**Тимчасові працівники: прийняття та звільнення**

|  |
| --- |
|  Трудовим законодавством України встановлено, що трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;  2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.  |
|  П. 2 ч.1 ст. 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) відокремлює трудові договори, що укладаються на строк, визначений за погодженням сторін. Такі договори називають строковими. Вони можуть укладатися як при прийнятті на роботу, так і згодом, якщо є підстави для укладення (переукладення) строкового трудового договору. Різновид строкового трудового договору, який має особливості щодо строків, підстав для укладення, відпустки, оплати лікарняних, припинення чи продовження – **тимчасова робота**. Умови праці тимчасових працівників визначає законодавство. Ст. 7 КЗпП: «Особливості регулювання праці … тимчасових і сезонних працівників, додаткові підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством». Указ Президії ВР СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. № 311-IX; далі — Указ № 311), який застосовується згідно постанови Верховної ради України від 12.09.1991 р.№ 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР». На тимчасових працівників поширюється дія й інших законодавчих актів. |

 Тимчасові працівники — це робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими роботодавець зберігає місце роботи (посади), - до чотирьох місяців (п. 1 Указу № 311).

 Звернемо увагу: тимчасовий договір є строковим, але не кожен строковий трудовий договір є тимчасовим.

 Ч.2 ст.23 КЗпП встановлено, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. «Характер роботи» означає таку роботу, яка не виконується постійно, а лише протягом певного строку (сезону), а формулювання «умови виконуваної роботи» визначає таку роботу, як постійну, але для виконання якої в силу конкретних обставин трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін (наприклад для заміщення відсутнього працівника тощо).

 Тобто про тимчасовий характер праці працівник повинен бути попереджений роботодавцем при прийнятті на роботу. Про те, що працівник працюватиме тимчасово, необхідно зазначити у заяві та наказі про прийняття на роботу.

 Обставини, за якими роботодавець пропонує працівникові укласти тимчасовий договір - повинні бути обгрунтовані роботодавцем.

 Обов’язок підтвердження обставин, які роблять неможливим укладення трудового договору на невизначений строк, покладається на роботодавця. У разі недоведення роботодавцем таких обставин слід вважати, що трудовий договір укладено на невизначений строк.

 Працівник має надати доводи про наявність зацікавленості у встановленні трудових відносин на певний строк.

 Тимчасовим працівникам щорічні відпустки надають пропорційно відпрацьованому часу (ч. 9 ст. 6 Закону України від 15.11.1996 р.№ 504 «Про відпустки»). П. 10 Указу № 311: «Тимчасові робітники і службовці правом на відпустку або на заміну її грошовою компенсацією не користуються» суперечить законодавству України, тому не застосовується.

 Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, тимчасовим працівникам надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року. (абз. 4 ч. 2 ст. 22 Закону України від 23.09.1999 р. № 1105 «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»).

 Якщо строк трудового договору спливає, але є потреба продовжити його строк у зв’язку із новими обставинами, необхідно пам’ятати, що тимчасовий трудовий договір не можна продовжити на строк понад два або чотири місяці.

 Продовження строку договору оформлюють наказом, виданим на підставі заяви працівника.

 За загальним правилом, строковий трудовий договір працівників буде вважатися продовженим на невизначений строк, якщо після закінчення його строку трудові відносини фактично тривали і жодна зі сторін не вимагала їх припинення (ч.1 ст. 39-1 КЗпП).

 Відносно тимчасових робітників і у цьому випадку є специфіка.

 Трудовий договір з тимчасовими робітниками вважається продовженим на невизначений в таких випадках:

 а) коли тимчасовий робітник пропрацював відповідно зверх строків, зазначених у ст. 1 Указу №311, і ні одна з сторін не зажадала припинення трудових відносин;

 б) коли звільненого тимчасового робітника знову прийнято на роботу на те саме підприємство, в установу, організацію після перерви, яка не перевищує одного тижня, якщо при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує два або чотири місяці.

 В зазначених випадках робітники не вважаються тимчасовими з дня першого укладення трудового договору (п. 11 Указу № 311).

 Є особливості і у звільненні тимчасових працівників.

 Так, для звільнення за власним бажанням їм достатньо за три дні письмово попередити роботодавця.

 При звільненні тимчасового працівника за власним бажанням без поважних причин у наказі та трудовій книжці посилаємося на ст. 7 КЗпП і п. 5 Указу № 311, який закріплює право тимчасових працівників розірвати трудовий договір з попередженням за три дні.

Старший інспектор Головного

Управління Державної служби

України з питань праці в Одеській області І.Б.Сорокін