**ЗМІСТ**

Вступ 3

Розділ 1. Місце трудових договорів на тимчасову та сезонну роботу в системі трудового права України 6

1.1. Поняття трудового договору 6

1.2. Загальна характеристика строкових договорів 10

Розділ 2. Трудовий договір на тимчасову роботу 15

2.1. Особливості укладання та припинення тимчасового трудового договору 15

2.2. Організація роботи тимчасових працівників і службовців 22

Розділ 3. Трудовий договір на сезонну роботу 27

3.1. Поняття сезонної роботи 27

3.2. Трудовий договір про сезонну роботу 29

3.3. Організація громадських робіт та тимчасової зайнятості на сезонних роботах Державною службою зайнятості 31

Висновки 36

Література 38

# 

# Вступ

Актуальність теми дослідження. Враховуючи сучасні суспільно-економічні реалії в Україні популярності набувають строкові та сезонні, не дивлячись на те, що більша кількість трудових договорів все ще укладається на невизначений строк, що означає постійне працевлаштування працівника. Проте, випадки тимчасової потреби в працівникові або небажання додаткових обов’язків, що неминуче виникають при постійному працевлаштуванні породжують явище строкових та сезонних договорів.

Такі трудові контракти заключаються виключно на строк, що встановлюється за згодою їх сторін (слід врахувати, що терміни дії угоди визначаються як у вигляді загальної її тривалості так і шляхом зазначення загальної дати її закінчення), або ж на час виконання певних робіт. Вказані трудові договори є строковими. Основною їх відмінністю від безстрокових трудових дот\говорів є те, ще після закінчення дії договору роботодавець звільняє працівника в автоматичному режимі і не надаючи жодних пояснень. Враховуючи дану особливість, роботодавець, з метою постійного оновлення кадрового складу підприємства, частіше за все пропонує працівникові підписання саме строкового трудового договору.

Слід зважати на те, що трудове законодавство України, в першу чергу, захищає інтереси саме працівника. Зігдно з ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) строковий трудовий договір укладається виключно якщо безстрокові трудові відносини не можливо встановити через характер робіт чи їх умов, або виходячи з інтересів працівника.

Таке обмеження можливості заключення строкових трудових угод повністю узгоджене з особливостями міжнародної практики та шляхами захисту працівників від незаконних дій роботодавців, проте, враховуючи розмитість формулювання таких підстав, подекуди зустрічається занадто вільне їх розуміння. Іноді, під особливими умовами праці, недобросовісні роботодавці маскують шкідливі та, всупереч діючому законодавству, укладають з працівниками саме строкові договори.

Проте, ч. 2 ст. 23 КЗпП вказує не на умови праці, а на характер чи умови виконання роботи, через особливість яких у роботодавця відсутня можливість надання працівникові постійного працевлаштування (прийняття на сезонну роботу або декретну посаду).

Таким чином, саме в вищезазначеній проблематиці і полягає актуальність нашого дослідження.

Об'єктом вивчення є законодавство України, що регламентує трудові правовідносини.

Предмет дослідження – трудовий договір із сезонними і тимчасовими працівниками.

Метою курсової роботи є вивчення особливостей трудового договору із сезонними і тимчасовими працівниками.

В рамках поставленої мети, виконуються наступні завдання:

* визначення місця тимчасових та сезонних трудових договорів в системі трудових правовідносин;
* дослідження умов тимчасових трудових договорів;
* дослідження умов сезонних трудових договорів.

При підготовці дослідження використовувалися наступні методи:

- системний метод застосовується для аналізу єдиної, цілісної системи органів державної влади в Україні;

- діалектичний, який передбачає аналіз розбіжностей між різними формами трудових договорів;

- порівняльно-правовий, що дозволяє аналізувати умови трудового договору на тимчасову та сезонну роботи;

- статистичний, за допомогою якого досліджується практика реалізації конкретних правових норм та ефективність їх дії;

- формально-юридичний, що застосовується при дослідженні нормативно-правових актів.

Джерельну базу курсової роботи утворюють Конституція України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, та судова практика – у межах досліджуваних питань.

Теоретичну основу курсової роботи складають підручники та посібники з конституційного права України, монографії вітчизняних вчених.

# Розділ 1. Місце трудових договорів на тимчасову та сезонну роботу в системі трудового права України

## Поняття трудового договору

Трудовим угодам надається особливе місце в системі трудових правовідносин. Базуючись на трудових конгтрнактах виникає ціла низка правовіднисин між роботодавцем та працівником, що входять до систени трудового права.

Найманак прваця є основною формою трудової діяльності і характеризується такими ознаками:

- залежність праці від умов трудової угоди;

- виконання власне функцій, поклдених роботодавцем;

- наймана праця підляігає винагороді від роботодавця.

Наймана праця здійснюється в двох основних формах: трудові договори та договори цивільно-правового характеру. Дані форми є відмінними

Наука трудового права розглядає трудову угоду в якості юридичного факту, бузуючись на якому виникають, змінюються та припиняються тркдові правовідносини; і як елемент трудових правовідносин, сутність якого розкривається у взаємних правах й обов’язках.

Правова дефініція трудового контракту знаходиться у ст. 21 КЗпП, - це договір між робітником і підприємством будь-якої форми власності, чи приватним підприємцем, згідно з яким робітник повинен виконувати роботи, перелік яких визначено котрактом, виконуючи внутрішній розпорядок, а підприємство повинне гарантувати платність таких робіт і забезпечити належні умови праці.

Ознаками трудової діяльності в рамках трудових договорів є:

- підпорядкованість праці юридичній або фізичній особі;

- базуючись на капіталі власника;

- виконуючи розпорядження адміністрації за плату;

- виконання визначених трудових функцій;

- переважна безстроковість трудових контрактів;

- колективність праці;

- наявність виробничих норм;

- оплатність;

- забезпеченість роботодавцем соціальних гарантій;

- соціальне страхування робітників коштом роботодавця.

Трудовим договором створююється система норм, на яких грунтується трудове законодавство.

Основний предмет. Робітник повинен виконувати певні трудові функції на умовах платності. Роботодавець же, в свою чергу, повинен надати матеріально-технічну базу з метою здійснення його функцій. Всі повноваження працівника та його посадові зобов'язання визначаються контрактом про працю і посадовою інструкцією. Предметом договору ЦПХ є оплатний результат роботи, чи надання одноразової послуги.

Під час укладання трудової угоди, робітник стає штатною одиницею і повинен слідувати правилам трудового розпорядку. Робота регламентується на локальному та централізованому рівнях організації. Виконуючи свої обов'язки робітник дотримується виробничих норм та правил безпеки. В рамках угод ЦПХ процес праці не регулюється.

Згідно з трудовими контрактами порядок сплати прописаний в чинному законодавстві (КЗпП, Закон України "Про оплату праці" та інші акти), та внутрішніх документах підприємства. Важливою рисою є те, що всі ризики пов'язані з трудовою угодою, які виникли не з провини робітника лежать на роботодавцеві. Рівень оплати праці не може бути нижчим визначеного законом. Закон встановлює порядок оплати праці, мінімальну платню, нетарифний рівень оплати, правила індексації, строки виплат та компенсації у випадках їх затримок. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися зазначених норм і умов угоди.

Різниця між трудовими логоворами та договорами ЦПХ полягає в соціальні природі першихта проявляється в їх соціальному значенні. Робітник,що уклав з роботадвцем трудову угоду має більше соціальних гарантій, таких як щорічні та інші відпустки, скорочення робочого часу, знижені виробничі норми для неповнолітніх або оіб з обмеженою працездатністю, гарантійні виплати та компенсації, тощо. Роботодавець повинен сплатити соціальні внеки за робітників в державні фонди соціального забезпечення та надати соціальні гарантії та пільги за рахунок прибутку підприємства.

При договорі ЦПХ вся діяльність влассника обмежується виключно сплатою соціальних внесків. Особливість договорів ЦПХ полягає в тому, що в цьому прикладі роботодавець здійснює свої соціальні обов’язки по відношенню до всього соціуму, а нне до робітників компанії. Робітник, працюючий по договору ЦПХ не володіє цими правами. В рамках здійснення трудових правовідносин роботодавець володіє дисциплінарним примусом щодо робітника. Адміністрація підприємства залучає робітника до відповідальності за порушення дисципліни. Дисципллінарні стягнення застосовуються до можливості звільнення чи матеріальної відповідальності за нанесення збитків. В рамках цивільно-правових відносин адміністрація підприємства не має дисциплінарної влади щодо працівника. В данному випадку інститут дисципліни праці не застосовується. Стягнення майнової шкоди з робітника, що працює по ЦПХ відбувається через суд.

Існує різниця в порядках підписання трудових договорів і договорів ЦПХ. Особливості трудових договорів прописані в трудовому законодавстві. Трудові угоди заключаються, при дотриманні законних гарантій. Визначені законом випадки, в яких роботодавець повинен заключити трудовий контракт з робітником. Випробовувальний термін встановлюються за угодою сторін. Договори ЦПХ заключаються при дотриманні принципів рівності сторін та добровільності договору.

Трудовий контракт, як правило, заключається на невизначений термін і його припинення можливе лише на підставах, визначених законом. Строкова трудова угода укладається виключно у випадках, передбачених законом (ст. 23 КЗпП). Ці норми проявляють спрямування законодавства на працю у бік соціальної захищенності найманих працівників. Договора ЦПХ укладаються на період здійснення тієї чи іншої послуги, яку працівник надає і вичерпується її результатами.

Всі вищезазначені характеристики говорять про принципову різницю між трудовими договорами та договорами ЦПХ. Роботодавці мають більшу силу, ніж працівники. Саме роботодавець створює умови договору, так як він є власником капіталу та виробничих засобів. Соціальні гарантії та внески, що сплачуються роботодавцем досить часто є більшими, ніж заробітну плату співробітника, що також підвищує статус роботодавця. Окрім вищезазначеного, також слід враховувати, що договір ЦПХ розраховується на однократне застосування, а трудовий договір є формою найму. Враховуючи децентралізаційний підхід до трудового законодавства та підсилення ролі договорів у трудових відносинах не дивно, що роль трудових угод підвищується.

Більшість трудових відносин базується на трудових контрактах, що є юридичним фактом.

## Загальна характеристика строкових договорів

Трудова угода, що укладається на певний термін згідно з частиною другою статті 23 КЗпП підписується виключно в тому випадку, якщо трудові правовідносини встановлюються на невизначений термін, враховуючи характер робіт чи умов їх виконання.

Строкова трудова угода укладається лише в тому випадку, якщо трудові правовідносини не встановлюються на невизначений термін, що означає у випадку відсутності причин заключення строкової трудової угоди, підприємство повинне укладати постійну трудову угоду з робітником. У випадку, коли з робітником укладають за наявністю його згоди строковий трудовий контракт без наявності для цього законних підстав, за рішеннм суду такий трудовий контракт визнається безстроковим.

Стаття 23 [КЗпП](https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=94) визначає такі підстави укладання строкових трудових угод:

характер виконуваних робіт;

умови виконання вказаних робіт;

врахування інтересів працівника;

інші випадки, що передбачаються законодавством.

Строкові трудові угоди коли робота не є такою, що повинна виконуватися постійно. Такими роботами є сезонні, або ж ті, що виконуються протягом певного часовго проміжку. Для прикладу, гардеробника, оператор котельні тощо виконує свої обов’язки протягом певноо сезону, але ці роботи юридично сезонними не вважаються, так як відсутні в переліку сезонних робіт, затвеердженому Ккабміном.

В цьому випадку строк дії трудової угоди як визначається одразу, так і залежно від часу закінчення робіт.

У випадку прийняття працівника на строкову роботу, такий пункт додатково закріплюється в заяві працівника та наказі про прийняття на роботу.

У випадкку, коли робота не є строковою, але працівник виконує її під час тимчасової відсутності основного робітника, з ним все одно заключають строкову угоду, а терміном її закінчення є вихід на роботу основного робітника. Така дія характерна у випадку заміщення працівником декретної посади. Слід зауважити, що в такому випадку складно визначити календарний термін дії договору, саме тому його прив’язують до певної події.

При наявності особистих причин, працівник сам може попросити роботодавця про укладення з ним строкового договору. В такому випадку датою закінчення його дії є дата, встановлена робітником та представником роботодавця за взаємною згодою.

В наказі та заяві, в такому випадку, вказується, що строковість договору встановлено в інтересах працівника. У випадку відсутності такої примітнки в організаційно-розпорядчих документах, даний договір визнається безстроковим.

Строковий трудовий договір укладається також у випадках, передбачених законодавчими актами. Так, ряд законів України передбачають укладення з певними працівниками контракту — особливої форми строкового трудового договору.

Строк дії строкового трудового договору встановлюють за угодою сторін. Він може бути визначений:

* часом настання певної події;
* конкретним строком;
* виконанням певного обсягу робіт.

На строкові трудові договори поширюється загальне правило щодо укладення трудових договорів.

Підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, в якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме.

Строок найму працівника вказується у наказі, або, у випдку його відсутності, вважатиметься, що працівник прийнятий безсроково.

Запис в труудовій книжці не містить посилання на строковість.

Строкові працівники користуютья тими ж правами і мають ті ж самі обов’язки, що і робітн ки, прийняті на роботу безстроково.

Строкові працівники, прийняті на термін до 12 місяців не підлягають випробовувальному терміну.

Статтею 39 [КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n223) передбачає, що дострокову розірвання строкової трудової угоди з ініціативи працівника можжливе лише у випадку його хвороби чи інвалідності, злісного порушення роботодавцем законодавства про працю та внутрішніх документів підприємства чи у випадках, передбачених частиною першою статті 38 [КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n218).

Частина третя статті 184 [КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1018) визначає, що звільнити вагітну жінку, жінку, що має дитину віком до 3 років або до 6 якщо дитина за висновком лікаря потребує домашнього догляду, одиноку матір дитини віком до 14 років або дитини-інваліда у зв’язку з закінченням терміну дії строкового тродового контракут можливе лише за умови її подальшого працевлашштуванняя на іншій посаді.

Строковий трудовий договір розривається з ініціативи власника у випадку наявності підстав. Передбачених ст.ст. 40-41 КзПП Українни.

Звільнення строкового робітника у зв’язку з закінченням терміну договору проводиться в порядку, встановленому законом, а не є автоматичним.

У випадку відсутності наказу про звільнення трудові відносини вважаються продовженими на невизначений строк, а договір є безстроковим.

# Розділ 2. Трудовий договір на тимчасову роботу

## 2.1. Особливості укладання та припинення тимчасового трудового договору

Заключення безстрокового тродового контракту оформлюється наказом про прийняття на роботу. Укладання трудового договору в письмовій формі є загаьноприйнятою практикою, проте не загальнообов’язковою вимогою законодавства.

Письмова форма договору є обов’зковою виключно у випадку наполегливого бажання робітника, трудових відносин з неповнолітньою особою, у випадку дистанційної роботи, на термін проходження альтернативної служби та коли роботодавцем є приватний підприємець.

Робітник не допускається до виконання робіт без організаційно-розпорядчих документів про його прийом та повідомлення податкової.

У випадку укладання строкової трудової угоди такі строки вказуються в наказі.

У випадку укладання строкового трудового договору, обчисленого роками, місяцями, тижнями чи днями, останній день строку дії трудової угоди обчислюється згідно з ст. 241 КЗпП, а саме:

* коли строк дії договору обчислюється в роках, останнім його днем буде відповідне чило певного місяця останнього року;
* коли строк дії угоді обчислюється місяцями, останнім днем її дії буде вілповідне чило певного місяця (у випадку вдсутності такого числа в певному місяці останнім днем вважатиметься останній робочий день місяці);
* якщо строк дії договору обчислюється тижнями, то останнім його днем буде певний день тижня;
* строки, обчислювані днями, рахуються з дня, наступного після того дня, з якого починається строк.

У випадку припадання останнього днія строку дії договору на вихідний, святковий чи неробочий день, днем завершення дії договору вважається найближчий робочий.

Всі процедури переміщення, переведення, зміни умов праці, дисциплінарних стягнень, тощо, можуть застосовуватися до строкових працівників виключно в порядку, передбаченом законодавством для постійних робітників.

Строкові робітники мають таке ж право на оплату тимчасової непрацездатності, як і постійні.

Трудові книжки строкових працівників ведуться и підлягають обов’язковвому заповненню. Строковість посади в трудоій книжці не вказується. У графі 3 зазначається виключно назва посади та структурного підрозділу підприємства.

При працевлаштуванні строковий працівник подає стандартний набір документів, а саме паспорт громадянина України, ідентифікаційний податковий номер, трудову книжку та, у деяких випадках, документи про освіту й інші документи, перелік яких взначається законом.

Перед закінченням строку дії договору, при наявності потреби, він може бути продовжений за наступних підстав:

- згода працівника на продовження договору;

- наявність підстав, передбачених законом для його укладення.

У випадку продовдення строкового трудоого контракту безстроковим він не стає, адже в трудовому законодавстві відсутні заборони щодо продовження дії строкових договорів.

При наявності потреби строкового працівника може бути переведено на іншу посаду чи роботу. У випадку переведення трудовий договір все одно залишаєтся строковим, якщо роботи або посада, на як він переводиться також передбачає укладення строкового трудового контракту. В іншому випадку договір, укладений з робітником автоматично вважається безстроковим.

Згідно з чинним законодавством звільнення через закінчення строкового трудового контракту не вважається, таким, що здійснюється з ініціативи роботодавця, саме тому може відбуватися і в період хвороби, і під час відпустки.

Звільненню через закінчення терміну діє строкового трудового договору відповідно до чинного трудового законодавства не підлягають наступні категорії:

вагітні;

жінки, що мають дітей віком до 3 років, перебувають у відпустці взв’язку з вагітністю та пологами чи у відпустці по догляду за дитиною

одинокі матері

батьки, що виховують дітей без матері;

опікуни (піклувальники);

прйомні батки;

батьки-вихователі.

Ці категорії осіб підлягають обов’язковому працевлаштуванню зі збереженням середьої заробітної плати та протягом 3 місяців зі дня звільнення у зв’язку з завершенням терміну дії договору.

Звільнення при закінченні строку дії трудового договору відбувається зза допомогою наказу без заяви працівника. В день звільнення працівника, роботодавець зобов’язаний видати йому правильно заповнену трудову книжку та, на його вимогу, компію наказу.

Право на компенсацію невикористаних щорічних та додаткових відпусток при звільненні строковго працівника залишається за ним шляхом монетизації днів відпустки, що не будли використані таким працівником під час роботи на підприємстві.

В статті 39 КЗпП передбачені умови припинення строкового трудового контракту через ініціативу робтника. Вичерпний перелік таких підстав є наступним:

хвороба або встановлення інвалідності робітника;

злісне порушення роботодавцем законів про працю та внутрішніх документів пдприємства;

зміна місця проживання;

переведення члена сім’ї на роботу до іншої місцевості;

початок здобутя вищої освіти;

наявність медичного висновку щодо відсутності можливості проживання в певній місцевості;

вагiтнiсть;

догляд за малолітньою дитиною чи дитиною-інвалідом;

догляд за хворим членом сiм’ї, що не може обходитися без сторонньої допомоги;

досягнення пенсійного віку;

прийняття на роботу за конкурсом;

наявність iнших поважних причин.

Звільнення строкового працівника можливе і за інших причин, передбачених КзПП, таких як:

угода сторiн;

призов або вступ робітника чи роботодавця – приватного підприємця на вiйськову службу або направлення на проходження альтернативної (невiйськової) служби;

за ініціативою роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП) чи на вимогу профспілкового комітету підприємства

через переведення наа інше підприємтсво або перехід робітника на виборну чи конкурсну посаду;

через відмову працівника від переведення в іншу місцевість разом з підприємством чи відмову від проведення робіт через зміну істотних умов праці;

у випадку наявності рішення суду про позбавлення волі, обмеження волі чи позбавлення права працівника на обіймання певних посад або надання послуг, що перешкоджають подальшому здійсненню професійної діяльності;

через укладення трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону України «Про запобiгання корупцiї»;

наявність підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

наявність пiдстав, передбачених контрактом.

Слід враховувати, що строкових договір може стати безстроковим через наявність наступних підстав:

Відсутність наказу про звільнення праццівника післ припинення строку дії трудового договору при відсутності вимог щодо видання такого наказу та розірвання фактично триваючих правовідносин;

Відсутність підстав для переукладення строкового трудового контракту, передбачених ст. 23 КзПП України.

Отже, для того щоб не допустити перетворення строкового трудового договору на безстроковий, у день закінчення строку договору роботодавець має видати наказ про звільнення працівника з роботи. Якщо цього не станеться, а працівник не вимагатиме припинення договору й наступного дня вийде на роботу, він вважатиметься таким, що працює безстроково, і його вже не можна буде звільнити у зв’язку із закінченням строку трудового договору.

Що стосується переукладення строкових трудових договорів, статтею 39КЗпП передбачено, що переукладені трудові договори стають безстроковими за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП. Ця стаття містить вичерпний перелік застосування строкових трудових договорів: «Строковий трудовий договiр укладається у випадках, коли трудовi вiдносини не можуть бути встановленi на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або iнтересiв працiвника та в iнших випадках, передбачених законодавчими актами».

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Тобто у разі переукладення строкового договору за наявності умов, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, він не буде вважатися таким, що укладений на невизначений строк.

Особливу увагу слід звернути на переукладення договорів із тимчасовими працівниками. Відповідно до статті 7 КЗпП норми регулювання праці тимчасових працівників установлюються законодавством. В Україні нині є чинним Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року № 311-ІХ (Указ № 311) у частині, що не суперечить законодавству України. Відповідно до п. 1 цього Указу тимчасовими вважаються працівники, прийняті на роботу на строк до 2 місяців , а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада), — до 4 місяців . Тобто будь-який трудовий договір, укладений строком до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до 4 місяців, вважатиметься таким, що укладений з тимчасовим працівником у розумінні Указу № 311. Статтею 11 Указу № 311 передбачено, що трудовий договір із тимчасовими робітниками і службовцями вважається продовженим на невизначений строк і на них не поширюється дія цього Указу у випадку, коли звільненого тимчасового працівника знову прийнято на роботу на те саме підприємство після перерви, яка не перевищує одного тижня, якщо при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує 2 або 4 місяці. У зазначеному випадку працівники не вважаються тимчасовими з дня першого укладення трудового договору.

Отже, якщо трудовий договір укладався на певний строк в інтересах працівника, то до закінчення строку його дії цей строк можна продовжити або ж після закінчення строку його дії укласти новий договір

## 2.2. Організація роботи тимчасових працівників і службовців

Умови праці тимчасових працівників визначає законодавство. Ст. 7 КЗпП: «Особливості регулювання праці … тимчасових і сезонних працівників, додаткові підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством». Указ Президії ВР СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. № 311-IX; далі — Указ № 311), який застосовується згідно постанови Верховної ради України від 12.09.1991 р.№ 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР». На тимчасових працівників поширюється дія й інших законодавчих актів.

Тимчасові працівники — це робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими роботодавець зберігає місце роботи (посади), - до чотирьох місяців (п. 1 Указу № 311).

Тимчасовий договір є строковим, але не кожен строковий трудовий договір є тимчасовим.

Ч.2 ст.23 КЗпП встановлено, 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. «Характер роботи» означає таку роботу, яка не виконується постійно, а лише протягом певного строку (сезону), а формулювання «умови виконуваної роботи» визначає таку роботу, як постійну, але для виконання якої в силу конкретних обставин трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін (наприклад для заміщення відсутнього працівника тощо).

Тобто про тимчасовий характер праці працівник повинен бути попереджений роботодавцем при прийнятті на роботу. Про те, що працівник працюватиме тимчасово, необхідно зазначити у заяві та наказі про прийняття на роботу.

Обставини, за якими роботодавець пропонує працівникові укласти тимчасовий договір - повинні бути обгрунтовані роботодавцем.

Обов’язок підтвердження обставин, які роблять неможливим укладення трудового договору на невизначений строк, покладається на роботодавця. У разі недоведення роботодавцем таких обставин слід вважати, що трудовий договір укладено на невизначений строк.

Працівник має надати доводи про наявність зацікавленості у встановленні трудових відносин на певний строк.

Так, згідно з [п. 1 Указу № 311](http://zakon.rada.gov.ua/go/v0311400-74) **тимчасовими працівниками** вважаються особи, прийняті на роботу на строк до **2 місяців**, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — **до 4 місяців**.

Якщо працівник приймається на строк, що перевищує зазначений, то його не можна назвати тимчасовим. Укладається з ним звичайний строковий трудовий договір [(ч. 2 ст. 23 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-3182)). Норми [Указу № 311](http://zakon.rada.gov.ua/go/v0311400-74) у такому разі не діють.

На відміну від сезонних робіт, списку (переліку) тимчасових робіт немає.

Тож тимчасових працівників можна приймати на будь-які види робіт. Зрозуміло, дотримуючись обмежень, передбачених [КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/), наприклад для неповнолітніх працівників або вагітних жінок.

Тимчасовий працівник може працювати на сезонній роботі. Проте це не означатиме, що такий працівник перейде до категорії сезонних, він усе одно вважатиметься тимчасовим ([п. 12 Указу № 310](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74)).

Майбутній працівник обов’язково має бути повідомлений про те, що його залучають до тимчасових робіт ([ст. 3 Указу № 311](http://zakon.rada.gov.ua/go/v0311400-74)).

З тимчасовими працівниками укладається **строковий трудовий договір**([ч. 2 ст. 23 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-3182); лист Мінпраці від 03.02.2003 р. № 06/2-4/13). Форма трудового договору (усна/письмова) визначена за загальними правилами ( [ст. 24 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-10723)).

У трудовому договорі, якщо складаємо його в письмовій формі (наприклад тому, що працівник наполягає на цьому), обов’язково зазначається, що він прийнятий **на тимчасову роботу**.

Оформляється укладення трудового договору **наказом (розпорядженням)** про прийняття працівника на тимчасову роботу. У ньому прописується, що цей працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк роботи ([п. 3 Указу № 311](http://zakon.rada.gov.ua/go/v0311400-74)).

При цьому в жодному разі **не встановлюється такому працівникові термін випробування.** Це забороняють робити [ст. 26 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-21157) і [п. 4 Указу № 311](http://zakon.rada.gov.ua/go/v0311400-74).

З наказом (розпорядженням) працівника ознайомлюємо під підпис.

До початку роботи за укладеним трудовим договором:

— подається **Повідомлення про прийняття на роботу в податковий орган**(форма затверджена [постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248264631));

— інструктується працівник, визначається його робоче місце, ознайомлюється з умовами праці, правилами внутрішнього розпорядку, колективним договором, графіком роботи та його обов’язками.

Далі формується особова справа працівника, заповнюється на нього особова картка і робиться запис про прийняття на роботу до трудової книжки в загальному порядку.

Відомості про тимчасовий характер роботи до трудової книжки не вносяться (лист Мінпраці від 29.05.2007 р. № 126/13/133-07).

Тимчасовим працівникам щорічні відпустки надають пропорційно відпрацьованому часу (ч. 9 ст. 6 Закону України від 15.11.1996 р.№ 504 «Про відпустки»). П. 10 Указу № 311: «Тимчасові робітники і службовці правом на відпустку або на заміну її грошовою компенсацією не користуються» суперечить законодавству України, тому не застосовується.

Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, тимчасовим працівникам надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року. (абз. 4 ч. 2 ст. 22 Закону України від 23.09.1999 р. № 1105 «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»).

Якщо строк трудового договору спливає, але є потреба продовжити його строк у зв’язку із новими обставинами, необхідно пам’ятати, що тимчасовий трудовий договір не можна продовжити на строк понад два або чотири місяці.

Продовження строку договору оформлюють наказом, виданим на підставі заяви працівника.

За загальним правилом, строковий трудовий договір працівників буде вважатися продовженим на невизначений строк, якщо після закінчення його строку трудові відносини фактично тривали і жодна зі сторін не вимагала їх припинення (ч.1 ст. 39-1 КЗпП).

Відносно тимчасових робітників і у цьому випадку є специфіка.

Трудовий договір з тимчасовими робітниками вважається продовженим на невизначений в таких випадках:

а) коли тимчасовий робітник пропрацював відповідно зверх строків, зазначених у ст. 1 Указу №311, і ні одна з сторін не зажадала припинення трудових відносин;

б) коли звільненого тимчасового робітника знову прийнято на роботу на те саме підприємство, в установу, організацію після перерви, яка не перевищує одного тижня, якщо при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує два або чотири місяці.

В зазначених випадках робітники не вважаються тимчасовими з дня першого укладення трудового договору (п. 11 Указу № 311).

Є особливості і у звільненні тимчасових працівників.

Так, для звільнення за власним бажанням їм достатньо за три дні письмово попередити роботодавця.

При звільненні тимчасового працівника за власним бажанням без поважних причин у наказі та трудовій книжці посилаємося на ст. 7 КЗпП і п. 5 Указу № 311, який закріплює право тимчасових працівників розірвати трудовий договір з попередженням за три дні.

# Розділ 3. Трудовий договір на сезонну роботу

## 3.1. Поняття сезонної роботи

Визначення терміна «сезонні працівники», не має в законодавстві України. [КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/) про них згадує лише один раз — у [ст. 7](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-179/article-3164), зазначаючи, що особливості правового регулювання праці таких працівників установлюються законодавством.

Тому звернемося до спецдокументів, які описують особливості оформлення трудових відносин із сезонними працівниками. Це:

— [Указ № 310](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74), який згідно з [постановою ВРУ від 12.09.91 р. № 1545-ХII](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1545-12) продовжує діяти в частині, що не суперечить законодавству України;

— [Список сезонних робіт](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF), затверджений уже в пострадянський час.

Отже, [п. 1 Указу № 310](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74) сезонними роботами вважає роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду **(сезону), що не перевищує 6 місяців**.

Проте не кожну роботу, яка виконується 6 або менше місяців, можна вважати сезонною. Сезонними є тільки ті роботи, які перелічені в [Списку сезонних робіт](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF) (див. таблицю 3.1.).

Таблиця 3.1.

Перелік сезонних робіт і сезонних галузей

|  |  |
| --- | --- |
| **Галузь** | Список сезонних робіт |
| 1. Лісова промисловість і лісове господарство | Добування живиці, барасу і ялинової сірки.  Заготівля пньового осмолу.  Заготівля лика.  Лісокультурні роботи: підготовка ґрунту, посів і садіння лісу, догляд за лісовими культурами, робота в лісорозсадниках.  Лісозахисні і протипожежні роботи: боротьба зі шкідниками і хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, наземне пожежне патрулювання лісів.  Заготівля насіння.  Збирання і переробка харчових продуктів лісу.  Польові лісовпорядні роботи |
| 2. Торфяна промисловість | Болотяно-підготовчі роботи.  Добування, сушіння та збирання торфу.  Ремонт і обслуговування технологічного обладнання в польових умовах |
| 3. Сільське господарство | Робота в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві.  Роботи на вирощуванні і збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин.  Робота на інкубаторно-птахівничих та міжгосподарських інкубаторних станціях |
| 4. Переробні галузі промисловості | Робота на підприємствах переробки плодоовочевої продукції.  Робота на підприємствах цукрової галузі промисловості.  Первинне виноробство |
| 5. Санаторно-курортні заклади і заклади відпочинку | Роботи, пов’язані із санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих у санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку |
| 6. Транспортно-дорожній комплекс | Авіаційні роботи в сільському та лісовому господарствах |

[Список сезонних робіт](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF) визначає тільки види робіт, що відносяться до сезонних. Перелік конкретних посад (професій) сезонних працівників підприємства затверджують самостійно в колективному договорі. У ньому ж прописують початок і закінчення сезонних робіт.

Ось і виходить, що **сезонні працівники** — це особи, з якими укладають трудові договори на виконання сезонних робіт, тобто робіт, що одночасно відповідають 2 критеріям:

— їх тривалість не перевищує 6 місяців;

— вони зазначені в [Списку сезонних робіт](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF).

Якщо не виконується хоча б одна з перелічених вимог, найманого працівника вже **не можна назвати сезонним**. З таким працівником (якщо його праця не потрібна роботодавцеві постійно) слід укласти звичайний строковий трудовий договір. При цьому дія [Указу № 310](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74) на цього працівника поширюватися не буде.

На постійних працівників (тобто тих, які працюють цілий рік, як у сезон, так і в міжсезоння), працевлаштованих роботодавцем, що використовує працю сезонних працівників, дія [Указу № 310](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74) та [Списку сезонних робіт](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF) також **не поширюється**. Трудові відносини з такими працівниками регулює [КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/).

## 3.2. Трудовий договір про сезонну роботу

Трудовий договір із сезонником — це завжди **строковий трудовий договір** через характер майбутньої роботи або умови її виконання ([ст. 23 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-3182)*,* лист Мінпраці від 03.02.2003 р. № 06/2-4/13).

Він може бути укладений:

— або на конкретний строк (наприклад, з 01.05.2019 р. по 31.10.2019 р.) ([п. 2 ч. 1 ст. 23 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-3182));

— або на час виконання певної роботи ([п. 3 ч. 1 ст. 23 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-3182)).

Оформляється укладення трудового договору **наказом (розпорядженням) про прийняття на роботу.** У ньому обов’язково зазначається:

— те, що працівник приймається **на сезонну роботу**;

— **строк**, на який укладено трудовий договір. Якщо цю інформацію не навести, то вважатиметься, що працівник прийнятий на підприємство на невизначений строк.

З наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється під підпис.

Після цього обов’язково подається Повідомлення про прийняття на роботу в податковий орган.

Обов’язковими умовами укладення трудового договору із сезонним працівником є строк роботи не більше 6 місяців та вид роботи і галузі, зазначений у Списку. Тому укладення сезонного трудового договору на роботах, не зазначених у Списку, не допускається.

Відповідно до статті 2 Указу, на робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах, поширюється  дія  законодавства  про працю з винятками, встановленими цим Указом.

Процедура оформлення на роботу сезонних працівників проводиться у загальновстановленому порядку.

Слід зазначити, що осіб,  яких  приймають  на  сезонні   роботи,   має   бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу  має  бути  зазначено, що даний працівник приймається на сезонну роботу (ст. 3 Указу).

Також необхідно мати на увазі, що при укладенні сезонного договору не встановлюється випробувальний термін (ст. 5 Указу).

На сезонних працівників розповсюджуються умови і положення, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору, що діють на підприємстві (тривалість робочого часу і відпочинку, оплата праці, матеріальне стимулювання, умови і охорона праці тощо).

Відповідно до частини 9 статті 6 Закону України «Про відпустки» (далі — Закон) сезонним працівникам відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу. Тому, оскільки згідно зі статтею 10 Указу, правом  на  відпустку  або  заміну  її  грошовою  компенсацією  працівники, зайнятті на сезонних роботах, не користуються, така норма не підлягає застосуванню, оскільки суперечить Закону, що має вищу юридичну силу.

Сезонні працівники підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню згідно із Законом України «Про  загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV у редакції від 01.01.2017 року.

Сезонний трудовий договір може бути розірваним до закінчення зазначеного в ньому строку – як за ініціативою працівника, так і роботодавця. В разі дострокового розірвання цього договору з ініціативи працівника він повинен попередити про це роботодавця в письмовій формі за 3 дні (ст. 6 Указу). Підставою для звільнення буде ст. 39 КЗпП України.

Підставою для дострокового розірвання трудових договорів за ініціативою власника або уповноваженого ним органу для сезонних працівників є загальні випадки, передбачені статтями 40 і 41 КЗпП України, і додаткові, передбачені Указом, зокрема коли на підприємстві призупинені роботи з причин виробничого характеру чи скорочення роботи в ньому на строк більше двох тижнів; нез’явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

Варто відмітити також про існування статті 39-1 КЗпП України, відповідно до якої якщо після закінчення строку трудового договору (в тому числі сезонного) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

## 3.3. Організація громадських робіт та тимчасової зайнятості на сезонних роботах Державною службою зайнятості

Громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, що організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці і матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. Крім того, з цією ж метою передбачена можливість організації роботодавцями інших робіт, що носять тимчасовий характер ([ч. 8 ст. 31 Закону № 5067](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17)).

Громадські та інші роботи тимчасового характеру виконуються виключно на створених для цього тимчасових робочих місцях ― для організації таких робіт не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії.

Тимчасовими вважаються працівники, яких прийнято на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців ([п. 1 Указу № 311](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74)). Списку тимчасових робіт не встановлено, а отже, тимчасовий працівник може виконувати:

– будь-яку роботу, для виконання якої його працевлаштовують на строк до двох місяців;

– конкретну роботу, передбачену для посади тимчасово відсутнього працівника. При цьому тимчасовий працівник приймається на роботу на тих самих умовах, на яких працює тимчасово відсутній працівник.

Правила направлення зареєстрованих у центрі зайнятості безробітних або осіб, які шукають роботу, передбачені постановою КМУ від 20 березня 2013 р. № 175 «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру» (далі — Порядок № 175). Згідно з п. 9 цього документа організація та проведення громадських робіт здійснюються на підставі договору про організацію громадських робіт і фінансування їх організації, який укладається між територіальним органом центру зайнятості та роботодавцем відповідно до рішення місцевого органу влади.

Види громадських робіт визначаються місцевими органами влади (місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад) за критеріями, встановленими у ч. 3 ст. 31 [Закону № 5067](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17), а саме:

1. мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;
2. можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня;
3. мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону;
4. надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру не відносяться роботи, що пов’язані з ризиком для життя, відповідно до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26 січня 2005 р. № 15. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру затверджено [постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 175](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF) (далі — Порядок № 175).

У п. 3 [Порядку № 175](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF) встановлено, що до виконання громадських та інших робіт тимчасового характеру залучаються наступні категорії осіб:

— зареєстровані безробітні;

— особи, які перебувають на обліку в територіальних органах Державної служби зайнятості у районах, містах, районах у містах як такі, що шукають роботу;

— працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв’язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (далі — працівники, які втратили частину заробітної плати).

Участь у таких роботах зазначені особи можуть брати протягом строку, що сумарно у межах року не перевищує 180 календарних днів.

Працівники, які втратили частину заробітної плати, мають право без припинення трудових відносин на участь у громадських роботах, у тому числі тих, що оплачуються за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у межах строку зупинення (скорочення) виробництва (ч. 7 ст. 31 [Закону № 5067](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17)).

Виконання громадських робіт та робіт тимчасового характеру має здійснюватися вищезазначеними категоріями осіб на добровільних засадах (ч. 1 ст. 31 Закону № 5067) ― тобто направлення осіб на такі роботи можливе тільки за їх згодою.

Відповідно до ч. 7 ст. 46 [Закону № 5067](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17) для безробітних, які не мають професії, або таких, що працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, та перебувають на обліку як безробітні більше шести місяців, підходящою роботою також вважається участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць. Так само і для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви, що триває більше 12-ти місяців, участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру, що тривають понад один місяць, за умови, що вони відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема, за спорідненими професіями, також вважається підходящою роботою. Щоправда, зазначене не стосується громадян, яким до досягнення загальновстановленого пенсійного віку залишилося два і менше років.

При цьому, дворазова відмова від запропонованої підходящої роботи (тобто у даному випадку ― і від участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру) призводить до припинення реєстрації безробітного в територіальних органах Держслужби зайнятості (п. 4 ч. 1 ст. 45 [Закону № 5067](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17)) та, відповідно, до втрати матеріальної підтримки на період пошуку роботи.

На осіб, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

З особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, роботодавці укладають в письмовій формі строкові трудові договори, а до їх трудових книжок вносять відповідні записи.

Період участі зареєстрованих безробітних у громадських роботах зараховується до страхового стажу.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди. За зареєстрованими безробітними зберігається право на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах. Тобто, безробітна особа під час участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру отримує і заробітну плату за виконання робіт і допомогу по безробіттю.

Роботодавці можуть організовувати для безробітних та інших категорій осіб строком до шести місяців роботи, що мають тимчасовий характер. З безробітними, які залучаються до виконання таких робіт, укладають трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

Факт прийняття таких працівників роботодавець оформляє наказом (розпорядженням). На підставі наказу працівнику вносять запис у трудову книжку. Нагадаємо, що згідно з п. 1.1 наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29.07.93 р. № 58, трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації всіх форм власності або у фізичної особи понад 5 днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, що вони підлягають державному соціальному страхуванню.

Про те, що запис у трудовій книжці тимчасових працівників, направлених для виконання громадських робіт центром зайнятості, виконувати потрібно, Мінсоцполітики підтвердило в листі від 05.06.2013 р. № 6058/0/14-13/026.

Вимога про подання повідомлення про прийняття працівника на роботу (далі — Повідомлення) поширюється на всі випадки оформлення трудових відносин (ч. 3 ст. 24 КЗпП). Для тимчасових працівників винятків не зроблено, тому до фактичного допуску таких осіб до роботи на них потрібно подати повідомлення до органу фіскальної служби.

# Висновки

Трудовий договір належить до числа правомірних дій, які спрямовуються його учасниками на виникнення, змінювання або припинення правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами. В той же час деякі договори можуть бути багатосторонніми угодами.

В остаточній редакції ст. 21 КЗпП [2] України 1971 р. дає легальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін.

За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений термін. Закон надає перевагу такого виду договорам, оскільки вони сприяють стабільності трудових правовідносин, а також забезпечують належний рівень гарантій трудових прав найманих працівників. Це найбільш поширений вид трудового договору як в Україні, так і за кордоном. Він триває впродовж необмеженого часу, аж поки не буде розірваний сторонами, або не з'являться інші законні підстави для його припинення.

Трудовий договір про тимчасову роботу – укладається з працівниками, які прийняті на роботу на термін до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника – до чотирьох місяців. У наказі про прийом на роботу власник зобов'язаний указати про тимчасовий характер роботи. Умови праці тимчасових працівників визначені Указом Президії Верховної Поради СРСР від 24 вересня 1974 року "Про умови праці тимчасових робітників і службовців" [14] в частині, що не суперечить законодавству України про працю. Для тимчасових працівників не передбачений випробувальний термін, однак вони мають право на відпустку згідно з Законом України "Про відпустки" (ст. 2). У випадку, якщо працівник продовжує працювати і після закінчення терміну тимчасової роботи, тимчасовий трудовий договір автоматично трансформується в трудовий договір на невизначений термін.

Щодо сезонних і надомних робіт у КЗпП та інших нормативних документах з оплати праці сказано значно менше того, що було б потрібно. Наприклад, у КЗпП про сезонні роботи згадується тільки один раз і то побічно, а про надомну працю й зовсім нічого не згадується.

Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців.

Трудові договори, укладені із сезонними робітниками на певний період часу (на один сезон або менше), так само, як і трудові договори з тимчасовими працівниками (у тому числі на сезонні роботи), класифікуються як строкові трудові договори. Саме з цієї причини в умовах прийняття, оплати праці та здійснення інших виплат, звільнення і т.д. таких категорій працівників багато спільного. Багато спільного, але, проте, є й істотні відмінності (далі ви зможете в цьому переконатися). Тому не можна забувати про те, що у випадку оформлення трудового договору з тимчасовим працівником на виконання ним сезонної роботи, такий працівник класифікується як тимчасовий і на нього поширюється дія законодавства про тимчасових працівників.

# Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1996. – № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України.
3. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
4. Закон України "Про охорону праці" // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Закон України від 20 березня 1991 р. "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки".
6. Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників від 19 березня 1994 р. № 170 // Зібрання постанов Уряду України. – 1994. – № 7. – Ст. 172.
7. Положення про порядок організації сезонних робіт затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. – № 578 // Урядовий кур'єр. – 1998. – № 85-86.
8. Постанова Кабінету Міністрів України "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору".
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. "Про Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців" // Урядовий кур'єр. – 2002. – 3 квітня. – № 63.
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278 "Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей // Урядовий кур'єр. – 1997. – № 60-61.
11. Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 11. – Ст. 264.
12. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів від 15 квітня 1994 р. // Людина і праця. – 1995. – № 8.
13. Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" від 24 вересня 1974 р. № 310-ІХ // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1974. – № 40.
14. Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці тимчасових робітників і службовців" від 24 вересня 1974 р. № 311-IX // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1974. – № 40. – Ст. 662.
15. Корнійчук Т. Фахівці напрокат // Контракти. – 2003. – № 44.
16. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. – К.: Вентурі, 2001.
17. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2006. – 544 с.
18. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2003. – 536 с.
19. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання, 2000. – 564 с.
20. Чемерис А.Т. Організація діяльності служби зайнятості: Конспект лекцій. – К.: МАУП, 2003. – 120 с.