

Види трудових договорів

Питання про різновиди трудового договору має неабияке практичне значення. Саме через їх характеристику можна побачити реальні можливості використання цього правового засобу для регулювання трудових відносин, врахування особливостей конкретного виробничого середовища, здібностей працівника та можливостей роботодавця.

У законодавстві про працю розрізняють загальну правову модель трудового договору і її модифікації в залежності від терміну, особливостей характеру роботи, що виконується, кількості трудових функцій, що виконуються, порядку виникнення трудових правовідносин та ін.

У відповідності зі ст. 23 КЗпП трудові договори можуть укладатися:

- на невизначений строк (безстроковий трудовий договір);
- на певний строк, що встановлюється за узгодженням сторін;
- на час виконання певної роботи.

1. Трудовий договір на невизначений строк (безстроковий) укладається з дотриманням загальних положень, викладених вище. Це звичайний трудовий договір між роботодавцем і найманим працівником. Він укладається у всіх випадках, якщо законодавством не передбачені спеціальні норми для конкретного виду робіт або категорій працівників. За загальним правилом, трудові договори укладаються на невизначений строк.

2. Трудовий договір на певний строк

Строковий трудовий договір укладається в тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру подальшої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, а також в інших випадках, передбачених законодавством.

Строковий трудовий договір відрізняється від договору, укладеного на невизначений строк тим, що, по-перше, адміністрація може припинити трудові відносини із працівником після закінчення строку договору без зазначення причин, по-друге, працівник може відмовитися від права звільнення за власним бажанням протягом усього строку договору.

При укладанні трудового договору на певний строк останній установлюється за узгодженням сторін і може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, поверненням на роботу співробітниці з відпустки по вагітності, родам і догляду за дитиною або особи, що звільнилася з роботи у зв'язку із призовом на дійсну термінову військову або альтернативну службу; обранням народним депутатом або на виборну посаду).

Різновидами строкових трудових договорів є договори про сезонну й тимчасову роботу.

До сезонної відносяться роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців.

Працівники, зайняті на сезонних роботах, не користуються правом на відпустку або заміну її грошовою компенсацією. Їхній стаж роботи на підприємстві вважається безперервним, якщо вони проробили сезон повністю, уклали трудовий договір на наступний сезон і повернулися на роботу у встановлений строк.

Ознакою тимчасової роботи є оформлення працівника на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається місце їхньої роботи (посада), - до чотирьох місяців.

Особи, які приймаються на роботу тимчасово (на строк до двох або чотирьох місяців, коли заміщується відповідно вакантна посада або посада тимчасово відсутнього працівника), а також на сезонну роботу, повинні бути попереджені про це при укладенні трудового договору.

Трудовий договір на час виконання певної роботи укладається в тих випадках, коли момент її завершення не може бути точно визначений.

Закінчення обумовленої договором роботи надає право обом сторонам припинити його дію. Якщо ж після закінчення обумовленої договором роботи трудові відносини тривають і жодна зі сторін не ставить питання про їхнє припинення, то вважається, що трудові відносини продовжені на невизначений строк.

Працівники за зазначеним договором користуються тими ж правами, що й працівники, які уклали трудовий договір на невизначений строк.