

**ТРУДОВЕ ПРАВО;  
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.2.06>

**Антон Ярославович Радзівідло,**

*Харківський національний університет внутрішніх справ (аспірант)*

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ  
ДОГОВОРІВ ІЗ СЕЗОННИМИ ТА ТИМЧАСОВИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

*Статтю присвячено дослідженню особливостей трудових договорів із сезонними та тимчасовими працівниками в Україні. Проаналізовано трудовий договір як підставу виникнення трудових правовідносин із сезонними та тимчасовими працівниками. Запропоновано розробити сучасні нормативно-правові акти з питань застосування тимчасових і сезонних робіт. У зазначених актах необхідно передусім закріпити поняття: «сезонні працівники – фізичні особи, прийняті на роботу за трудовим договором на роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом періоду (сезону), що не перевищує шести місяців»; «тимчасові працівники – фізичні особи, прийняті на роботу за трудовим договором на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців». Обґрунтовано, що оновлення потребує Список сезонних робіт і сезонних галузей, виходячи з реалій сьогодення.*

**Ключові слова:** трудовий договір, трудові відносини, тимчасові працівники, сезонні працівники, роботодавець, випробування.

*Оригінальна стаття*

**Постановка проблеми**

Громадяни України можуть реалізувати право на працю в різних формах. Разом з тим переважна більшість громадян України працює на підставі трудових договорів на підприємствах, установах, організаціях. Як зазначає К. Ю. Мельник, сьогодні світова цивілізація не знає кращої юридичної форми втілення свободи праці та забезпечення прав людини у сфері застосування здатності до праці, ніж трудовий договір. Такий договір сприяє реалізації та забезпеченню найважливіших соціальних прав людини: права на належні, безпечні і здорові умови праці, на оплачувану щорічну відпустку, на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату та своєчасну її виплату в повному розмірі тощо [1, с. 151].

Слід звернути увагу на те, що сьогодні окремі категорії трудових договорів регламентуються законодавством колишнього Радянського Союзу – це тоді, коли пройшло вже майже тридцять років з моменту

його розпаду й утворення незалежної України. Це, зокрема, стосується трудових договорів із тимчасовими та сезонними працівниками. Трудові відносини зазначених категорій працюючих регламентуються нормами указів Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-09 та «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-09. Отже, сьогодні є актуальним питання про їх оновлення.

### **Стан дослідження проблеми**

Проблематику трудового договору і трудових правовідносин за часів незалежності України вивчали такі науковці, як В. С. Венедіков, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, в яких досліджуються проблеми теорії трудового договору і трудових правовідносин, сьогодні проблематика трудових договорів з тимчасовими та сезонними працівниками в Україні вітчизняною наукою трудового права ще комплексно не розглянута.

### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* статті є надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення як теоретичних положень трудового права стосовно розуміння трудових договорів з тимчасовими та сезонними працівниками, так і положень нормативно-правових актів у відповідній сфері. *Завданнями* дослідження є:

- дослідити погляди науковців на природу трудового договору;
- проаналізувати національне законодавство, яке регулює трудові відносини тимчасових і сезонних працівників;
- надати рекомендації з удосконалення національного законодавства у сфері тимчасової та сезонної праці.

### **Наукова новизна дослідження**

Набуло подальшого розвитку розуміння особливостей правового регулювання трудових договорів із сезонними і тимчасовими працівниками. Надано авторські визначення понять «сезонні працівники» і «тимчасові працівники». Запропоновано оновити список сезонних робіт і сезонних галузей, виходячи з реалій сьогодення.

### **Виклад основного матеріалу**

Переважна більшість учених-трудовиків розуміє трудовий договір як юридичний факт, що обумовлює виникнення трудових правовідносин. Так, К. М. Гусов і В. М. Толкунова зазначають, що підставами виникнення трудових правовідносин можуть бути тільки юридичні факти – правомірні дії, спрямовані на встановлення взаємних прав

та обов'язків у зв'язку з реалізацією працівником своєї здатності до праці. Головною, провідною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Це волевиявлення вільних суб'єктів трудового права: працівника та роботодавця. У цьому випадку трудове правовідношення виникає з простого складу – трудового договору [2, с. 110–111]. На думку П. Д. Пилипенка, з-поміж усіх підстав, що забезпечують динаміку трудових правовідносин, найвагомішими є юридичні факти, які встановлюють трудові права та обов'язки учасників цих правовідносин. Трудовий договір є беззаперечно юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини [3, с. 30–31]. Із точки зору В. І. Прокопенка, основною, переважною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами. Учений вказує, що поки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини відсутні [4, с. 167]. Зокрема, С. М. Прилипко зазначає, що центральне місце в механізмі індивідуально-договірному регулювання умов праці посідає трудовий договір. Він забезпечує раціональну й ефективну реалізацію найважливіших соціально-економічних прав громадян: права на працю і права на обрання виду зайнятості, тобто допомагає вільно визначати місце, час та інші особливості, пов'язані з їх реалізацією, а це, у свою чергу, стимулює активність, трудову ініціативу працівника, його професійне зростання, якісне виконання трудових обов'язків, гармонізацію інтересів сторін трудових правовідносин. Трудові договори посилюють правову захищеність працівника на всіх стадіях виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, справляючи серйозний вплив на інститути трудового права, процеси встановлення умов праці, її оплати та інші елементи правового становища учасників правовідносин [5, с. 162].

Уперше законодавче поняття «трудовий договір» було надано в КЗпП УРСР 1922 р. Відповідно до ст. 27 цього КЗпП трудовим договором визнавалася угода двох або більше осіб, за якою одна сторона (найнятий) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю УРСР (1922 р.) // Підручники онлайн : сайт. URL: <http://textbooks.net.ua/content/view/1063/17/> (дата звернення: 01.06.2020).

Із розвитком державного сектора народного господарства в юридичній літературі пізніших років терміни «наймана праця», «наймач», «найманий» визначалися такими, що не відповідали природі соціалістичних трудових відносин. Зокрема, Ф. М. Левіант підкреслювала, що терміни «наймач» і «найманий» неприйнятні для позначення сторін соціалістичного трудового договору, тому що під найманою працею варто розуміти працю робітника, позбавленого знарядь і засобів виробництва, який продає свою фізичну здатність до праці. Робітничий же клас у соціалістичному суспільстві не тільки не позбавлений знарядь і засобів виробництва, а навпаки, він ними володіє [6, с. 6].

На підставі таких точок зору в КЗпП УРСР 1971 р. термін «наймач» було замінено на термін «підприємство, установа, організація». Однак і такий підхід не сприйнявся одностайно фахівцями в галузі трудового права. Так, В. І. Прокопенко таку заміну вважав правильною, оскільки, на його думку, в умовах переважної власності держави на засоби виробництва останні були розподілені по підприємствах, установах організаціях, яким надавався статус осіб і право виступати суб'єктами трудових правовідносин [4, с. 213]. На думку ж П. Д. Пилипенка, підприємство є не що інше, як майно, і тому може виступати не суб'єктом, а лише об'єктом правовідносин. Саме так тлумачать поняття підприємства в усьому цивілізованому світі. Із точки зору вченого, тільки соціалістична правова доктрина намагалася його одушевити і хоча б де-юре зробити самостійним господарюючим суб'єктом, додавши до засобів виробництва ще й працюючих людей, які використовують ці засоби [7, с. 163].

Дійсно, якщо підприємство є лише об'єктом права власності, то зрозуміло, що воно не може бути роботодавцем. Ним може стати наймач, власник підприємства. Такий підхід знайшов відображення в Законі України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р., яким було змінено ст. 21 КЗпП 1971 р., зокрема термін «підприємство, установа, організація» було замінено терміном «власник або уповноважений ним орган» [8, с. 87].

Сьогодні чинний Кодекс законів про працю України (ст. 21) закріплює таке визначення: «трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці,

необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін»<sup>1</sup>.

Трудові договори поділяються на дві великі групи – безстрокові та строкові. Різновидами строкового трудового договору в Україні є трудові договори з тимчасовими працівниками та трудові договори із сезонними працівниками. Зазначені трудові договори мають певні особливості. Почнемо з того, що в указах Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-09 та «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-09 існують різні підходи до визначення основних категорій. У першому випадку чітко визнається, хто такі тимчасові працівники. Так, відповідно до п. 1 Указу «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» № 311-09 тимчасовими робітниками і службовцями вважаються робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців<sup>2</sup>. У другому випадку не дається визначення поняття «сезонні працівники», натомість закріплюється поняття «сезонні роботи». Так, відповідно до п. 1 Указу «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» № 310-09 сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців<sup>3</sup>.

Уважаємо, що з метою дотримання однакового підходу в національному законодавстві має бути закріплено поняття «сезонні працівники». Пропонуємо таке поняття: «сезонні працівники – фізичні особи, прийняті на роботу за трудовим договором на роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців». Також вважаємо за доцільне оновити поняття «тимчасові працівники», під якими слід розуміти фізичних осіб, прийнятих на роботу

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.06.2020).

<sup>2</sup> Про умови праці тимчасових робітників і службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 311-09 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74> (дата звернення: 01.06.2020).

<sup>3</sup> Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 310-09 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74> (дата звернення: 01.06.2020).

за трудовим договором на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

В указах Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-09 та «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-09 містяться явно застарілі норми. Наприклад, у п. 2 одного і другого указів передбачається, що на тимчасових та сезонних робітників і службовців поширюється дія законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю з винятками, встановленими цими указами.

Нормотворець передбачив певні особливості зазначених трудових договорів. Так, осіб, яких приймають на роботу тимчасовими та сезонними працівниками, має бути попереджено про це під час укладення трудового договору. У наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що цей працівник приймається на тимчасову роботу (або зазначається строк його роботи) чи сезонну роботу. Трудовий договір під час приймання на сезонні роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону. У разі приймання на роботу тимчасовими або сезонними працівниками випробування з метою перевірки відповідності працівника доручуваній йому роботі не встановлюється.

Тимчасові та сезонні працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні. Трудовий договір з тимчасовими працівниками може бути розірвано з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у випадках: а) припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд унаслідок тимчасового непрацездатності. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за тимчасовими працівниками місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором; в) невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку<sup>1</sup>. Трудовий договір із

---

<sup>1</sup> Про умови праці тимчасових робітників і службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 311-09 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74> (дата звернення: 01.06.2020).

сезонними працівниками може бути розірвано з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у випадках: а) припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів із причин виробничого характеру або скорочення робіт у них; б) нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за сезонними працівниками місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором<sup>1</sup>.

Вищенаведене свідчить про те, що особливості правового регулювання трудових договорів із тимчасовими та сезонними працівниками стосуються передусім їх укладення та припинення, а також змісту. Окремі норми нормативно-правових актів з питань праці тимчасових та сезонних працівників є застарілими, інші вимагають певного перегляду. Наприклад, оновлення потребує список професій, які належать до сезонних, адже з моменту ухвалення чинного Кодексу законів про працю України та Постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278, якою затверджено Список сезонних робіт і сезонних галузей, пройшло багато часу.

### **Висновки**

Існує необхідність розробити сучасні нормативно-правові акти з питань застосування тимчасових та сезонних робіт. У зазначених актах необхідно передусім закріпити такі поняття: «сезонні працівники – фізичні особи, прийняті на роботу за трудовим договором на роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців»; «тимчасові працівники – фізичні особи, прийняті на роботу за трудовим договором на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців». Оновлення потребує Список сезонних робіт і сезонних галузей, виходячи з реалій сьогодення.

**Список бібліографічних посилань:** 1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. 2. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : Велби ; Проспект,

---

<sup>1</sup> Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 310-09 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74> (дата звернення: 01.06.2020).

2003. 496 с. **3.** Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія. Київ : Знання, 2003. 146 с. **4.** Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с. **5.** Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с. **5.** Левиант Ф. М. Види трудового договору. М. : Юрид. лит., 1966. 188 с. **6.** Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. 214 с. **7.** Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.

Надійшла до редколегії 09.06.2020



### **Radzividlo A. Ya. Features of Legal Regulation of Employment Contracts with Seasonal and Temporary Employees**

*The article is focused on studying peculiarities of employment contracts with seasonal and temporary employees in Ukraine. The employment contract as the basis of the origin of labor relations with seasonal and temporary employees has been researched. The norms of the decrees of the Presidium of the Supreme Rada of the USSR "On working conditions of temporary employees and officials" dated from September 24, 1974 No. 311-09 and "On working conditions of employees and officials engaged in seasonal work" dated from September 24, 1974 No. 310-09 have been analyzed.*

*It has been noted that peculiarities of legal regulation of employment contracts with temporary and seasonal employees relate primarily to their conclusion and termination, as well as content. It has been proved that some provisions of regulatory acts that regulate the employment of temporary and seasonal employees are outdated; others require some revision.*

*It has been offered to develop modern regulatory acts on the application of temporary and seasonal work. These acts must first of all establish the concept: "seasonal employees – individuals hired under an employment contract for work that as a result of natural and climatic conditions performed not through a year, but during a certain period (season), not exceeding six months"; "temporary employees – individuals hired under an employment contract for a period up to two months, and for the replacement of temporarily absent employees, who retain their place of work (position) – up to four months". It has been substantiated that the List of Seasonal Works and Seasonal Industries needs to be updated, based on the realities of the present day.*

**Key words:** an employment contract, labor relations, temporary employees, seasonal employees, an employer, trial run.

