

## РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ БЕЗРОБІТНИМИ ОСОБАМИ В ПОРЯДКУ ВИКОНАННЯ ТИМЧАСОВИХ РОБІТ

*Досліджено особливості реалізації права на працю безробітними особами шляхом виконання тимчасових робіт, які організуються та фінансуються роботодавцем на підставі укладеного трудового договору. Проведено розмежування трудового договору щодо участі в роботах тимчасового характеру з іншими суміжними йому договорами, якими опосередковані відносини найманої праці. Охарактеризовано процедуру юридичного оформлення виконання робіт тимчасового характеру, зокрема порядок укладення та особливості їх припинення.*

**Ключові слова:** *тимчасові роботи, трудовий договір, територіальний центр зайнятості, роботодавець, зареєстрована безробітна особа.*

**Постановка проблеми.** Для додаткового стимулювання мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних осіб Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [1] передбачено можливість їх добровільного залучення до громадських та інших робіт тимчасового характеру. Незважаючи на те, що законодавець використовує термінологічний взаємозв'язок, який вживається у нормах права як словосполучення «громадські роботи та інші роботи тимчасового характеру», існує чимало відмінностей, що стосуються змісту таких правовідносин. У законодавстві тимчасовий характер роботи визначений також поняттями «тимчасова робота» та «сезонні роботи». Виконання робіт в усіх цих випадках має тимчасовий характер, що обумовлює і нетривалу зайнятість та необхідність їх належного юридичного оформлення для того, щоб було забезпечено відповідний рівень матеріальної підтримки безробітних осіб. З'ясування означених питань обумовлює актуальність обраної теми.

**Стан дослідження.** Чимало науковців, зокрема Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. Г. Ротань, С. А. Сільченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко, розглядали проблематику виконання тимчасових робіт у процесі досліджень строкових трудових правовідносин. Проблеми участі осіб у громадських роботах відображено у наукових працях [2]. Натомість інші роботи тимчасового характеру ще не набули комплексного дослідження з огляду

на те, що є порівняно новою формою додаткової матеріальної підтримки для безробітних осіб, на відміну від громадських робіт, які були відомі ще радянському законодавству.

**Мета** статті – з'ясувати процедуру реалізації права на працю безробітними особами в порядку виконання робіт тимчасового характеру.

**Виклад основних положень.** Відповідно до ст. 31 Закону України «Про зайнятість населення» для безробітних та інших категорій осіб роботодавцями організуються роботи, що мають тимчасовий характер. Для організації таких видів робіт не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії. З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел [1].

Важливо також зазначити положення ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР, яка передбачає, що до повноважень виконавчих органів сільської, селищної та міської ради у сфері соціального захисту населення належить також організація проведення громадських та тимчасових робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні, а також учнівської та студентської молоді у вільний від занять час на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до комунальної власності, а також за договорами – на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до інших форм власності [3].

Наприклад, у Львові діє Програма організації і проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру у м. Львові на 2015–2017 роки [4], в якій зазначається перелік громадських робіт та вказується, що фінансування й організація робіт тимчасового характеру проводиться за рахунок коштів підприємств, установ та організацій.

Отже, види робіт тимчасового характеру визначаються роботодавцем самостійно та не можуть встановлюватися органами місцевого самоврядування.

Порядок організації робіт тимчасового характеру регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру» від 20.03.2013 р. № 175 [5]. Цей акт суттєво доповнює ст. 31 Закону України «Про зайнятість населення» [1].

Зокрема до виконання робіт тимчасового характеру на добровільних засадах залучаються і зареєстровані безробітні, і особи, які лише перебувають на обліку в територіальних органах Державної служби зайнятості у районах, містах, районах у містах як такі, що шукають роботу. Також до таких осіб належать працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції.

На підзаконному рівні закріплено дуже важливе положення, відповідно до якого на осіб, які беруть участь у роботах тимчасового характеру, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Про участь осіб у таких роботах роботодавці вносять записи до трудових книжок відповідно до законодавства про працю.

У п. 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру регламентовано важливі аспекти правомірної активної поведінки роботодавця, яка спрямована на виникнення відносин найманої праці на основі строкового трудового договору. Йдеться про те, що роботодавці надають територіальним органам інформацію про потребу в робочій силі для укомплектування тимчасових робочих місць. Відповідно до наданих відомостей такі органи здійснюють направлення осіб. Згідно з п. 11 зазначеного акта перерви в роботах тимчасового характеру тривалістю не більше 8 годин на місяць, що надаються з урахуванням часу на проїзд зареєстрованим безробітним для відвідування територіальних органів із метою пошуку роботи, а у разі наявності пропозицій щодо прийнятої роботи – для відвідування роботодавців, підлягають оплаті за рахунок коштів, передбачених для фінансування організації таких робіт [5].

З огляду на проаналізовані законодавчі положення можна зробити висновок, що роботи тимчасового характеру мають чимало спільних ознак із громадськими роботами в частині виникнення відносин найманої праці. Щоправда, їм притаманна і низка відмінностей, які характеризують роботи тимчасового характеру як окрему форму реалізації права на працю шляхом укладення строкового трудового договору.

Офіційне роз'яснення щодо визначення критеріїв для розмежування громадських та інших робіт тимчасового характеру було надано Державною фіскальною службою у Листі від 09.04.15 р. № 12525/7/99-99-17-03-01-17 «Про надання роз'яснення». Тут зазначено, що Порядок № 175 [5], як і Закон № 5067-VI [1], дає чітке розмежування між

громадськими роботами та іншими роботами тимчасового характеру. Насамперед суттєво відрізняється фінансова сторона цього питання.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру відбувається за рахунок коштів роботодавців. Водночас фінансування організації громадських робіт здійснюється коштами місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел. У разі залучення зареєстрованих безробітних до громадських робіт фінансування організації таких робіт здійснюється пропорційно рівними частинами за рахунок коштів місцевих бюджетів та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (пункт 10 Порядку № 175). Організація громадських робіт здійснюється на підставі укладеного договору між роботодавцем та територіальним органом. Інші роботи тимчасового характеру організуються безпосередньо роботодавцем для його потреби на підставі письмового звернення роботодавця до територіального органу [6].

Отже, основною відмінністю, яка існує між громадськими й іншими роботами тимчасового характеру, є порядок їх фінансування та організації. Тут немає договору про організацію та фінансування інших робіт тимчасового характеру між територіальними органами Державної служби зайнятості і роботодавцем. У разі, коли роботодавець має потребу в робочій силі, він має право звернутися до такого територіального органу.

На нашу думку, логіка законодавця у тому, що мета тимчасових робіт надати робочу силу для виконання додаткового обсягу роботи у відповідного роботодавця шляхом створення додаткових робочих місць, які повинні мати тимчасовий характер. Тому, саме термін їх виконання обумовлює тривалість відносин найманої праці в порядку виконання тимчасових робіт. Натомість факт відсутності тимчасово відсутнього працівника, вважаємо, не дає можливості зробити прив'язку строкового трудового договору до виконуваної тимчасової роботи.

Тобто, виникнення відносин найманої праці у розумінні початку виконання робіт тимчасового характеру відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [1] можна розглядати лише тоді, коли направлена зареєстрована безробітна особа уклала трудовий договір із роботодавцем. Водночас роботодавець не зобов'язаний прийняти на роботу особу за направленням, завдяки чому реалізує своє право на вільний добір кадрів.

Як видається, правова поведінка роботодавця зумовлена також тим, що він попередньо направив у територіальний центр зайнятості відповідне повідомлення про створення тимчасових робочих місць.

Зазначимо, що роботодавець може, але не має обов'язку скористатися такою послугою територіального органу Державної служби зайнятості, яка по суті буде здійснювати йому пошук працівників.

У цьому, як видається, полягає суттєва відмінність робіт тимчасового характеру від громадських, коли роботодавець відповідно до змісту укладеного договору про організацію та фінансування громадських робіт зобов'язаний протягом певного періоду створити додаткові тимчасові робочі місця.

Також доцільно зазначити, що направлення осіб на роботи тимчасового характеру супроводжується відповідним документом, яким є направлення на працевлаштування, що видається територіальним центром зайнятості [7]. Він містить, як видається, результат волевиявлення і працівника, і роботодавця щодо укладення трудового договору.

До інших робіт тимчасового характеру належать також тимчасові та сезонні роботи. Зокрема відповідно до діючого в частині, що не суперечить законодавству України, Указу Президії ВР СРСР «Про умови праці тимчасових робітників» від 24.09.1974 р. № 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. Осіб, яких приймають на роботу тимчасовими робітниками і службовцями, має бути попереджено про це під час укладення трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що цей працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк його роботи. Під час приймання на роботу тимчасовими робітниками та службовцями випробування з метою перевірки відповідності робітника або службовця доручуваній йому роботі не встановлюється. Тимчасові робітники і службовці мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це адміністрацію письмово за три дні [8].

Оскільки тривалість роботи тимчасового характеру не може перевищувати загалом шести місяців, то працівники, які їх виконують певною мірою належать до категорії тимчасових. Проте, як видається, тільки ті, які прийняті на роботу до двох місяців, що організуються та фінансуються за кошти роботодавця. Натомість заміщення тимчасово відсутнього працівника строком до чотирьох місяців не є роботою тимчасового характеру відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [1], тому що така робота виконується в межах постійної вакансії. Тобто, тимчасова робота, на нашу думку, є такою не за своїм характером, а внаслідок відсутності працівника, який постійно її виконував.

Також доволі наближеними за змістом до робіт тимчасового характеру та праці тимчасових працівників є сезонні роботи. Відповідно до положень діючого в частині, що не суперечить законодавству України, Указу Президії ВР УРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 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 та визначені спеціальним переліком [9]. Гарантії захисту прав сезонних працівників аналогічні до тих, які визначені для працівників тимчасової роботи.

На нашу думку, найскладніше провести розмежування сезонної праці та робіт тимчасового характеру. Адже за даними Державної служби зайнятості більшість безробітних осіб залучають до робіт тимчасового характеру саме на сільськогосподарських підприємствах. Чимало з них після завершення тимчасових робіт працевлаштовуються на постійну роботу [10].

Як видається, промовистим прикладом правового регулювання означених видів робіт є трудове законодавство зарубіжних країн. Зокрема у положеннях розділів VII та XIV Трудового кодексу Республіки Молдова від 28.03.2003 р. № 154 розмежовано трудовий договір на час виконання певної роботи та трудовий договір на сезонну роботу. Обов'язковою умовою трудового договору на час виконання певної роботи є порядок та місце приймання роботодавцем завершеної роботи. Щодо сезонної роботи, то аналогічної вимоги не передбачено, але визначено низку важливих продуктивних положень. Так, працівник, який зайнятий на сезонних роботах, повинен письмово попередити роботодавця не пізніше ніж за сім календарних днів про дострокове розірвання індивідуального трудового договору. Натомість роботодавець теж повинен дотримуватися цього строку з обов'язковим повідомленням працівника під розписку. Якщо ж трудові відносини припиняються у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності працівників чи штату, йому виплачується вихідна допомога у розмірі двотижневої заробітної платні [11].

Як уже зазначалося, на осіб, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Тому такі тимчасові трудові правовідносини виникають, змінюються та припиняються у порядку, визначеного положеннями Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII на підставі строкового трудового договору. Зокрема у ст. 23 цього кодифікаційного акта

трудоий договір може бути і безстроковим, який укладається на невизначений строк, і на визначений строк, встановлений за погодженням сторін. Окрім того, трудоий договір може бути і таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудоий 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 [12].

Важливо наголосити, що у судових рішеннях підкреслюється обов'язковість встановлення у строковому трудовому договорі або строку його дії, або на виконання яких робіт працівник прийнятий [13]. Також зазначається, що трудові відносини є лише строковим трудовим договором, якщо дія договору, хоч і не обмежується конкретним календарним періодом, але залежить від часу завершення виконання роботи [14].

Тому, ми вважаємо, що у трудовому договорі на виконання робіт тимчасового характеру не потрібно зазначати строк його дії, адже максимальна тривалість таких правовідносин визначена законодавством, а конкретний термін обумовлений часом виконання тимчасових робіт. Однак у відповідному трудовому договорі обов'язково необхідно зазначати, на які роботи було прийнято працівника, з завершенням яких трудові відносини припиняються.

Згідно з Кодексом законів про працю України працівник, що уклав строковий трудоий договір, після завершення обумовленого строку підлягає звільненню. Підставою для звільнення працівника є п. 2 ст. 36 цього кодифікаційного акта [12].

Оскільки в чинному законодавстві не визначено особливостей правового регулювання завершення робіт тимчасового характеру відповідно до Закону України «Про зайнятність населення» [1], то такі правовідносини припиняють дію у зв'язку з закінченням робіт, до виконання яких і залучалися особи за направленням територіального органу Державної служби зайнятості.

З огляду на викладене доцільно також проаналізувати деякі положення проекту кодифікаційного акта, на основі якого у першому читанні прийнято новий Трудоий кодекс України [15]. Зокрема у ст. 59 серед підстав укладення строкового трудового договору вперше передбачено громадські роботи. Однак тут немає жодної згадки про інші роботи тимчасового характеру відповідно до Закону України «Про зайнятність населення». Як видається, у цьому випадку можна застосувати тільки ч. 11 цієї ж статті, в якій йдеться про інші

випадки, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом.

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України, положення проекту Трудового кодексу України (ст.ст. 59–60) містять чимало норм, які спрямовані на охорону та захист прав працівників, з якими укладені строкові трудові договори тривалістю до двох місяців. Зокрема для таких працівників не може бути встановлено випробування. Також працівник, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три календарних дні.

Окрім підстав, які передбачені проектом Трудового кодексу України та законами, трудовий договір, укладений строком до двох місяців, за ініціативою роботодавця може бути достроково розірваний у разі: припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру; нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, зокрема внаслідок тимчасової непрацездатності [15].

Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, не пізніше ніж за тиждень. Такий працівник має переважне право на залишення на роботі лише щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори. У разі скорочення чисельності працівників роботодавець зобов'язаний запропонувати таким працівникам іншу роботу, якщо це передбачено колективним договором.

**Висновки.** На основі проведеного дослідження розмежовано правовідносини щодо виконання безробітними особами та іншими суміжними трудовими договорами. Реалізація права на працю безробітними особами в порядку виконання тимчасових робіт, які не є громадськими, здійснюється за направленням територіального органу Державної служби зайнятості шляхом укладення письмового строкового трудового договору з роботодавцем, строк якого обумовлений тривалістю виконуваної тимчасової роботи та сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

---

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // *Голос України* від 18.08.2012 р. № 153–154.

2. Шабанов Р. Правова характеристика тимчасових громадських робіт як заходу сприяння зайнятості населення / Р. Шабанов // *Jurnalul juridic national: teorie si practica.* – 2015. – № 1. – С. 131–135 [Електронний ресурс]. –



Режим доступу: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/1/28.pdf>; Сільченко С. О. Трудовий договір при виконанні громадських оплачуваних робіт / С. О. Сільченко // Вісник Академії правових наук України. – 1999. – № 4 (19). – С. 212–218.

3. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР // Голос України від 12.06.1997 р.

4. Програма організації і проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру у м. Львові на 2015–2017 роки, затверджена ухвалою Львівської міської ради від 03.02.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lvivrada.gov.ua/files/proekty\\_uhval/2015/22-03.02.2015.doc](http://www.lvivrada.gov.ua/files/proekty_uhval/2015/22-03.02.2015.doc).

5. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 175 // Урядовий кур'єр від 26.03.2013 № 56.

6. Про надання роз'яснення: лист Державної фіскальної служби від 09.04.15 р. № 12525/7/99-99-17-03-01-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/ediniy-vnesok-na-zagalnoobovyazkove-listi/print-63657.html>

7. Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування: Наказ Мінсоцполітики від 17.08.2015 р. № 848 // Офіційний вісник України від 06.10.2015 № 77.

8. Про умови праці тимчасових робітників: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. № 311-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>

9. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. № 310-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>

10. Досвід роботи служби зайнятості з організації громадських та інших робіт тимчасового характеру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=73EB3533846898CE28DE6B1F68B58A2B.app1?art\\_id=165942&cat\\_id=160146](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=73EB3533846898CE28DE6B1F68B58A2B.app1?art_id=165942&cat_id=160146)

11. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. № 154 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://lex.justice.md/ru/326757>

12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – Додаток до № 50.

13. Рішення Комсомольського районного суду м. Харкова від 25.08.2015 р. по справі № 667/3989/15-ц // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/5072262614>.

14. Рішення Київського районного суду м. Одеси від 25.02.2014 р. по справі № 520/3500/13-ц // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/37477477>

15. Проект Трудового кодексу України від 15.09.2015 р. № 1658, який прийнятий у першому читанні 05.11.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

**Мокрицкая Н. П. Реализация права на труд безработными лицами в порядке исполнения временных работ**

*Исследуются особенности реализации права на труд безработными лицами путем выполнения временных работ, организуемых и финансируемых работодателем на основании заключенного трудового договора. Проведено разграничение трудового договора на участие в работах временного характера с другими смежными ему договорами, которыми опосредованные отношения наймного труда. Охарактеризовано процедуру юридического оформления выполнения работ временного характера, в частности порядок заключения и особенности их прекращения.*

**Ключевые слова:** временные работы, трудовой договор, территориальный центр занятости, работодатель, зарегистрированный безработный.

**Mokrytska N. P. The right to work unemployed persons in the performance of temporary work**

*The article deals with the peculiarities of the right to work by the unemployed who carry out temporary work at the employer under the labor contract. It was found that temporary work is a new form of social services by the State Employment Service, which aims to further stimulate the motivation to work and to provide financial support to the unemployed and other categories of persons.*

*The article analyzes the theoretical and practical aspects of the fixed-term contracts which provide people temporary employment on the basis of studies that are set out in the scientific provisions, legal norms and as a result of codification work in Ukraine on regulation of labor relations. A separation agreement is made to participate in the work of the temporary nature of the other related fixed-term contracts such as the contract for public works, the contract for seasonal and the contract to perform temporary duties of the absent employee. The procedure of legal registration of work of temporary nature, order, making conditions and suspension features relevant temporary employment contract is defined.*

*The legal status of an employee and an employer in relation to participate in temporary work through an employment contract is studied. An attention is paid to the problem of ensuring security and protection of rights and legal workers who perform work temporary nature, especially in prematurely terminate.*

*A number of conclusions is grounded: in particular, the emergence of relations of wage labor in the sense of the beginning of work of a temporary nature under the Law of Ukraine «On Employment» can be seen only when the direction of the territorial authority employment of registered unemployed person has entered into the fixed-term employment contract with the employer on the terms and the way specified by labor legislation. The reason for the decision to design an appropriate referral for unemployed persons is an employer claim on the creation of temporary jobs, which the help of which he exercises his right to free choice of personnel. To organize such types of work of a temporary nature permanent jobs and vacancies can not be used.*

**Key words:** temporary work, employment contract, the territorial center of employment, registered unemployed person.

Стаття надійшла 16 лютого 2016 р.