемещением основного работника. В этом случае, кроме приема нового работника, рекомендуем использовать другие основания для прекращения трудового договора. Например, увольнение по соглашению сторон. Порядок действий работодателя при увольнении совместителя будет зависеть от основания прекращения трудового договора с ним.

Обоснование

Совместительство ˘˘˘ выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

Часть 2 ст. 59 ТК РФ устанавливает случаи, когда по соглашению сторон трудового договора с работником может заключаться срочный трудовой договор. Одним из таких случаев является заключение срочного трудового договора с лицом, поступающим на работу по совместительству (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Согласно ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, в данной ситуации, истечение срока трудового договора наступает в связи с приемом на работу постоянного работника.

Согласно ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ перемещение не влечет за собой изменения условий, зафиксированных сторонами в трудовом договоре. Смысл перемещения состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности, либо поручает работу на другом механизме или агрегате. Главное ˘˘˘ не происходит изменения условий, которые стороны ранее указали в трудовом договоре, причем речь идет о любых условиях договора, а не только об обязательных.

Исходя из изложенного, при перемещении основного работника не происходит приема его на должность данного совместителя, ˘˘˘ следовательно, событие, в связи с которым наступает истечение срока трудового договора с совместителем, так же не наступает. Т.е. основание для прекращения трудового договора в связи с

истечением его срока с совместителем отсутствует.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации нельзя расторгнуть срочный трудовой договор с данным совместителем в связи с перемещением основного работника. В этом случае, кроме приема нового работника, рекомендуем использовать другие основания для прекращения трудового договора (например, увольнение по соглашению сторон). Порядок действий работодателя при увольнении совместителя будет зависеть от основания прекращения трудового договора с ним.

На вопрос отвечала:
И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».