

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТИМЧАСОВИХ ТА СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ

Радзівідло А. Я.,

*директор центру підготовки іноземних громадян
Харківського економіко-правового університету*

Необхідність залучення на роботу тимчасових працівників може виникнути у будь-якого роботодавця. Так, є галузі виробництва, в яких потреба в залученні найманої праці нерівномірна протягом календарного року. Крім того, у роботодавців несезонних галузей виробництва також може виникнути ситуація, яка спричинить необхідність в залученні працівників на тимчасову, тобто обмежену чітким часовим терміном, роботу або для заміщення тимчасово відсутніх працівників.

Слід звернути увагу на те, що Кодекс законів про працю України практично не містить регламентацію праці тимчасових (в тому числі сезонних) працівників. Так, в ст. 7 КЗпП тільки вказується, що особливості і умови праці таких працівників регулюються законодавством України. Однак, оскільки на сьогоднішній день спеціального законодавства, яке було б прийняте за часів незалежності України і регулювало б у комплексі працю тимчасових і сезонних працівників, просто не існує, доводиться використовувати спеціальне законодавство про працю таких працівників, прийняте ще за часів Радянського Союзу в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України.

Згідно з постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545–XII до прийняття відповідних актів на території України застосовуються законодавчі акти Союзу РСР з питань, які не врегульовано законодавством України, за умови, що не суперечать Конституції і законам України. Тому правове регулювання праці тимчасових і сезонних працівників здійснюється також і такими нормативними актами: Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 310–IX; Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. № 311–IX.

Відповідно до п. 1 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах», до сезонних робіт відносяться роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців. При цьому такі роботи повинні відповідати Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженому поста-

новою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278. У разі якщо роботи не включені до списку сезонних робіт і сезонних галузей, але виконуються протягом періоду менше шести місяців, сезонними роботами ці роботи вважатися не будуть. Іншими словами, дотримання двох зазначених вище критеріїв роботи (термін і відповідність Списку сезонних робіт) є обов'язковим для віднесення таких робіт до категорії сезонних. Тривалість сезонних робіт затверджується наказом по підприємству, а кількість необхідного допоміжного персоналу (сезонних працівників) – штатним розписом.

Відповідно до п. 1. Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» працівники вважаються тимчасовими, якщо вони прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається місце роботи (посада), – на строк до чотирьох місяців. У разі якщо працівник прийнятий на термін, що перевищує 2 місяці (або 4 місяці для заміщення тимчасово відсутніх працівників), його не можна вважати тимчасовим. В такому випадку він буде вважатися постійним, на такі правовідносини дія відповідного Указу поширюватися не буде, а відносини будуть регулюватися нормами Кодексу законів про працю України.

Загальним для обох категорій працівників (сезонних і тимчасових) є те, що і з сезонними, і з тимчасовими працівниками роботодавець укладає трудовий договір на певний термін або на час виконання передбаченої таким трудовим договором роботи.

Критеріями для створення спеціальних норм з регулювання праці тимчасових і сезонних працівників є особливості виконуваної ними роботи і тимчасовий характер трудового зв'язку з роботодавцем. Ці критерії виступають і в якості юридично значущих обставин при вирішенні питання про визнання працівників тимчасовими або сезонними. Недоведеність цих обставин не дозволяє застосувати до працівників спеціальне законодавство про тимчасові та сезонні роботи і підлягає подальшому врегулюванню на законодавчому рівні в Україні.

Слід звернути увагу на те, що Російська Федерація і Республіка Білорусь у власних Трудових кодексах спеціально обумовлюють особливості регулювання праці як сезонних, так і тимчасових працівників (глави 45, 46 Трудового кодексу РФ, глави 24 і 25 Трудового кодексу Республіки Білорусь). Отже, пропонуємо і у майбутньому Трудовому кодексі України також передбачити окремі глави, присвячені цим питанням.