

На запит Смотрицької селищної ради від 08.04.2020 № 02.05-24/429 щодо укладення строкових трудових договорів повідомляємо.

Відповідно до статті 23 Кодексу законів про працю (далі — КЗпП) строковий трудовий договір укладається між роботодавцем (у даному випадку селищним головою) і працівником, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

Строковий договір може бути:

- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Підставами для укладення строкового трудового договору відповідно до статті 23 КЗпП є:

- характер виконуваної роботи;
- умови виконання роботи;
- інтереси працівника;
- інші випадки, передбачені законодавчим актами.

Характер виконуваної роботи

Трудовий договір укладається на визначений строк, коли це зумовлено відповідним характером роботи, тобто вона не може виконуватися постійно. Це може бути сезонна або інша робота, що виконується протягом певного часу. Наприклад, робота гардеробника, оператора котельні тощо виконується впродовж певного сезону, але при цьому не є сезонною згідно з переліком сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженого постановою КМУ від 28.03.1997 р. № 278.

У такому випадку строк, на який укладається трудовий договір, може визначатися одразу (6 місяців, рік тощо), а може бути зумовлений закінченням виконання роботи.

Умова про строковість трудового договору повинна бути обов'язково вказана в заяві працівника та відповідному наказі про прийняття його на роботу.

Умови виконання роботи

Строковий трудовий договір може також укладатися тоді, коли робота сама по собі не є строковою, але працівник не може бути прийнятий на неї безстроково з урахуванням певних обставин, наприклад, якщо працівник приймається для заміни тимчасово відсутнього працівника. Наприклад, необхідність замінити тимчасово відсутнього основного працівника, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною до трьох/шести років. Як правило, в такому випадку неможливо одразу визначити строк трудового договору, адже він залежить від часу відсутності постійного працівника. Тому в наказі про прийняття на роботу зазначається, що працівник приймається за строковим трудовим договором, а сам строк прив'язується до певної події, наприклад, до виходу на роботу основного працівника.

Строковий трудовий договір, укладений в інтересах працівника

Якщо з певних причин особистого або сімейного характеру працівник не може працювати постійно, він може попросити роботодавця про укладення строкового трудового договору. У такому випадку строк трудового договору обумовлюється за взаємною згодою сторін: роботодавця та працівника.

У такому наказі обов'язково має бути зазначено, що трудовий договір укладається в інтересах працівника. Саме ця умова повинна бути також вказана і в заяві про прийняття на роботу. Якщо в жодному документі не буде зафіксовано, що строковий трудовий договір

укладається в інтересах працівника, він може бути визнаний безстроковим. При цьому зазначати конкретні обставини, які зумовили працівника укласти строковий трудовий договір, в заяві та наказі про прийняття на роботу не потрібно.

Строковий трудовий договір укладається також у випадках, передбачених законодавчими актами. Так, низка законів України передбачають укладення з певними працівниками контракту — особливої форми строкового трудового договору.

Визначення строку трудового договору

Відповідно до статті 241-1 КЗпП строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Довідково: Згідно із статтею 241-1 КЗпП строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку. Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Тож для визначення дати закінчення дії строкового договору, враховуємо положення зазначеної статті КЗпП.

Якщо строковий трудовий договір укладено на 1 рік, наприклад, 12 березня 2020 р., то останнім днем його дії буде 12 березня 2021 року. Саме в цей день необхідно з працівником здійснити відповідні розрахунки та віддати йому трудову книжку.

У випадку укладення строкового договору на місяць, він закінчуватиметься відповідною датою наступного місяця. Якщо кінець строку припадає на такий місяць, що не має відповідного числа, строк закінчується в останній день цього місяця. Так, трудовий договір, укладений 31 серпня 2016 р. на один місяць, закінчиться 30 вересня 2016 р.

Якщо трудовий договір було укладено у середу 15 квітня 2020 р. строком на три тижні, то закінчиться він у середу 5 травня цього ж року, оскільки строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

Розрахунок тривалості трудового договору, укладеного на відповідну кількість днів, розпочинається з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Наприклад, трудовий договір укладено 3 березня 2020 р. строком на 15 днів, то він закінчився 18 березня цього ж року.

Якщо останній день строку дії трудового договору припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем його закінчення вважається найближчий робочий день. Наприклад, трудовий договір, укладений 1 квітня 2020 р. строком на один місяць, закінчився 4 травня цього ж року, оскільки 1 травня — святковий день, а 2 і 3 травня — вихідні.

Статус і права працівників, прийнятих за строковим трудовим договором

Працівники, прийняті за строковим трудовим договором, мають ті ж самі права, що й працівники, які працюють безстроково.

Вони повністю мають право на щорічну відпустку, яка становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік (ст. 6 Закону України «Про відпустки»), а також на всі інші види відпусток, включаючи щорічні додаткові відпустки, всі види соціальних відпусток, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, відпустки без збереження заробітної плати тощо.

Переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, застосування заохочень і дисциплінарних стягнень щодо «строкових» працівників відбуваються відповідно до

законодавства, так само як і для працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором.

Працівники, які працюють за строковим трудовим договором, також мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

На працівників, які працюють за строковими договорами, в обов'язковому порядку ведуться трудові книжки. При цьому запис про прийняття на роботу не має містити вказівки про строковий характер трудового договору. У графі 3 «Відомості про роботу» трудової книжки записується тільки посада та підрозділ, до якого приймається працівник.

Порядок укладення строкового трудового договору

Строковий трудовий договір, як і безстроковий, оформлюється згідно із статтею 24 КЗпП. Він може укладатися як письмово, так і усно. Додержання письмової форми є обов'язковим лише у випадках, перелічених у частині першій статті 24 КЗпП.

Під час працевлаштування працівник подає паспорт, трудову книжку та у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту, стан здоров'я та інші документи.

Працівник допускається до роботи згідно з укладеним строковим трудовим договором після видання наказу роботодавця про прийняття його на роботу та відповідного повідомлення територіального органу Державної податкової служби згідно з постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413.

Випробування під час прийняття на роботу

Відповідно до статті 26 КЗпП випробування під час прийняття на роботу **не може встановлюватися** для осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців та осіб, які беруться для виконання тимчасових і сезонних робіт.

Продовження строку договору

До закінчення строку трудового договору за потреби він може бути продовжений. Для того, щоб таке продовження відповідало законодавству, має бути виконано дві умови:

- працівник дає згоду на продовження строку трудового договору;
- для продовження строку трудового договору є підстави, передбачені статтею 23 КЗпП (*характер виконуваної роботи, умови її виконання, інтереси працівника або вимоги законодавства*).

У такому випадку строковий трудовий договір не стане безстроковим, адже по-перше, КЗпП не містить заборону щодо продовження строку трудового договору, по-друге, навіть у разі переукладення строкового трудового договору, якщо він переукладається на підставі частини другої статті 23 КЗпП, він не стає безстроковим.

Наприклад, строковий трудовий договір, укладений на час перебування основної працівниці у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, може бути продовжений на час її перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення не 3/6-річного віку. Для цього працівник, прийнятий згідно із строковим трудовим договором, має написати заяву, на підставі якої видається відповідний наказ. У наказі зазначається підстава продовження строку трудового договору та зазначається його новий строк.

Переведення на іншу посаду

За потреби працівник, прийнятий відповідно до строкового трудового договору, може бути переведений на іншу посаду або роботу. При цьому слід зазначити, що трудовий договір із працівником залишається строковим, якщо посада або робота, на яку він переводиться, також передбачає укладення строкового трудового договору. Інакше трудовий договір з працівником стане безстроковим.

Припинення строкового трудового договору

Закінчення строку трудового договору є підставою для його припинення відповідно до пункту 2 статті 36 КЗпП. Звільнення з цієї підстави не є звільненням за ініціативою роботодавця, тому воно може відбутися і в період тимчасової непрацездатності працівника, і під час його перебування у відпустці.

Статтями 184 та 186¹ КЗпП **встановлено гарантії** в разі звільнення згідно з пунктом 2 статті 36 КЗпП для таких категорій працівників:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років (або до шести років, у разі перебуванні жінки у відпустці, передбаченій частиною шостою ст. 179 КЗпП);
- одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини інваліда.
- батьки, які виховують дітей без матері (в т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- опікуни (піклувальники);
- один з прийомних батьків;
- один з батьків-вихователів.

Гарантії полягають в обов'язковому працевлаштуванні в разі звільнення зазначених категорій працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору та збереженням за ними середньої заробітної плати на період працевлаштування, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Звільнення згідно з пунктом 2 статті 36 КЗпП оформляється наказом роботодавця і не потребує заяви працівника. У день звільнення працівнику видається заповнена трудова книжка, а також на його вимогу — копія наказу про звільнення.

Якщо працівник не скористався своїм правом на щорічну або додаткову соціальну відпустку, під час звільнення йому виплачується компенсація за невикористані дні відпусток.

Стаття 39 КЗпП передбачає розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Такий договір підлягає достроковому розірванню на вимогу працівника в разі:

- хвороби або інвалідності працівника, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
- порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору;
- у випадках, визначених у частині першій статті 38 КЗпП, а саме:
 - переїзд на нове місце проживання;
 - переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
 - вступ до навчального закладу;
 - неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
 - вагітність;
 - догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом;
 - догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи;
 - вихід на пенсію;
 - прийняття на роботу за конкурсом;
 - з інших поважних причин.

Крім цього працівник, прийнятий за строковим трудовим договором, може бути звільнений також з інших підстав, передбаченими КЗпП:

- за угодою сторін;
- у зв'язку з призовом або вступом працівника або власника — фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (*крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП*);
- за ініціативою роботодавця (*статті 40, 41 КЗпП*) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (*стаття 45 КЗпП*);
- у зв'язку з переведенням за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду;
- у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (*крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням*) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) всупереч положенням Закону України «Про запобігання корупції», встановлених для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;
- з підстав, передбачених контрактом.

Коли строковий трудовий договір стає безстроковим

За певних умов строковий трудовий договір може стати безстроковим. Ці умови зазначено у статті 39¹ КЗпП:

- якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк;
- трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Отже, для того, щоб не допустити переходу строкового трудового договору у безстроковий, у день закінчення строкового договору роботодавець має видати наказ про звільнення працівника з роботи. Якщо цього не станеться, а працівник не вимагатиме припинення договору й наступного дня вийде на роботу, він вважатиметься таким, що працює безстроково, і його вже не можна буде звільнити у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Проте, якщо з підстав і умов, визначених у статті 23 КЗпП щодо строкового трудового договору (*коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (див. вище)*), строковий трудовий договір переукладається, то у таких випадках він не стає безстроковим (*наприклад, контракт*).

Особливості укладення строкового трудового договору на «декретні» посади

Найчастіше потреба в укладенні строкового трудового договору виникає в разі перебування постійної працівниці у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (які часто називають «декретними» відпустками). Іноді ситуація ускладнюється тим, що працівниця, прийнята за строковим трудовим договором на «декретну» посаду, також іде у відпустку для догляду за дитиною, таким чином утворюються «подвійні декретні посади» або навіть «потрійні декретні посади». Зазвичай при цьому створюється плутанина із строками, і стає незрозуміло, хто ж має залишитись на цій посаді після закінчення строкових трудових договорів з усіма особами, які її обіймають.

Щоб уникнути непорозумінь, варто чітко зазначати строк трудового договору в наказі про прийняття на роботу. При цьому строк може бути обумовлений не тільки відпусткою працівниці, яка була прийнята на цю посаду першою, а й відпустками інших працівників, прийнятих після неї.

У листі Мінпраці та соцполітики від 01.03.2010 р. № 39/06/186-10 містяться роз'яснення щодо звільнення жінок, категорії яких передбачено у частині третій статті 184 КЗпП. Зокрема, в ньому зазначено, що розрив у часі між звільненням за пунктом 2 статті 36 КЗпП та працевлаштуванням в даному випадку не допускається. Однак відносини між роботодавцем та працівницею з дня закінчення строку трудового договору мають суттєву специфіку. Передбачено збереження за жінкою на час працевлаштування середньої заробітної плати, але не більше ніж на 3 місяці «з дня закінчення строку трудового договору», а не з дня звільнення. Отже, на думку фахівців Мінпраці та соцполітики, формулювання «з дня закінчення строку трудового договору» не дає роботодавцю права звільнити жінку. Він має тільки її попередити, що після закінчення строку трудового договору вона не буде допущена до роботи і що на період пошуку підходящої роботи вона може перебувати вдома й має з'явитися на підприємство, коли буде можливість її працевлаштувати для продовження роботи (в разі працевлаштування на цьому підприємстві) або для отримання трудової книжки та розрахунку по заробітній платі (в разі працевлаштування на іншому підприємстві).

Якщо працівниця відмовилась від працевлаштування за спеціальністю без поважних причин, її може бути звільнено з роботи відповідно до пункту 2 статті 36 КЗпП, незважаючи на те, що після закінчення строку трудового договору минуло два, три місяці або більше часу. У даному випадку строковий трудовий договір не трансформується у безстроковий, оскільки після закінчення після закінчення його строку мала місце вимога роботодавця щодо припинення трудового договору (*може бути оформлена в довільній формі*).

Строковий договір на період тимчасової непрацездатності

Якщо працівник, який хворіє, обіймає посаду посадової особи в органі місцевого самоврядування, то на таку посаду за строковим (*а значить, тимчасовим*) договором прийняти працівника без відповідних умов та вимог, передбачених законодавством для служби в органах місцевого самоврядування (конкурс, присяга, присвоєння відповідного ранку тощо) **не можна**, оскільки відповідно до стаття 1 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» служба в органах місцевого самоврядування — це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом. Частиною п'ятою статті 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» *передбачена можливість прийняття на службу особи за строковим трудовим договором (контрактом), однак лише на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування, окрім виборних посад.*

Обов'язки і повноваження за посадою працівника, який перебуває на листку непрацездатності, **необхідно розподілити між іншими посадовими особами місцевого**

самоврядування, або ж розпорядчим актом (*розпорядженням голови чи наказом керівника виконавчого органу ради (у статусі юридичної особи) покласти на відповідну посадову особу виконання повноважень та обов'язків тимчасово відсутньої* (на період тимчасової непрацездатності) посадової особи місцевого самоврядування з **відповідними доплатами** згідно із законодавством (*стаття 105 Кодексу законів про працю; підпункт г) підпункту 1 пункту 2 постанови КМУ від 09.03.2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»*).

У випадку, якщо посада, на якій працівник хворіє відповідно до оформленого в установленому порядку листка непрацездатності, **належить до службовців**, то на таку посаду **можливо оформити строковий трудовий договір (на виконання певних робіт; на час, до виходу основного працівника на роботу)**. У такому випадку на ім'я керівника пишеться заява працівника, якого передбачається прийняти на роботу по строковому трудовому договору та видається відповідне розпорядження або наказ.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли **трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк** з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими