



Прийняття на роботу сезонних працівників

[Статтею 7 Кодексу](#) Законів про працю України (далі - КЗпП України) передбачено, що особливості регулювання праці тимчасових і сезонних працівників встановлюються законодавством. На сьогодні в Україні є чинним (в частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України) Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" від 24.09.1974 року № 310 (далі - Указ № 310).

Відповідно до [ст. 1 Указу № 310](#) сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов можуть виконуватися лише протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору. Він укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону, яка, у свою чергу, не може перевищувати шести місяців. Тобто, сезонними вважаються роботи, які характеризуються наступними ознаками:

- містяться в [Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 року № 278](#) ;
- їх тривалість не перевищує шести місяців.

Слід зазначити, що при укладанні сезонного трудового договору роботодавець зобов'язаний попередити працівника про сезонний характер роботи ([п. 3 Указу № 310](#)), що відображається в наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, у якому зазначається, що даний працівник приймається саме на сезонну роботу. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Також необхідно мати на увазі, що при укладенні сезонного договору не встановлюється випробувальний термін ([п. 5 Указу № 310](#) та ч.3 ст. 26 КЗпП України).

Важливо знати, що 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).

Договору, який укладають із сезонними працівниками, властиві всі ознаки строкового трудового договору . Особливості трудових відносин з сезонними працівниками регулюються КЗпП України, а саме: ст. 23, п. 2 ст. 36 та ст. 39.

Відповідно до ст. 23 КЗпП України укласти строковий трудовий договір можна як на визначений строк, установлений за погодженням сторін, так і на час виконання певної роботи.

Якщо строк, на який прийнятий працівник, не буде зазначено в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, вважатиметься, що працівник прийнятий на підприємство на невизначений строк.

При працевлаштуванні працівника на сезонні роботи роботодавець має право вимагати від нього, зокрема:

- 1) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- 2) довідку про присвоєння реєстраційного номеру облікової картки платника податків;
- 3) трудову книжку (її не надають особи, які збираються працювати на умовах сумісництва, і ті, хто вперше шукає роботу і не має трудової книжки);
- 4) документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), якщо він необхідний для допуску до виконання певної роботи;
- 5) документ про стан здоров'я (висновок попереднього медичного огляду), якщо його надання передбачене законодавством;
- 6) військовий квиток (за необхідністю).

Трудовим договором, укладеним з сезонним працівником, може бути встановлено умови, що стосуються індивідуального режиму його роботи, матеріальної відповідальності, нерозголошення комерційної таємниці, тощо.

З наказом (розпорядженням) про прийом працівника на сезонну роботу роботодавець зобов'язаний ознайомити його особисто під підпис.

Порядок надання відпусток сезонним працівникам

Відповідно до ч. 9 ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996р. [№ 504/96-ВР](#) (далі – Закон № 504) сезонним, а також тимчасовим працівникам відпустка надається

пропорційно відпрацьованому ними часу.

Законодавчо встановлена тривалість основної відпустки за повний відпрацьований рік становить 24 календарних дні, а для деяких категорій працівників, визначених ст. 6 Закону № 504, а також іншими законами, встановлено тривалість більшу ніж 24 календарних дні щорічної основної відпустки.

Колективним договором, угодою та трудовим договором може бути встановлена інша тривалість щорічної відпустки, але не менша за законодавчо встановлений рівень.

Сезонному працівнику може бути надана відпустка повної тривалості до спливу строку трудового договору у випадках, визначених ч. 7 ст. 10 Закону № 504.

Законодавством також не передбачено обмежень для сезонних працівників щодо надання інших видів відпусток за нормами ст. 4 Закону № 504: додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчих, соціальних і відпусток без збереження заробітної плати, тощо.

За бажанням працівника невикористана відпустка може бути надана після спливу строку трудового договору. У разі коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору, чинність трудового договору подовжується до закінчення відпустки (ч. 2 ст. 3 Закону № 504).

Якщо сезонний працівник не використав усіх належних йому днів щорічної відпустки, а також додаткової відпустки, то йому після закінчення строкового договору виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні (ст. 24 [Закону](#) № 504).

Середня заробітна плата для оплати часу відпустки або компенсації за невикористану відпустку обчислюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 [№100](#) .

Звільнення сезонних працівників

Звільнення сезонних працівників проводиться на підставі наказу (розпорядження), який видається в останній день дії договору, у зв'язку із закінченням строку дії строкового трудового договору (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Заява від працівника в такому разі не потрібна.

Строковий трудовий договір з сезонним працівником може бути розірваний достроково. За наявності умов, визначених у ч. 1 ст. 39 КЗпП України, передбачено, що строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково з ініціативи працівника у разі:

- порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору;
- його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
- наявності інших поважних причин і неможливості продовжувати роботу у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП України, а саме: переїзд на нове місце проживання; вступ до навчального закладу; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; неможливість проживання у цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю, догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин.

У такому разі роботодавець, за наявності поважних причин, має розірвати трудовий договір у строк, який працівник зазначив у заяві, навіть з наступного дня. Якщо нема поважних причин, відповідно до ст. 6 Указу № 310 сезонні працівники мають право розірвати строковий трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні, на відміну від «звичайних» працівників, які попереджають роботодавця за два тижні.

Роботодавець із власної ініціативи має право звільнити сезонного працівника на підставах, передбачених КЗпП України, крім п. 5 та п. 11 ст. 40 КЗпП України, зокрема, у разі:

- змін в організації виробництва і праці, у т. ч. ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- прогулу (у т. ч. відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- вчинення за місцем роботи розкрадання (у т. ч. дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

- призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства.

Трудовий договір з робітниками і службовцями, зайнятими на сезонних роботах, відповідно до п. 7 Указу № 310 може бути розірвано з ініціативи роботодавця також у випадках:

- припинення робіт на підприємстві на строк понад два тижні з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них;
- нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання за робітниками і службовцями, зайнятими на сезонних роботах, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором.

За відсутності у кожної зі сторін строкового трудового договору права на його дострокове розірвання вони можуть домовитися про припинення строкового трудового договору за угодою сторін (п. 1, ч.1 ст. 36 КЗпП України).

У день звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівнику належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок.

Порядок ведення трудових книжок сезонних працівників

На працівників, з якими укладено сезонні трудові договори, поширюється діюче законодавство України щодо ведення трудових книжок. Так, відповідно до п. 1.1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 р. № 58 (далі – Інструкція), трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять 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.

Пунктом 2.4. Інструкції передбачено, що всі записи в трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення вносяться роботодавцем після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку, а в разі звільнення – у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження).

Відомості про тимчасовий характер сезонної роботи до трудової книжки не вноситься (лист Міністерства праці України від 29.05.2007 р. № 126/13/133).

Відповідно до п.2.3. Інструкції записи в трудовій книжці під час звільнення мають провадитися в точній відповідності до формулювань чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Роботодавець зобов'язаний видати в день звільнення працівникові його трудову книжку з внесеним до неї відповідним записом.

Із записом про звільнення роботодавець зобов'язаний під підпис ознайомити працівника.

Якщо видача трудової книжки з вини роботодавця затримується, працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Підготовлено відділом з правової роботи облпрофради