



Одеська обласна організація
Інформаційний бюлетень

№ 32
серпень 2020 року

Все про строкові трудові договори

Строковий трудовий договір: правила застосування

Що необхідно знати про строковий трудовий договір. Підстави для укладення строкового трудового договору. Особливості укладення, продовження та припинення строкових договорів.

Перше, що необхідно знати про строковий трудовий договір, це те, що він може укладатися тільки в тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк. Це означає, що якщо немає підстав для укладення строкового трудового договору, з працівником має укладатися безстроковий договір. Якщо з працівником за його згодою все ж таки було укладено строковий трудовий договір, хоча для цього не було підстав, в разі звернення працівника до суду такий договір може бути визнаний безстроковим.

Підставами для укладення строкового трудового договору відповідно до статті 23 [КЗпП](#) є:

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

Характер виконуваної роботи

Трудовий договір укладається на визначений строк, коли це зумовлено характером роботи, тобто вона є такою, що 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 з юридичної точки зору, адже не входить до списку сезонних робіт, затвердженого КМУ.

Строк трудового договору в цьому випадку може визначатися одразу, а може бути зумовлений закінченням виконання роботи.

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

Умови виконання роботи

Строковий трудовий договір може укладатися також 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. 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 роботодавця та працівника.

У наказі обов'язково має бути зазначено, що трудовий договір укладається в інтересах працівника. Про це має бути також вказано 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, у заяві та наказі про прийняття на роботу не потрібно.

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

Визначення строку трудового договору

Якщо трудовий договір укладається на визначений строк, обчислений у роках, місяцях, тижнях або днях, для з'ясування останнього дня строку слід керуватися статтею 241¹ КЗпП. Відповідно до неї строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідний місяць і число останнього року строку. Наприклад, якщо трудовий договір було укладено 12 вересня 2016 р. на один рік, то закінчиться він 12 вересня 2017 р.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. 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.

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Якщо трудовий договір було укладено у четвер, 15 вересня 2016 р. на три тижні, то закінчиться він у четвер, 6 жовтня 2016 р.

Строки, які визначаються днями, обчислюються з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Трудовий договір, укладений 3 жовтня

2016 р. на 15 днів, закінчиться 18 жовтня 2016 р.

Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день. Наприклад, трудовий договір, укладений 14 вересня 2016 р. строком на один місяць, закінчиться 17 жовтня 2016 р., оскільки 14 жовтня — святковий день, а 15 та 16 жовтня — 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.

Зокрема, на них повністю поширюється право на щорічну відпустку, яка становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік (ст. 6 [Закону України «Про відпустки»](#) від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР), 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 вимог законодавства, так само як і для працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором.

Працівники, які працюють за строковим трудовим договором, користуються правом на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

На «строкових» працівників 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, наприклад: «Прийнято на посаду маркетолога до відділу маркетингу».

Порядок укладення строкового трудового договору

Строковий трудовий договір, як і безстроковий, оформлюється згідно з вимогами статті 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 за укладеним строковим трудовим договором після видання наказу роботодавця про прийняття працівника на роботу та повідомлення територіального органу Державної фіскальної служби відповідно до постанови КМУ [від 17 червня 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.

Продовження строку договору

До закінчення строку трудового договору за потреби він може бути продовжений. Для того, щоб таке продовження було законним, 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 заборон 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 стане 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. Для цього працівник, прийнятий за 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 за строковим трудовим договором, 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 за цією підставою 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 за 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);
- самотні 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 за пунктом 2 статті 36 КЗпП оформлюється 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, передбачених частиною першою 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 за іншими підставами, 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 ст. 119 КЗпП);
- за ініціативою роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 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 вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим 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 наведено в статті 39¹ КЗпП:

- якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього 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 перетворення строкового трудового договору на безстроковий, у день закінчення строку 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.

Що стосується переукладення строкових трудових договорів, статтею 39¹ КЗпП передбачено, що переукладені трудові договори стають безстроковими за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП. Нагадаємо, що ця стаття містить вичерпний перелік застосування строкових трудових договорів: «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 актами». Тобто укладення строкового трудового договору в інших випадках, аніж тих, що передбачені статтею 23 КЗпП, є незаконним, а отже, такий трудовий договір є безстроковим, навіть без переукладення.

Чи може безстроковий трудовий договір стати строковим

Таке питання часто виникає на практиці у випадках, якщо потрібно перевести працівника на іншу посаду, яка передбачає укладення строкового трудового договору.

Наприклад, працівник переводиться на іншу посаду у зв'язку з необхідністю

заміни тимчасово відсутнього працівника. На думку автора, у зв'язку з тим, що КЗпП не передбачає можливості перетворення безстрокового трудового договору на строковий, в такому випадку слід оформлювати тимчасове переведення на іншу роботу відповідно до статті 33 КЗпП. Таке переведення відбувається за згодою працівника, а його строк не обмежується. Отже, працівник може бути переведений тимчасово на іншу посаду, наприклад, на час перебування працівника, який її обіймає, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Незважаючи на досить тривалий строк цього переведення, воно все ж є тимчасовим. Після закінчення строку переведення працівник повертається на ту ж посаду, яку він обіймав до цього.

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 плутанини, слід 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 України [від 1 березня 2010 р. № 39/06/186-10](#) містяться роз'яснення щодо звільнення жінок, зазначених 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 три 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 на підставі 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 його строку мала місце вимога роботодавця щодо припинення трудового договору. Вимога може бути оформлена в довільній формі.

За матеріалами журналу «Кадровик України» підготувала заступник голови обласної організації Профспілки Л.Т.Корнійчук