

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



УКЛАДАЄМО СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: 5 ПРАКТИЧНИХ СИТУАЦІЙ

Із цієї статті ви дізнаєтеся: яких правил повинен дотримуватися роботодавець при оформленні на роботу співробітників за строковим трудовим договором.

Що можна зробити на практиці: правильно оформити прийняття на роботу, відпустку і звільнення співробітника, прийнятого за строковим трудовим договором.

? У яких випадках роботодавець може укласти із працівником строковий трудовий договір?

Згідно зі ст. 23 КЗпП строковий трудовий договір укладається між роботодавцем і працівником, якщо трудові відносини **не можуть бути встановлені на невизначений строк** з огляду:

- на умови виконання роботи (наприклад, якщо треба замінити тимчасово відсутнього основного працівника, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною до трьох/шести років);
- характер роботи (наприклад, прийняття працівника для виконання робіт, що мають тимчасовий характер);
- інтереси працівника (наприклад, у зв'язку із сімейними обставинами, що склалися у співробітника).

Строковий трудовий договір також укладається у випадках, передбачених законодавством, наприклад із тимчасовими і сезонними працівниками. Строк такого договору визначається за **узгодженням сторін** і не обмежується законодавством. Зокрема, строк дії трудового договору може визначатися:

- конкретним строком (6 місяців, 1 рік тощо);
- часом настання певної події (наприклад, вихід на роботу основного працівника);
- виконанням певного обсягу робіт (наприклад, на час збору врожаю).

Зверніть увагу! Строк дії трудового договору необхідно зафіксувати в наказі про прийняття на роботу (див. **зразок** у кінці консультації). Також цей строк співробітник повинен зазначити в заяві про прийняття на роботу. Якщо цього не зробити,

трудова договір може бути визнаний **безстроковим**. А ось до трудової книжки інформацію про те, що договір є безстроковим, уносити **не потрібно**.

Із загальними правилами укладення строкового трудового договору ми розібралися. Тепер розглянемо найбільш поширені практичні ситуації, які часто виникають при укладенні цього виду трудового договору.

Ситуація 1

Із співробітником укладено строковий трудовий договір на час відсутності основного працівника, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною. Через місяць основний працівник виходить на роботу. На яку дату потрібно звільнити тимчасового працівника?

Перш за все нагадаємо одне **важливе правило**: якщо після закінчення зазначеного в договорі строку трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, то дія договору вважається продовженою **на невизначений строк** (ст. 391 КЗпП). Тому в цьому випадку слід визначитися з останнім днем дії строкового трудового договору. Якщо такий договір укладався на час відсутності основного працівника, то звільнити тимчасового працівника потрібно **в останній день** перед виходом основного.

Ситуація 2

Підприємство уклало із працівником строковий трудовий договір для виконання ремонтних робіт строком на 6 місяців. Протягом цього строку підприємство придбало нерухомість, і на новий об'єкт теж знадобилися співробітники для проведення ремонту.

Після закінчення строку дії першого трудового договору із працівником переуклали трудовий договір на аналогічний строк (його звільнили, а потім уклали новий договір). Співробітник подав письмову заяву, у якій зазначив строк трудового договору – 6 місяців. Чи буде тепер трудовий договір уважатися безстроковим?

Ситуація в цьому випадку не така проста, як здається. Давайте розбиратися.

Згідно із ч. 2 ст. 39¹ КЗпП укладеними на невизначений строк слід уважати трудові договори, які були переукладені **один або кілька разів**. Строковий трудовий договір не трансформуватиметься на безстроковий тільки в разі коли характер виконуваної роботи, умови її виконання або інтереси працівника не дозволяють укласти безстроковий трудовий договір або це прямо передбачено законодавчими актами (ч. 2 ст. 23 КЗпП). На жаль, ця норма прописана нечітко, тому перетворився строковий трудовий договір на безстроковий чи ні, у кожному конкретному випадку може вирішити виключно суд (за наявності спору між працівником або роботодавцем із цього питання).

Як показує судова практика, якщо співробітник подав письмову заяву про переукладення трудового договору із зазначенням строку його дії, а характер роботи передбачає, що трудовий договір може укладатися тільки на певний строк, договір не трансформується у безстроковий (див., наприклад, постанову апеляційного суду м. Києва від 18.01.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 71666401; постанова Київського районного суду м. Полтави від 24.02.16 р., ЄДРСР, реєстр. № 56099645).



Порада: щоб забезпечити себе, обов'язково упевніться, що працівник написав у заяві, що просить прийняти його за строковим трудовим договором, і зазначив строк. Аналогічну інформацію потрібно відобразити також у наказі та трудовому договорі (якщо він укладається у письмовій формі).

У цій ситуації, **на нашу думку**, строковий трудовий договір **не можуть визнати безстроковим**, оскільки співробітник подав заяву про прийняття на роботу, у якій чітко написав, що просить укласти з ним строковий трудовий договір, зазначивши при цьому строк його закінчення, а характер роботи (ремонтні роботи завершаться через 6 місяців) не дозволяє укласти безстроковий трудовий договір.

Ситуація 3

Підприємство приймає працівника за строковим трудовим договором строком на 1 рік. Чи можна йому встановити випробувальний строк?

Ні, не можна. Якщо працівника прийнято за строковим трудовим договором на 1 рік, то йому не можна встановлювати випробувальний строк. А ось якщо співробітника приймають на роботу на строк більше 12 місяців, установлення випробувального строку **допустиме** (ст. 26 КЗпП).

Ситуація 4

Працівника прийнято за строковим трудовим договором. Він хоче звільнитися за власним бажанням без поважної причини за ст. 38 КЗпП до закінчення строку дії трудового договору. Чи можна його звільнити за цією підставою, якщо до закінчення строку трудового договору залишилися 3 місяці?

Ні, не можна. Співробітник, який працює за строковим договором, може звільнитися за власним бажанням **тільки за наявності поважної причини**, передбаченої ст. 39 КЗпП.

Якщо поважних причин для звільнення тимчасового працівника за власним бажанням немає, але він просить про дострокове звільнення, роботодавець може його звільнити, але не за власним бажанням, а **за угодою сторін** (п. 1 ст. 36 КЗпП). Якщо обидві сторони згодні, то звільнення за цією підставою можливе навіть у день подання заяви про звільнення.

Ситуація 5

Працівник має намір узяти 14 календарних днів (далі – к. д.) щорічної відпустки з 15.10.19 р. Проте строк його трудового договору минає 18.10.19 р. Чи може роботодавець надати йому таку відпустку, щоб строковий трудовий договір не трансформувався у безстроковий?

Так, може. Пояснимо чому.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору невикористана відпустка **може** надаватися за бажанням працівника і тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У такій ситуації дія трудового договору **триває до закінчення відпустки** (ч. 2 ст. 3 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР, далі – Закон № 504).



Майте на увазі: правило, установлене ч. 2 ст. 3 Закону № 504, стосується тільки щорічних відпусток (основних і додаткових) (див. лист Мінпраці та соцполітики від 11.01.07 р. № 491/13/116-06). Мінпраці акцентує увагу на тому, що поняття «невикористана відпустка» стосується виключно **щорічних відпусток**. Це пов'язане з тим, що тільки такий вид відпустки підлягає поділу на частини і перенесенню на інший період.

Водночас у зазначеній нормі Закону № 504 сказано, що щорічна відпустка може, але не повинна

надаватися понад строк трудового договору. Це означає, що наш роботодавець може вибрати один із таких варіантів:

- надати щорічну відпустку тривалістю 14 днів, продовживши строк трудового договору до закінчення відпустки, тобто по 28.10.19 р. включно. Звільнити працівника потрібно в останній день відпустки;
- надати частину щорічної відпустки тривалістю 4 к. д., а в останній день відпустки (це останній день дії трудового договору) звільнити працівника на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП. Тоді за останні 10 к. д. щорічної відпустки співробітникові виплачується компенсація в день звільнення.

ЗРАЗОК

ТОВ «Ананас»

Наказ № 125-Л

07.10.19 р.

м. Рівне

Про прийняття на роботу Карамазіної А. В.

Прийняти на роботу Карамазіну Анну Вікторівну на посаду головного бухгалтера у відділ бухгалтерії з 8 жовтня 2019 року з посадовим окладом 18 000,00 грн згідно зі штатним розписом на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку основного працівника – головного бухгалтера Комарової Вікторії Сергіївни.

Підстава: заява Карамазіної від 07.10.19 р.

Генеральний директор ТОВ «Ананас» (підпис) А. С. Задорожний

З наказом ознайоmlена:

07.10.19 р. (підпис) А. В. Карамазіна

ВИСНОВКИ



Строковий трудовий договір укладається у випадку якщо сторонам необхідно визначити період роботи співробітника. За певних умов строковий трудовий договір може стати безстроковим, наприклад якщо:

- після закінчення зазначеного в договорі строку трудові відносини фактично продовжуються;
- строковий трудовий договір переукладався кілька разів. Виняток: строковий трудовий договір не перетворюється на безстроковий, коли характер виконуваної роботи, умови її виконання чи інтереси працівника не дозволяють укласти безстроковий трудовий договір або це прямо передбачено законодавчими актами.