

1. Добрый день!

1. Работодателю вручили повестки на работников явиться в военкомат, при этом в извещении работодателя указано «призван на военную службу». В этот день сотрудников не было на рабочем месте без надлежащего основания. Все необходимые уведомления, которые должен осуществить работодатель и иная соответствующая информация направлена как по фактическому адресу работника, так и в военкомат. В таблице учета рабочего времени отражена их неявка.

- Что в этой ситуации должен сделать работодатель?

- Вправе ли работодатель на основании повестки и извещения приостановить трудовой договор с работником?

- Или приостановка трудового договора возможна только после мобилизационного предписания работнику?

- Вправе ли работодатель уволить работника по факту неявки на работу в день получения повестки, если работник продолжает уклоняться от такого получения?

2. Работник осуществляет свои трудовые обязанности на основании трудового договора о дистанционной работе. Работодателю пришла повестка в отношении работника с требованием явиться в военкомат. При этом в извещении работодателя указано «призван на военную службу». Всеми доступными средствами связи работник был уведомлен о повестке явиться в военкомат, но в военкомат не явился. При этом работник продолжает осуществлять трудовую функцию дистанционно в полном объеме, игнорируя запросы военкомата и работодателя в отношении повестки.

- обязан ли работодатель приостановить трудовой договор с работником на основании имеющейся повестки и извещения «призван на военную службу» или это возможно только после мобилизационного предписания?

- Может ли работодатель продолжить трудовые отношения с дистанционным работником, который не явился в военкомат, но продолжает исполнять трудовые обязанности дистанционно?

- Подлежит ли ответственности работодатель, который уведомил дистанционного работника явиться в военкомат и предоставил необходимые документы по работнику в военкомат, если работник продолжает работать дистанционно и исполнять необходимые трудовые обязанности, при этом не сообщая о своем местонахождении?

Ответ:

1. В описанной ситуации в рамках трудового законодательства следует дожидаться обратной связи с сотрудниками, а в таблице учета рабочего времени ставить неявки по невыясненным причинам. Приостанавливать трудовые

договоры с работниками следует только на основании их письменных заявлений и копий повесток. Уволить сотрудников работодатель вправе только по основаниям (приведены в правовом обосновании), установленным законом. Увольнение работника за уклонение от получения повестки от работодателя нормами действующего законодательства не установлено.

2. Приостанавливать трудовые договоры с работниками следует только на основании их письменных заявлений и копий повесток. По нашему мнению, работодатель вправе продолжить трудовые отношения с работником в описанной Вами ситуации.

При невозможности вручить повестку работнику работодатель должен незамедлительно вернуть ее в военкомат. По вопросу привлечения к ответственности работодателя в описанной ситуации и за дополнительными разъяснениями по остальным вопросам Вам следует обратиться в Министерство обороны РФ.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии с ч. 2 ст. 351.7 ТК РФ работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы 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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

Согласно ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо

непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в ТК РФ в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными

законами.

2. Добрый день!

Просьба уточнить порядок действий работодателя в случае, если работника вызвали в военкомат повесткой с целью сверки данных, а также при призыве на службу по мобилизации. В этом случае необходимо оплачивать работнику средний заработок? С какого дня необходимо приостановить трудовой договор? Как отмечать в таблице дни, когда сотрудник ходил в военкомат для сверки данных, прохождения мед. комиссии, а также при призыве на военную службу в связи с мобилизацией? Должны ли копиться дни ежегодного отпуска у сотрудника, с которым приостановлен трудовой договор?

Если сотруднику поступила повестка с указанием в ней причины "частичная мобилизация", это означает, что его призовут на службу по мобилизации? Возникает ли у нас обязательство приостановить трудовой договор с даты, указанной в повестке? Или мы можем провести сотруднику отсутствие с сохранением оплаты или без оплаты до выяснения обстоятельств? Каким образом можно узнать, заключен ли с работником контракт, если он не выходит на связь?

Ответ:

Сохранение заработной платы за работниками при приостановлении трудовых договоров на период мобилизации законодательством не предусмотрено. При этом работодатель может оказывать дополнительную поддержку работникам, получившим повестку о призыве на военную службу по мобилизации.

Работодатель вправе самостоятельно утвердить собственный буквенный или цифровой код, используемые при заполнении табеля для мобилизованных сотрудников.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в связи с мобилизацией работника.

Трудовой договор следует приостанавливаться на основании заявления работника с приложением повестки.

Узнавать, заключен ли с работником контракт, работодатель не обязан.

За дополнительными разъяснениями по вопросам оформления и оплаты участия работника в процедурах, предусмотренных законодательством о призыве на военную службу, рекомендуем Вам обратиться в Минобороны России.

Правовое обоснование:

В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской

Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается (на основании Постановления Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. N 1677).

В соответствии со ст. 124 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3. Добрый день! Работник предоставил повестку о призыве на военную службу в период мобилизации. Работодатель издал приказ о приостановлении трудовых отношений. Работник пошел в военкомат, но его вернули домой и сказали, что в на данный момент он не нужен-возможно призовут, но позднее. На руки никаких документов не выдали. Вопрос: как табелировать время "ожидания"? Дата мобилизации по повестке уже потеряла силу. нужно ли вносить какие-то изменения в приказ о приостановлении трудовых отношений?

Ответ:

При исчезновении оснований для издания приказа о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации работодатель вправе издать приказ о восстановлении действия трудового договора. Таким образом, если работник вернулся на работу на период ожидания повторного вызова в военкомат, трудовой договор возобновляется по заявлению работника. Повторное приостановление трудового договора также осуществляется по заявлению работника.

Работодатель вправе самостоятельно утвердить собственный буквенный или цифровой код, используемые при заполнении табеля для мобилизованных сотрудников.

Правовое обоснование:

Согласно п. 10 Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511, в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается. Согласно постановлению Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» невыход работника на работу при исполнении одного из видов государственных обязанностей должен отражаться в табеле учета рабочего времени буквенным кодом «Г» (невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству) либо цифровым кодом «23».

5. Работник получил повестку. В повестке указано, что работник призван на военную службу, но дата призыва не заполнена. Со слов работника военкомата, перед призывом работник должен пройти мед.осмотр и только потом его направят на службу в случае его годности. В повестке цель вызова в военкомат для прохождения мед.осмотра не указана (указана только часть про призыв без даты),

которая видимо заполняется после прохождения мед.осмотра).

1. Что в данном случае делать с работником? Приостанавливать действие договора?
2. Если приостанавливать, то в случае возвращения на работу работника (окажется негодным к военной службе), можно ли отменить приказ о приостановлении действия трудового договора?
3. Можно ли в данном случае сохранить за работником средний заработок для прохождения мед. осмотра (но в повестке не указана цель визита в военкомат - для прохождения мед.осмотра)?

Ответ:

Приказ о приостановлении действия трудового договора издается на основании заявления работника и приложенной к нему копии повестки. При исчезновении оснований для издания приказа о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации работодатель вправе издать приказ о восстановлении действия трудового договора. Таким образом, если работник вернулся на работу на период ожидания повторного вызова в военкомат, трудовой договор возобновляется по заявлению работника. Повторное приостановление трудового договора также осуществляется по заявлению работника.

На время военной службы действие трудового договора с работником приостанавливается. За ним сохраняется рабочее место, а по его возвращении - действие договора возобновляется на прежних условиях.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Средний заработок на период призыва по мобилизации не сохраняется. При этом работодатель может оказывать дополнительную поддержку работникам, получившим повестку о призыве на военную службу по мобилизации.

Правовое обоснование:

Согласно п. 10 Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511, в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

Согласно абз. 1, 2,8 ст. 351.7 ТК РФ действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. 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 или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы 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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

6. Доброе утро!

Работнику вручили повестку в ВК, которая НЕ имеет рег.номер, причину явки и НЕ имеет дату явки. У работника запланирован графиком отпусков ежегодный отпуск. Может ли работодатель оформить запланированный отпуск? Работник настаивает на предоставлении отпуска, согласно графика отпусков.

Ответ:

Трудовое законодательство не предусматривает в качестве основания для отказа работодателя в предоставлении работнику отпуска, предусмотренного графиком отпусков, получение работником повестки из военкомата.

Вместе с тем работника следует предупредить, что при получении повестки он обязан явиться в военкомат, а для приостановления действия трудового договора в случае его призыва на военную службу по мобилизации, ему нужно написать заявление и приложить копию повестки.

Дополнительные вопросы по призыву граждан следует адресовать в Минобороны России.

Правовое обоснование:

Согласно абз. 2 ст. 123 ТК РФ график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

7. В связи с приостановлением трудового договора, по причине мобилизации -издается приказ о приостановлении трудового договора. Основанием к такому приказу служит копия повестки или оригинал извещения. Нужно/можно ли хранить копию повестки? или достаточно ее реквизитов в приказе? Не нарушается ли 152-ФЗ (По персональным данным) если оставлять повестку в виде копии в личном деле работника? Какой срок хранения приказа о приостановлении трудового договора и основания к нему (повестки - если ее копия должна храниться)?

Ответ:

По вопросу нарушений положения Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» Вам следует обратиться в Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, поскольку подобные вопросы к компетенции Роструда не относятся.

Приказ о приостановлении трудового договоре следует хранить 50 лет. К приказу прилагаются заявление работника и копия повестки, которые являются основанием для его издания. Обращаем внимание, что приказ о приостановлении трудового договора, тоже относится к персональным данным.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 5.5.4 Постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» данный орган осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно п. 1 «Положения о Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций» (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.03.2009 N 228) Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору, в том числе за соответствием обработки персональных данных требованиям законодательства Российской Федерации в области персональных данных, а также функции по организации деятельности радиочастотной службы.

Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций осуществляет прием граждан и обеспечивает своевременное и полное рассмотрение устных и письменных обращений граждан, принятие по ним решений и направление заявителям ответов в

установленный законодательством Российской Федерации срок (п. 5.11 вышеуказанного Положения).

В соответствии с ч. 2 ст. 22.1 Федерального закона от 22.10.2004 N 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» документы по личному составу, законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет.

8. Добрый день. Я работаю медицинской сестрой в ГБУЗ "Сортавальская ЦРБ", собираюсь уволиться по собственному желанию. Но мне сказали, что сейчас у меня такого права нет, ссылаются на Постановление Правительства Республики Карелия от 22.09.2022 № 521-П "О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации". Прошу дать разъяснения по данному факту и в законности действий работодателя. А также интересуется, законно ли не отпускать в отпуск сотрудников, согласно утвержденного графика отпусков, также ссылаясь на данное постановление.

Ответ:

1. Работодатель не вправе препятствовать Вашему увольнению по собственному желанию.

2. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия правомерно при одновременном выполнении следующих условий:

- Вы осуществляете трудовую деятельность в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа;

- перенос отпуска будет обусловлен нарушением организацией срока (или возникновением риска нарушения срока) исполнения государственного контракта.

3. Вопросы соблюдения норм по обеспечению воинского учета и бронирования работников, пребывающих в запасе, целесообразно уточнить в Минобороны России.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не

позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

В соответствии с ч. 2 ст. 252 ТК РФ при введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Согласно пп. «д» п. 2 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» (утв. Постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 N 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах») в соответствии с особенностями трудовых отношений допускается перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия при нарушении организацией срока (или возникновении риска нарушения срока) исполнения государственного контракта, при этом отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, либо часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией.

9. Здравствуйте! Согласно ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением в том числе случая истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Вопросы:

1. Значит ли это, что если в период, пока трудовой договор мобилизованного на военную службу по призыву приостановлен, закончится установленный ранее срок его действия, такого работника можно уволить?

2. Если нет, то что подразумевается в норме ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ: в какой именно ситуации работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в период приостановления действия трудового договора в связи с его мобилизацией на военную службу в случае истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок?

Ответ:

Если срок срочного трудового договора мобилизованного работника истек в период его приостановления, работодатель может уволить такого работника.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ 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.

