

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 21 февраля 2023 г. № 14-6/В-173

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел в пределах компетенции письмо от 3 ноября 2022 г. по вопросу о порядке расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия с работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и сообщает.

В соответствии с частью первой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы по мобилизации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Согласно части десятой статьи 351.7 Кодекса расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 Кодекса).

Так как уведомить указанного работника не представляется возможным, а также невозможно довести приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора до сведения работника, в соответствии с частью второй статьи 84.1 Кодекса на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В соответствии с пунктом 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19 мая 2021 г. N 320н, трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с главой IV Федерального закона от 22 октября 2004 г. N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации".

Согласно части пятой статьи 351.7 Кодекса работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить мобилизованному работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска и другие).

В этой связи полагаем, что при прекращении срочного трудового договора окончательный расчет не производится, так как в период приостановления действия трудового договора по указанной причине рабочее место сохраняется, но заработная плата ему не начисляется.

Директор Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства

М.С.МАСЛОВА