

Сердюкова Наталія Володимирівна,
студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Черабасва Ольга Володимирівна,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Державного університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ СЕЗОННИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Буває такий час, коли виникає гостра потреба в працівниках на один сезон. Ця необхідність може торкнутися будь-якої сфери діяльності: в громадському харчуванні, в сільському господарстві, в санаторно-курортних закладах відпочинку, в сфері послуг тощо. Але виникає питання: як правильно укласти уголи з такими працівниками, щоб за такий короткий час не набратися зайвих проблем? Саме це спробуємо розглянути надалі.

Особливості регулювання праці сезонних працівників, встановлюються законодавством, зокрема, ст. 7 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), який, в свою чергу, відсилає нас до спеціального законодавства, що стосується сезонних працівників. Спеціальним нормативним актом щодо праці сезонних працівників безпосередньо є Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-09, який, згідно з Постановою Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545-ХІІ, є чинним і досі в частині, що не суперечить Конституції і законам України, а також «Положення про порядок організації сезонних робіт», яке було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 [1]. Тож подивимось, які особливості притаманні сезонній роботі. Але спочатку лепо з'ясуємо.

Сезонними вважають роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців (п. 1 Указу № 310). Тому з працівниками, яких буде залучено до сезонних робіт на підприємстві, трудовий договір потрібно укладати на строк, що не перевищує 6 місяців [2].

Конкретний і вичерпний перелік сезонних робіт за галузями затверджено в Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженому постановою КМУ від 28.03.97 р. № 278.

Стосовно щодо оплати працівників, то згідно з законодавством всі мінімальні гарантії, надані державою працівникам, поширюються й на сезонників. Зарплату сезонних працівників оподатковують в загальному порядку і податком з доходів, і соціальними. Вони також мають право на податкову соціальну пільгу. Так само, як і інші працівники, сезонні працівники мають право на щорічну відпустку (ч. 9 ст. 6 Закону про відпустки). Налають її пропорційно часові, відпрацьованому ними на ланому підприємстві. Тому якщо сезонник за час роботи не скористався відпусткою, то при звільненні він може відгуляти відпустку або отримати компенсацію за невикористані дні.

Сезонні працівники на рівні з іншими працівниками мають право на лікарняні та допомогу по вагітності та пологах. Проте існують деякі особливості. Так, допомога з тимчасової непрацездатності, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, надається не більше, ніж за 75 календарних днів протягом календарного року (частина друга ст. 35 Закону №

2240).

Розглядаючи ланку темв, спробуємо знайти деякі проблемні аспекти. По-перше, існують такі випадки, коли сезонні роботи можуть регулюватись не трудовим, а цивільним законодавством. Наведемо приклад із сьогодення. Гостру потребу в наймі сезонних працівників відчужають малі та середні фермери в період збору врожаю, а особливо для виконання разових польових робіт. Наприклад, в період збору ягід або овочів фермеру необхідно залучити 50 осіб на строк до п'яти днів, двоє з яких ілуть на врегулювання всіх формальностей. Саме така складна процедура змужве фермерів працювати поза межами правового поля, від чого вони самі не в захваті. Питання спрощення процедури найму сезонних працівників порушувалось аграріями різних областей України. Відповідну проблему можна розв'язати шляхом удосконалення інституту підрядв, необхідно запровадити інститут групового підрядв. Таким чином одним договором за 2-3 години можна найняти всіх працівників, а також вказати всі істотні умови. По-друге, це надасть можливість фермеру зменшити витрати на оформлення працівників, а також збільшити нахолження до бюджету в вигляді сплачених податків із легальних доходів [3]. По-третє, іноді норми Указу № 310 не відповідають КЗпП, стосовно питання про вихідну допомогу при звільненні.

Зазначимо, що підстав для припинення трудових відносин з сезонними працівниками більше, ніж зі звичайними працівниками. Алже, як ми з'ясували вище, ст. 7 КЗпП дозволяє вносити корективи в регулювання праці сезонників іншими законодавчими актами, зокрема, Указом № 310. Тому, крім підстав розірванні трудових договорів, встановлених КЗпП, є й інші. Припинення трудового договору з сезонними працівниками може бути:

1. На вимогу працівника;
2. З ініціативи роботодавця.

Отже, виходячи із вищезазначеного, можна сказати, що вітчизняне законодавство щодо організації та охорони праці сезонних працівників є застарілим та не відповідає вимогам сучасних соціально-економічних умов розвитку країни. Удосконалення вітчизняного законодавства щодо визначення поняття «сезонні роботи», а також розширення списку сезонних робіт і галузей, забезпечить підвищення рівня захищеності сезонних працівників.

Бібліографічні посилання:

1. Окремі питання охорони праці сезонних працівників: порівняльний аналіз законодавства України та Європейського Союзу / Ю. Ю. Івчук // Право та інновації. - 2016. - № 1. - С. 96-100.
2. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.agro-business.com.ua/pytannia-bukhgalteriii/2249-sezonni-ta-tymchasovi-pratsivnyky.html>
3. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://agroconf.org/content/yak-virishiti-problemu-naumu-pracivnikiv-dlya-sezonnih-robot>