

Особливості працевлаштування сезонних працівників

Трудові взаємовідносини між роботодавцем та працівником, зайнятим на сезонних роботах регламентує стаття 7 Кодексу законів про працю України – «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників», а також Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09. 1974 року № 310-IX у частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України.

Відповідно до цього документу, сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов можуть виконуватися лише упродовж певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору.

Сезонними вважаються роботи, які, зокрема, містяться в Списку сезонних робіт і сезонних галузей (затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278) та їх тривалість не перевищує шести місяців.

Таким чином, під час приймання на сезонні роботи трудовий договір з працівником можна укласти на строк, який не перевищує тривалості сезону, тобто 6 місяців.

При укладенні сезонного трудового договору роботодавець зобов'язаний попередити працівника про сезонний характер роботи, що відображається в наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, у якому зазначається, що даний працівник приймається саме на сезонну роботу.

Працівнику необхідно знати: при укладенні сезонного договору не встановлюється випробувальний термін.

Працівники, зайняті на сезонних роботах, після закінчення таких робіт звільняються з підстави, передбаченої пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю – «Підстави припинення трудового договору», – закінчення строку. При цьому днем звільнення вважатиметься останній день сезонної роботи.

Якщо ж працівник після закінчення сезонної роботи продовжуватиме працювати або тривалість такої роботи перевищить шість місяців, трудовий договір із цим працівником буде вважатися таким, що укладений на не визначений строк.

Важливо знати: сезонні працівники за наявності умов, визначених у статті 39 Кодексу законів про працю – «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» мають право достроково з власної ініціативи розірвати трудовий договір. При цьому про своє звільнення сезонні працівники попереджають роботодавця письмово за три дні.

Роботодавець з власної ініціативи має право звільнити працівника, зайнятого на сезонних роботах, до закінчення строку трудового договору у разі:

- припинення робіт на підприємстві на строк понад два тижні з причин виробничого характеру чи скорочення робіт на цьому підприємстві;
- через відсутність працівника на роботі безперервно більше, ніж один місяць внаслідок тимчасової непрацездатності.

Джерело