

УДК 349.22

Радзівідло А. Я.

аспірант кафедри трудового
та господарського права
ХНУВС

Особливості виникнення трудових правовідносин з тимчасовими та сезонними працівниками

Анотація. Стаття присвячена аналізу особливостей виникнення трудових правовідносин з тимчасовими та сезонними працівниками, аналізу та узагальненню досвіду законодавчого регулювання сезонної та тимчасової роботи та узагальненню рекомендацій з вирішення проблемних питань договірної регулювання такої роботи в Україні.

Ключові слова: тимчасова робота, сезонна робота, строк, трудовий договір, тимчасові працівники, сезонні працівники.

Аннотация. Статья посвящена анализу особенностей возникновения трудовых правоотношений с временными и сезонными работниками, анализу и обобщению опыта законодательного регулирования сезонной и временной работы и обобщению рекомендаций по решению проблемных вопросов договорного регулирования такой работы в Украине.

Ключевые слова: временная работа, сезонная работа, срок, трудовой договор, временные работники, сезонные работники.

Summary. The article is devoted to the analysis of the peculiarities of the emergence of labor relations with temporary and seasonal workers, analysis and generalization of the experience of legislative regulation of seasonal and temporary work and generalization of recommendations on solving problematic issues of contractual regulation of such work in Ukraine.

Key words: temporary work, seasonal work, term, labor contract, temporary workers, seasonal workers.

Особливості правового регулювання відповідних трудових відносин нас цікавлять із кількох причин. По-перше, хоча на сьогодні в Україні ще діють Укази Президії Верховної Ради СРСР від 24

вересня 1974 року “Про умови праці тимчасових робітників та службовців” і “Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах”, останнім часом прийнято декілька нормативних актів, які містять правові норми щодо регулювання праці вказаних категорій працівників. По-друге, сучасний стан ринку праці спричиняє поширення нетипових, тимчасових форм зайнятості. По-третє, у спеціальній літературі не існує одностайності у розумінні характеру цих договорів, що спричиняє різні підходи до застосування законодавства про сезонних і тимчасових працівників.

Правове регулювання такої праці є доволі специфічним, обумовленим єдністю, диференціацією й уніфікацією законодавства, яке визначає статус цих осіб. Так, загальна регламентація трудових відносин засновується на принципі єдності основних умов праці, а також рівності (але не тотожності) правового статусу різних категорій працівників, що не виключає диференційованого підходу до регулювання зайнятості цих осіб, який відбиває фактичні відмінності характеру, змісту, умов праці. Єдність не може протистояти диференціації, вона її зумовлює, вирішуючи завдання індивідуалізації загальної норми щодо окремих категорій працівників.

Законом України від 19 січня 1995 року “Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору до Кодексу законів про працю України” ст. 23 КЗпП доповнена частиною другого, яка обмежує застосування строкових трудових договорів випадками, коли трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [1]. Це якраз і стосується прийому на роботу тимчасових та сезонних працівників. Строк дії трудового договору з ними використовується законодавцем як правовий засіб, спрямований на організацію процесу трудової діяльності працівників, оскільки визначає тривалість існування та момент припинення трудових правовідносин, а умова про початок роботи – момент його виникнення.

Інколи укладення трудового договору може бути в часі значно віддалене від початку роботи. Отже, треба розрізняти момент укладення трудового договору і момент початку виконання працівником роботи на його основі.

Розмежування моменту укладення договору і початку виконання працівником роботи на його основі, на думку Жернакова В. В., має важливе значення для визначення початку перебігу строку випробування. Як вірно підкреслює науковець, угодою сторін може бути обумовлена конкретна дата, коли працівник має приступити до роботи, і в цьому разі випробування починається з моменту виконання роботи. Тоді ж, а не наступного після укладення трудового договору дня, починається перебіг строку випробування. Може статися, що працівник, уклавши договір, так і не стане до роботи. При цьому, звичайно, відсутній сам процес випробування і встановлений для цього строк спливати не буде. Врешті можливі випадки, коли робітник або службовець почне виконувати свої трудові обов'язки в день прийняття на роботу. В цей же день власник може зробити висновок про невідповідність працівника даній роботі, якщо він не справляється з дорученою йому справою, і звільнити його як такого, що не витримав випробування, оскільки із змісту ч. 2 ст. 28 КЗпП випливає, що невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, може бути встановлена в будь-який момент у межах строку випробування, у тому числі і на самому його початку[2].

Скобелкін В. М. зазначає, що на практиці початком роботи прийнято вважати час, з якого працівник у відповідності з трудовим договором повинен приступити до роботи. Саме з цього моменту між сторонами трудового договору виникають взаємні права і обов'язки. Якщо такий час не визначено, то ним буде перший день фактичної роботи працівника. Фактом допуску до роботи визнається набуття сторонами прав і обов'язків. На думку автора, видання наказу про прийняття (зарахування) на роботу вирішального значення для виникнення трудових правовідносин не має. Якщо, наприклад, працівнику, прийнятому на роботу на посаду вахтера сказали, що він повинен вийти на чергування о 17 годині на наступний день, а він на 15 хвилин запізнився, то власник вправі накласти на нього дисциплінарне стягнення і в тому випадку, коли наказ про зарахування на роботу був виданий через два дні[3].

В нормативних актах відсутнє чітке визначення такої умови трудового договору, як час, з якого працівник повинен приступити до виконання обумовлених погодженням сторін обов'язків. На практиці це питання найчастіше вирішується за угодою сторін.

Усуненням цієї прогалини, на думку Колбасіна Д. О., може стати законодавче встановлення конкретного строку, протягом якого працівник зобов'язаний приступити до роботи, а власник зобов'язаний її надати. Правомірним і найбільш прийнятним, зазначає автор, було б визначення 15-денного строку, тому що за цей період можна зібрати всі необхідні для оформлення на роботу документи, а також відомості про роботу підприємства[4].

Час початку роботи має суттєве значення для здійснення трудових правовідносин, оскільки саме з ним пов'язана фактична реалізація права громадян на працю, тобто виникнення взаємних трудових прав та обов'язків суб'єктів трудового договору.

Правове становище сезонних працівників має певні особливості. Так, їх треба попередити про сезонний характер роботи, їм не встановлюється випробування з метою перевірки відповідності дорученій роботі. Хоча законом не встановлено особливостей переведення сезонного працівника на іншу роботу, вони все ж існують і зумовлені строковим характером трудового договору, а також особливим його предметом. Якщо працівника тимчасово переводять на іншу роботу, строк переведення обмежується: а) строками, передбаченими ст. 33, 34, КЗпП України; б) строком трудового договору, оскільки із закінченням сезону працівник підлягає звільненню з роботи.

Переведення на іншу постійну роботу змінює умови раніше укладеного трудового договору і працівник не може бути звільнений по закінченню сезону. Відповідні наслідки не настають у разі проведення його на іншу сезонну роботу, оскільки умови про особливий характер строку не змінюється, а робота залишається сезонною.

Сезонним працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого часу, тому відповідно до ст. 2 ст. 3 Закону України "Про відпустки" вони можуть отримати відпустку з наступним звільненням. Строк трудового договору при цьому продовжується до закінчення відпустки.

Особам, які працюють на сезонних роботах, допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року [5].

Особливістю переведення тимчасового працівника на іншу роботу є те, що іншою для нього є та робота, яка є тимчасовою (постійна або сезонна). Після переведення на іншу постійну роботу працівник продовжує виконувати трудові обов'язки на підставі безстрокового трудового договору. При переведенні на сезонну роботу тимчасовий працівник стає сезонним. Переведення на іншу тимчасову роботу, яка триватиме понад граничні межі тривалості тимчасового договору, змінює його характер і залежно від досягнення домовленості сторін, він може стати укладеним на визначений строк, на час виконання певної роботи або на невизначений строк.

Деякі особливості передбачено щодо правового регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій тимчасових працівників. Осіб, які уклали трудовий договір на строк не більше шести днів, може бути в межах цього строку залучено до роботи у вихідні дні без дозволу виборного органу первинної професійної організації підприємства, установи, організації, а також до роботи у святкові дні. За роботу в ці дні, інші дні відпочинку не надаються, а оплата праці проводиться в одинарному розмірі.

Тимчасовий трудовий договір вважається подовженим на невизначений строк у таких випадках: а) якщо тимчасовий працівник пропрацював понад строки, передбачені ст. 1 Указу (два або чотири місяці), і жодна зі сторін не зажадала припинення трудових відносин; б) якщо звільненого тимчасового працівника знову прийнято на роботу на те ж підприємство, в установу, організацію після перерви, яка не перевищує одного тижня, і при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує два або чотири місяця. У таких випадках працівник не вважається тимчасовим з дня першого укладення трудового договору.

Отже, проаналізувавши правовий статус сезонних і тимчасових працівників, можемо констатувати, що найголовнішим завданням трудового права в умовах євроінтеграції та нових форм господарювання є встановлення ефективних правових гарантій для забезпечення їх права на працю.

У новому Трудовому Кодексі України не потрібно відмовлятися від особливої регламентації праці тимчасових і сезонних працівників. Необхідно з врахуванням реалій сьогодення встанови-

ти чітки і зрозумілі правила регулювання відповідних правовідносин.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загально-обов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII ч. 4 ст. 24 КЗпП була виключена. Ч. 3 ст. 24 викладена в новій редакції: працівник не може бути допущеним до роботи без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загально-обов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України[6].

Але відповідно до абз. 1 п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору, незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота проводилась за розпорядженням чи з відома роботодавця[7]. Тобто цим законом створена юридична колізія між законодавчою та правозастосовною практикою, анулювання якої можливо шляхом належного юридичного оформлення на роботу після фактичного допуску працівника до виконання ним трудових обов'язків, бо треба мати на увазі, що керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України забезпечені достатнім механізмом для їх виконання.

Відповідальність за неналежне юридичне оформлення працівника на роботу, покладається на роботодавця. Так, в законі зазначено, що фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю,

від п'ятьсот до однієї тисячі не податкованих мінімумів доходів громадян.

На наш погляд, правильно зазначають В. С. Венедіктов та К. М. Горбачова про те, що в умовах подальшого розвитку ринкових відносин та нових форм господарювання трудовий договір виступає важливим чинником у поєднанні інтересів як працівника, так і роботодавця в трудових правовідносинах. Але домовленість про місце роботи, про трудову функцію, про час, протягом якого будуть тривати їх зв'язки, про виробничі та соціальні результати поєднання їх інтересів ще не свідчить про відповідний юридичний зв'язок. Тобто мова йде про соціальний діалог, а не про правове регулювання відносин, які можливо виникнуть після відповідних домовленостей. Бо який би існуючий різновид трудового договору не був, правове регулювання трудових відносин здійснюється чинним трудовим законодавством як фактором забезпечення верховенства права та законності у відносинах працівника і роботодавця. [8, с. 118].

Метою договірного встановлення трудових відносин виступає збалансування інтересів працівників і роботодавців. Водночас вона повинна бути визнана ще й засадою правової регламентації трудових відносин загалом для держави й законодавця, зокрема держава має сприяти найманому працівникові в забезпеченні йому та його сім'ї гідного рівня життя, що залежить не тільки від умов праці, а й від можливостей реалізувати свої інтереси, не порушуючи при цьому прав трудящих. На сьогодні при розробці ТК України треба розуміти, що настав час ефективного збалансування меж договірного й державно-імперативного регламентування, якому належить враховувати необхідність збалансування інтересів і роботодавців, і працівників. За умов ринкової економіки сторони трудового договору знаходяться в одній площині відносин, тому і роботодавець і працівник потребують захисту власних прав та інтересів.