

Постоянный сотрудник возвращается в компанию: как уволить временного работника, если он на больничном?

Вопрос

Новый сотрудник оформлен по срочному трудовому договору на период отпуска по уходу за ребенком постоянного работника. Постоянный работник должен выйти на работу, а новый сотрудник, который на его месте, взял длительный больничный. Как уволить сотрудника, который оформлен по срочному трудовому договору и находится на больничном?

Ответ

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом его на работу. Работодатель должен уволить временного работника в день выхода основного в связи с истечением срока трудового договора. В рассматриваемом случае нахождение работника на больничном не является препятствием для прекращения срочного трудового договора.

Обоснование

Согласно [ч. 1 ст. 59](#) Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор может быть заключен 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. В период действия срочного трудового договора на данных работников распространяются все права и гарантии, предоставляемые работникам, принятым по трудовым договорам на неопределенный срок.

При этом, согласно [ч. 3 ст. 79 ТК РФ](#), трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Следовательно, по общему правилу работодатель должен уволить временного работника в день выхода основного. При этом, порядок прекращения трудового договора с работником, принятым на работу по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, **не требует** письменного предупреждения последнего о прекращении действия трудового договора ([ч. 1 ст. 79 ТК РФ](#)).

Следует заметить, что нахождение работника на больничном, не является препятствием для прекращения срочного трудового договора.

Данный вывод обусловлен тем, что положения [ст. 81 ТК РФ](#) о запрете увольнения в период временной нетрудоспособности работника и в период его пребывания в отпуске, а также положения [ст. 261 ТК РФ](#) о запрете расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, **распространяются только на случаи увольнения работника по инициативе работодателя. Трудовое законодательство предусматривает истечение срока трудового договора как самостоятельное основание прекращения трудового договора ([п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)) наряду с таким основанием, как расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)).** Таким образом, срочный трудовой договор прекращается на основании объективного события - истечения срока его действия (Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10.02.2016 по делу N [33-1312/2016](#)

, Определение Московского городского суда от 20.02.2012 по делу N [33-5429](#)).

Учитывая выше изложенное, трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу - работодатель должен уволить временного работника в день выхода основного в связи с истечением срока трудового договора. В рассматриваемом случае, нахождение работника на больничном не является препятствием для прекращения срочного трудового договора.

Оформление увольнения данного работника производится в общем порядке, предусмотренном [ст. 84.1 ТК РФ](#). В приказе о прекращении трудового договора (форма N Т-8), в строке "основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" указывается - "истечение срока трудового договора, [пункт 2 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации".



На вопрос отвечала:

И. В. Тарасова,

ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»