

Особенности заключения и расторжения
трудового договора с сезонными работниками.

Согласно части 1 статьи 299 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК РБ), сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечень сезонных работ, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь 14.04.2000 № 56.

Условие о сезонном характере работы указывается в трудовом договоре, который заключается на срок не превышающий продолжительности сезона. Предварительное испытание сезонным работникам при приеме на работу не устанавливается (ст. 300 ТК РБ).

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня (часть 1 статьи 301 ТК РБ).

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 6), статьей 44 ТК РБ, а также в случаях:

- приостановки работ на срок до двух недель по причинам производственного характера или сокращения объемов работ у нанимателя;
- отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца;
- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового

Пунктом 2 части 2 статьи 301 ТК РБ предусмотрено, что в случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

Согласно статье 302 ТК РБ, выходное пособие в размере недельного среднего заработка сезонным работникам выплачивается в случае приостановки работ на срок до двух недель по причинам производственного характера или сокращения объемов работ у нанимателя. В случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора либо в случае призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

Главный государственный инспектор
отдела надзора за соблюдением
законодательства о труде Гродненского
областного управления Департамента
государственной инспекции труда

И.М. Федорович

31.10.2018