

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Тернопільський національний економічний університет  
Юридичний Факультет

кафедра документознавства,  
інформаційної діяльності та  
українознавства

## **Правила оформлення строкових трудових договорів**

Курсова робота  
з дисципліни «Документне  
забезпечення діяльності організації»  
студента групи ДІД-31  
Балюка Віталія Андрійовича  
Науковий керівник:  
кандидат історичних наук, доцент  
Недошитко Ірина Романівна

Тернопіль – 2017

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. СПЕЦИФІКА УКЛАДЕННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ СТРОКОВИХ ДОГОВОРІВ</b> .....	5
1.1. Поняття строкового трудового договору.....	5
1.2. Основні аспекти укладення строкових трудових договорів.....	8
1.3. Основні аспекти оформлення строкових трудових договорів.....	10
<b>РОЗДІЛ 2. ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ</b> .....	12
2.1. Загальні положення.....	12
2.2. Контракт, як один з різновидів строкових трудових договорів.....	15
2.3. Характерні помилки під час укладення строкових трудоових договорів.....	19
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	22
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	23
<b>ДОДАТКИ</b> .....	25

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Як відомо, переважна кількість трудових договорів укладається на невизначений строк – тобто працівники на їх підставі приймаються на постійну роботу. Але разом з цим існує й безліч випадків, коли роботодавець має лише тимчасову потребу у певному працівникові або ж просто не бажає брати на себе зобов'язання, що виникають у разі укладення безстрокового трудового договору. Кожен повинен не просто вміти правильно укладати документи але й правильно оформлювати.

Курсова робота висвітлює специфіку строкових трудових договорів, які можуть укладатися на визначений строк, встановлений його сторонами, чи на час виконання певної роботи. Детально розглядаються зазначені випадки і ілюструються прикладами відповідних заяв працівників про прийняття на роботу, наказів роботодавців і записів у трудовій книжці.

Також розглядається, в яких випадках застосовують пункт 2 статті 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), а в яких – пункт 3 цієї статті, пояснюється відмінності цих договорів. Розглянуто характерні помилки під час укладання строкових трудових договорів та подано пропозиції щодо профілактики порушень трудового законодавства.

**Мета роботи** – розглянути строковий трудовий договір у структурі кадрової документації.

Метою визначені основні **завдання** роботи:

- з'ясувати поняття “строковий трудовий договір”;
- визначити основні аспекти укладання, оформлення, застосування строкових трудових договорів;
- виокремити характерні помилки при укладанні строкових трудових договорів.

**Об'єктом** є строковий трудовий договір.

**Предметом** дослідження є правильне оформлення та укладання строкових трудових договорів.

**Структура роботи.** Дана курсова робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (15 позицій) та додатків, за обсягом тексту 32 сторінок.

## РОЗДІЛ 1. СПЕЦИФІКА УКЛАДЕННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ СТРОКОВИХ ДОГОВОРІВ

### 1.1. Поняття строкового трудового договору

Для досягнення і виконання статутних цілей громадські організації можуть використовувати працю найманих працівників. З цією метою вони можуть укласти трудові договори, а у випадках, передбачених законами, – контракти.

Залежно від строку, на який наймаються працівники, трудове законодавство передбачає два основні види трудового договору. Це безстрокові та строкові трудові договори.

*Безстрокові* трудові договори – це такі договори, що укладаються на невизначений час.

*Строкові* ж укладаються на визначений строк, а також на час виконання певної роботи. Сторони трудового договору самостійно визначають його тривалість і він може бути укладений на будь-який строк (наприклад, на декілька днів, місяців або років). Якщо законодавством встановлено мінімальні і/або максимальні часові вимоги, то сторони повинні їх враховувати. Наприклад, для заміни тимчасово відсутнього працівника строк трудового договору не може перевищувати чотирьох місяців.

Існує певна специфіка укладення та розірвання строкового трудового договору. Стаття 23 КЗпП України окреслює умови, за наявності яких можна укласти строкові трудові договори. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням:

- характеру роботи (робота є такою, що не виконується постійно, наприклад, сезонні роботи, роботи, що виконуються в рамках певного гранту, проекту);

- умов виконання роботи (виконувана робота хоча за своїм характером є постійною, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути укладені на невизначений строк. Наприклад, виконання робіт тимчасовими працівниками, виконання особою посадових обов'язків (із заняттям посади) у виборному органі громадської організації);
- інтересів працівника (особа зацікавлена в укладені трудового договору на визначений строк, наприклад, у зв'язку з сімейно-побутовими причинами);
- в інших випадках, передбачених законодавчими актами (наприклад, при укладені контракту).

Якщо трудовий договір буде укладено всупереч вказаним вимогам, то умова договору про строк визнається недійсною і такою, що погіршує становище працівника порівняно з трудовим законодавством України (ст. 9 КЗпП України) [6], а сам договір буде визнаватися таким, що укладений на невизначений час.

По закінченні строку чи виконанні робіт строковий трудовий договір припиняє свою дію. Законодавство встановлює декілька випадків, коли дія договору продовжується на певний період або договір переростає у безстроковий:

- у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися і тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки (ч. 2 ст. 3 Закону України "Про відпустки" від 15.11.1996 р. з наступними змінами і доповненнями);
- 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 (ч.1 ст. 391 КЗпП України) [6].

Тому важливо контролювати дату закінчення строку трудового договору.

Для окремих категорій працівників законодавець встановлює додаткові гарантії. Так, вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років (в передбачених випадках – до шести), одинокі матері при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда обов'язково працевлаштовуються також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору (ч. 3 ст. 184 КЗпП України) [6].

Вартими уваги є питання оформлення укладення строкового трудового договору та звільнення працівників у зв'язку з його закінченням. Укладення трудового договору, в тому числі і строкового, оформляється наказом. У наказі необхідно вказати, що працівник приймається на умовах строкового трудового договору, запис у трудову книжку про строковий характер роботи не заноситься. Для проведення звільнення не вимагається подавання заяви працівником [3, с. 12].

Громадська організація також не зобов'язана попереджати працівника про його звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Водночас громадській організації доцільно контролювати настання строку закінчення дії трудового договору, оскільки у випадках, коли після закінчення цього строку трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення, то строковий трудовий договір трансформується у безстроковий. У такому разі звільнення працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України є незаконним.

Для оформлення звільнення видається наказ, в якому чітко вказується причина звільнення з посиланням на законодавство. На його основі робиться запис у трудову книжку. Наприклад, “звільнений у зв'язку з закінченням строку трудового договору, п. 2 ст. 36 КЗпП України”. В день звільнення працівникові видається трудова книжка і проводиться з ним розрахунок.

Помітне збільшення останнім часом місць для стоянок автомобілів породжує виникнення у громадян запитань щодо правомірності їх

розташування на тій чи іншій території. Зважаючи на актуальність цієї проблеми, пропонуємо її правове регулювання [6].

## **1.2. Основні аспекти укладення строкових трудових договорів**

За терміном дії трудові договори можуть бути безстроковими, тобто такими, що укладаються на невизначений строк, або строковими, які, у свою чергу, можуть укладатися на визначений строк, встановлений його сторонами, чи на час виконання певної роботи. Однак необхідно наголосити, що частина друга статті 23 КЗпП України обмежує сферу застосування строкових трудових договорів. Зокрема, вони укладаються у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, виходячи саме з характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Термін “характер наступної роботи” означає, що за своїм характером робота не може виконуватися постійно, виходячи з об’єктивних обставин природного чи техногенного характеру. Наприклад, польові роботи в сільському господарстві; роботи, пов’язані з усуненням наслідків аварії; роботи, які не віднесені до робіт виробничого циклу підприємства, однак їх виконання обумовлене певними виробничими причинами, зокрема монтаж обладнання. До цієї категорії робіт належать сезонні і тимчасові роботи.

Термін “умови виконання роботи” означає, що за своїм характером робота має постійний характер, однак у зв’язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини з конкретним працівником не можуть бути визначені як безстрокові. Зокрема, це може бути зумовлено тією обставиною, що для виконання цієї роботи вже прийнято за безстроковим трудовим договором іншого працівника, який з певних причин протягом певного періоду не може виконувати свої трудові обов’язки.



До зазначеної категорії обставин належать і випадки, коли законодавством передбачено право звільненого працівника повернутися на робоче місце, яке він займав раніше. Тобто, хоча робота сама по собі має постійний характер, але умови її виконання при звільненні з неї осіб, за якими зберігається попереднє місце роботи, такі, що трудовий договір з працівником, прийнятим для заміщення робочого місця, яке раніше займали зазначені особи, не може бути укладений на невизначений строк.

До цієї ж категорії належать і трудові договори, які укладаються з працівниками, що приймаються на посади, щодо яких законодавством чи статутами підприємств передбачено необхідність періодичного обрання чи переобрання. Зокрема, статутами господарських товариств передбачається обрання на певний строк членів виконавчого органу, наглядової ради чи ревізійної комісії. У разі, коли вони виконують ці обов'язки на штатній основі, тобто із зайняттям відповідної посади, з ними мають укладатися строкові трудові договори на період повноважень відповідного виборного органу [8, с. 59].

Термін “інтереси працівника” означає, що строковий трудовий договір укладено виходячи саме з інтересів працівника. Зацікавленість працівника у встановленні трудових відносин на визначений строк може бути зумовлена різними обставинами, у т. ч. й сімейно-побутовими. Бажано щоб обставини, які спонукали працівника просити про укладення строкового трудового договору, були чітко означені в заяві про прийняття на роботу. В іншому разі, при виникненні трудового спору щодо правомірності укладення строкового трудового договору, роботодавцеві буде складно спростувати слова працівника, що останній змушений був погодитися написати заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором під тиском самого роботодавця або уповноважених ним посадових осіб.

Факт укладення трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений у заяві працівника про прийняття на роботу та в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким

оформляється цей трудовий договір. Однак до трудової книжки працівника запис про строковий характер укладеного трудового договору не заноситься [12, с. 9].

### **1.3. Основні аспекти оформлення строкових трудових договорів**

Правове становище працівників, які уклали строкові трудові договори, загалом не відрізняється від правового становища працівників, які уклали трудові договори на невизначений строк, за винятком деяких особливостей. Зокрема, працівник, що уклав строковий трудовий договір, підлягає звільненню по закінченні обумовленого цим договором строку. При цьому звільнення провадиться за наказом роботодавця без заяви працівника та без попереднього повідомлення працівника про майбутнє вивільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Наказ про звільнення має бути виданий в останній день дії строкового трудового договору або до цього. Однак днем звільнення в наказі має бути зазначено останній день дії строкового трудового договору, незалежно від фактичного виконання працівником у цей день покладених на нього трудових обов'язків, або останній день відпуски, якщо вона була надана відповідно до статті 3 Закону України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР, а саме з наступним звільненням.

Зазначене правило не поширюється:

- на вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або до шести років, у разі коли дитина за медичним висновком потребує домашнього догляду;
- одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, тобто до досягнення нею віку 18 років.

Названі жінки після закінчення строкового трудового договору можуть бути звільнені лише за умови їх обов'язкового працевлаштування на інше робоче місце цього ж роботодавця чи до іншого роботодавця відповідно до їх

фаху та за їх згодою. При цьому за ними на період працевлаштування, але не більше ніж на три місяці, зберігається середня заробітна плата за рахунок того роботодавця, з яким працівниця перебувала у трудових відносинах.

Протягом дії строкового трудового договору законодавство не забороняє роботодавцеві розірвати з працівником названий договір на підставах, визначених статтями 40 та 41 КЗпП [6].

Працівник, який уклав строковий трудовий договір, за загальним правилом не має права його розірвати з власної ініціативи, крім випадків, встановлених статтею 39 КЗпП:

- у разі хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
- у разі порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору;
- у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного 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, а також з інших поважних причин).

В інших випадках правове становище працівників, які уклали строкові трудові договори, не відрізняється від правового становища працівників, які уклали безстрокові трудові договори [6].

Зразки оформлення документів при укладенні строкового трудового договору відповідно до характеру роботи, умов виконання роботи, інтересів працівника та зразок запису про звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору наведено у додатках (дод. А–Д).

## РОЗДІЛ 2. ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКОВИХ ДОГОВОРІВ

### 2.1. Загальні положення

Згідно зі статтею 23 КЗпП України на підприємстві, в установі, організації (далі – підприємство) укладають трудові договори на невизначений строк, і лише коли характер наступних виконуваних робіт або умови їх виконання чи інтереси працівника не дають можливості укласти трудовий договір на невизначений строк, можна укладати строкові трудові договори на строк, установлений за погодженням сторін (п. 2 ст. 23 КЗпП) або на час виконання певних робіт (п. 3 ст. 23 КЗпП).

Характер наступних виконуваних робіт або умови їх виконання слід визначати у відповідному локальному документі підприємства або безпосередньо в наказі про прийняття працівника на роботу, викладаючи конкретні причини технологічного, технічного, економічного чи соціального характеру. Якщо це не визначено, то вступають у дію вимоги, передбачені в частині другій статті 391 КЗпП: трудові договори, переукладені один чи кілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються укладеними на невизначений строк.

Самого лише посилання в наказах підприємства на частину другу статті 23 КЗпП недостатньо.

Укладаючи строковий трудовий договір, працівники подають заяву, в якій, як правило, просять прийняти на відповідну роботу за строковим трудовим договором і зазначають конкретний строк чи час виконання робіт.

Коли термін дії строкового трудового договору закінчується, працівника звільняють з роботи на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП – закінчення строку (п. 2 і п. 3 ст. 23 КЗпП), крім випадків, передбачених частиною першою статті 391 КЗпП. Тобто, 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.

Звільняючи одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, або жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, вагітних жінок за пунктом 2 статті 36 КЗпП, треба враховувати вимоги частини третьої статті 184 КЗпП. Тобто роботодавець зобов'язаний працевлаштувати таких жінок і на період працевлаштування зберігати за ними середній заробіток строком не більше трьох місяців з дня закінчення строку трудового договору. Вказані гарантії згідно зі статтею 1861 КЗпП поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері, на опікунів (піклувальників)[15].

### **Переукладення договорів**

Згідно з частиною другою статті 39-1 КЗпП трудові договори, які було переукладено один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк (саме частина друга статті 23 КЗпП визначає зазначені вище випадки). Тому переукладений в інтересах працівника строковий трудовий договір не повинен вважатися продовженим на невизначений строк.

Закон не виділяє особливих обставин, які потрібно враховувати в подібних випадках; не визначається і необхідність надання документів, які підтверджують зазначені інтереси. Єдине, на що слід звернути увагу, так це на те, що такі «інтереси працівника» не повинні «раптово» з'явитися в усіх працівників. В таких випадках за позовом працівника суд може встановити відсутність підстав для застосування строкового трудового договору та визнати його укладеним на невизначений строк.

Як зазначається в листі Мінпраці від 29.05.2007 р. № 126/13/133-07, про строковий характер договору потрібно зазначити в наказі про прийняття на роботу, однак до трудової книжки такий запис не заноситься [9, с. 26].

### **Звільнення за закінченням строку**

Закінчення строку трудового договору може бути підставою для його припинення (працівник звільняється за п. 2 ст. 36 КЗпП), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не висунула вимогу про їхнє припинення. Тобто звільнити працівника за зазначеною статтею можна в останній день строку трудового договору. Якщо наступного дня працівник вийшов на роботу (і це знайшло документальне підтвердження), звільнити його з цієї підстави не можна, адже згідно з частиною першою статті 39-1 КЗпП, в подібних випадках дія строкового договору вважається продовженою на невизначений строк.

### **Звільнення за власним бажанням**

Законодавство встановлює й особливий порядок звільнення працівників, які працюють за строковим трудовим договором, за власним бажанням: згідно зі ст. 39 КЗпП строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

Практика застосування зазначеної статті виходить з того, що цими випадками є зазначені в частині першій статті 38 поважні причини, за яких трудовий договір підлягає розірванню в строк, про який просить працівник (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або за дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин).

Однак не слід забувати про два моменти: по-перше, звільнення за власним бажанням з письмовим повідомленням за 2 тижні (без поважних причин) – це також підстава для розірвання трудового договору за частиною першою статті 38; по-друге, категорія “з інших поважних причин” вимагає від роботодавця в будь-якому випадку рахуватися з вимогою працівника, що працює за строковим договором, про звільнення.

## **2.2. Контракт, як один з різновидів строкових трудових договорів**

Контракт, відповідно до частини третьої статті 21 КЗпП, – особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (зокрема, матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, серед них дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Інакше кажучи, контрактну форму трудового договору можна застосувати (за певних обставин і на відповідні посади) лише у випадках, прямо передбачених законами України, яких налічується на теперішній час понад 40 [1, с. 68].

Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для прояву ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Не слід забувати, що при досягненні домовленості про умови контракту сторони повинні враховувати положення ст. 9 КЗпП України і не включати в контракт положення, які погіршують становище працівника порівняно з умовами, передбаченими законодавством, угодами і колективним договором [14, с. 43].

Сьогодні до нормативних актів, у яких йдеться про галузь застосування контракту, належать:

- Закон України “Про освіту” в редакції Закону від 23.03.1996 р. (ст. 20, ст. 54);
- Закон України “Про споживчу кооперацію” від 10.04.1992 р.(п. 2 ст. 14);
- Закон України “Про товарну біржу” від 10.12.1991 р (ст. 12);
- Закон України “Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності” від 13.12.1991 р. (ст. 25);
- Закон України “Про статус і соціальний захист гро-мадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02.1991 р. (ст. 42);
- Закон України “Про адвокатуру” від 19.12.1992 р. (ст. 8);
- Указ Президента України “Про забезпечення управління майном, що перебуває у загальнодержавній власності, у процесі його приватизації” від 19.06.1995 р. № 459/95 (п. 2.3);
- Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найманні на роботу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203;
- Постанова Кабінету Міністрів України “Про впорядкування та матеріальне забезпечення у галузі спорту” від 06.02.1992 р. № 63 (п. 4);
- Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору” від 15.07.97 р. № 764.

Таким чином, контракт – це строковий договір, а якщо це так, то на нього поширюється дія п.2 ст. 36 КЗпП України, відповідно до якого закінчення строку трудового договору є підставою для його припинення у всіх випадках, за винятком того, коли трудові відносини продовжуються і



жодна із сторін не вимагає їх припинення, якщо інше не передбачено законодавством.

Відмінності строкових трудових договорів, укладених на підставі пункту 2 та пункту 3 статті 23 КЗпП на прикладах.

#### **Приклад перший**

На підприємстві вирішено з 1 грудня 2008 року припинити виробництво певного виду продукції у зв'язку з тим, що вона не має попиту на ринку, а обладнання, на якому виробляється ця продукція, застаріле і не підлягає переоснащенню. В такому випадку роботодавець розпочинає підготовчу роботу щодо внесення змін в організацію виробництва та праці і на підставі статті 494 КЗпП не пізніше трьох місяців з часу ухвалення відповідного рішення вступає з виборним органом первинної профспілкової організації в переговори щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму під час запровадження вказаних змін.

Проте в цьому виробництві є вакантна посада, за якою до 1 грудня 2008 року ще потрібно проводити певні роботи. Буде недоцільно приймати працівника на цю роботу за безстроковим трудовим договором, тобто за пунктом 1 статті 23 КЗпП. Правильним буде оформити працівника за пунктом 2 статті 23 КЗпП, на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, тобто до 1 грудня 2008 року.

#### **Приклад другий**

Підприємство отримало замовлення на проведення відповідних досліджень з виготовленням виробничих зразків нової продукції. Інвестор виділив певні кошти для фінансування цієї програми. Ці кошти згідно із кошторисом і планом робіт передбачено освоїти до 1 квітня 2009 року, і нових поповнень не передбачається. У цьому випадку до штатного розпису на підставі частини третьої статті 64 Господарського кодексу України

вводяться нові посади працівників, яких, керуючись пунктом 2 статті 23 КЗпП, приймають тільки до 1 квітня 2009 року.

Якщо підприємству надійшли додаткові кошти для продовження вказаної програми, то такі строкові трудові договори можна переукласти на новий строк за пунктом 2 статті 23 КЗпП. При цьому вимоги частини другої статті 391 КЗпП не застосовуються.

Ситуація складається інакше, коли виникає потреба прийняти на роботу іншого працівника на період відсутності певний час попереднього працівника. Наприклад, довготривала хвороба попередника або надання працівниці відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох або шести років. У цих випадках застосовують пункт 3 статті 23 КЗпП, тобто укладають строковий трудовий договір на час виконання певної роботи. Адже роботодавець ще не знає конкретної дати фактичного одужання попереднього працівника або не знає, коли працівниця надумає перервати відпустку для догляду за дитиною (вона має право це зробити у будь-який час) [2, с. 74].

На практиці трапляються ситуації, за яких ще не відомо, коли буде завершено фінансування певних робіт або виробничих програм. Це зазвичай спостерігається під час будівельних робіт чи проведення якихось наукових досліджень або розробок. У таких випадках нових працівників приймають на ці роботи також за пунктом 3 статті 23 КЗпП [5, с. 21].

Бажано, щоб особисті інтереси працівника, мотиви та причини найнятися на роботу за строковим трудовим договором на підставі частини другої статті 23 КЗпП були обумовлені самим працівником у письмовій заяві. Ці інтереси та причини потрібно відобразити і в наказі роботодавця [16].

Наприклад, студент денної форми навчання вищого навчального закладу просить прийняти його на роботу до закінчення канікул. Або особа пенсійного віку, зважаючи на стан здоров'я та/або вік, може просити роботодавця прийняти її на роботу на певний строк. У цих випадках

застосовують пункт 2 статті 23 КЗпП і в наказі записують конкретний строк дії трудового договору. Застосовувати пункт 3 статті 23 КЗпП при цьому нема сенсу, оскільки працівник зазначає конкретний строк дії своїх інтересів.

Формулювання наказів, записів у трудову книжку при укладенні строкових трудових договорів за пунктами 2, 3 статті 23 КЗпП наведені у додатку Е.

### **2.3. Характерні помилки під час укладення строкових трудових договорів**

На практиці трапляються випадки, коли роботодавці укладають строкові трудові договори на 3–5 років, а потім кадрові служби забувають про конкретну дату звільнення таких працівників. Адже під час звільнення на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП подачі заяви від працівника законодавством не передбачено. Щоб переукласти трудовий договір на новий строк, потрібні причини та згода працівника.

Відповідно до пункту 2.26 Інструкції ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58, день звільнення працівника є останнім днем його роботи. В наших випадках це останній день дії строкового трудового договору.

Якщо звільнення в цей день не відбулося, а працівника допустили наступного дня до роботи, то починають діяти вимоги частини першої статті 391 КЗпП, тобто працівник автоматично вважається таким, який працює за трудовим договором, укладеним на невизначений строк (п. 1 ст. 23 КЗпП).

Тому, щоб уникнути таких прикрих помилок, пропонується під час укладання строкового трудового договору записувати конкретну дату його розірвання, а не кількість років.

Інколи роботодавці намагаються працівників, які працюють за безстроковими трудовими договорами, перевести на строкові, мотивуючи це змінами в організації виробництва і праці чи браком коштів тощо.

Переведення працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором, тобто укладеним на невизначений строк, на роботу за строковим трудовим договором, не є зміною істотних умов праці, про які йдеться в частині другій і частині третій статті 32 та в пункті 6 частини першої статті 36 КЗпП, і, як правило, не допускається. Це зміна правового статусу трудового договору з пункту 1 статті 23 КЗпП на пункт 2 або пункт 3 цієї статті.

Якщо працівника прийняли на роботу за трудовим договором на невизначений строк, а опісля реорганізації підприємства і праці, скорочення чисельності або штату працівників, перевели за його згодою на підставі частини першої статті 32 і статті 492 КЗпП на іншу посаду, робота на якій за характером або умовами її виконання має строковий характер, то коли закінчиться строк договору чи завершаться роботи, можна застосовувати пункт 2 статті 36 КЗпП, тобто звільнити у зв'язку із закінченням строку договору [4, с. 65].

Якщо через зміни в організації виробництва і праці роботодавець змушений визнати роботи строковими, а їх виконують ті самі працівники, яких найняли до цих змін за трудовим договором на невизначений строк, то після закінчення цих робіт застосовують вимоги статей 492 і 494 та/або підстави, передбачені в пункті 1 статті 40 КЗпП, тобто скорочення чисельності або штату працівників. У таких ситуаціях частину другу і частину третю статті 32, пункт 2 або пункт 6 статті 36 КЗпП застосовувати не можна [13, с. 42].

У пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів від 6 листопада 1992 року № 9 зазначено, що припинення трудового договору в разі відмови працівника продовжувати роботу зі зміненими істотними умовами праці може бути

визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці під час провадження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою спричинена змінами в організації виробництва і праці, як-от раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, зокрема переходом на бригадну форму організації праці, і навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо [10].

Фінансові труднощі, ринкові процеси, неритмічність збуту продукції, особисті бажання роботодавця перевести працівників з безстрокових на строкові трудові договори, аби уникнути надалі процесів скорочення чисельності з виплатою працівникам вихідної допомоги тощо, не є обґрунтованими підставами для переведення. Такі дії роботодавців визначаються як погіршення становища працівників щодо законодавства і згідно зі статтею 9 КЗпП визнаються недійсними.

## ВИСНОВКИ

Здійснивши аналіз викладеного у роботі матеріалу, можна прийти до таких висновків. Строковий трудовий договір (тобто укладений на визначений строк і на час виконання певної роботи) відповідно до частини другої статті 23 КЗпП може укладатися у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням: характеру подальшої роботи або умов її виконання; інтересів працівника; в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Отже, сфера застосування строкового трудового договору чинним законодавством обмежена. Однак, на працівників, які працюють за строковим трудовим договором, у повній мірі поширюється трудове законодавство (умови щодо робочого часу і часу відпочинку, зокрема основних і додаткових відпусток, соціального захисту, дії колективного договору тощо).

Найбільш типовою є ситуація, що знайшла відображення в наведених вище нормах КЗпП, за якої строковий трудовий договір укладається в разі прийняття працівника на тимчасову посаду, на період тимчасової відсутності штатного працівника, на час будівництва, виконання певного проекту тощо, коли трудові відносини не можуть бути укладені на невизначений строк.

Натомість укладення строкового трудового договору у випадках, коли характер роботи та умови її виконання не вимагають тимчасового трудового договору, як видно з наведеного, дозволяється законом лише у випадках, коли цього вимагають інтереси працівника.

Контракт є головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці. Його роль визначається тим, що він є основною формою залучення до праці і розподілу робочої сили в системі підприємств і організацій, які функціонують на базі всіх форм власності. Контракт підвищує взаємну відповідальність роботодавця і працівника, дозволяє поставити оплату праці в залежність від її результатів.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів [Текст] / Ю. Баранюк // Право України. — 1998. — № 9. — С. 74.
2. Гаврилук О. Особливості припинення дії трудового контракту [Текст] / О. Гаврилук // Назва видання. — 1999. — №8. — С. 74–76.
3. Гирич О. Г. Трудове право: Курс лекцій [Текст] / О. Г. Гирич. — К. : Вілбор, 1999. — с.
4. Зуб В. І. Трудове право: Курс лекцій [Текст] / В. І. Зуб, Б. С. Сличинський, І. А. Грицяк. — К., 1996. — с.
5. Калінко Ю. – За редакцією журналу «Секретарь-референт»[Текст], 2005.
6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
7. Лось В., Киба В. – За редакцією журналу «Справочник кадровика»[Текст], 2003.
8. Луценко А. Некоторые аспекты применения контрактной формы трудового договора [Текст] / А. Луценко // Підприємництво. Господарство. Право. — 2001. — № 1. — С.
9. Луценко А. Правове регулювання контрактної форми трудового договору: деякі проблеми і шляхи їх вирішення [Текст] / А. Луценко // Право України. — 1999. — №7. — С.
10. Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
11. Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій [Текст] / В. І. Прокопенко. — К., 1996. — с.
12. Прокопенко В. І. Трудове право України [Текст] / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998. — с.

13. Про застосування контрактної форми трудового договору: інформація Мінпраці від 31 серпня 1994 р. [Текст] // Людина і праця. — 1994. — №11. — С.
14. Типова форма контракту з працівником: Наказ Мінпраці України від 15 квітня 1994 року № 23 [Текст] // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Мінпраці України. — 1994. — №6. — С.
15. Трудове право України: Підручник [Текст] / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К. : Т-во “Знання”, 2000. — с.