

*Овчиннікова Ганна Юрївна*, здобувач  
навчально-наукового інституту № 4  
Національної академії внутрішніх справ  
*Науковий керівник*: доцент кафедри  
цивільного права і процесу  
Національної академії внутрішніх справ  
*Жолондієвський Л. О.*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ**

При укладенні трудового договору може бути обумовлене випробування, метою якого є перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Випробування при прийнятті на роботу є додатковою умовою трудового договору. Роботодавець не має права без згоди працівника в односторонньому порядку встановлювати випробування, оскільки згідно з ч. 1 ст. 26 КЗпП України умова про випробування може бути обумовлена лише угодою між роботодавцем і працівником. Потрібно зауважити, що ініціатива про встановлення випробування належить роботодавцеві. Але це не означає, що роботодавець зобов'язаний встановлювати випробування при прийнятті на роботу, оскільки це його право, а не обов'язок. Роботодавець взагалі може не підіймати питання про встановлення випробування. У разі, коли роботодавець запропонував працівникові внести в трудовий договір умову про випробування, працівник може погодитись на цю пропозицію або відмовитись від неї. Але, якщо працівник не дає згоди на встановлення випробування, це може бути підставою для відмови в прийнятті на роботу. Потрібно зауважити, що випробування встановлюється незалежно від кваліфікації та досвіду працівника, який приймається на роботу. Умова про встановлення випробування повинна бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Якщо така умова не зазначена в наказі (розпорядженні), то це означає, що працівник прийнятий на роботу без випробування.

Законодавством передбачені випадки, коли випробування при прийнятті на роботу не встановлюється. Зокрема, відповідно до ч. 3 ст. 26 КЗпП України випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли

вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи, осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію.

Перелік осіб, зазначений у ч. 3 ст. 26 КЗпП України, не є вичерпним. Законодавчими актами можуть бути передбачені і інші випадки, коли не встановлюється випробування при прийнятті на роботу.

У період випробування на працівника повністю поширюється трудове законодавство. Це означає, що, з однієї сторони, працівник зобов'язаний виконувати усі трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором, колективним договором і законодавством, а з другої сторони – випробування не тягне будь-яких обмежень трудових прав працівників, наприклад, працівник може звільнитись з роботи за власним бажанням а загальних підставах, попередивши про це роботодавця за два тижні, а за наявності поважних причин роботодавець зобов'язаний звільнити працівника у строк, про який він просить.

При встановленні випробування у наказі (розпорядженні) зазначається його строк, який не може перевищувати трьох місяців, якщо інше не встановлено законодавством, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації, – шести місяців.

Водночас, у ч. 2 ст. 27 КЗпП України встановлено, що строк випробування для робітників не може перевищувати одного місяця.

Строки випробування, встановлені у ст. 27 КЗпП, на нашу думку, потрібно скоротити, оскільки визначити відповідність працівника займаній посаді можна і на протязі меншого строку, до того ж позбавить роботодавця можливості спокуси використовувати випробування як засіб заощадження коштів на оплату праці працівників і в цілому позитивно вплине на стабільність кадрів.

Позитивно потрібно оцінити зміни, внесені законодавцем до Кодексу законів про працю України щодо випробування, зокрема, від 17 травня 2016 року: до строку випробування, відповідно до частини третьої статті 27, не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування. Додаткового наказу на підтвердження цього факту не потрібно видавати. Наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право звільнити такого працівника, письмово попередивши про це за три дні (ч.2 ст. 28 КЗпП в редакції Закону № 1367-VIII від 17.05.2016 року. До внесення змін до ч. 2 ст. 28 КЗпП на роботодавця таке зобов'язання не покладалось.

Законом України від 17.05.2016 року № 1367-VIII «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» стаття 40 КЗпП доповнена пунктом 11 такого змісту «Встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування». Це означає, що відповідно до цього закону звільнення проводиться з ініціативи роботодавця. До внесення змін до Кодексу законів про працю України таке звільнення здійснювалось відповідно до ч. 2 ст. 28 КЗпП України.

### ***Список використаних джерел***

1. Кодекс законів про працю України. – К. : Паливода А.В., 2017р.
2. Закон Верховної ради України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при

прийнятті на роботу» від 17.05. 2016р. № 1367-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №26. – Ст. 516.

3. Черноус С. Випробування при прийнятті на роботу: теоритичні та практичні проблеми. – Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2011. – № 86. – С. 32–36