

УДК 349.2

## ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЗАЙНЯТИХ НА СЕЗОННИХ РОБОТАХ

*Арсентьєва О. С.*

## FEATURES OF LABOR REGULATION OF WORKERS WORKING ON SEASONAL WORKS

*Arsentyeva O. S.*

*У статті проаналізовано проблемні питання регулювання праці осіб, зайнятих на сезонних роботах, зокрема визначені характерні ознаки сезонних робіт та особливості укладання трудового договору із сезонними працівниками. Обґрунтовано висновок про необхідність в сучасних умовах на законодавчому рівні затвердити новий перелік сезонних робіт, так як деякі із раніше затверджених втратили сезонний характер, а інші виникли після прийняття нормативно-правових актів, які регулюють такі трудові відносини.*

**Ключові слова:** *сезонні роботи, трудовий договір, регулювання праці.*

**Постановка проблеми:** У трудових відносинах перебуває більшість працездатного населення, що задіяне у різних галузях економіки країни. Трудове право, в свою чергу, покликане регулювати суспільні відносини у сфері праці з урахуванням специфіки виробництва і характеру виконуваної роботи, кліматичних і територіальних умов і, нарешті, індивідуальних особливостей самого працівника, що забезпечує рівність прав всіх працюючих. Проте, інколи законодавство не в повній мірі встигає врегулювати існуючі трудові відносини. Так, наприклад, з часів проголошення незалежності України суттєвих фундаментальних змін щодо правового регулювання праці сезонних працівників не проводилось та на сьогоднішній день Кодекс законів про працю України практично не містить положень, що визначають особливості регулювання праці сезонних працівників.

Сучасний напрямок реформування й удосконалення трудового законодавства свідчить про необхідність продовження пошуку альтернативних норм регулювання трудових відносин сезонних працівників, в тому числі і з урахуванням вивчення європейського досвіду, що дасть можливість здійснити порівняння та аналіз стану регулювання праці осіб, зайнятих на сезонних роботах та в подальшому сприятиме удосконаленню національного законодавства у відповідній сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми праці осіб, зайнятих на сезонних роботах досліджували такі вчені, як: В.С. Андрєєв, С.В. Вишневецька, Л.П. Гаращенко, П.І. Жигалкіна, С.О. Сільченко, Є.А. Суботін, Д.М. Шинник та інші. Питаннями регулювання праці сезонних працівників, що пов'язані зі строковим трудовим договором, зокрема займались такі науковці як В.С. Венедіктов,



М.І. Іншин, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян та інші. Водночас, враховуючи, що основа правового регулювання сезонних робіт була закладена ще за часів СРСР та законодавець, в умовах незалежності України, не спромігся прийняти істотні зміни в цьому питанні, можна відзначити, що у сучасній науці особливості сезонних робіт здебільшого розглядаються у контексті виникнення, зміни та припинення вказаних трудових відносин, а також як одна з форм зайнятості населення. При цьому актуальним залишається питання регулювання праці осіб, зайнятих на сезонних роботах. Тим більше в умовах євроінтеграційних процесів в Україні ця актуальність поступово зростає.

З метою посилення рівня та соціального захисту працівників, в тому числі зайнятих на сезонних роботах, норми, які регулюють трудові відносини осіб, зайнятих на сезонних роботах потребують подальшого аналізу, упорядкування та удосконалення з метою приведення цих норм до узгодженості з загальними, спеціальними та локальними правовими нормами держави.

**Метою** даної статті є розкриття особливостей регулювання праці осіб, зайнятих на сезонних роботах, визначення недоліків та на цій основі визначення напрямків удосконалення нормативного регулювання у відповідній сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 7 Кодексу законів про працю України, особливості регулювання праці в тому числі і сезонних працівників встановлюються законодавством.

На даний час правове регулювання роботи сезонних працівників визначається Кодексом законів про працю [1], Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74 № 310-ІХ «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» [2], який діє на території України в частині,

що не суперечить законодавству України, постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.97 № 278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей» із змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 29.11.99 № 2167, від 25.01.12 № 35 [3]. Особливості трудових відносин із сезонними працівниками закріплюються у Законах України «Про відпустки» від 15.11.96 № 504/96-ВР [4] та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 № 1105-XIV [5].

Норми, щодо порядку оформлення сезонних робіт також закріплені у Постанові Кабінету Міністрів України від 27.04.93 №301 «Про трудові книжки працівників» [6] та спільному наказі Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58 «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» [7].

Сезонними вважаються працівники, які приймаються на сезонні роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців [2].

Законодавець закріпив вичерпний перелік сезонних робіт та сезонних галузей, а саме:

– лісова промисловість і лісове господарство – добування живиці, барасу і ялинкової 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 з шкідниками і хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, неземне пожежне патрулювання лісів); заготівля насіння;



збирання і переробка харчових продуктів лісу; польові лісовпорядні роботи.

– торф'яна промисловість – болотно-підготовчі роботи; добування, сушіння та збирання торфу; ремонт і обслуговування технологічного обладнання в польових умовах. – сільське господарство – робота в овочівництві, садівництві, буряківництві, хмелярстві, на вирощування і збирання картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин; робота на інкубаторно-птаховничих та міжгосподарських інкубаторних станціях;

– переробні галузі промисловості – робота на підприємствах переробки плодово-овочевої продукції; робота на підприємствах цукрової галузі промисловості; первинне виноробство.

– санаторно-курортні заклади і заклади відпочинку – роботи пов'язані з санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих в санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку;

– транспортно-дорожній комплекс – авіаційні роботи в сільському та лісовому господарстві [3].

Необхідно відзначити, що в умовах розвитку ринкової економіки, державі дуже важливо створювати робочі місця та залучати осіб до трудової діяльності, використовуючи при цьому всі наявні можливості. На теперішній час інтерес до сезонних робіт на території України дедалі зростає, адже створюється можливість планувати використання праці працездатного населення і робити це з якомога меншим ризиком, маючи на увазі скорочення.

На наш погляд, можна виокремити характерні ознаки, сезонних робіт, які їм властиві. По-перше, перелік й найменування цих робіт повинні бути чітко закріплені в списку сезонних робіт та сезонних галузей. По-друге, залежність від природних та кліматичних умов. По-третє, роботи не можуть виконуватись протягом повного

року, а тривають певний період, тривалість якого не повинна перевищувати шести місяців. По-четверте, пов'язані із залученням для їх виконання додаткової кількості працівників. Відсутність вказаних обставин не дозволяє застосувати до працівників законодавство про сезонну роботу і такі роботи вважатися сезонними не будуть.

Стаття 3 Директиви ради Європейського Союзу «Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних робітників» закріплює, що «сезонним працівником» є громадянин третьої країни, який зберігає своє основне місце проживання в третій країні і знаходиться легально, і тимчасово перебуває на території держави - члена для здійснення будь-якої діяльності, залежить від проходження сезонів, в рамках одного або декількох строкових трудових договорів, укладених безпосередньо між третьою країною і роботодавцем. Директива закріплює, що «сезоном» є діяльність, яка прив'язана до певної пори року, повторювана подія чи закономірність подій, пов'язаних із сезонними умовами праці, протягом якого потрібна більш активна діяльність, ніж зазвичай необхідно для поточних операцій [8].

Аналізуючи європейське законодавство, можна прийти до висновку, що воно не відзначає обов'язковість наявності природних і кліматичних умов, а спрямоване на підвищення трудових відносин протягом певного періоду року, повторюваних подій чи закономірностей подій, які пов'язані із сезонними умовами праці. Таким чином, на нашу думку, сезонними роботами повинні вважатися й такі, що здійснюються на морських курортах, горно лижних базах, у сфері «зеленого туризму» тощо. При таких роботах також підвищується в певний проміжок часу активність працівників в сфері готельного та розважального бізнесу, надання екскурсійних послуг, послуг з



медичного та харчового обслуговування громадян, тощо. Також роботи, пов'язані з опалювальним сезоном, що виконуються не повний рік залежать від природних та кліматичних умов можливо також визначити в подальшому сезонними, так як вони не містяться в Списку сезонних робіт. Відповідно законодавцю вкрай необхідно внести відповідні зміни до вітчизняного законодавства та розширити список сезонних робіт та сезонних галузей, які б відповідали духу сучасності.

Вважаємо, що особливістю трудової діяльності, яка здійснюється сезонно, являється те, що на сьогоднішній день вона повинна мати спеціальне правове регулювання та адекватно відобразитися внаслідок принципу єдності та диференціації.

Також доцільно відзначити, що особливе правове становище сезонних працівників обумовлено більшою мірою об'єктивним фактором диференціацією праці – природно-кліматичними умовами, оскільки дані роботи не можуть виконуватися протягом цілого року. Таким чином, працівники, які зайняті на сезонних роботах, мають спеціальну трудову правосуб'єктність, оскільки їх правові можливості бути учасниками трудових відносин обумовлені особливостями сезонних робіт, що здійснюються на основі трудового договору. Таким чином, правовий статус працівників, зайнятих на сезонних роботах, співвідноситься із загальним трудово-правовим статусом як загальне та особливе. Відповідно найчіткіше диференціація норм трудового законодавства в сезонних галузях господарства вбачається в таких інститутах, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, гарантії і компенсації працівникам, зайнятим на сезонних роботах.

З працівниками, які здійснюють сезонну трудову діяльність, укладаються строкові трудові договори, які можуть бути оформлені

як в письмовому вигляді, так і усно. Окремо чинним трудовим законодавством питання укладення трудового договору з сезонними працівниками, на жаль, не врегульовано. Правове регулювання трудового договору здійснюється на підставі зазначених вище підзаконних нормативно-правових актів України.

Так, сезонний трудовий договір являється різновидом строкового трудового договору та укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону, який, у свою чергу, не може перевищувати шести місяців. Відповідно, особливість трудових договорів із сезонними працівниками полягає у строковості робіт.

Умовами трудового договору про сезонні роботи відзначають ті умови, які є необхідними для укладання будь-якого трудового договору, зокрема: прийняття на роботу, місце роботи, час початку дії трудового договору та його строк, трудова функція, умови оплати праці. Інші (факультативні) умови, які включені до трудового договору за угодою сторін [9, с. 273]. Працівник має бути попереджено про тривалість і характер роботи одразу при укладенні договору та у наказі про прийняття на роботу має бути зазначено, що працівник приймається на сезонну роботу. Проте, чіткий термін трудового договору може і не обумовлюватися, так як здебільшого сезонні роботи залежать від погодно-кліматичних умов, які достовірно передбачити неможливо. Але варто наголосити, що у трудовому договорі повинен бути вказаний термін початку робіт.

Однією з обов'язкових умов, яку необхідно включити в трудовий договір з працівником, зайнятим на сезонних роботах, являється угода про трудову функцію працівника. Так, при прийомі на сезонну роботу працівника, в договорі або в наказі про прийняття на роботу вказується рід роботи та правовий статус працівника. Також



необхідно мати на увазі, що при укладенні сезонного договору не встановлюється випробувальний термін [2].

Певні особливості є в підставах і порядку припинення трудового договору з працівником, зайнятим на сезонних роботах. Зокрема, працівник, зайнятий на сезонних роботах, зобов'язаний в письмовій формі попередити роботодавця про дострокове розірвання трудового договору за три календарні дні. Підставами для звільнення в такому разі будуть випадки визначені ст. 39 Кодексу законів про працю України (розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника).

З ініціативи роботодавця такий договір може бути розірваний за загальними випадками передбаченими статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України, так і у разі: призупинення робіт на підприємстві на строк більше 2 тижнів з причин виробничого характеру; відсутності працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, безперервно протягом 1 місяця (проте, у разі втрати працездатності у зв'язку із нещасним випадком або професійним захворюванням на виробництві за працівником зберігається місце роботи до відновлення працездатності, або встановлення інвалідності, але не більше як до закінчення сезонного трудового договору) [1].

Працівникам, зайнятим на сезонних роботах, надаються оплачувані відпустки пропорційно відпрацьованому ними часу на даному підприємстві. Якщо ж сезонний працівник не скористався нею під час роботи, то при звільненні він має право використати відпустку або отримати компенсацію за невикористані дні.

Також, на сезонних працівників розповсюджуються умови і положення, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору, що діють на підприємстві, установі чи організації (оплата праці, тривалість

робочого часу і відпочинку, умови і охорона праці тощо).

Характерною особливістю для сезонних робіт є те, що стаж роботи працівника при сезонних роботах сумується і вважається неперервним за умов, якщо працівник пропрацювавши повний сезон, уклав новий трудовий договір на наступний сезон і приступив до роботи у встановлений строк. Тобто, це означає, що час міжсезонної перерви зараховується в безперервний стаж роботи.

Так як сезонна робота періодична та вона не дає певної стабільності для працівника. Тому, важливим є дотримання всіх гарантій, які надані йому чинним законодавством. Отже, очевидним є те, що сучасне законодавство, яке регулює трудові відносини в сфері організації та охорони праці сезонних працівників є застарілим та не відповідає вимогам сучасних соціально-економічних умов розвитку країни. На наш погляд, існує потреба в розробці та затвердженні на законодавчому рівні нового переліку сезонних робіт, так як, з одного боку, багато видів робіт, які викладені у вказаному списку втратили свій сезонний характер, а, з іншого боку, чинний перелік, повинен бути доповнений деякими іншими видами робіт, що отримали сезонний характер та відповідають вимогам сучасності.

#### **Література:**

1. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. №310-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ v0310400-74](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74).
3. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей : Постанова КМУ від 28 березня 1997 р. №278 // Офіц. вісн. України. – 1997. – №14. – Ст. 18.



4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 46. – Ст. 403.

6. Про трудові книжки : Постанова КМУ від 27 квітня 1993 р. № 301 // ЗП Уряду України. – 1993. – № 10. – Ст. 197.

7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

8. Про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн для цілей висококваліфікованої роботи [Електронний ресурс] : Директива ради 2009/50/ЄС від 25 травня 2009 року. – Режим доступу: [old.minjust.gov.ua/file/32257](http://old.minjust.gov.ua/file/32257).

9. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.

#### References:

1. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny` : zatverdzheny`j Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. # 322-VIII // Vidom. Verxov. Rady` URSR. – 1971. – Dodatok do # 50. – St. 375.

2. Pro umovy` praci robitny`kiv i sluzhbovciv, zajnyaty`x na sezonny`x robotax : Ukaz Prezy`diy Verxovnoyi Rady` SRSR vid 24 veresnya 1974 r. #310-09 [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.

3. Pro zatverdzhennya Spy`sku sezonny`x robit i sezonny`x galuzej : Postanova KМУ vid 28 bereznya 1997 r. #278 // Ofic. visn. Ukrayiny`. – 1997. – #14. – St. 18.

4. Pro vidpustky` : Zakon Ukrayiny` vid 15 ly`stopada 1996 r. # 504/96-VR // Vidom. Verxov. Rady` Ukrayiny`. – 1997. – # 2. – St. 4.

5. Pro zagal`noobov'yazkove derzhavne social`ne straxuvannya: Zakon Ukrayiny` vid 23 veresnya 1999 r. # 1105-XIV // Vidom. Verxov. Rady` Ukrayiny`. – 1999. – # 46. – St. 403.

6. Pro trudovi kny`zhky` : Postanova KМУ vid 27 kvitnya 1993 r. # 301 // ZP Uryadu Ukrayiny`. – 1993. – # 10. – St. 197.

7. Pro zatverdzhennya Instrukciyi pro poryadok vedennya trudovy`x kny`zhok pracivny`kiv [Elektronny`j resurs] : nakaz Ministerstvava praci Ukrayiny`, Ministerstva yusty`ciyi Ukrayiny`, Ministerstva social`nogo zaxy`stu naselennya Ukrayiny` vid 29 ly`pnya 1993 roku #58. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

8. Pro umovy` v'yizdu ta prozhy`vannya gromadyan tretix krayin dlya cilej vy`sokokvalifikovanoyi roboty` [Elektronny`j resurs] : Dy`rekty`va rady` 2009/50/YeS vid 25 travnya 2009 roku. – Rezhy`m dostupu: [old.minjust.gov.ua/file/32257](http://old.minjust.gov.ua/file/32257).

9. Pro kolekty`vni dogovory` i ugody` : Zakon Ukrayiny` vid 01.07.1993 // Vidom. Verxov. Rady` Ukrayiny`. – 1993. – #36. – St. 361.

#### *Arsentyeva E. S. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах.*

*В статье проанализированы проблемные вопросы регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах, в частности определены характерные признаки сезонных работ и особенности заключения трудового договора с сезонными работниками. Обоснован вывод о необходимости в современных условиях на законодательном уровне утвердить новый перечень сезонных работ, так как некоторые из утвержденных потеряли сезонный характер, а другие возникли после принятия нормативно-правовых актов, регулирующих такие трудовые отношения.*

**Ключевые слова:** *сезонные работы, трудовой договор, регулирования труда.*

#### *Arsentyeva O. S. Features of labor regulation of workers working on seasonal works. – Article.*

*The article analyzes the problematic issues of labor regulation of persons engaged in seasonal work, in particular, the characteristic features of seasonal work and peculiarities of conclusion of an employment contract with seasonal workers are determined. The conclusion is based on the necessity to modernize the list of seasonal work at the legislative level, because some of the approved ones*



*have lost their seasonal character, while others appeared after the adoption of normative legal acts regulating such labor relations.*

**Key words:** *seasonal work, labor contract, labor regulation.*

*Авторська довідка:*

*Арсентьєва Олена Сергіївна – кандидат юридичних наук, доцент, декан юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.*

*Стаття надійшла до редакції 12.06.2018 р.*

*Рецензент: д.ю.н., проф. М. І. Іншин.*

