Держпраці роз’яснює: чи може роботодавець взяти на роботу працівника на місце тимчасово відстороненого

**Державна служба України з питань праці інформує**: Касаційний цивільний суд Верховного Суду у своїй постанові від 29 квітня 2021 року у справі № 266/3163/16-ц зазначив, що при укладенні 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 по вагітності, пологах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв’язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України підставами припинення трудового договору є закінчення строку трудового договору (пункти 2, 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення. У нормі права передбачено підставу припинення трудового договору, що укладався на певний строк. А саме: у тих випадках, коли трудовий договір укладався до настання певного факту, такий договір вважається укладеним на певний строк.

Отже, настання обумовленого факту є підставою для припинення трудового договору у зв’язку із закінченням строку.

Тому **на період відсторонення основного працівника на його посаду може бути прийнято за строковим трудовим договором іншого працівника**, який отримав обов’язкове профілактичне щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Працівник, який уклав строковий трудовий договір, після закінчення строку відсторонення основного працівника підлягає звільненню.