### ЗАПИТАННЯ Як відбувається припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку?

**ВІДПОВІДЬ**  Згідно із п. 2 та п. 3 ст. 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), трудовий договір може укладатися:

 - або на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

 - або на час виконання певної роботи.

 Відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП підставою припинення трудового договору може бути закінченням його строку.

 Ця пiдстава припинення трудового договору застосовується для строкових трудових договорiв.

 Самий факт закінчення строку обумовленої роботи не припиняє трудовий договір, у разі якщо робітник продовжує працювати, а роботодавець не видає наказу про звільнення.

 Відповідно до ст. 39-1 КЗпП, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Крім того, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів (за винятком випадків укладення на визначений строк, установлений за погодженням сторін), вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

 Припинення трудового договору пiсля закiнчення строку не вимагає заяви або будь-якого волевиявлення працiвника, котрий погодився на укладення строкового трудового договору, коли написав заяву про прийняття на роботу на умовах такого договору. Власник або уповноважений ним орган не зобов'язаний попереджати або в iнший спосiб iнформувати працiвника про майбутнє звiльнення. Але рекомендуємо попереджувати працівників про закінчення строку трудового договору з метою уникнення небажаних конфліктів.

 Строковий трудовий договір підлягає припиненню достроково за вимогою працівника у разі його хвороби або інвалідності, які заважають виконувати роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору, а також у випадках, передбачених ч.1 ст.38 КЗпП.

 У разі звільнення працівника у зв’язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й 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»).

 Слiд ураховувати гарантiї, передбаченi для вагiтних жiнок i жiнок, якi мають дiтей вiком до трьох рокiв (до шести рокiв ),   одиноких матерiв за наявностi дитини вiком до 14 рокiв або дитини-iнвалiда ([ч.3 ст. 184 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=5#st179)), за якими у разі їх звільнення пiсля закiнчення строкового трудового договору проводиться обов'язкове працевлаштування. На перiод працевлаштування за ними зберiгається середня заробiтна плата, але не бiльш нiж три мiсяцi з дня закiнчення строкового трудового договору.

Старший інспектор Головного

Управління Державної служби

України з питань праці в Одеській області І.Б.Сорокін