

Федеральная служба по труду и занятости: Письмо № 4413-6 от 31.10.2007

Вопрос: Организация приняла на работу работника на период ежегодного отпуска основного работника. Затем работник согласился заменить еще одного работника на период его отпуска. Как в этом случае должен поступить работодатель: уволить и снова принять, продлить срок работы приказом или заключить дополнительное соглашение?

Ответ: В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение от 16.10.2007 N 23. Сообщаем следующее.

На период отсутствия сотрудника, находящегося в ежегодном отпуске, работодатель вправе принять другого работника, хотя следует отметить, что заключение срочного трудового

договора с другим работником на период отсутствия основного не является единственным способом его замещения. Трудовой кодекс предусматривает возможность совмещения должностей другим работником организации, временный перевод на должность отсутствующего работника другого работника с освобождением его от основной работы.

В том случае, когда на должность отсутствующего работника принимается другой работник, с ним заключается срочный трудовой договор, в котором в обязательном порядке указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для срочного трудового договора. В связи с тем что точное время выхода основного работника на работу определить не всегда представляется возможным (в частности, не исключается вероятность продления отпуска, если работник, находясь в отпуске, заболел), сроком окончания трудового договора будет являться выход основного работника на работу, что фиксируется в трудовом договоре.

После выхода основного работника на работу трудовой договор с "временным" работником должен быть прекращен в связи с истечением его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Если об окончании ежегодного отпуска основного работника стало известно в день его выхода на работу, трудовой договор прекращается, работнику выплачиваются все причитающиеся ему суммы, выдается трудовая книжка. При этом днем увольнения будет являться последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника из отпуска. При необходимости замещения другого работника на период его отсутствия заключается новый трудовой договор.

Вместе с тем Трудовой кодекс предусматривает возможность внесения изменений в трудовой договор вне зависимости от его вида (срочный или бессрочный), в том числе в части изменения срока его окончания. Это значит, что до окончания срока действия трудового договора (в данном случае - до выхода основного работника

из ежегодного отпуска) в него могут вноситься изменения путем составления и подписания соответствующего соглашения.

При этом изменения в трудовой договор вносятся только путем подписания соглашения.

Начальник Правового управления Федеральной службы по
труду и занятости
И.И.ШКЛОВЕЦ