

Редакція:



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 14.08.2019 р. N 14873/0/2-19/52

Про умови укладання строкового трудового договору

Міністерство соціальної політики розглянуло <...> звернення щодо умов укладання строкового трудового договору та повідомляє.

Відсутність працівника на робочому місці під час тривалої непрацездатності призводить до того, що його трудові обов'язки залишаються невиконаними, а це може спричинити негативні наслідки в роботі підприємства, установи, організації.

Відповідно до трудового законодавства для заміщення працівника на період його тимчасової непрацездатності роботодавець може застосувати один із таких способів: перерозподілити обов'язки відсутнього працівника між іншими працівниками без звільнення їх від своєї основної роботи шляхом збільшення обсягу робіт чи зони обслуговування; укласти з одним із працівників підприємства строковий трудовий договір про виконання роботи тимчасово відсутнього працівника за сумісництвом; укласти строковий трудовий договір з особою, яка не є працівником підприємства.

Частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України визначено, що 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.

Згідно зі статтею 65 Господарського кодексу України управління підприємством проводиться відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна та участі в управлінні трудового колективу.

Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Пунктом 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. N 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" передбачено, що при укладенні строкового трудового

договору строк встановлюється за погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події.

Варто зазначити, що працівники, які працюють на умовах строкових трудових договорів, мають ті самі права, як і працівники, що уклали трудові договори на невизначений строк (тобто постійні працівники). Вони також підпорядковуються правилам внутрішнього трудового розпорядку, мають право на гарантії в оплаті праці, щорічну відпустку, допомогу по тимчасовій непрацездатності тощо.

Законодавством не заборонено керівникам підприємств, установ та організацій, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів, укладати строкові трудові договори з іншими особами для заміни тимчасово відсутніх працівників. При цьому оплата праці таких осіб проводиться в межах фонду заробітної плати.

З урахуванням вищевикладеного на час відсутності основного працівника на його посаду можна оформити іншу особу на умовах строкового трудового договору, якщо це економічно вигідно та не призводить до погіршення якості продукції, виконуваних робіт тощо.

Водночас повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний, роз'яснювальний та рекомендаційний характер і не повинні встановлювати нових правових норм.

Міністр

А. Рева