

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Г. В. Шония*

Понятие и правовое регулирование труда сезонных работников в России и за рубежом: сравнительный анализ

Аннотация. В статье рассматривается понятие трудового договора на сезонные работы, проводится сравнительный анализ правового регулирования труда сезонных работников в России и за рубежом (Аргентине, Финляндии, Новой Зеландии, США, Канаде, Франции, документы ЕС). После изучения мнения авторов и законодательства перечисленных стран автор делает заключительные выводы.

Ключевые слова: сезонные работники, правовое регулирование, труд, трудовой договор, мигранты, особенность, трудовой договор на определенный срок, зарубежное трудовое право.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.69.8.107-113

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего как правило шесть месяцев (ст. 293 ТК РФ).

В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 4 июля 2002 г. № 498 «Об утверждении перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год»¹ (ред. от 10.06.2014).

Перечни сезонных работ определяются также отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства. Максимальная продолжительность этих работ устанавливается вышеназванными соглашениями. Сезонными работами признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. В определенных случаях, учитывая местные условия, продолжительность сезона может быть и более шести месяцев. Так, Отраслевое соглашение по организациям

¹ СЗ РФ. 2002. № 27. Ст. 2709; 2014. № 25. Ст. 3307.

² Солидарность. 2015. № 34.

© Шония Г. В., 2016

* Шония Гури Вахтангович, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

GVSHONIJA@msal.ru

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2015—2017 годы² устанавливает, что сезонными работами в лесной промышленности признаются: лесозаготовительная промышленность (добыча живицы, барраса, пневого осмола и еловой серки); лесосплав (сброс древесины в воду, первичный и плотовый лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка (выгрузка) древесины на суда). Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014—2016 годы³ закрепляет, что в целях регулирования особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сторонами Соглашения утверждается Перечень сезонных работ: перевозка пассажиров в курортной местности в летне-осенний период; перевозка пассажиров в зоны отдыха, в дачные поселки, к садоводческим товариществам (май — октябрь).

Как и в России, за рубежом сезонная работа определяется климатическими и природными условиями, но не только. В основном, это работа в летних лагерях, на горнолыжных курортах, пиковые или сезонные всплески работы предприятия (например, рождество), сбор урожая, туризм, парки отдыха и др. Однако к сезонным работникам относятся и такие, которые заняты в течение определенного периода времени, но это не временные работники. Так, Дж. Рейди считает, что временные работники — это такие, которые работают определенный период, то есть день, неделю, месяц, срок реализации проекта, период отсутствия постоянного сотрудника, а сезонный — это тот, кто занят в течение установленного периода времени, но привязан к ежегодно повторяющемуся такому периоду работу⁴.

Однако в Новой Зеландии несколько иное понимание сезонных работников. Термин сезонные работники не упоминается в национальном трудовом законодательстве, в дан-

ном случае в Законе о трудовых отношениях 2000 г.⁵ В этом Законе сезонные работники понимаются как временные, заключающие срочный трудовой договор (раздел 66 «Срочный трудовой договор»). По мнению представителей науки трудового права Новой Зеландии, это оправданно, так как продолжительность сезонных периодов часто меняется, а климатические и природные сезоны повторяются регулярно. Например, лыжный сезон в Новой Зеландии длится достаточно долго, однако потребность в персонале разная, в зависимости от вида лыжного спорта и состояния снега на склонах. Таким образом, в трудовых договорах таких работников нет конкретной даты, так как все зависит от погодных условий. Интересен случай с сезонным работником, который работал в компании *Turner v Talley's Group Ltd* (2013). Суд постановил, что сезонный работник работал на основании срочных трудовых договоров, которые не отвечают разделу 66 Закона о трудовых отношениях, так как он работал 40 часов в неделю на заводе по переработке рыбы и компания непрерывно, в течение 10 лет подряд заключала с ним такие договоры. Это объяснялось тем, что завод является сезонным, обрабатывая в разное время различные виды рыб и морепродуктов. При каждой смене вида продукта с ним заключался новый срочный трудовой договор. Последним был сезон по добыче раковин мидий, следующий — по добыче и обработке новозеландского макрорунуса. Однако на этот сезон работник не был принят. Суд отметил, что компания называет занятость работника сезонной, однако по законодательству Новой Зеландии такого вида договора нет, а есть только срочный трудовой договор. Подобные примеры встречаются не только в рыбной, но и мясной переработке, которую считают также сезонной. Поэтому суд вынес решение о том, что, хотя компании настаивает на сезонном характере работы своих

³ Солидарность. 2014. № 1.

⁴ См., например: Reidy James P. Seasonal workers: sun or snow, is this the way to go? Advantages and pitfalls to avoid when hiring seasonal or temporary workers. URL: <https://www.sheehan.com/publications/good-company-newsletter/Advantages-and-Pitfalls-to-Avoid-When-Hiring-Seasonal-or-Temporary-Workers.aspx> (дата обращения: 05.02.2016).

⁵ Employment Relations Act 2000. // URL: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM59161.html> (дата обращения: 06.2016).

сотрудников, такие трудовые договоры подпадают под действие раздела 66 Закона о трудовых отношениях⁶.

В законодательстве ЕС также существует понятие сезонного работника. 26 февраля 2014 г. была принята Директива 2014/36/ЕС⁷ Европейского Парламента об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран с целью работы в качестве сезонных работников. Государства-члены должны применять эту Директиву с 30 сентября 2016 г., однако Великобритания, Ирландия и Дания отказались от участия в ней. Директива закрепляет, что сезонными являются работники, которые проживают вне территории ЕС и работают в ЕС на время сезона, заключая срочный трудовой договор с фиксированным сроком. Директива устанавливает и такое понятие, как сезонная активность (сезон), то есть деятельность, которая привязана к определенному времени года и носит повторяющийся характер. В эти периоды необходим дополнительный набор рабочей силы, так как интенсивность производства возрастает. Это, например, такие виды деятельности, как туризм, сельское хозяйство, садоводство и другая сезонная работа.

Государства-члены имеют право предоставлять дополнительные гарантии для работников, помимо предусмотренных законодательством, однако не могут, например, изменить срок пребывания или правила въезда. Условием въезда сезонного работника является заключенный трудовой договор или действующее предложение о работе, в котором излагаются детали работы. Кроме того, у работника должен быть обратный билет, страховка на случай болезни (если работодатель такую не предоставляет) и подтверждение об аренде жилья. Сезонный работник должен иметь достаточно средств, чтобы не нуждаться и не быть угрозой для общественного порядка, и впоследствии не пополнить ряды нелегальных мигрантов. Сезонные работники могут работать на такого рода работе от пяти до девяти месяцев, а затем должны вернуться в третью страну. В пери-

од срока пребывания работники могут менять работодателя. В некоторых случаях срок пребывания может быть продлен. В Директиве установлено, что те сезонные работники, которые не нарушали законодательство, установленный порядок пребывания в стране, могут быть приглашены на следующий год работать вновь на сезонные работы. В этом случае может применяться упрощенная процедура подачи заявки, ускоренный порядок ее рассмотрения, устанавливаться приоритет для ранее работавших сезонных работников. По мнению Парламента, это должно стимулировать работников соблюдать действующее миграционное законодательство. Директива закрепляет право сезонных работников на въезд и свободное пребывание в стране работы, право на равное обращение с гражданами страны пребывания в отношении условий труда, на свободу ассоциации, социального обеспечения, на образование, признание дипломов и на налоговые льготы. Тем не менее право на равное обращение может быть ограничено в отношении выплаты семейных пособий, пособия по безработице, на образование и налоговые льготы.

Действующее трудовое законодательство Аргентины предусматривает такой вид трудового договора, как договор на сезонные работы⁸. Трудовое законодательство различает трудовой договор на сезонную работу и срочный трудовой договор. Такой трудовой договор считается договором на неопределенный срок, имеющим периоды активности (сезоны) и периоды каникул. Работник имеет право приступить к работе в начале каждого следующего сезона, потому что он (она) работали в предыдущем сезоне. В период каникул никаких обязательств и договоренностей между сторонами не существует.

Однако в зарубежных странах, например в Финляндии, к сезонным работникам относят и таких, которых нанимают на краткосрочные работы на неполный рабочий день компании, нуждающиеся в дополнительном персонале

⁶ Подробнее см.: URL: <http://www.findlaw.co.nz/articles/4318/seasonal-workers.aspx> (дата обращения: 06.02.2016).

⁷ URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0036> (дата обращения: 06.02.2016).

⁸ См. подробнее: Argentina Labor Laws and Regulations Handbook: Strategic Information and Basic Laws (World Business Law Library). Intl Business Pubns USA . 2013. P. 61.

в течение определенного, чаще всего рождественского сезона. Крупные предприятия розничной торговли, такие как Wal-Mart, Toys R 'Us и Best Buy в сезон рождества нанимают тысячи сезонных работников ежегодно. Кроме розничной торговли, также нанимают на работу предприятия в сфере обслуживания и доставки товаров. Несмотря на то, что работа имеет непродолжительный характер, такие работники имеют право на минимальную заработную плату и оплату сверхурочных работ. Считается, то такая сезонная работа может предоставить дополнительные возможности и для работников, имеющих постоянную работу, в качестве дополнительного заработка (работа в свободное время, в выходные дни, вечером)⁹.

Так, в США компания United Parcel Service Inc (UPS) во время рождественского сезона в 2015 г. планировала дополнительно принять на сезонную работу до 95 000 работников для сортировки грузов, так как в 2013 г. до 1 миллиона корреспонденции не смогло быть доставлено¹⁰. В этом году UPS нанимала до 90 000 сезонных работников в рождественские праздники, в период с ноября по январь. Особенностью нынешнего года, несмотря на кризис, можно назвать то, что компания представила возможность некоторым сезонным работникам заключить после окончания сезонной работы трудовые договоры на неопределенный срок¹¹.

В качестве дополнительного заработка сезонные работы используют не только работники, не имеющие специальности или с низкой квалификацией, но и работники с высокой квалификацией. В литературе было отмечено, что тенденцией стало использование на сезонных работах преподавателей высших учебных заведений¹². Обычно это происходит осенью, во

время сбора винограда и в конце весны, когда поспевают вишня и хмель. Это преподаватели, которые работают на условиях неполной занятости и не имеют постоянного трудоустройства и не являются гражданами Франции. Преподаватели вынуждены использовать сезонные работы в качестве дополнительного, так как те трудовые договоры, которые они заключили, не предоставляют им такие гарантии как договоры на неопределенный срок (например, оплату больничного, непродление срочного договора, если женщина беременна и др.).

В США на сезонных работников распространяется Закон о справедливых трудовых стандартах (FLSA)¹³ (1938 г. с изм. и доп.). Однако не он не закрепляет полный или неполный рабочий день (неделю) будет занят работник, предоставляя работодателю решать эти вопросы самостоятельно. Как правило, сезонные работники не заняты полный день или неделю, а работают 30—32 часа в неделю. Если работник отработал по такому графику полный год, то в следующем году он будет иметь право на оплату ему медицинского страхования. Но с 2013 г. работодатели сократили большое количество сезонных работников или установили им рабочее время 28 часов в неделю, чтобы не платить им страховку¹⁴. В 2014 г. даже был представлен законопроект (HR 5213), который должен был внести ясность по вопросу оплаты страховки сезонным работникам. В законопроекте также предлагалось дать легальное определение сезонным работникам, в качестве которого предлагалось нанимать работника, работающего меньше шести месяцев в определенные повторяющиеся периоды времени года. Предлагалось и упростить расчет периодов работы для оплаты страховки. Законопроект был пред-

⁹ Part Time, Temporary, and Seasonal Employees .URL: <http://employment.findlaw.com/hiring-process/part-time-temporary-and-seasonal-employees.html> (дата обращения: 05.02.2016).

¹⁰ UPS to hire up to 95,000 workers for holidays season .URL: <http://www.reuters.com/article/us-united-parcel-workers-idUSKCN0RF1TB20150915> (дата обращения: 05.02.2016).

¹¹ URL: <http://abc7chicago.com/careers/ups-hiring-90000-workers-for-holiday-season-/987990/> (дата обращения: 05.02.2016).

¹² Подробнее см.: In France, Seasonal Workers With a Ph.D. URL: <http://www.nytimes.com/2013/02/11/world/europe/11iht-educlde11.html> (дата обращения: 07.02.2016).

¹³ The Fair Labor Standards Act of 1938. URL: <https://www.federalregister.gov/articles/2011/04/05/2011-6749/updating-regulations-issued-under-the-fair-labor-standards-act> (дата обращения: 06.02.2016).

¹⁴ Подробнее см.: Affordable Care Act (ACA). URL: <https://www.irs.gov/Affordable-Care-Act> (дата обращения: 06.02.2016).

ложен в соавторстве Jim Renacci (R-Ohio), Kurt Schrader (D-Ore.), Lynn Jenkins (R-Kan.) and Jim Costa (D-Calif)¹⁵. Необходимо отметить, что так как на сезонных работников распространяется Закон о справедливых трудовых стандартах, то на них распространяются и права, закрепленные в этом Законе, например, на минимальную заработную плату, оплату сверхурочной работы и др.

В Канаде на сезонных работников из третьих стран распространяются особые правила, установленные программой для временных иностранных работников (Temporary Foreign Worker Program (TFWP)). В соответствии с ней такие работники делятся на четыре группы, каждая из которых имеет свою специфику:

- 1) сельскохозяйственные работники, которые должны быть выходцами из Мексики или из стран Карибского бассейна, работающие по программе Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP);
- 2) сельскохозяйственные работники из других третьих стран. Работники из первой и второй групп должны обладать определенной профессией, квалификацией, не ниже установленной программой. Эти группы включены в Национальный перечень товаров, где установлены расценки по оплате труда по оплате (National Commodities List)¹⁶. Работники из первых двух групп могут претендовать на постоянное место жительства; в Канаде, если не нарушали миграционное законодательство.
- 3) это сезонные работники с более низкой квалификацией и заработной платой;
- 4) работники, занимающие должности с более высокой заработной платой. Третья и четвертая группы не включены в Национальный перечень товаров.

Как в России, так и за рубежом, по основным трудовым правам (нормы об охране труда, защита от дискриминации и т.д.) сезонные работники приравниваются к работникам, работающим по договору, заключенному на неопределенный срок. Однако в некоторых странах отдельные ограничения прав сезонных работников все-таки есть, например, ограничения касаются права сезонных работников на получение медицинской страховки¹⁷.

Следует отметить, что при заключении трудового договора о выполнении сезонных работ в него должно быть включено условие о сезонном характере работы. При приеме на сезонные работы необходимо руководствоваться общими нормами ТК РФ (ст. 294 ТК РФ). Кроме того, Пленум Верховного Суда в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»¹⁸ (с изм. и доп.) отмечает, что при рассмотрении споров работников, с которыми были заключены договоры на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главой 46 ТК РФ.

Существуют особенности правового регулирования сезонных работников и в других странах. В США, кроме времени работы, важным считается вопрос о предоставлении им пособия по безработице и о предупреждении об увольнении. Вопрос о предупреждении важен, т.к. когда заканчивается сезон, то наступает массовое увольнение работников и срок предупреждения меняется. Кроме того, на сезонных работников помимо федерального законодательства, распространяются еще и законы штатов, например, такой закон вступил в силу с 1 января 2010 года в Нью-Гемпшире, Новая Англия)¹⁹.

¹⁵ Will House fix ACA's seasonal employee problem? URL: <http://www.restaurant.org/News-Research/News/Will-House-fix-seasonal-employee-problem> (дата обращения: 06.02.2016).

¹⁶ Wages by agricultural commodity. URL: http://www.esdc.gc.ca/en/foreign_workers/hire/agricultural/agricultural_wages.page#h2.3 (дата обращения: 07.02.2016). Так, согласно этому списку, производится оплата в зависимости от выполняемой работы и вида продукции, например, в сфере сбора грибов часовая оплата для рабочего — 13 \$ в час; рабочего по сбору цветов — 11,20 \$. Это данные по прошлому году, на 2016 год расценки еще не утверждены.

¹⁷ Shared Responsibility for Employers Regarding Health Coverage // URL: <https://www.federalregister.gov/articles/2013/01/02/2012-31269/shared-responsibility-for-employers-regarding-health-coverage> (дата обращения: 05.02.2016).

¹⁸ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6; 2015. № 12.

¹⁹ URL: http://www.morganbrown.com/docs/client_alert_-_NH_Warn_Act.pdf (дата обращения: 05.02.2016).

Предупреждение должно быть сделано работодателем в письменной форме в преддверии массового увольнения или закрытия предприятия. Предупреждается сам работник и профсоюз. Особенностью рассматриваемого закона является то, что принят он был на основе федерального закона, который применяется к работодателям, нанимающим 100 и более человек, тогда как закон Нью-Гемпшира применяется к работодателям, нанимающим 75 и более человек. Однако этот закон может не применяться, например тогда, когда при приеме на работу заранее с работником было обусловлено, что он принимается для выполнения определенной работы, или, например, тогда, когда предприятие закрывается вследствие стихийного бедствия.

Похожая норма содержится и в Трудовом кодексе России (ч. 2 ст. 296). Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора в случаях:

- ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, в соответствии с п.1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ не менее чем за семь календарных дней;
- истечения срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) — не менее чем за три дня. В этом случае трудовой договор расторгается по истечении определенного сезона в соответствии с ч. 4 ст. 79 ТК РФ.

При увольнении работника в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. При этом следует учитывать Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»²⁰ (ред. от 15.10.2014).

Проведенный анализ мнений авторов и норм действующего законодательства государств позволяет нам прийти к следующим выводам:

1. Понятие сезонных работников характерно как для Российской Федерации, так и для зарубежных государств.
2. Сегодня понятие «сезонный работник» употребляется в двух разных вариантах:
 - а) сезонные работники — граждане своей страны, работающие в соответствии с сезоном года на различных работах в силу природно-климатических условий;
 - б) сезонные работники — иностранцы (мигранты), приезжающие из третьей страны, чтобы временно работать в стране приема (сельское хозяйство, туризм).
3. Законодательство рассматриваемых стран в трудовых правах ставит знак равенства между сезонными работниками и работниками, работающими по трудовому договору с неопределенным сроком.
4. Законодательство всех рассматриваемых стран обращает внимание на особенности правового регулирования труда сезонных работников.
5. Особенностью правового регулирования трудовых отношений сезонных работников в отдельных странах состоит в том, что с ними заключается трудовой договор не о сезонной работе, а срочный трудовой договор. Это закреплено действующим трудовым законодательством и подтверждается судебной практикой.
6. Так как сезонная работа периодична, она не дает стабильности для работника, поэтому важным является соблюдение гарантий, предоставляемых ему действующим национальным законодательством.
7. Работа сезонных специалистов регулируется актами, принятыми в централизованном порядке, региональным законодательством, коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами.
8. В некоторых странах сезонные работники не работают полный рабочий день, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Affordable Care Act (ACA). URL: <https://www.irs.gov/Affordable-Care-Act> (дата обращения: 06.02.2016).
2. Argentina Labor Laws and Regulations Handbook: Strategic Information and Basic Laws (World Business Law Library). Intl Business Pubns USA . 2013. P. 61.

²⁰ СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618; 2014. № 43. Ст. 5892.

3. Employment Relations Act 2000. URL: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM59161.html> (дата обращения: 06.02.2016).
4. In France, Seasonal Workers With a Ph.D. URL: <http://www.nytimes.com/2013/02/11/world/europe/11iht-educlde11.html> (дата обращения: 07.02.2016).
5. Part Time, Temporary, and Seasonal Employees. URL: <http://employment.findlaw.com/hiring-process/part-time-temporary-and-seasonal-employees.html> (дата обращения: 05.02.2016).
6. Reidy James P. Seasonal workers: sun or snow, is this the way to go? Advantages and pitfalls to avoid when hiring seasonal or temporary workers. URL: <https://www.sheehan.com/publications/good-company-newsletter/Advantages-and-Pitfalls-to-Avoid-When-Hiring-Seasonal-or-Temporary-Workers.aspx> (дата обращения: 05.02.2016).
7. Shared Responsibility for Employers Regarding Health Coverage. URL: <https://www.federalregister.gov/articles/2013/01/02/2012-31269/shared-responsibility-for-employers-regarding-health-coverage> (дата обращения: 05.02.2016).
8. The Fair Labor Standards Act of 1938. URL: <https://www.federalregister.gov/articles/2011/04/05/2011-6749/updating-regulations-issued-under-the-fair-labor-standards-act> (дата обращения: 06.02.2016).
9. Wages by agricultural commodity. URL: http://www.esdc.gc.ca/en/foreign_workers/hire/agricultural/agricultural_wages.page#h2.3 (дата обращения: 07.02.2016).
10. Will House fix ACA's seasonal employee problem? URL: <http://www.restaurant.org/News-Research/News/Will-House-fix-seasonal-employee-problem> (дата обращения: 06.02.2016).

Материал поступил в редакцию 1 апреля 2015 г.

THE CONCEPT AND LEGAL REGULATION OF SEASONAL WORKERS IN RUSSIA AND ABROAD: COMPARATIVE ANALYSIS

SHONIYA Guri Vakhtangovich — Ph.D., Associate Professor of the Department of Labour Law and Social Security Law at the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
GVSHONIJA@msal.ru
123995, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Review. *This article deals with the concept of an employment contract to perform seasonal works, provides a comparative analysis of the legal regulation of seasonal workers employment in Russia and abroad (Argentina, Finland, New Zealand, the United States, Canada, France, EU instruments). After examining opinions of different authors and relevant legislations of those countries, the author makes a number of conclusions.*

Keywords: *seasonal workers, legal regulation, employment, employment contract, migrants, peculiarity, employment contract for a definite period, foreign employment law.*