ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Коваленко Олена Вячеславівна
студентка 4 курсу юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н.Каразіна
e-mail: elenakovalenko@meta.ua

Ключові слова: *трудові відносини, випробування, трудовий договір, відповідність працівника, кваліфікація.*

На даний момент практично всі сфери правового регулювання, що мають важливе значення для суспільства підлягають суттєвим змінам. Не є виключенням і правовий вплив на сферу трудових відносин, а зокрема на регулювання випробування при прийнятті на роботу як важливого напрямку забезпечення якісного підбору кадрів.

При укладенні трудового договору у відповідності до ст.26 Кодексу законів про працю України угодою сторін може бути обумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Встановлювати випробування – це право, а не обов'язок роботодавця, тому воно визначається угодою сторін. На практиці ініціювати встановлення випробування може як роботодавець, так і працівник, проте обумовлювати його в трудовому договорі законодавством дозволено лише за угодою сторін. Проте, право проводити випробування за законодавством належить роботодавцю, а працівник не має аналогічного права щодо «випробування» роботодавця, умов роботи, як наголошує Болотіна Н.Б.[2, с.89]

Слід також зазначити, що з одного боку, одностороннє встановлення роботодавцем умови про випробування є неприпустимим і, виходячи зі змісту статті 26 КЗпП [1], така умова не має юридичної сили. З іншого боку, небажання працівника укласти трудовий договір з установленням випробування може бути підставою для відмови йому в прийнятті на роботу.

Основним юридичним фактом, з яким пов'язані наслідки випробування як правової форми перевірки відповідності працівника дорученій йому роботі, є результат випробування.

Сучасне законодавство не передбачає встановлення методики чи механізму оцінки результатів випробування, що створю можливість суб'єктивізму з боку роботодавця [2, с.15-17].

Необхідно передбачити процедуру закінчення випробування, факт встановлення його результатів. Очевидно, що випробування полягає не стільки в терміні, скільки в підтвердженні кваліфікації працівника. Таким підтвердженням виступають результати праці, виконане завдання та ін. Доцільно також передбачити обов'язок власника повідомляти працівника, чи витримав він випробування. У такому варіанті є цивілізований підхід, який не залишає двозначності. Такий підхід втілено в проекті Трудового кодексу № 1108, де зазначено, що у разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі роботодавець має право протягом строку випробування звільнити працівника, письмово попередивши його про це за три дні, без виплати такому працівнику вихідної допомоги. [3]

Також виникає питання щодо узгодження строків випробування. Граничний строк

встановлено статтею 27 КЗпП [1]. Він не може перевищувати: для робітників - до 1 місяця, для інших працівників – до 3 місяців; в окремих випадках, за погодженням із комітетом профспілки, - до 6 місяців. При прийнятті на роботу на державну службу може бути встановлений строк випробування – до 6 місяців, відповідно до закону України «Про державну службу» [5]; при прийнятті на роботу до митних органів України – також до 6 місяців, відповідно до Митного кодексу України [4]; а от при прийнятті на роботу до органів державної податкової служби – від 6 місяців до одного року, згідно із Законом України «Про державну податкову службу в Україні» [6].

Результат випробування – встановлення відповідності працівника роботі, на яку його прийнято. Проте, слід виділяти відмінність між випробуванням та стажуванням, метою та результатом яких є подібна тимчасова перевірка особи стосовно займаної посади. Реформувати державну службу і таку, що їй відповідає демократичну, якісну, конкурентоздатну систему підготовки фахівців, можливо, зокрема, за умови проведення стажування працівників в органах державної влади, адже мета останнього – реальне випробування рівня знань, якими володіє працівник, що є умовами виникнення трудових правовідносин з державними службовцями.

У відповідності до статті 48 проекту Трудового кодексу № 1108, строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для робітників – одного місяця. Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом. Як бачимо, у проекті Трудового кодексу дещо інший підхід до визначення строків та категорій працівників, які можуть їх проходити.

З вище вказаного виходить, що встановити за якими критеріями власник визначив, що працівник не відповідає роботі надзвичайно важко.

Одним із варіантів вирішення проблем, які існують при правовому регулюванні випробування працівника при прийнятті на роботу є конкретизацією законодавства. Частково це питання вирішується в проекті Трудового кодексу № 1108.

.

Література:

1.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII зі змінами та допов. станом на 22.02.2012 р.// електронний ресурс. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08

2.Трудове право України: підручник/ Н.Б.Болотіна, Г.І.Чанишева. – К.:Знання, 2001. – 496 с.

3.Мельничук Наталія Олексіївна. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: дис…к.ю.н.:12.00.05/ Національна юридична академія України ім.Ярослава Мудрого. – Х., 2006.

4.Проект Трудового кодексу № 1108 від 04.12.2007 р. зі змінами та допов. Станом на 07.02.2012 р.// електронний ресурс. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4344-vi

5.Митний кодекс України від 11.07.2002 р. № 92-IV зі змінами та допов. станом на 17.01.2012 р.// електронний ресурс. http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/92-15

6.Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII//електронний ресурс. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12

7.Закон України «Про державну податкову службу» від 4 грудня 1990 року № 509-XII// електронний ресурс. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/509-12

Науковий керівник: *кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін юридичного факультету ХНУ імені В.Н.Каразіна Венедіктов Сергій Валентинович*