

**ШИШЛЮК В. Р.,**  
аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
(Національний університет  
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.227

### ЗАКІНЧЕННЯ СТРОКУ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ

У статті проаналізовано порядок припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку за законодавством України та Польщі. Визначено практичні проблеми припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України. Внесено пропозиції щодо вдосконалення порядку припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку у проекті Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** трудові відносини, трудовий договір, припинення трудового договору, закінчення строку, строковий трудовий договір, трудовий договір, укладений на невизначений строк.

В статье проанализирован порядок прекращения трудового договора в связи с окончанием срока по законодательству Украины и Польши. Определены практические проблемы прекращения трудового договора на основании п. 2 ст. 36 Кодекса законов о труде Украины. Внесены предложения по совершенствованию порядка прекращения трудового договора в связи с окончанием срока в проекте Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, трудовой договор, прекращение трудового договора, окончание срока, срочный трудовой договор, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

The article analyzes the procedure for termination of the employment contract in connection with the expiration of the term under the laws of Ukraine and Poland. Practical problems of termination of labor agreement on the basis of paragraph 52 of article 36 Labor Code of Ukraine are identified. Proposals for improvement of the order of termination of labor agreement in connection with the expiration of the term in the project of Labor Code are included.

**Key words:** labor relations, labor agreement, termination of labor agreement, expiration of the term, fixed-term employment contract, labor contract concluded for an indefinite period.

**Вступ.** Відповідно до п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] підставою припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

На перший погляд складається враження, що припинення строкового трудового договору за зазначеною підставою є чітко врегульованою процедурою та не зумовлює яких-небудь труднощів у застосуванні.

Проте на практиці під час звільнення працівника за зазначеною підставою можливе виникнення ряду обставин, що ускладнюють припинення трудового договору. Такими обставинами можуть бути неправильне визначення моменту закінчення трудового договору, тимчасова непрацездатність працівника, перебування працівника у відпустці, а останнім часом також поширеним є призов працівника на військову службу у зв'язку з мобілізацією та ін.

Проблемам припинення трудового договору присвячені праці вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких: М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазько, Ю.М. Гришина, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.В. Краснов, Д.В. Могила, К.М. Плесньов, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, М.І. Саєнко, Я.В. Свічкарьова, С.В. Селезень, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський, С.О. Турчин, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко, О.А. Яковлев та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, правові аспекти припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку, на який його укладено, у вітчизняній науці трудового права все ж залишаються недостатньо дослідженими.



**Постановка завдання.** Метою статті є визначення особливостей припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку за законодавством України та Польщі, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України та проекту Трудового кодексу України в зазначеній сфері.

**Результати дослідження.** У разі припинення трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП України важливим є правильне визначення дати закінчення трудових відносин.

У п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [2] роз'яснено, що під час укладення трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки після вагітності, пологів і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась із роботи у зв'язку із призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт)).

Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 13 квітня 2016 р. у справі № 202/5826/15-ц вказав, що строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. У трудовій книжці робиться запис без посилання на строковий характер трудових відносин.

Також суд дійшов висновку, що порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений як у заяві працівника про прийняття на роботу, так і в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким оформляється цей трудовий договір [3].

Отже, у процесі прийняття працівника на роботу на умовах строкового договору на роботодавця покладається обов'язок зафіксувати дату закінчення трудового договору не лише в самому договорі, а й в наказі про прийняття на роботу, а працівник надає згоду на укладення строкового трудового договору та погоджує дату його припинення шляхом відповідної вказівки у заяві про прийняття на роботу.

У разі припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку, на який він був укладений, виникає також питання, яким чином зобов'язаний роботодавець виразити свою волю щодо припинення трудових відносин із працівником. За загальним правилом у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця про подальше вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці (ст. 49-2 КЗпП України).

Із цього приводу Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 6 листопада 2013 р. зазначив, що припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або іншого волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він виявив, коли звертався із заявою про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого контракту після закінчення строку, на який він був укладений. Власник не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України [4].

Таким чином, на відміну від припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк, звільнення на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору не вимагає від роботодавця будь-яких додаткових дій, спрямованих на його припинення, оскільки воля сторін щодо моменту припинення такого договору була узгоджена та зафіксована ними під час його укладення.

Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Зі змісту цієї статті вбачається, що заборона звільнення у період тимчасової непрацездатності не поширюється винятково на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Будь-яких інших випадків, коли таке правило не підлягає застосуванню, наведена норма не передбачає.

При цьому слід враховувати положення ст. 391 КЗпП України, яка визначає порядок продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк. Відповідно до зазначеної статті, якщо після закінчення строку трудового договору відносини між працівником та роботодавцем фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія такого строкового трудового договору вважається продовженою на невизначений строк.

Таким чином, виходячи з наведеного, виникає необхідність з'ясування того, які дії зобов'язаний здійснити роботодавець у разі закінчення строку трудового договору в період тимчасової непрацездатності працівника.



Стосовно недопустимості звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності Пленум Верховного Суду України у п. 17 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р. зазначив, що правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) стосуються як передбачених ст. ст. 40, 41 КЗпП України, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства проводиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Наведена позиція знайшла застосування у постанові Верховного Суду України від 2 квітня 2014 р. у справі № 6-19цс14. Суд зазначив щодо посилання заявниці на її звільнення з роботи в період її тимчасової непрацездатності, що ч. 3 ст. 40 КЗпП України встановлює таку заборону лише у випадках звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто з підстав, передбачених ст. ст. 40, 41 КЗпП України (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) [5].

Частково відповідь на питання щодо дії роботодавця у разі закінчення строку дії трудового договору в період тимчасової непрацездатності працівника була надана також у листі Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності «Щодо деяких питань соціального страхування з тимчасової втрати працездатності» від 6 серпня 2004 р. № 05-31-1137 [6]. Відповідно до п. 3 абз. 2 зазначеного листа у разі, якщо під час тимчасової непрацездатності у працівника закінчується дія строкового трудового, на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України видається наказ про його звільнення, але допомога з тимчасової втрати працездатності надається йому до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Таким чином, тимчасова непрацездатність працівника на час закінчення строку дії трудового договору не зумовлює продовження трудових відносин, а лише покладає на роботодавця обов'язок виплати допомоги з тимчасової непрацездатності протягом перших п'яти днів хвороби працівника.

Заборона звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності поширюється виключно на випадки припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Натомість припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку не є ініціативою роботодавця, а є обставиною, яка не залежить від волі сторін трудового договору, у зв'язку із чим зазначена заборона не поширюється на випадок припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби» від 6 грудня 2016 р. [7] були внесені зміни до ст. 119 КЗпП України, якими передбачено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній зарібок на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Законодавством не передбачено жодних відмінностей між правовим становищем працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору, та працівників, що працюють за трудовими договорами, укладеними на невизначений строк, зокрема щодо поширення на них установлених законом гарантій, пільг і компенсацій, тобто зазначена норма поширюється на всі категорії працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором.

Разом із тим законодавство про працю України передбачає певні відмінності у правовому регулюванні порядку розірвання строкового трудового договору із працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації.

Частиною 1 ст. 391 КЗпП України врегульовано ситуацію у разі, коли роботодавець не видав наказу про звільнення працівника, а працівник не наполягав на розірванні трудового договору у зв'язку із закінченням його строку. У такому випадку дія трудового договору вважається продовженою на невизначений строк.

Державна служба України з питань праці в листі від 26 листопада 2015 р. вказала, що ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлено, що громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, до оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану користуються гарантіями, передбаченими ч. ч. 3, 4 ст. 119 КЗпП України.

Водночас відповідно до ст. 119 КЗпП України передбачено, що за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більш як на один рік,



зберігаються місце роботи, посада й компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, у яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, на думку Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), чинне законодавство не передбачає можливості розірвання трудових відносин із працівником, призваним на військову службу, за жодних обставин [8].

Однак із такою позицією Держпраці погодитись не можна з огляду на те, що Пленум Верховного Суду України у п. 7 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 зазначає, що «під час укладання трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події».

Укладаючи строковий трудовий договір, працівник погоджує строк його припинення шляхом визначення такого строку в трудовому договорі. Відповідно, припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України не є його розірванням з ініціативи роботодавця. Отже, у разі закінчення строку трудового договору з мобілізованим працівником він може бути припинений.

Таким чином, якщо роботодавець не має наміру продовжувати трудові відносини із працівником, призваним на військову службу за призовом під час мобілізації, він має здійснити своє волевиявлення щодо припинення такого трудового договору шляхом видання відповідного наказу.

Отже, звільнення працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, неможливе тільки в разі звільнення працівників з ініціативи роботодавця.

Можливість припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку, на який він був укладений, передбачена п. 4 § 1 ст. 30 Трудового кодексу Польщі [9]. На відміну від законодавства України, Трудовий кодекс Польщі не передбачає можливості продовження трудового договору на невизначений строк у разі, якщо жодна зі сторін не виявила наміру щодо його припинення. Тобто у разі закінчення строку, на який був укладений такий договір, трудові відносини припиняються.

Також Трудовий кодекс Польщі у разі припинення трудового договору за зазначеною підставою не передбачає будь-якого особливого порядку звільнення працівника, зокрема обов'язку роботодавця щодо повідомлення працівника про майбутнє звільнення. Також не визначено жодних обставин (наприклад, відпустки, тимчасова непрацездатність тощо), у період дії яких трудовий договір не може бути припинений у зв'язку із закінченням його строку.

Це підтверджується також висновком Верховного Суду Польщі, викладеному у рішенні від 11 квітня 2000 р., де зазначається, що на роботодавця не покладається обов'язок будь-яким чином повідомляти працівника про майбутнє припинення трудового договору, укладеного на визначений строк, після його закінчення. У разі наявності бажання роботодавця продовжувати роботу закінчення строку трудового договору необхідно встановити нові відносини зайнятості шляхом укладення нового трудового договору [10].

Малочисельна судова практика за результатами розгляду спорів, а також відсутність додаткових роз'яснень щодо припинення трудового договору за п. 4 § 1 ст. 30 Трудового кодексу Польщі свідчить про те, що у трудовому праві Польщі припинення трудового договору у цьому разі не викликає будь-яких труднощів, а тому немає потреби у додатковій деталізації у законодавстві порядку припинення трудового договору за вказаною підставою.

Проект Трудового кодексу України [11] у ч. 2 ст. 62 встановлює, що закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до ст. 81 цього Кодексу.

Частиною 3 ст. 62 проекту Трудового кодексу України аналогічно нормам чинного КЗпП України передбачається, що трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають.

Новацією у регулюванні строку дії трудового договору, укладеного на певний строк, є встановлення у ч. 3 ст. 62 проекту Трудового кодексу України норми, відповідно до якої трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається із працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів.

На думку автора, таке формулювання ч. 3 ст. 62 проекту Трудового кодексу України може спричинити труднощі у правозастосуванні, зокрема у визначенні моменту припинення строкового трудового договору, про що свідчить також значний масив судової практики у спорах про припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку.

**Висновки.** Вважаємо доцільним запозичити досвід Польщі у регулюванні припинення трудового договору після закінчення строку, на який його було укладено, та вилучити із проекту Трудового кодексу України ч. 3 ст. 62, якою передбачається можливість продовження строкового трудового



договору на невизначений строк у разі, якщо сторонами не виявлено наміру припинення трудового договору.

Натомість у ч. 1 ст. 81 проекту Трудового кодексу України слід закріпити не лише обов'язок роботодавця повідомляти працівника за три дні про майбутнє звільнення, а й передбачити обов'язок повідомляти про намір продовження цього трудового договору на невизначений термін.

На підставі вищевикладеного до ч. 1 ст. 81 проекту Трудового кодексу України потрібно внести відповідні зміни та викласти їх у такій редакції:

Строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, зокрема у зв'язку із закінченням строку виконання певної роботи. Про припинення трудового договору або про намір його продовження на новий строк роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією із працівником був укладений на новий строк два і більше разів.

Таке формулювання наведеної норми дозволить уникнути непорозумінь та численних спорів щодо визначення моменту припинення трудового договору та визначення моменту, з якого такий трудовий вважається укладеним на невизначений строк, а також покласти на роботодавця обов'язок документально зафіксувати волевиявлення сторін щодо подальшого припинення або продовження строку дії трудового договору, оскільки вирішальною в такому випадку є саме воля роботодавця.

#### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.
3. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13 квітня 2016 р. у справі № 202/5826/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57255956>.
4. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 6 листопада 2013 р. у справі № 6-16367св13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36058480>.
5. Постанова Верховного Суду України від 2 квітня 2014 р. у справі № 6-19цс14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38173503>.
6. Щодо деяких питань соціального страхування з тимчасової втрати працездатності : Лист Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 6 серпня 2004 р. № 05-31-1137 // Податки та бухгалтерський облік. – 2004. – № 74. – Ст. 13.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби : Закон України від 6 грудня 2016 р. № 1769-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 4. – Ст. 39.
8. Щодо можливості розірвання трудових відносин із працівником, призваним на військову службу : Лист Державної служби України з питань праці від 26 листопада 2015 р. № 4979/0/4.1-06/6/ДП-15 // Баланс-Бюджет. – 2016. – № 12. – Ст. 21.
9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. // Dz. U. – 1974. – № 24. – Poz. 141.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2000 r. I PKN 575/99 // OSNP. – 2001. – № 18. – Poz. 553.
11. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

