

Расторжение срочного трудового договора с мобилизованным, позиция Роструда

Долго ли может длиться приостановка срочного трудового договора с мобилизованным сотрудником: до последнего дня действия этого договора или же на весь срок армейской службы? Следует ли работодателям увольнять работников-призывников в связи с окончанием срока, на который с ним заключался трудовой договор? Эксперты Роструда опубликовали ответ на портале «Онлайнинспекция».

Чиновники разбирают вопрос на практическом примере: трудовой договор с гражданином подписан до 30 октября сего года, но 14 октября его забрали в армию по мобилизации. Что с этим делать фирме-работодателю?

Ведомство считает, что у работодателя есть право на прекращение трудовых отношений с мобилизованным сотрудником в последний день срока действия заключённого с ним трудового договора. В нашем примере это — 30.10.2022.

Роструд приводит в качестве аргумента нормы, прописанные в **ч. 10 ст. 351.7 Трудового кодекса**. Там говорится, что расторгать трудовой договор по желанию работодателя во время приостановки действия этого договора запрещено. Есть **два исключения** из данного запрета:

- ликвидация компании или прекращение работы ИП
- окончание срока действия трудового договора

Отсюда сделан вывод, что расторжение срочного трудового договора с призванным сотрудником допустимо в день, когда закончится период действия такого договора. Работодателю в таких случаях не требуется ждать, пока бывший сотрудник вернётся из армии.

Читайте также ПФР объяснил, как сдать СЗВ-ТД по мобилизованным сотрудникам