

ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: НОРМА ЧИ СУБ'ЄКТИВНА ІНІЦІАТИВА РОБОТОДАВЦЯ

Відображено особливості процесу випробування працівника при прийнятті на роботу, охарактеризовано його зміст та методи, визначено терміни випробування та категорії осіб, яким випробувальний термін не встановлюється

Ключові слова: випробувальний термін, працевлаштування, працівник, трудові обов'язки, законодавство про працю

Постановка проблеми. У сучасних умовах питання проведення випробування, його методи, зміст набули нового значення. Воно визначається, по-перше, впровадженням кардинально нових науково-технічних методів, технологій у виробництво – перехід на комп'ютерну систему обслуговування виробництва, введення нової загальнодержавної системи статистичної, бухгалтерської звітності, податкового контролю; по-друге, появою нових професій, спеціальностей, робіт, посад; по-третє, інтеграційними процесами, активізацією міжнародних господарських зв'язків, створенням і функціонуванням спільних підприємств з іноземним учасником, а також появою на внутрішньому ринку іноземних підприємств, що перебувають під контролем зарубіжних корпорацій. Всі вказані процеси привели до появи якісно нових суспільних відносин – відносин з професійного добору персоналу. Ці відносини передують укладенню трудового договору, а не охоплюються ним. Тому трудовий договір не може вважатися укладенням повною мірою, поки не закінчився останній день терміну, встановленого для випробування, і не стали відомі його результати [2].

Метою дослідження. Розкриття змісту та необхідності випробування при прийнятті на роботу.

Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти даної проблеми знайшли своє відображення в наукових розвідках Н. Болотіної, Н. Беркута, Г. Гончарової, А. Гевлич, В. Селіванова, Н. Гетьманцевої, І. Іоннікової, В. Лазор та ін. Однак деякі аспекти пропонованої проблеми ще залишаються малодослідженими і потребують подальшого узагальнення і деталізації.

Викладення основного матеріалу. Трудове законодавство України дає роботодавцю можливість "оцінити" і "перевірити" прийнятого працівника на відповідність тій роботі, що йому буде запропонована. Інструментом для цього є випробування при прийнятті на роботу.

При укладенні трудового договору сторонами може бути обумовлене випробування. Слід звернути увагу на той факт, що встановлення випробування – це право, а не обов'язок власника, тому воно визначається угодою сторін. Якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір не може вважатися укладеним. Така умова має бути обумовлена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Її відсутність дає всі підстави вважати, що працівник прийнятий на роботу без випробування. У період випробування на працівника поширюється законодавство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник зобов'язаний

виконувати всі трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором і законодавством, а з іншого – випробування не тягне ніяких обмежень трудових прав працівника. В свою чергу роботодавець повинен виконати визначені законом свої обов'язки: роз'яснити працівникові його права та обов'язки і поінформувати про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору; ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; надати робоче місце, забезпечити працівника необхідними для роботи засобами; проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної безпеки. Факт ознайомлення працівник підтверджує своїм підписом [7].

Заслугує на увагу те, що право проводити випробування за законодавством належить роботодавцю, а працівник не має аналогічного права щодо "випробування" роботодавця, умов роботи. У зв'язку з цим працівник, котрий забажав звільнитися до закінчення випробувального строку, звільняється на загальних підставах за власним бажанням, попередивши власника за два тижні, а за наявності поважних причин власник зобов'язаний звільнити працівника у строк, про який він просить (ст. 38 КЗпП). У період випробування за наявності підстав працівник може бути звільнений з ініціативи власника, наприклад, за порушення трудової дисципліни, за прогул (ст. 40 КЗпП).

Умова про випробування буде вважатися законною лише за наявності згоди на встановлення випробування обох сторін трудового договору – роботодавця і працівника. Відсутність такої згоди дає підстави кваліфікувати дії роботодавця як порушення законодавства про працю. Зафіксувати згоду працівника можна трьома способами: шляхом внесення умови про випробування до заяви про прийняття на роботу; внесенням умови про випробування до оформленого у письмовій формі трудового договору з працівником; зазначенням згоди на встановлення випробування у відмітці про ознайомлення з наказом про прийняття на роботу (доречно у разі, якщо умова про випробування не зафіксовано ані в заяві працівника, ані в письмовому трудовому договорі). Для прикладу наведемо зразок заяв про прийняття на роботу за безстроковим трудовим договором з випробуванням та строковим трудовим договором [6].

Приклад заяви про прийняття на роботу за безстроковим трудовим договором з випробуванням

*Начальнику відділу кадрів Шлак С. Ф.:
підготувати проект наказу про прийняття
на роботу*
08.04.2011 Кондратенко

Директору ПрАТ «Технопласт»
Кондратенку М. П.

Ковтун Надії Петрівни,
зареєстрованої за адресою:
вул. Лятошинського, 26 а, кв. 124,
м. Київ; тел.: 250-06-98
Паспорт: серія СО № 234432,
виданий Голосіївським РУ ГУ МВС
України в м. Києві 06.12.2004
Ідентифікаційний номер: 3332221110

Заява

Прошу прийняти мене інспектором з кадрів відділу кадрів з 11 квітня 2011 року зі строком випробування три місяці.

Додатки: 1. Копія паспорта.
2. Копія довідки про присвоєння ідентифікаційного номера.
3. Копія диплома про повну вищу освіту.

08.04.2011 Ковтун

Приклад заяви про прийняття на роботу за строковим трудовим договором з випробуванням та повною матеріальною відповідальністю

*Начальнику відділу кадрів Шлак С. Ф.:
підготувати проект наказу про прийняття
на роботу*
08.04.2011 Кондратенко

Директору ПрАТ «Технопласт»
Кондратенку М. П.

Ковтун Надії Петрівни,
зареєстрованої за адресою:
вул. Лятошинського, 26 а, кв. 124,
м. Київ; тел.: 250-06-98
Паспорт: серія СО № 234432,
виданий Голосіївським РУ ГУ МВС
України в м. Києві 06.12.2004
Ідентифікаційний номер: 3332221110

Заява

Прошу прийняти мене касиром бухгалтерії з 11 квітня 2011 року за строковим трудовим договором на час відпустки Коваленко С. К. для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до дати фактичного виходу на роботу Коваленко С. К. зі строком випробування три місяці з повною матеріальною відповідальністю.

Додатки: 1. Копія паспорта.
2. Копія довідки про присвоєння ідентифікаційного номера.
3. Копія диплома про повну вищу освіту.

08.04.2011 Ковтун

Встановити випробування можна не всім категоріям працівників (табл.1.). Так, типовою помилкою є встановлення випробування тимчасовим або сезонним працівником.

Таблиця 1. Категорії осіб, яким не встановлюється випробування при прийнятті на роботу [6]

Категорія	Підстава
1. Особи, які не досягли 18 років	частина третя ст. 26 КЗпП
2. Молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів	частина третя ст. 26 КЗпП
3. Молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів	частина третя ст. 26 КЗпП
4. Особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби	частина третя ст. 26 КЗпП
5. Інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи	частина третя ст. 26 КЗпП
6. Особи, які приймаються на роботу в іншу місцевість	частина третя ст. 26 КЗпП
7. Особи, які приймаються на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (на підставі п.5 ст. 36 КЗпП)	частина третя ст. 26 КЗпП
8. Особи, які приймаються на тимчасову роботу (строком до двох, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців)	п.4 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. №311-ІХ
9. Особи, які приймаються на сезонну роботу	п.5 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. №310-ІХ

Для деяких категорій працівників встановлення випробування просто не має сенсу, адже звільнити їх у зв'язку з незадовільним результатом випробування все одно не вдасться. До таких категорій належать вагітні, одинокі матері (батьки), жінки, які мають дітей віком до трьох років.

Прямої заборони на встановлення випробування особам цих категорій законодавство не містить. Однак варто пам'ятати, що звільнення у зв'язку з незадовільним результатом випробування є звільненням з ініціативи роботодавця (що підтверджується змістом ст. 43-1 КЗпП),

а статті 184 та 186-1 КЗпП забороняють звільнення з ініціативи роботодавця вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (до 18 років); батьків, які виховують дітей без матері (у т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків [6].

Якщо роботодавець вважає, що навіть при неможливості звільнення наявність умови про випробування стане дисциплінуючим чинником, встановлення випробування не буде порушенням законодавства про працю.

Термін випробування не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, передбачених законодавством, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації – 6 місяців; для робітників – 1 місяця. Якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі з поважних причин, термін випробування може бути продовжений на відповідну кількість днів. Випробувальний термін обчислюється в календарних днях.

Випробування може встановлюватися строком до шести місяців державним службовцем (ст. 18 Закону України “Про державну службу”), працівникам дипломатичної служби (ст. 11 Закону України “Про дипломатичну службу”), працівникам митних органів, спеціалізованих митних установ та організацій (ст. 412 Митного кодексу України) тощо. Шестимісячний строк випробування встановлюється в таких випадках без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації, оскільки має місце не продовження строку випробування, а його встановлення виходячи з норм спеціального законодавства.

Власник не має права продовжити термін випробування навіть при згоді на це працівника. Коли випробувальний термін закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що витримав випробування і його подальше звільнення можливе лише на загальних підставах. Якщо внаслідок випробування була встановлена невідповідність працівника роботі, для виконання якої він був прийнятий, власник має право розірвати трудовий договір. У такому випадку КЗпП передбачає звільнення без згоди профкому (ст. 43-1 КЗпП). У трудову книжку вноситься запис: “звільнений у зв’язку з незадовільним результатом випробування, ч. 2 ст. 28 КЗпП”.

Законодавство не відносить звільнення за незадовільними результатами випробування до звільнення з ініціативи власника (ця підстава не міститься в статтях 40, 41 КЗпП), однак все ж ініціативу в розірванні трудового договору виявляє власник. Тому звільнення за цією підставою також потрібно віднести до звільнення з ініціативи власника, тим більше, що про це йдеться в ст. 43-1 КЗпП, яка встановлює випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу. Звільнення за незадовільними результатами випробування проводиться за спрощеною процедурою (тобто порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в цьому випадку не застосовується).

Виходячи з вищезазначеного, таке положення не можна вважати правильним. Тим більше, що важко встановити, за якими ж критеріями власник визначив, що працівник не відповідає роботі, на яку він прийнятий. Очевидно, в цьому випадку мають враховуватися всі інші якості працівника, крім його кваліфікації, оскільки розірвання трудового договору внаслідок недостатньої кваліфікації передбачене п. 2 ст. 40. Однак в останньому випадку інтереси працівника захищені (пропонується інша робота, потрібна попередня згода профспілкового органу, виплачується вихідна допомога та ін.). Чому ж у разі звільнення за незадовільними результатами випробування працівник виявляється незахищеним? Таке законодавче рішення є підтвердженням висновку про те, що власник не тільки економічно, а й юридично є більш сильною стороною трудового договору, ніж працівник. Думається,

порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника має поширюватися й на випадки розірвання трудового договору в разі незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу.

За кордоном досить поширена практика залучення незалежних організацій, що оцінюють ділові якості як претендентів на певну посаду, так і працівників у процесі трудової діяльності, – оціночних центрів. Це самостійні організації, що мають у штаті висококваліфікованих фахівців – економістів, фінансистів, правознавців, психологів, які проводять комплексну оцінку фахівців. Великі зарубіжні компанії мають оціночні центри в складі корпорації. У літературі неодноразово наводилися дані про високу ефективність такої діяльності. Хочеться вірити, що в сучасних умовах і в Україні буде впроваджено таку практику.

У багатьох зарубіжних країнах ухвалено спеціальні закони, направлені на захист прав працівників при прийнятті на роботу, про заборону дискримінації у сфері зайнятості. Наше законодавство поки залишає без правового втручання весь процес оцінки працівника. Загальні нормативні акти про атестацію кадрів у промисловості та інших галузях економіки були прийняті в 1973 р. й не можуть бути визнані достатніми в нових умовах. Акти, що регламентують атестацію державних службовців та інших категорій працівників, є спеціальним законодавством і не мають загального характеру. У таких законодавчих умовах, в обставинах економічної кризи й зростання безробіття власник-роботодавець не обмежений ні економічно, ні юридично, що в свою чергу призводить до обмеження прав громадян.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, постає необхідність вдосконалення процедури випробування, факт встановлення його результатів. Адже очевидно, що випробування полягає не стільки в його терміні, скільки в підтвердженні кваліфікації працівника. Таким підтвердженням виступають результати праці, виконане завдання та ін. Доцільно також зобов’язати власника повідомляти працівника, чи витримав він випробування і вказати на недоліки під час його проходження. Особливу увагу слід звернути й на необхідності довгих термінів випробування – вони мають бути скорочені. Для того, щоб встановити придатність працівника, не потрібен термін у 3 і 6 місяців, досить і 30 – 45 днів.

Список використаних літературних джерел:

1. Беркута Н. Види трудових договорів та їх регулювання у законодавстві про працю / Н. Беркута // Право України. – 2006. – №12. – С. 59-62.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
3. Гетьманцеві Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – №3. – С. 64-70.
4. Іоннікова І. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в зарубіжних країнах / І. Іоннікова // Судуострій і судочинство в Україні. – 2006. – №3-4. – С. 64-71.
5. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: [монография] / В.В. Лазор. – Луганськ, Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. – 250 с.
6. Прийняття на роботу у зразках документів // Спецвипуск. Кадровик. Трудове право і управління персоналом. – Березень. – 2011. – С. 15-20.
7. Василенко Д. Випробування при прийнятті на роботу: порядок оформлення / Д. Василенко // Довідник кадровика. – Листопад. – 2010.

ЗЛЕНКО Алла Миколаївна – доцент кафедри економічної теорії та методології наукових досліджень ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди”.

Наукові інтереси:
– управління персоналом.

Надійшла до редакції: 08.07.2012 р.