

Частина 2 ст. 23 КЗпП України дозволяє укладати трудовий договір на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, з урахуванням характеру наступної роботи. Спеціальних норм по відношенню до сезонних працівників КЗпП України не визначено. Проте, ст. 7 КЗпП України регламентує, що особливості регулювання праці в тому числі і сезонних працівників встановлюються законодавством.

Сезонними слід вважати працівників, які приймаються на сезонні роботи, тобто на роботи, які в силу природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців, та які включені в перелік сезонних робіт, наведених в Списку сезонних робіт і сезонних галузей (далі - Список), затвердженому постановою КМУ від 28.03.1997 № 278.

Обов’язковими умовами укладення трудового договору із сезонним працівником є строк роботи не більше 6 місяців та вид роботи і галузі, зазначений у Списку. Тому укладення сезонного трудового договору на роботах, не зазначених у Списку, не допускається.

Процедура оформления на работу сезонних працівників проводиться у загальновстановленому порядку: працівник пише заяву про прийом на роботу; на підставі заяви роботодавець видає наказ про прийом на роботу; працівник своїм підписом підтверджує факт того, що він ознайомлений з наказом і згоден з умовами, визначеними в наказі; вноситься запис до трудової книжки працівника.Слід звернути увагу, що відповідно до частини 9 ст. 6 Закону України «Про відпустки» сезонним працівникам відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу. При виплаті вихідної допомоги сезонним працівникам у разі звільнення слід керуватися ст. 44 КЗпП України, відповідно до якої вихідна допомога виплачується. У зв’язку із закінченням роботи

(сезону), а, отже, строку трудового договору сезонний працівник підлягає звільненню відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Для цього не потрібно його заяви на звільнення та попередження роботодавця про наступне звільнення працівника з означеної підстави.