

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 1 (январь 2022 г.)**

**«*Каким днём уволить временного сотрудника, если основной выходит на работу»***

|  |  |
| --- | --- |
| Закон требует, чтобы временного работника уволили, когда выходит основной, [**ч. 3**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542650828&anchor=ZA02EV03LM#ZA02EV03LM) ст. 79 ТК,  [***письмо Минтруда от 07.03.2019 № 14-2/В-139***](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=553983432). При этом на сегодняшний день основной работник вправе вернуться на работу без предупреждения в любой момент.  Вариантов, как в таком случае расстаться с сотрудником, который его заменяет по срочному договору, — четыре. Какой из них безопасный:   1. **1. Дата приказа — день выхода основного сотрудника на работу; дата увольнения — предшествующий рабочий день.**Этот вариант рискованный.   Днем прекращения трудового договора является последний день работы. В этот день работодатель должен выдать сотруднику трудовую книжку. Исключений из этого правила нет, кроме отпуска с последующим увольнением. Запись об увольнении в трудовую книжку делается на основании приказа. Но в данном случае это сделать невозможно — приказ об увольнении работодатель издает позже даты увольнения, то есть дня, когда должен выдать трудовую книжку. Получается, что работодатель задерживает трудовую книжку и нарушает закон.  **2. Дата приказа и дата увольнения — последний рабочий день перед выходом основного работника.** Этот вариант тоже рискованный. Основной сотрудник выходит на работу, и до того, как это произошло, уволили его заместителя, рискуете дважды. Во-первых, суд или ГИТ могут признать увольнение незаконным. По ТК срок трудового договора, который заключили на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу**,**[**ч. 3**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542650828&anchor=ZA02EV03LM#ZA02EV03LM)**ст. 79 ТК.** Но в данном случае этого еще не случилось: и приказ, и дата увольнения раньше, чем основной сотрудник вышел на работу.  Во-вторых, основной сотрудник может передумать и не выйти на работу. В таком случае получится, что вы уволили временного работника без законного основания. Его придется восстанавливать на работе, платить компенсацию и зарплату, которую не смог получить по вине работодателя. Вышел основной сотрудник на работу или нет, суд поймет из приказа о выходе на работу основного сотрудника, графика работы, табеля учета рабочего времени.  **3. Дата приказа и дата увольнения позже дня, когда основной сотрудник вышел на работу.** Этот вариант опасный. Если основной работник вышел, а временный продолжает трудиться, договор признают бессрочным. Расстаться с таким сотрудником потом сможете только на общих основаниях.  **4. Дата приказа и дата увольнения — день, когда основной сотрудник вышел на работу.** Этот вариант безопасный. В этом случае получается, что одну должность в течение дня или его части будут занимать два сотрудника. Как быть в такой ситуации, закон не говорит, как ее оплачивать — тоже. Не дадите основному сотруднику полноценно работать на своем месте и получить оплату за полный день — нарушите его права.  Узнайте, в какой день, по мнению **Ивана ШКЛОВЦА**, заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости (Роструда), нужно увольнять временного | сотрудника, если выходит основной. Основному сотруднику оплатить этот день необходимо полностью. Работнику, которого увольняете, заплатите за время, которое он отработал в этот день. Это накладно для работодателя, но обойдется дешевле, чем последствия, если увольнение признают незаконным. Тогда, помимо оплаты работы в этот день, придется выплатить компенсацию за задержку зарплаты.  https://e.profkiosk.ru/service_tbn2/ly6fml.jpg |