****

**Одеська обласна організація**

**№ 16**

**квітень 2022 р.**

**Строк трудового договору закінчився: чи можна звільнити**

**мобілізованого працівника**

**Строк трудового договору закінчився: чи можна звільнити мобілізованого працівника**

**СИТУАЦІЯ**

Оператора котельні мобілізували на військову службу на початку березня. Відповідно до законодавства, установа зберігає за таким працівником місце роботи та компенсує середній заробіток на особливий період, але не більше року. У зв’язку з тим, що опалювальний сезон закінчився, дія строкового трудового договору кочегара котельні припиняється. Чи потрібно звільняти мобілізованого працівника?

**РОЗВ’ЯЗАННЯ**

**Звільнити мобілізованого працівника можна тільки після того, як закінчиться термін проходження військової служби, тобто в день фактичної демобілізації.** За мобілізованим оператором котельні зберігайте його місце роботи і виплачуйте йому середній заробіток навіть після того, як закінчиться опалювальний сезон. Припинити дію трудового договору з цим працівником на підставі пункту 2 частини 1 статті 36 КЗпП України у зв’язку із закінченням строку трудового договору можна тільки після того, як він закінчить військову службу. Пояснимо чому.

**Як звільнити працівника за строковим трудовим договором**

У мирний час в установи не виникло б ніяких запитань. Після 15 квітня чи іншої дати, коли закінчується опалюваний період, строковий договір з працівником установа припинила б.

Якщо оператор котельні працює за строковим трудовим договором, то після того, як закінчиться опалювальний сезон, підставою припинити трудовий договір є закінчення його строку

*(*[*п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП*](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfasg3n70q#dfasg3n70q)*).*

Тобто коли сезонний працівник укладає строковий трудовий договір, він добровільно надає згоду його припинити у визначений сторонами трудового договору термін.

Працівника просто звільнили б в останній день опалювального сезону на підставі [пункту 2 частини 1 статті 36 КЗпП](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfasg3n70q#dfasg3n70q). Адже саме в цей день закінчився би строк дії договору. Але в нашій ситуації маємо справу з мобілізованим працівником, якому держава надає певні гарантії.

****Мобілізованому працівнику законодавство гарантує місце роботи, посаду і середній заробіток незалежно від підпорядкування та форми власності установи, де він працював на час призову ([ч. 3 ст. 119 КЗпП](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfas7nn6bz#dfas7nn6bz)).

Середній заробіток бухгалтер має розрахувати відповідно до [Порядку обчислення середньої заробітної плати № 100](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=63882).

**Які гарантії має мобілізований працівник**

Під час дії особливого періоду за працівниками, яких мобілізували, а також прийняли на військову службу за контрактом, у тому числі якщо уклали з ними новий контракт, на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення зберігають:

* робоче місце та середній заробіток ([ст. 119 КЗпП](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfasorohfp#dfasorohfp));
* право на щорічну відпустку ([п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67128&anchor=dfas4x22zt#dfas4x22zt)»).

# Стаж роботи в таких працівників не переривається (ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»). Трудові гарантії поширюються також на поранених, полонених або визнаних безвісно відсутніми до моменту звільнення їх з військової служби, повернення з полону, появи після того, як їх визнали безвісно відсутніми або до дня, коли суд оголосив їх померлими.

****Гарантії, які передбачає [стаття 119 КЗпП](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfasorohfp" \l "dfasorohfp" \t "_blank), поширюються на всіх працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором.

Виняток — лише для осіб, які обіймали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився ([ч. 6 ст. 119 КЗпП](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfasaac3q0#dfasaac3q0)).

**Як звільнити мобілізованого працівника**

Працівника потрібно звільнити **в день фактичної демобілізації**. Для цього керівник установи видає відповідний наказ. Звільняють працівника відразу. Оскільки з оператором котельні уклали строковий трудовий договір, який передбачає закінчення його дії в обумовлений сторонами термін, це означає, що він дав добровільну згоду припинити трудові відносини з установою саме в цей термін.

У нашій ситуації звільнення працівника на підставі [пункту 2 частини 1 статті 36 КЗпП](https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67152&anchor=dfasg3n70q#dfasg3n70q) не є звільненням за ініціативою роботодавця. Тобто після того як закінчиться визначений термін, керівник установи має право звільнити такого працівника. Працівника не треба звільняти після того, як закінчиться строковий трудовий договір. І не треба боятися, що в такій ситуації строковий трудовий договір переросте в безстроковий. Адже фактично строк такого договору продовжиться на період військової служби працівника.

*Упорядкувала*

*Юрисконсульт*

*Р.П. Московчук*

*0676544238*