

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

БИКОВ АРТЕМ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

УДК 349.2

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ
НА РОБОТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –
Ярошенко Олег Миколайович,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2013

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ.....	13
1.1. Випробування при прийнятті на роботу як складник змісту трудового договору.....	13
1.2. Поняття та істотні ознаки випробування при прийнятті на роботу.....	38
1.3. Відмежування випробування при прийнятті на роботу від суміжних правових явищ.....	52
1.4. Принципи випробування при прийнятті на роботу.....	65
Висновки до розділу 1.....	84
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: ІСТОРИЧНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	90
2.1. Історична генеза правового регулювання випробування при прийнятті на роботу.....	90
2.2. Зарубіжний досвід правового регулювання випробування при прийнятті на роботу.....	99
Висновки до розділу 2.....	117
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ І НАПРЯМКИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	121
3.1. Умова про випробування при укладенні трудового договору.....	121
3.2. Результати випробування при прийнятті на роботу.....	152

3.3. Випробування при призначенні на посаду державної служби.....	169
Висновки до розділу 3.....	182
ВИСНОВКИ.....	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	193

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:

Автономна Республіка Крим – АРК;

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

КУпАП – Кодексу України про адміністративні правопорушення;

МОП – Міжнародна організація праці;

ВСТУП

Актуальність теми. Перехід до ринкової економіки зумовив докорінну трансформацію всієї сукупності відносин, що входять у предмет трудового права. У першу чергу це стосується відносин трудових. Попит на працю на загальнодержавному рівні став віддзеркалювати обсяг і структуру потреб окремих роботодавців у відповідній чисельності працівників необхідної для них кваліфікації. Постіндустріальна економіка стимулює, з одного боку, громадян до вибору професії і спеціальності, які найповніше відповідають її вимогам, досягнення високого рівня кваліфікації й бажаного доходу, а з другого – роботодавців до найму висококваліфікованих працівників, які забезпечують високу продуктивність трудової діяльності, а значить, і високий прибуток.

З позиції роботодавця, працівники, зайняті на підприємстві, в установі чи організації, й особи, які шукають роботу, суттєво розрізняються, навіть якщо виконують однакову трудову функцію і мають однаковий рівень кваліфікації. Це пов'язано з тим, що найважливіші об'єктивні характеристики трудової діяльності працюючого не можуть бути чітко визначені, поки з ним не буде укладено трудового договору, а він не виконає хоча б декілька виробничих завдань. Саме функцію перевірки відповідності ділових якостей трудівника доручуваній роботі в межах обумовленої трудової функції покладено на випробування як на особливу форму добору кадрів.

Випробування при прийнятті на роботу, як факультативна умова трудового договору загалом або окремі аспекти цієї проблеми, розглядалися у наукових працях таких правознавців, як М. Г. Александров, П. А. Бущенко, Л. Ю. Величко, В.А. Глозман, К. М. Гусов, Д. С. Девізорев, В. В. Жернаков, С. В. Іванов, В. Л. Костюк, Л. І. Лазор, К. Ю. Мельник, А. О. Мовчан, С. В. Мороз, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, О. І. Процевський,

А. М. Слюсар, В. М. Смирнов, О. В. Смирнов, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. За сучасних умов спеціальне дослідження розглядуваної царини провела Н. О. Мельничук, хоча основний акцент у своїй роботі вона приділяє не випробуванню як правовому явищу, а його місцю в системі управління кадрами і його співвідношенню і взаємодії з кадровим менеджментом. Як наслідок – випробування при прийнятті на роботу як явище, що має трудо-правову природу, в сучасних умовах господарювання ще не досліджувалось, як не зазнавали спеціального комплексного вивчення і його принципи і роль на стадії виникнення трудових правовідносин. Усе вищезазначене й зумовило вибір теми дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Рукопис виконано на кафедрі трудового права і права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до планової теми науково-дослідницької роботи «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у з'ясуванні сутності випробування при прийнятті на роботу як факультативної умови трудового договору, у визначенні його мети, суттєвих ознак і принципів, місця в системі добору кадрів, а також у розробленні пропозицій, спрямованих на вдосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в зазначеній царині.

Досягнення поставленої мети вимагало вирішення відповідних дослідницьких завдань, а саме:

- охарактеризувати зміст трудового договору;
- сформулювати дефініцію правової конструкції «випробування при прийнятті на роботу»;

- з'ясувати сутність випробування при прийнятті на роботу та його інституціональні характеристики;
- провести розмежування випробування із суміжними правовими явищами;
- установити принципи випробування при прийнятті на роботу за умов сьогодення;
- навести періодизацію генези досліджуваного правового явища;
- розкрити специфіку правового регулювання випробування при прийнятті на роботу;
- показати сучасний стан нормативно-правового забезпечення випробування при прийнятті на роботу;
- окреслити напрямки вдосконалення законодавства про випробування при прийнятті на роботу.

Об'єктом дослідження послужило випробування при прийнятті на роботу як умова трудового договору.

Предметом дослідження виступає сукупність правових норм, що регламентують випробування при прийнятті на роботу за сучасних умов.

Методи дослідження. Відповідно до мети і задач дисертаційної роботи для одержання достовірних та об'єктивних результатів застосовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання правових явищ. Діалектичний метод дав можливість розглянути випробування при прийнятті на роботу як явище, що перебуває в постійному розвитку й тісно взаємодіє з умовами трудового договору. Семантичний сприяв поглибленню понятійного апарату науки трудового права (запропоновано дефініції правових конструкцій «випробування при прийнятті на роботу», «принципи випробування» та ін.); історичний – вивченню генези правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. Порівняльно-правовий метод став у нагоді у процесі аналізу зарубіжного досвіду правової регламентації розглядуваного явища і з'ясування основних

тенденцій розвитку нормативного забезпечення в цій царині. Метод документального аналізу дозволив розкрити сучасний стан правового регламентування в досліджуваній сфері. Використання методу правового моделювання дозволило сформулювати пропозиції з покращання нормативно-правового забезпечення з розглядуваних питань.

Дослідження ґрунтується на широкому джерельному фундаменті: поряд з науковою літературою з трудового права задіяно теоретичні розробки із загальної теорії права, права соціального забезпечення, адміністративного, конституційного, міжнародного, цивільного та інших галузей права.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що поданий на захист рукопис є одним з перших у вітчизняній науці трудового права самостійним завершеним комплексним науковим дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу в сучасних умовах господарювання, в якому з'ясовано юридичну природу випробування, визначено основні його принципи й розкрито їх зміст, проведено розмежування з іншими різновидами добору кадрів, проаналізовано тенденції розвитку законодавства і правозастосовної практики в цій царині (як в Україні, так і в зарубіжних державах), окреслено й обґрунтовано інноваційні шляхи реформування відповідного нормативно-правового забезпечення.

У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення й висновки, запропоновані здобувачем особисто.

Уперше:

– факультативні умови трудового договору поділено на самостійні й підпорядковані (похідні). Якщо перші є самодостатніми й існують незалежно від інших умов трудового договору, то другі спрямовані на підтвердження дотримання й виконання сторонами обов'язкових умов.

Похідні мають значення тільки у взаємозв'язку з обов'язковою умовою. Однією з похідних умов трудового договору визнано випробування, зміст якого визначається з урахуванням виконуваної працівником трудової функції;

- систематизовано принципи випробування при прийнятті на роботу. Це законність, добровільність, гласність, динамізм (строковість), поєднання інтересів роботодавця і працівника, визначеність вимог, що висуваються до працюючого під час випробування, об'єктивність, всесторонній захист прав і законних інтересів трудівників, презумпція відповідності працівника займаній посаді;

- проведено періодизацію генези правового регулювання випробування при прийнятті на роботу;

- обґрунтовано необхідність установлення випробування при прийнятті на роботу за ініціативою обох сторін трудового договору. При цьому метою для роботодавця є перевірка відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі, а для працівника – визначення, чи відповідає дана робота його вподобанням;

- запропоновано законодавчо закріпити норму, за якою (а) роботодавець протягом строку випробування вправі розірвати трудовий договір, письмово попередивши працівника про це не пізніше ніж за 3 дні з указівкою причин, що послужили підставою для визнання його особою, яка не витримала випробування; і (б) працівник вправі розірвати трудовий договір протягом строку випробування, за 3 дні письмово попередивши про це роботодавця;

- виокремлено й зазнали аналізу суттєві ознаки випробування при призначенні на посаду в державну службу;

- сформульовано наукову позицію, яка полягає в тому, що рішення конкурсної комісії про встановлення випробування при призначенні на

посаду державного службовця, має бути обов'язковим для суб'єкта призначення.

Удосконалено:

– тлумачення випробування при прийнятті на роботу як встановлену угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників – передбачену законами організаційно-правову форму добору кадрів, що обумовлюється при укладенні трудового договору, провадиться в межах законодавчо закріпленого строку й має на меті перевірку відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі в межах зазначеної трудової функції.

– позиції щодо випадків, коли умову про випробування треба вважати законною: (а) вона внесена у письмовий трудовий договір і повторена в наказі про прийняття на роботу; (б) її обумовлено в заяві про прийняття на роботу й повторено у відповідному наказі; (в) її немає в заяві про прийняття на роботу, але внесено в наказ, з яким працівника ознайомлено під розпис до початку роботи;

– аргументи на користь того, що звільнення працівника через невідповідність роботі, що встановлено протягом строку випробування, не стосується випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

– перелік осіб, для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється. Це громадяни: (а) направлені на роботу в рахунок квоти, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; (б) обрані на виборну посаду; (в) прийняті на роботу за конкурсом; (г) які пройшли попереднє стажування з відривом від основної роботи; (д) які приступають до роботи на підставі індивідуального трудового договору строком до 3-х місяців; (е) з якими укладається трудовий договір на строк до 6-ти місяців; (є) переведені на роботу до іншого роботодавця.

Дістали подальшого розвитку:

– розуміння основних завдань підбору кадрів: (а) установлення оптимального співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними й соціально-психологічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць і персоналом; (б) забезпечення оптимального рівня завантаження працівників з метою використання їх трудового потенціалу й підвищення ефективності їх праці; (в) оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом трудової діяльності;

– точка зору, що тривалість строку випробування слід уніфікувати; для осіб, які обіймають керівні посади, за переліком, затвердженим роботодавцем, цей строк має бути збільшеним.

– наукова позиція, за якою порушення трудової дисципліни не є свідченням невідповідності працівника дорученої йому роботі.

Практичне значення одержаних результатів зумовлено тим, що викладені в рукопису положення й висновки можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших теоретичних і прикладних наукових досліджень правового регулювання добору кадрів в умовах ринкової економіки;

б) у навчальному процесі – при вивченні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Трудовий договір в сучасних умовах», у вищих і спеціальних юридичних навчальних закладах, при написанні підручників, навчально-методичних посібників, при проведенні семінарських занять зі студентами й для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт;

в) у нормотворчості – у процесі розробки й удосконалення вітчизняного законодавства, яким упорядковується випробування при прийнятті на роботу та інші види добору кадрів;

г) у правозастосуванні – при використанні конкретних рекомендацій і пропозицій у практичній діяльності суду, органів державного нагляду й

контролю за дотримання трудового законодавства, професійних спілок (їх представників) і роботодавців.

Апробація результатів дисертації. Найважливіші напрацювання, отримані в перебігу даного дослідження, оприлюднені в тезах доповідей і наукових повідомлень на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Харків, 2011 р.); «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 2012 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення» (м. Харків, 2012 р.); «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 2011 р.); «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 2012 р.), а також на засіданні «круглого столу» «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Запоріжжя, 2012 р.).

Публікації. Основні теоретичні і практичні результати дисертаційної роботи знайшли відбиття в 7-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, в тому числі 1-й у зарубіжному, і в 6-ти тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

1.1. Випробування при прийнятті на роботу як складник змісту трудового договору

Конституція України, володіючи згідно з ч. 2 ст. 8 Основного Закону [1] найвищою юридичною силою, проголошує основні засади законодавства про працю. До них належить свобода вибору громадянином роду трудової діяльності і право розпоряджатися своїми здібностями до праці як визначальними елементами свободи останньої. Ми погоджуємося з М. М. Пуреєм, на думку якого, ця свобода знаходить свій прояв у тому, що кожен громадянин в Україні має свободу вибору – між зайнятістю й незайнятістю, трудової функції, місця роботи, форм зайнятості, організації праці та інших умов останньої. Але, зробивши відповідний вибір, громадянинові належить підкоритися правилам, що впорядковують соціальні відносини у зв'язку з тією чи іншою формою громадської організації праці. На цьому етапі свобода вибору пов'язана з більш конкретними цілями, зумовленими, наприклад, творчістю в роботі. Водночас особа не позбавлена можливості змінити свій вибір, перевестися на іншу роботу, звільнитися з власної ініціативи або звернутися до іншої юридичної форми припинення праці чи змін у ній за своєю волею [2, с. 46, 47]. Такого роду підхід відповідає загальноновизнаним міжнародним стандартам. Так, відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини [3] кожен має право на працю і вільний вибір роботи. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [4] (ратифікований Президією Верховної Ради УРСР 19 жовтня 1973 р. [5]) зазначає, що держави, які беруть у ньому участь, визнають право на працю, що включає право

кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Свобода праці стосується також роботодавця й означає його самостійність у визначенні правової природи відносин, що виникають (трудові, цивільно-правові), виборі потенційних працівників тощо. С. В. Попов заявляє, що для роботодавця принцип свободи праці припускає наявність у царині працевлаштування таких можливостей: (а) самостійно вирішувати питання про прийом на роботу громадянина; (б) укладати як трудовий, так і цивільно-правовий договір; (в) установлювати умови трудового договору, що укладається з конкретним громадянином (але які не повинні погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю); (г) вдаватися до допомоги як державної служби зайнятості, так і недержавних кадрових агентств у питанні підбору потенційних працівників або провадити їх пошуки самостійно та ін. [6, с. 28, 29].

Поєднання ж свобод особи, яка шукає роботу (працівника), і роботодавця є проявом існування ринкових відносин. Не випадково Закон України «Про зайнятість населення», введений у дію 1 січня 2013 р. [7], уперше легально оперує категорією «ринок праці» і тлумачить його як систему правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби людини в зайнятості, а роботодавців – у найманні працюючих відповідно до законодавства. При цьому роботодавці беруть участь у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення шляхом: а) створення умов для реалізації громадянами права на працю; б) додержання вимог законодавства про працю, зайнятість населення й загальнообов'язкове державне соціальне

страхування на випадок безробіття; в) погодження змісту професійного навчання; г) реалізації права на обрання навчальних закладів, підприємств, установ та організацій для професійного навчання безробітного відповідно до встановлених вимог; д) участі в державній кваліфікаційній атестації, державній атестації осіб за результатами професійного навчання й у підтвердженні професійної кваліфікації за робітничими професіями осіб, які бажають підтвердити результати неформального навчання; е) подання пропозицій до проектів актів законодавства з питань зайнятості населення і трудової міграції; є) участі у здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання й підтвердження кваліфікації працівників.

Свобода праці одержує правове віддзеркалення у трудовому договорі, сутність якого – угода. «Потреба в чужій праці, – робить висновок Л. С. Таль, – у практичному житті задовольняється шляхом договору подвійним чином: або робота обіцяється працівником у вигляді власної господарської діяльності, відособленої від діяльності роботодавця (підприємницька праця), або роботодавець здобуває право протягом певного часу і в певних межах розпоряджатися чужою робочою силою як знаряддям у своїй господарській діяльності, направляючи її за своїм розсудом (службова праця). В останньому випадку працівник у відповідних межах на певний період часу обмежується у своєму господарському самовизначенні. Виконувана ним за договором діяльність економічно становить діяльність роботодавця, здійснювану через нього, а не його власну. Правовою формою для такого пристосування робочої сили однієї людини до завдань іншої і служить трудовий договір» [8, с. 80].

Згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України [9] трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням

внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) [10] у ч. 1 ст. 39 дещо уточнює цю дефініцію й розглядає трудовий договір як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів та угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом і контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні і здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови і своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату.

При цьому доречним є зауваження К. М. Гусова, який зазначає, що конструкція «трудовий договір» має багатопланове значення, тобто вживається в різних значеннях у правознавстві, законодавстві й на практиці, а саме: (1) трудовий договір є найважливішим інститутом трудового права, займає центральне місце в його системі й актах кодифікаційного значення – Кодексах законів про працю; (2) він становить собою важливу гарантію права на працю, на вибір виду зайнятості і на вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності; (3) служить своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета останнього досягнута; (4) розглядуване правове явище вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства; (5) трудовий договір виступає в ролі головної

юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав та обов'язків; у цій якості вказана угода становить собою єдиний юридичний факт або в поєднанні з будь-якими іншими юридичними фактами – актом обрання, актом призначення та ін. [11, с. 20-24].

Перш ніж перейти до розгляду категорії «зміст трудового договору», визначимо сам термін «зміст». Зміст – це те, з чого складається предмет чи явище, сукупність тих суттєвих властивостей і внутрішніх процесів, що становлять основу предмета чи явища. Він нерозривно пов'язаний з формою, тобто кожен предмет матеріального світу чи свідомості має свій зміст і свою форму, що знаходяться в єдності між собою. Форма – це засіб здійснення, організація чи структура змісту, що робить можливим його існування як якісно визначеного змісту. З погляду Д. А. Керимова, зміст (з філософської точки зору) – це певним чином упорядкована сукупність елементів і процесів, що утворюють предмет чи явище. Структура, тобто внутрішня впорядкованість, – необхідний компонент змісту, зі зміною якої суттєво змінюється і зміст об'єкта, і його властивості [12, с. 196-198].

Юридичною мірою свободи працівника й роботодавця є їх права й обов'язки. Саме на виникнення взаємних прав та обов'язків спрямована узгоджена воля сторін трудового договору. Сукупність останніх формує зміст досліджуваної угоди. Таким чином, зміст трудового договору становить сукупність умов, відповідно до яких передбачається використання праці найманого працівника і з приводу яких той домовляється з роботодавцем.

Е. В. Гаврилов суб'єктивне право розцінює як право, що належить учасникові правовідносин і становить собою легітимну можливість суб'єкта діяти в певний спосіб. Це міра можливої правомірної поведінки даного суб'єкта, а значить, і міра його соціальної свободи, що визначається нормою права. Саме ця обставина безпосередньо відбивається на структурі суб'єктивного права, що включає такі елементи, як можливість (а) діяти

певним чином або не діяти взагалі, (б) вимагати від іншої сторони правовідносин відповідної поведінки, (в) вимагати захисту в разі невиконання нею своїх юридичних обов'язків. Обов'язок – це передбачена щодо зобов'язаної особи й забезпечена можливістю державного примусу міра необхідної поведінки, якій вона повинна слідувати в інтересах уповноваженої особи. Структура юридичного обов'язку включає в себе обов'язки (а) вчиняти певні дії в інтересах уповноваженої особи, (б) не вчиняти певних дій, що порушують її права; (в) за певних обставин (приміром, у випадку невиконання свого обов'язку) зазнавати особистих або майнових утисків [13, с. 140, 141].

Конструкції «умови трудового договору» й «умови праці» не слід ототожнювати, адже їх значення різне.

О. І. Процевський під умовами праці розуміє сукупність соціальних і виробничих чинників, за яких здійснюється трудова діяльність працівника. До виробничих чинників фахівець відносить технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови (наприклад, шкідливі, важкі, небезпечні умови праці), до соціальних – розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки [14, с. 103]. Конкретизує цю точку зору З. Я. Козак, яка згадані чинники відносить до виробничого середовища і трудового процесу і вважає, що вони впливають на працездатність і здоров'я людини [15, с. 144]. Такий же підхід знаходимо у ст. 1 Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав 2008 р. [16] (ратифікована Верховною Радою України 21 грудня 2011 р. [17]): умови праці – сукупність чинників трудового процесу й виробничого середовища, в якому здійснюється трудова діяльність людини. Вони впливають на її здоров'я і працездатність у перебігу праці й установлені відповідно до законодавства приймаючої Сторони, яке містить норми тривалості робочого часу й часу відпочинку,

порядку надання оплачуваних відпусток, оплати праці й окреслює умови праці.

Чинне трудове законодавство, в тому числі й КЗпП України, не містить окремої статті, яка визначала б умови трудового договору, що формують його зміст. Залежно від порядку встановлення традиційно розрізняють 2 види умов трудового договору: (а) нормативні, що входять до його змісту в силу самого укладення цієї угоди, в обов'язковому порядку регулюють взаємовідносини працівника й роботодавця, наділяючи їх комплексом взаємних прав та обов'язків [18, с. 43], і (б) договірні, що встановлюються самими договірними сторонами.

Договірні умови теж поділяють на 2 групи: (а) обов'язкові, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, а трудові правовідносини – такими, що виникли, і (б) факультативні – необов'язкові для існування трудо-правової угоди.

Новелою проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) є спроба нормативно впорядкувати питання змісту трудового договору. Згідно зі ст. 40 цього кодифікованого акта у трудовому договорі зазначаються умови обов'язкові, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові, наявність яких не є обов'язковою.

Обов'язкові умови трудового договору:

– місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу);

– час початку його дії, а у разі укладення трудового договору на визначений строк – також тривалість останнього й підстави для укладення договору строкового;

– трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій і кваліфікаційних характеристик;

- умови оплати праці;
- режим праці й відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, установлених у цього роботодавця;
- охорона праці.

До додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема, ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватись обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ та ін.

Практика законодавчо встановленого переліку обов'язкових і додаткових умов трудового договору цілком відповідає передовому досвіду зарубіжних країн. Так, за ст. 19 Трудового кодексу Республіки Беларусь [19] трудовий договір повинен містити такі обов'язкові умови: (1) місце роботи майбутнього працівника з указівкою структурного підрозділу, в який він приймається на роботу; (2) опис його трудової функції; (3) основні права й обов'язки працівника й наймача; (4) строк трудового договору (для строкового договору); (5) режим праці й відпочинку (якщо він щодо цього працівника відрізняється від загальних правил, установлених наймачем); (6) умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки (окладу) працівника, доплати, надбавки, заохочувальні виплати тощо). У трудовому договорі можуть передбачатися й додаткові (щодо вказаних) умови: (а) про встановлення випробувального строку, (б) обов'язок відпрацювати після навчання не менше встановленого договором терміну, якщо навчання проводилося за рахунок коштів наймача, (в) інші умови, які не погіршують положення працівника порівняно із законодавством і колективним договором.

За ст. 57 Трудового кодексу Російської Федерації [20] обов'язковими умовами для включення у трудовий договір є: (1) місце роботи; (2) трудова функція; (3) дата початку роботи, а в разі укладення строкового трудового договору – також строк його дії й обставини (причини), що послужили підставою для його укладення; (4) умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки або окладу працівника, доплати, надбавки й заохочувальні виплати); (5) режим робочого часу й часу відпочинку (якщо для цього працівника він відрізняється від загальних правил, діючих у роботодавця); (6) компенсації за важку роботу й роботу зі шкідливими й небезпечними умовами праці, якщо особа приймається на роботу за відповідних умов праці, з указівкою їх характеристик на робочому місці; (7) умови, що визначають (у необхідних випадках) характер роботи; (8) обов'язкове соціальне страхування працівника; (9) інші умови у випадках, передбачених трудовим законодавством. У трудовому договорі можуть передбачатися й додаткові умови, що не погіршують положення працівника порівняно зі встановленим трудовим законодавством, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, зокрема: (а) про уточнення місця роботи й робоче місце, (б) випробування, (в) нерозголошення охоронюваної законом таємниці, (г) обов'язок особи відпрацювати після навчання не менше встановленого договором строку, якщо воно здійснювалося за рахунок коштів роботодавця, (д) види й умови додаткового страхування працівника, (е) поліпшення його соціально-побутових умов і членів його сім'ї, (є) уточнення умов роботи конкретного працівника, прав та обов'язків працівника й роботодавця, встановлених трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права.

Відповідно до ст. 28 Трудового кодексу Республіки Казахстан [21] трудовий договір повинен містити: (1) назву роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою (трудова функція); (2)

позначення місця виконання роботи; (3) дату її початку; (4) вказівку строку трудового договору; (5) режим робочого часу й часу відпочинку; (6) розмір та інші умови оплати праці; (7) характеристику умов праці, гарантії й пільги, якщо робота належить до важких і виконується за шкідливих (особливо шкідливих) і небезпечних умов; (8) права й обов'язки працівника та роботодавця; (9) порядок зміни і припинення трудового договору; (10) гарантії й компенсаційні виплати, порядок їх сплати; (11) умови страхування; (12) відповідальність сторін. За угодою сторін до трудового договору можуть включатися й інші, додаткові умови, що не суперечать законодавству Республіки Казахстан.

Не оминає питання змісту індивідуального трудового договору й молдовське трудове законодавство. За ст. 49 Трудового кодексу Республіки Молдова [22] зміст цього правочину визначається угодою сторін з урахуванням положень чинного законодавства і включає: (1) строк договору; (2) дату набуття ним чинності; (3) назву спеціальності, професії, кваліфікації й посади; (4) посадові функції працівника; (5) ризики, пов'язані з посадою; (6) права й обов'язки працівника, роботодавця; (7) умови оплати праці, в тому числі розмір тарифної ставки або посадового окладу, надбавки, премії й матеріальну допомогу; (8) компенсації й виплати, в тому числі за важку роботу й роботу зі шкідливими й небезпечними умовами праці; (9) місце роботи; (10) режим роботи й відпочинку; (11) випробувальний строк (у разі необхідності); (12) тривалість щорічної оплачуваної відпустки й умови її надання; (13) положення колективного трудового договору і правил внутрішнього розпорядку підприємства, що стосуються умов праці трудівника; (14) умови соціального й медичного страхування.

Окрім указаних загальних положень сторони можуть обговорити і включити до трудового договору такі особливі умови, як мобільність, конфіденційність, відшкодування транспортних витрат, витрат по оплаті

комунальних послуг, надання житла, інші особливі умови, що не суперечать чинному законодавству. За виконання особливих умов працівникові можуть бути надані право на особливу винагороду та інші права згідно з індивідуальною угодою. У разі невиконання означених умов працівник може бути позбавлений наданих йому прав, а в окремих випадках і змушений відшкодувати шкоду, заподіяну роботодавцеві. Мобільність означає, що наймач вправі залучати працівника для роботи, яка в силу своєї специфіки не припускає стабільного робочого місця в рамках того ж підприємства, а конфіденційність – що сторони домовилися не розголошувати впродовж дії індивідуального трудового договору й не більше 3-х місяців (не більше одного року для осіб, які обіймають відповідальні посади) після його припинення ті відомості чи інформацію, що стали їм відомі в період дії договору відповідно до правил внутрішнього розпорядку підприємства, колективного або індивідуального трудового договору.

У ст. 40 Закону про працю Латвійської Республіки [23] у трудовому договорі вказується: (1) дата початку трудових правовідносин; (2) передбачувана їх тривалість, якщо договір укладено на певний строк; (3) місце роботи, якщо виконання трудових обов'язків не передбачено на якому-небудь конкретному робочому місці, з посиланням на те, що особа може бути працевлаштована в різних місцях; (4) професія особи (ремесло, посада) й загальний характер роботи за договором; (5) розмір оплати праці й час її виплати; (6) обумовлений робочий час протягом дня або тижня; (7) тривалість щорічної оплачуваної відпустки; (8) строк розірвання цього правочину.

Відповідно до вимог статей 94 і 95 Трудового кодексу Литовської Республіки [24] змістом трудового договору є обумовлені його сторонами умови, що визначають права й обов'язки сторін. Останні не вправі встановлювати умови праці, що погіршують положення працівника

порівняно з визначеним Трудовим кодексом, законами, іншими нормативно-правовими актами й колективним договором. Суперечки щодо застосування умов трудового договору вирішують органи по розгляду трудових спорів.

У кожному трудовому договорі сторони мають обумовити такі обов'язкові умови, як місце роботи працівників (підприємство, установа, організація, структурний підрозділ та ін.); трудові функції (певну професію, спеціальність, кваліфікацію праці або певні обов'язки). Для окремих видів цієї угоди в законах про працю і в колективних договорах можуть бути встановлені також інші обов'язкові умови, щодо яких сторони мають домовитися при її укладенні (строк договору, характер сезонної роботи та ін.). У кожному трудовому договорі сторони зазначають умови оплати праці – її систему, величину, порядок виплати зарплати тощо. За угодою сторін можуть бути вказані й інші умови, якщо трудове законодавство, нормативно-правові акти або колективний договір не забороняють їх визначити (приміром, випробування, поєднання професій, матеріальна відповідальність та ін.).

Закон Республіки Естонія «Про трудовий договір» [25] у ст. 5 зазначає, що в цій письмовій угоді мають міститися такі умови: (1) час укладення договору і вступу працівника на роботу; (2) опис його трудових функцій; (3) найменування посади; (4) виплачувана за роботу винагорода; (5) робочий час; (6) місце виконання роботи; (7) тривалість відпустки; (8) строки попередження про розірвання трудового договору; (9) означені роботодавцем правила організації праці.

Статтею 17 Закону Китайської Народної Республіки «Про трудовий договір» [26] закріплюється, що трудовий договір має включати обов'язковими умовами: (1) обсяг і місце роботи; (2) робочі години, часи відпочинку й відпустки; (3) оплату праці; (4) соціальне страхування; (5) охорону й умови праці, захист від виробничих ризиків; (6) інші умови, які

згідно із законами і правилами має містити цей правочин. Окрім обов'язкових умов роботодавець і працівник можуть домовитися про внесення до трудового договору інших (випробування, навчання, конфіденційність, додаткове страхування, допомоги тощо)

Відповідно до Закону Великобританії «Про трудові договори» не пізніше як через 13 тижнів після початку роботи наймач зобов'язаний надати працівникові письмове повідомлення, в якому мають бути вказані умови найму, до яких належать: (1) розмір винагороди або спосіб його визначення; (2) строки її виплати; (3) тривалість робочого дня; (4) умови, що стосуються роботи у святкові дні й оплати за неї; (5) зазначення періодів тимчасової непрацездатності у зв'язку із захворюванням або каліцтвом, пенсійне забезпечення; (6) мінімальний період для повідомлення про зміну умов трудового договору з ініціативи будь-якої сторони; (7) найменування роботи, для виконання якої наймається працівник [27, с. 135].

Як бачимо, практика законодавчого визначення змісту трудового договору є загальноприйнятою для більшості держав світу. Вважаємо, що відповідну норму належить закріпити й у новому Трудовому кодексі України.

Стаття 40 «Зміст трудового договору» проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) рясніє численними недоліками. Так, її назва не відповідає змісту цієї норми. Прізвище, ім'я, по батькові працівника й найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи) – це не умови трудового договору, а його реквізити, до яких слід також віднести дату й місце його укладення, підписи сторін тощо.

Суттєвого доопрацювання вимагає також перелік обов'язкових умов розглядуваної угоди, адже ефективне правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин можливе лише при чіткому впорядкуванні

правовідносин працівника й роботодавця. Основна модель їх взаємодії має такий вигляд: з одного боку, працівник зі своїми правами й обов'язками, з другого – роботодавець, який теж має свої права й обов'язки. Права першого кореспондують обов'язкам другого, а права другого – обов'язкам першого. Рівень реальної реалізації прав працівниками й роботодавцями, виконання ними своїх обов'язків і визначає якість правового регламентування відносин, що виникають у процесі реалізації громадянами конституційного права на працю. Як наголошує В. С. Нерсисянц, правові відносини пов'язують їх учасників взаємними позитивними правами й обов'язками, що становлять головний специфічний зміст цих відносин. Разом із цим права й обов'язки повинні здійснюватися в реальних діях суб'єктів з використання прав і виконання обов'язків [28, с. 376].

Доволі сумнівним вбачається включення до проекту ТК положень щодо охорони праці. Важливість забезпечення охорони праці, звичайно, є безсумнівною. Наголосимо, що основні положення щодо реалізації конституційного права трудящих на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці визначено у Законі України «Про охорону праці» [29]. Його дія поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, а також на всіх працюючих. Ключовим принципом державної політики в галузі охорони праці є встановлення єдиних вимог щодо неї для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам чи іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції й інші документи, обов'язкові для виконання. Опрацювання і прийняття нових, перегляд і скасування чинних

нормативно-правових актів з охорони праці провадить центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків і за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці. Санітарні правила й норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в царині охорони здоров'я. Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяє поліпшенню безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, але не рідше одного разу на 10 років.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до таких нормативно-правових актів, а також гарантувати додержання вимог законодавства стосовно прав працівників щодо охорони праці. Із цією метою він організовує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці;
- затверджує інструкції про їх обов'язки, права й відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору й реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці;
- контролює виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до змінюваних обставин;
- запроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації й автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- організовує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання й устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

– забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, і здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

– проводить аудит охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання й устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, визначені законодавством, і за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників;

– розробляє й затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства і встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;

– забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами й актами підприємства з охорони праці;

– здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, за використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

– організовує пропаганду безпечних методів праці і співробітництво з працівниками в галузі охорони праці;

– вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає (за необхідності) професійні аварійно-рятувальні формування в разі виникнення на підприємстві аварій чи нещасних випадків. Таким чином, на рівні індивідуального трудового договору можна тільки відтворити положення, які містяться в нормативно-правових актах з охорони праці. У той же час заслуговує на внесення до змісту трудового договору умови

щодо пільг і компенсацій працівникам, які працюють у важких, шкідливих чи небезпечних умовах.

У разі укладення трудового договору на визначений строк віднесення до обов'язкових його умов підстав укладення строкового договору теж не виглядає логічним, позаяк останні вичерпно вже перелічені в кодифікованому акті трудового законодавства. Наприклад, за ч. 2 ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи або, умов її виконання, інтересів працівника або в інших передбачених законодавчими актами випадках. У той же час відповідно до ст. 69 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) трудові відносини на відповідний (визначений) строк можуть установлюватися в таких випадках:

- для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);
- для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненням працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);
- на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначено конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;
- для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;
- для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей;

– у зв'язку з обранням на відповідний строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади й органів місцевого самоврядування відповідно до переліку, затвердженого Кабінетом Міністрів України;

– з педагогічними, науково-педагогічними й науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на відповідний строк;

– із творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та з іншими особами, які беруть участь у створенні й виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, затвердженого Кабінетом Міністрів України;

– з керівником юридичної особи; для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції, та його територіальних органів;

– в інших випадках, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом;

– за бажанням працівника.

Некоректним видиться формулювання «умови оплати праці». З нашого погляду, правильніше вживати поняття «розмір та умови оплати праці», бо розмір оплати праці не є її умовою. Підтвердженням цього можуть бути приписи норми Закону України «Про оплату праці» [30]. За ст. 13¹ цього законодавчого акта центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування й реалізує державну політику в царинах трудових відносин, соціального захисту населення, розробляє нормативно-правові акти з питань умов і розмірів оплати праці трудівників, що працюють на

підприємствах, установах та організаціях, що фінансуються чи дотуються з Держбюджету, керівників підприємств, заснованих на державній або комунальній власності. Згідно зі ст. 29 цього Закону при укладанні особою трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці й розмір заробітної плати.

Не відповідає чинному законодавству і трактування трудової функції, яку виконуватиме працівник, як найменування професії, спеціалізації, кваліфікації й посади. Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р., №327 [31], елементами трудової функції визначає: (а) професію, (б) спеціальність, (в) кваліфікацію й (г) посаду. Спеціальність – це сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок людини, необхідних для виконання трудової діяльності певного виду в межах конкретної професії. Спеціалізація ж є категорією, що характеризує відмінності окремих завдань діяльності фахівця за ознаками різниці засобів (продуктів) або умов діяльності в межах спеціальності. Ці окремі завдання притаманні для відносно невеликих груп фахівців у межах спеціальності. Це ж підтверджує і ст. 10 Закону України «Про вищу освіту» [32], за якою спеціалізація – це набуття особою здатностей виконувати окремі особливі завдання та обов'язки в межах спеціальності.

Також невдалою виглядає вказівка на те, що найменування професії, спеціалізації, кваліфікації й посади мають відповідати встановленим кваліфікаційним характеристикам. Адже в багатьох галузях економіки відповідних довідників немає, тим більше, що крім завдань, обов'язків, знань і досвіду, які передбачені кваліфікаційними характеристиками, всі працівники повинні знати, виконувати й дотримуватися правил і норм праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки, електробезпеки, безпечного

виконання робіт, а також виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку.

Керуючись вимогами законодавчої техніки, легальний поділ договірних умов трудового договору на обов'язкові й додаткові вбачається неприйнятним. Вважаємо, що чітке формулювання змісту акта трудового законодавства відіграє вагомую роль у підвищенні відповідальності суб'єктів правозастосування. Точність тексту сприяє ефективності нагляду й контролю за процесом правозастосування з боку як спеціальних державних контрольно-наглядових органів, так і працівників, роботодавців та їх представницьких органів. Має сенс П. М. Балтаджі, на думку якої зрозумілість мови права – це його абсолютна, об'єктивна властивість, що передбачає адекватне розуміння адресатом змісту правового акта. Текст можна вважати зрозумілим, якщо кожне слово в його реченнях з першого разу сприймається адресатом у тому значенні, в якому було запрограмоване автором [33, с. 50]. Методичні рекомендації щодо розроблення проектів законів і дотримання вимог нормопроектної техніки, схвалені постановою колегії Міністерства юстиції України від 21 листопада 2000 р., №41 [34], містять п. 12, відповідно до якого текст проекту викладається стисло, простою літературною мовою, по можливості короткими фразами. Мова має бути зрозумілою й точною. Особливу увагу необхідно звертати на точність термінології. Визначення термінів повинно відповідати тому змісту, який у нього вкладають мовознавці, вчені та юристи, і який має бути уніфікованим по всьому тексту законодавчого акта.

Новий тлумачний словник української мови термін «обов'язковий» розглядає так: (а) якого треба беззастережно дотримуватися, яким не можна нехтувати; (б) завжди характерний для кого-, чого-небудь [35, с. 410]. У свою чергу, термін «додатковий» цей же словник тлумачить як те, що служить доповненням до чого-небудь [36, с. 574]. Більш правильно у

випадку з договірними умовами трудового договору поряд з терміном «обов'язковий» оперувати поняттям «факультативний». Новий словник іноземних слів останнє трактує як (а) можливий, необов'язковий; (б) надаваний на вибір; (в) той, що служить для спеціалізації [37, с. 889].

Не сприяє стабільності трудових правовідносин і створює підґрунтя для можливих зловживань з боку роботодавця припис ч. 3 ст. 40 проекту ТК України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.): «... особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою». Інакше кажучи, фактично узаконюється ситуація, коли подальша доля трудового договору, не є предметом цієї угоди. На нашу думку, трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку й на умовах, визначених Трудовим кодексом і законами України. Підтверджує це і ст. 4 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» (1982 р.) [38] (ратифікована Верховною Радою України 4 лютого 1994 р. [39]), за якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для цього, що пов'язано зі здібностями чи поведінкою працюючої особи або викликано виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Керуючись висловленим, пропонуємо ст. 40 проекту Трудового кодексу України сформулювати в такій редакції:

«Зміст і реквізити трудового договору.

1. Зміст і структура трудового договору визначаються угодою сторін з дотриманням вимог законодавства про працю.

2. У трудовому договорі зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові працівника й найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи); документи, що посвідчують особу працівника й роботодавця – фізичної особи; відомості про представника

роботодавця, який підписав трудовий договір; місце й дата укладення трудового договору, а також умови обов'язкові, без яких він не може вважатися укладеним, і додаткові, наявність яких не є обов'язковою.

3. Обов'язкові умови трудового договору:

- місце роботи з указівкою структурного підрозділу, в який працівник приймається на роботу;
- день початку роботи, а в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість останнього;
- трудова функція працівника (робота за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою);
- режим праці й відпочинку, якщо він відрізняється від загального, встановленого в даного роботодавця;
- розмір та умови оплати праці;
- умова щодо пільг і компенсацій особам, які працюють у важких, шкідливих чи небезпечних умовах.

4. До факультативних умов трудового договору належать усі інші його умови, зокрема, ті, що стосуються видів та умов додаткового соціального страхування, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівника тощо. Як факультативні умови можуть установлюватись обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних і соціально-побутових благ. Факультативні умови можуть бути включені до трудового договору й після його укладення.

5. Рівень трудових прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством, колективними договорами й угодами, не може бути знижено при укладенні індивідуального трудового договору.

6. Визначені у трудовому договорі умови можуть бути змінені за згодою сторін тільки в письмовій формі.

7. Інші умови праці, не зазначені безпосередньо у трудовому договорі, встановлюються відповідно до трудового законодавства й колективного договору».

Факультативні умови трудового договору слід класифікувати на самостійні й підпорядковані (похідні). Якщо перші є самодостатніми й існують незалежно від інших умов трудового договору, то другі спрямовані на підтвердження, дотримання й виконання сторонами обов'язкових умов. Похідні умови мають значення тільки у взаємозв'язку з основною обов'язковою умовою, без якої вони втрачають своє значення. Однією з підпорядкованих умов трудового договору є випробування, зміст якого визначається з урахуванням виконуваної працівником трудової функції – однієї з обов'язкових умов цього правочину.

І. М. Твердовський визначеність трудової функції називає одним з головних принципів трудового права, що дає конкретне уявлення про коло обов'язків працівника, за межі якого роботодавець виходити не вправі [40, с. 69].

В. В. Жернаков і В. В. Єрьоменко трудову функцію пропонують розглядати у статиці й динаміці. У статиці – це безпосередня угода сторін трудового договору про характер дорученої працівникові роботи, тобто встановлена сторонами сукупність їх прав та обов'язків по забезпеченню виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. З моменту укладення трудового договору трудова функція є сформованою. Вона існує, але її реалізація можлива тільки в перебігу виконання роботи, а може і взагалі не розпочатися, якщо, наприклад, працівник не приступить до роботи. У динаміці – це практичне здійснення встановлених прав та обов'язків сторін по забезпеченню виконання роботи при реалізації

трудоу правовідносин. При цьому працівник виконує вимоги посадових інструкцій, а підприємство забезпечує йому умови праці [41, с. 62].

Дослідивши зміст трудового договору й місце в ньому випробування при прийнятті на роботу робимо попередні висновки.

1. Юридичною мірою свободи працівника й роботодавця є їх права й обов'язки. Саме на виникнення взаємних прав та обов'язків спрямована узгоджена воля сторін трудового договору. Сукупність цих прав та обов'язків формують зміст даної угоди. Таким чином, зміст трудового договору становить сукупність умов, відповідно до яких передбачається використання праці найманого працівника і з приводу яких він домовляється з роботодавцем.

2. Залежно від порядку встановлення умов трудового договору традиційно розрізняють 2 їх види: (а) нормативні, що входять до змісту цього правочину в силу самого його укладення, в обов'язковому порядку регулюють взаємовідносини працівника й роботодавця, наділяючи їх комплексом взаємних прав та обов'язків, і (б) договірні, що встановлюються самими договірними сторонами.

Договірні умови, у свою чергу, теж поділяються на 2 групи. Це умови обов'язкові, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, а трудові правовідносини, такими, що виникли і факультативні, які не є обов'язковими для існування трудо-правової угоди.

3. Факультативні умови трудового договору поділяються на самостійні й підпорядковані (похідні). Якщо перші є самодостатніми й існують незалежно від інших умов трудового договору, то другі спрямовані на підтвердження, дотримання й виконання сторонами обов'язкових умов. Похідні умови мають значення тільки у взаємозв'язку з основною обов'язковою умовою, без якої вони втрачають своє значення. Однією з підпорядкованих умов трудового договору є випробування, зміст

якого визначається з урахуванням виконуваної працівником трудової функції – однієї з обов'язкових умов цього правочину.

4. У проекті Трудового кодексу України слід закріпити статтю такого змісту:

«Зміст і реквізити трудового договору.

1. Зміст і структура трудового договору визначаються угодою сторін з дотриманням вимог законодавства про працю.

2. У трудовому договорі зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові працівника й найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи); документи, що посвідчують особу працівника й роботодавця – фізичної особи; відомості про представника роботодавця, який підписав трудовий договір; місце й дата укладення трудового договору, а також умови обов'язкові, без яких він не може вважатися укладеним, і додаткові, наявність яких не є обов'язковою.

3. Обов'язкові умови трудового договору:

– місце роботи з указівкою структурного підрозділу, в який працівник приймається на роботу;

– день початку роботи, а в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість останнього;

– трудова функція працівника (робота за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою);

– режим праці й відпочинку, якщо він відрізняється від загального, встановленого в даного роботодавця;

– розмір та умови оплати праці;

– умова щодо пільг і компенсацій особам, які працюють у важких, шкідливих чи небезпечних умовах.

4. До факультативних умов трудового договору належать усі інші його умови, зокрема, ті, що стосуються видів та умов додаткового соціального страхування, випробування, застережень щодо

нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівника тощо. Як факультативні умови можуть установлюватись обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних і соціально-побутових благ. Факультативні умови можуть бути включені до трудового договору й після його укладення.

5. Рівень трудових прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством, колективними договорами та угодами, не може бути знижено при укладенні індивідуального трудового договору.

6. Визначені у трудовому договорі умови можуть бути змінені за згодою сторін і тільки в письмовій формі.

7. Інші умови праці, не зазначені безпосередньо у трудовому договорі, встановлюються відповідно до трудового законодавства й колективного договору».

1.2. Поняття та істотні ознаки випробування при прийнятті на роботу

Перш ніж установити юридичну природу і зміст будь-якого правового явища, в тому числі й такого, як випробування при прийнятті на роботу, необхідно сформулювати його дефініцію. Тракткування того чи іншого поняття завжди є одним з найважливіших моментів дослідження, оскільки воно демонструє міру істинності розуміння природи того явища, яке знаходить відбиття у відповідному визначенні. Ми погоджуємося із твердженням М. М. Клемпарського, що визначення поняття завжди є результатом ступеня розробленості відповідного понятійного матеріалу в конкретний момент розвитку людства; його зміст тлумачиться саме на даний історичний момент і стосується певного питання. Загалом же в

ньому знаходить вираження світоглядна позиція його автора цього поняття [42, с. 10].

Потреба розроблення конкретних і зрозумілих категорій у трудовому праві цілком очевидна, адже, як говорить О. С. Пашков, самі норми трудового права, як правило, не дають чіткого уявлення про коло правозастосувачів та їх компетенцією, не регламентують правозастосовної процедури та її оформлення, що, звичайно, викликає невиправданий, так би мовити, «різнобій» у правозастосовній практиці, а підчас і просто порушення закону [43, с. 222]. Брак дефініції поняття надає можливості маніпулювати значеннями, формує хибні погляди, призводить до прийняття помилкових рішень не тільки учасниками трудових правовідносин – працівниками й роботодавцями, а й професійними правозастосовувачами – судами, органами державного нагляду й контролю – за дотриманням трудового законодавства та ін.

Як і для будь-якого іншого пізнавального прийому, до визначення будь-якого поняття пред'являються певні вимоги. К. А. Михайлов класичну систему останніх до коректних дефініцій формулює таким чином: (1) визначення має бути зрозумілим і чітким; усі терміни, які входять у визначальну частину, вже повинні мати конкретний, чіткий, зрозумілий і прямий, а не метафоричний смисл; (2) йому належить бути співрозмірним: – обсяг визначального терміна й обсяг термінів визначаючих повинні співпадати; (3) у визначенні не повинно бути порочного кола: визначальний термін не повинен повторюватись у визначаючій частині [44, с. 449-454].

Зміст поняття утворюють відбиті в ньому загальні, істотні ознаки. За числом ознак воно є біднішим від сприйняття, бо загальних, істотних ознак у будь-якому класі предметів не буває дуже багато, позаяк поняття, виконуючи узагальнюючу, ідентифікуючу функцію, не може бути надто громіздким, інакше ним буде незручно користуватись [45, с. 46, 47]. При

цьому наголосимо, що загальні й істотні ознаки, відображені у змісті поняття, мають отримати соціальне визнання, тобто стати легітимними в широкому смислі цього слова.

Правові наукові поняття – це змістовні, предметні уявлення, що відтворюють у мисленні об'єктивну суть реальних процесів правової дійсності й існуючих у ній відносин, і виражають специфічно правову якісну визначеність даних процесів і явищ. Предметний зміст того чи іншого поняття включає в себе також спосіб пояснення і можливість більш глибокого розуміння сутності цього поняття [46, с. 57].

Ні чинне, ні проектове законодавство про працю дефініції правової конструкції «випробування при прийнятті на роботу» не містять. У той же час термін «випробування» знайшов нормативне закріплення в інших сферах людської діяльності. Приміром, згідно з п. 2 Порядку проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (НПАОП 0.00-8.18-04), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №687 від 26 травня 2004 р. [47], випробування – це експериментальне визначення кількісних та/або якісних характеристик устаткування. Відповідно до п. 1.1.12 листа Державної митної служби України «Щодо Методичних рекомендацій криміналістичного дослідження холодної зброї та конструктивно схожих з нею виробів» №29/1-10.2/1013-ЕП від 22 березня 2010 р. [48] випробуванням є комплекс експериментів, що провадяться з метою встановлення певної сукупності властивостей предмета. Пункт 2.1 Вимог до організації та порядку введення АЕС в експлуатацію, затверджених наказом Державного комітету ядерного регулювання України №108 від 21 серпня 2003 р. [49], випробування розцінює як експериментальне визначення однієї чи декількох характеристик за певною методикою. Як бачимо, у всіх цих дефініціях, незважаючи на технічну специфіку розглядуваних сфер,

випробування декларується як мета визначення властивостей, притаманних тому чи іншому предмету.

Надалі наведемо підходи філологів до змістовного наповнення терміна «випробування». За словником української мови останнє означає перевірку можливостей кого-, чого-небудь або стійкості до певного впливу на когось, щось [50, с. 395]. Великий тлумачний словник сучасної української мови слово «випробовувати» трактує як (а) перевіряти на ділі якості, властивості кого-, чого-небудь, здатність до здійснення, виконання чогось; (б) перевіряти здатність до певної дії [51, с. 106]. Новий тлумачний словник української мови поняття «випробовувати» інтерпретує так: перевіряти на ділі якості, властивості кого-, чого-небудь, здатність до здійснення, виконання чогось, досліджувати, робити пробу, вивіряти [36, с. 236, 237]. В. І. Даль випробування розцінює як визначення у справі, переконання досвідом, пізнавання досвідченістю [52, с. 58]. Як вважають С. І. Ожегов і Н. Ю. Шведова, випробовувати – значить перевірити в роботі, на досвіді [53, с. 254].

Дефініції правової конструкції «випробування при прийнятті на роботу» зустрічаються в науковій юридичній літературі. Так, Л. В. Тихомирова та Ю. В. Тихомиров указану категорію тлумачать як перевірку відповідності робітника або службовця доручуваній йому роботі [54, с. 192]. В. В. Жернаков трактує цю категорію як угоду сторін, обумовлену при укладенні трудового договору і здійснювану шляхом оцінювання результатів трудової діяльності в межах установлених законом строків перевірки відповідності професійних, моральних та інших якостей працівника тим вимогам, що пред'являються до виконання дорученої роботи [55, с. 5]. На думку В. П. Кохан, випробування при прийнятті на роботу – одна із правових форм перевірки якості трудової функції працюючого, що дозволяє встановити відповідність останнього вимогам і специфіці конкретного підприємства, установи чи організації [56, с. 114].

Н. О. Мельничук цим поняттям іменує встановлену в законодавстві й обумовлену сторонами при укладенні трудового договору процедуру, що має на меті перевірку відповідності професійних, ділових та особистих якостей трудівника роботі, яка йому доручається [57, с. 10]. П. А. Бущенко конструкцію «випробування при прийнятті на роботу» розуміє як обумовлену угодою сторін у межах установлених законом строків умову про перевірку відповідності ділових якостей робітника або службовця доручуваній роботі йому, результати якої покликані сприяти стабільності трудових правовідносин [58, с. 34, 35].

Перед наведенням власної дефініції поняття «випробування при прийнятті на роботу» виокремимо його істотні ознаки як юридичного явища й детально їх охарактеризуємо.

1. Організаційно-правова форма добору кадрів. Вихідним етапом у процесі управління персоналом підприємства є наймання кадрів. Від того, яким чином проведено набір і які люди відібрані для роботи на підприємстві, залежить уся його наступна діяльність. Найняття на роботу це певна сукупністю дій, здійснювана роботодавцем для залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення цілей підприємства.

Л. В. Балабанова й О. В. Сардак найом персоналу порівнюють зі своерідною торговельною угодою, кожна зі сторін якої прагне укласти її вигідно для себе: роботодавець – знайти найбільш придатного працівника для виконання конкретного виду робіт з урахуванням комплексу пропонованих до виконавця вимог, а працівник – одержати роботу, відповідаючу його найбільш значимим інтересам, потребам, особистісним якостям, здібностям. Інакше кажучи, робота повинна відповідати не тільки бажанням та інтересам працівника, а і його можливостям повною мірою оволодіти даною професією і якісно виконувати доручену роботу [59, с. 214].

Відповідно до потреб тієї чи іншої стадії розвитку підприємства при доборі кадрів вирішуються такі основні завдання, як-от: (а) установлення оптимального співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними і соціально-психологічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць і персоналом; (б) забезпечення оптимального рівня завантаження працівників з метою використання їх трудового потенціалу й підвищення ефективності їх праці; (в) оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом трудової діяльності.

А. Я. Кібанов під добором кадрів розуміє раціональний розподіл в організації кандидатів на посаду (працівників) між структурними підрозділами, робочими місцями згідно з прийнятими в ній системою розподілу й кооперацією праці, з одного боку, й залежно від здібностей, психофізіологічних і ділових якостей працівників, що відповідають вимогам змісту виконуваної роботи, – з другого [60, с. 126]. Професійний добір кадрів має забезпечити максимальну відповідність між знаннями та здібностями особи й вимогами роботодавця з метою найбільш продуктивного їх використання й досягнення ними стану задоволеності своєю працею.

Відносини з добору кадрів є формою взаємодії роботодавця й кандидата у працівники, де кожен з них заінтересований у настанні позитивного результату. Вони виникають без участі органів, що надають допомогу у працевлаштуванні, служать підґрунтям трудових правовідносин і включаються до предмета трудового права.

Має сенс С. В. Попов, коли стверджує, що не слід об'єднувати відносини з працевлаштування і відносини по забезпеченню зайнятості [6, с. 73]. За ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» (а) зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх

особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно; (б) працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Як бачимо, забезпечення зайнятості містить значно ширший зміст порівняно з працевлаштуванням. У сфері зайнятості держава гарантує:

- вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- професійну орієнтацію з метою самовизначення й реалізації здатності особи до праці;
- професійне навчання відповідно до здібностей і з урахуванням потреб ринку праці;
- підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
- безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи, одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та про перспективи його розвитку;
- соціальний захист у разі настання безробіття;
- захист від дискримінації в царині зайнятості, від необґрунтованої відмови у прийомі на роботу й незаконного звільнення;
- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Організаційно-правові форми добору кадрів становлять собою сукупність норм трудового права, що визначають порядок формування кваліфікованого кадрового складу організації з метою оптимального

врегулювання питань цієї процедури. Значення цих форм полягає в тому, що вони: а) створюють правовий механізм забезпечення організації кадрами; б) сприяють найбільш швидкому і правильному виникненню трудових правовідносин; в) гарантують дотримання прав кандидатів у працівники в період їх добору; г) пропонують роботодавцеві оптимальний варіант вирішення проблеми укомплектування штату; д) сприяють реалізації права на працю [61, с. 79].

Випробування – одна з організаційно-правових форм добору кадрів, що встановлюється угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників передбачається законами. За загальним правилом, що відбито у ч. 1 ст. 26 КЗпП України, випробування при прийнятті на роботу може бути обумовлено угодою працівника й роботодавця.

Однак для спеціальних категорій працівників воно передбачено законами. Закон – це нормативно-правовий акт вищого представницького органу державної влади (парламенту) або народу, який приймається в особливому порядку, регулює найважливіші суспільні відносини, виражає волю й інтереси більшості населення, має найвищу юридичну силу щодо інших нормативно-правових актів, є загальнообов'язковим для всього населення й держави, охороняється державною владою [62, с. 165].

Р. Я. Демків робить висновок, що закон, як форма (джерело) права, має організаційно-технічні та інші переваги перед іншими джерелами права:

а) у державних органів, які приймають закони, більше координаційних можливостей, аніж в інших нормотворчих інститутах;

б) завдяки чітким правилам викладу змісту законів, які традиційно склалися, останні вважаються кращим способом оформлення правових норм;

в) закон у зв'язку з чіткістю викладення й формальною визначеністю є простішим у використанні порівняно з іншими формами права;

г) закони легко систематизуються (кодифікуються), що в подальшому дозволяє легко здійснювати пошуки необхідного документа для його реалізації [63, с. 111].

«Верховенство закону означає насамперед, що головні і ключові суспільні відносини у всіх сферах громадського життя країни, не впорядковані Конституцією, регулюються не простими правовими актами, а саме законами, через пріоритет яких у суспільному житті, у всіх його царинах, політичних інститутах втілюються високі правові засади, дух права. Тим самим забезпечуються реальність і непорушність прав і свобод людей, їх стабільний правовий статус, юридична захищеність в умовах справжньої демократії», – підсумовує О. М. Ярошенко [64, с. 89]. У підґрунті верховенства закону – його загальність, тобто прагнення до того, щоб не залишалось не врегульованих законом сфер суспільного життя, куди, відтісняючи його, могли б втілитися інші акти. Нарешті, це є утвердженням панування закону, такого його стану, коли закріплені в ньому засади й підвалини суспільного устрою залишалися б непохитними, а тому всі без винятку суб'єкти громадського життя повинні підкорятися його нормам.

Як проголошено у ст. 26 Закону України «Про державну службу», що набирає чинності з 1 січня 2014 р. [65], при призначенні на посаду державної служби груп II, III, IV і V за пропозицією конкурсної комісії, зазначеною у протоколі її засідання, суб'єктом призначення може бути встановлено випробування з метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. До посад останньої належать:

– група II – посади керівників, заступників керівників самостійних структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апарату, органу влади

АРК та його апарату, місцевої державної адміністрації; керівників, заступників керівників державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію однієї чи декількох адміністративно-територіальних одиниць, та його апарату;

– група III – посади керівників, заступників керівників структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апарату, органу влади АРК та його апарату, місцевої державної адміністрації; керівників, заступників керівників структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію однієї чи декількох адміністративно-територіальних одиниць, та його апарату;

– група IV – посади в державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, органі влади АРК та їх апараті, які передбачають виконання функцій з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, розроблення, експертизи та/або редагування проектів нормативно-правових актів і не передбачають здійснення керівних функцій;

– група V – посади в державному органі, органі влади АРК та їх апараті, які не передбачають виконання керівних функцій і функцій з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, розроблення, експертизи та/або редагування проектів нормативно-правових актів.

Як указано у ст. 11 Закону України «Про дипломатичну службу» [66], при прийнятті на дипломатичну службу для осіб, які претендують на посаду в системі органів дипломатичної служби, може встановлюватися строк випробування до 6-ти місяців для перевірки їх професійного рівня й ділових якостей. Персонал дипломатичної служби становлять усі особи, які перебувають у трудових правовідносинах з органами дипломатичної служби, до яких належать Міністерство закордонних справ України,

представництва Міністерства закордонних справ України на території України, а також зарубіжні дипломатичні установи України. Ю. В. Макаренко персонал дипломатичної служби поділяє на:

– працівників дипломатичної служби: (а) дипломатичні працівники, (б) адміністративно-технічні працівники й (в) особи, які на час призначення на професорсько-викладацькі й адміністративні посади Дипломатичної академії України при Міністерстві закордонних справ України мали, відповідно, дипломатичний ранг або ранг державного службовця;

– осіб, які обіймають професорсько-викладацькі й адміністративні посади Дипломатичної академії України при Міністерстві закордонних справ України, за винятком: (а) ректора Дипломатичної академії України при Міністерстві закордонних справ України, його заступників, керівників структурних підрозділів та їх заступників; (б) осіб, які на час призначення на професорсько-викладацькі й адміністративні посади Дипломатичної академії України при Міністерстві закордонних справ України мали, відповідно, дипломатичний ранг або ранг державного службовця;

– обслуговуючий персонал дипломатичної служби [67, с. 93, 94].

3. Випробування при прийомі на роботу обумовлюється при укладенні трудового договору. Порядок укладення трудового договору – це передбачена нормативними актами про працю юридично-логічна послідовність стадій установлення прав та обов'язків його сторін, заснована на зверненнях назустріч діях працівника й роботодавця, що виражено в різноманітних способах узгодження змісту договору, шляхом їх вільного волевиявлення. Способами укладення трудового договору виступають нормативно визначені дії певного виду, через які досягається певна мета, вільне і взаємне узгодження волі працівника й роботодавця. Нормативне закріплення порядку укладання трудового договору спрямовано на створення й підтримку договірної дисципліни його сторін.

Як складник змісту трудового договору, випробування обумовлюється при його укладенні. За ч. 1 ст. 26 КЗпП України умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Якщо цього не сталося, то працівник буде вважатися таким, що прийнятий на роботу без випробування.

4. Метою випробування є перевірка відповідності ділових якостей працівника доручуваній роботі в межах обумовленої трудової функції. Визначеність останньої – одна з принципових вимог законодавства про працю. Вона дає конкретне уявлення про коло обов'язків працівника, за межі якого роботодавець виходити не вправі. В. В. Гончарук наполягає, що зазначений принцип адресовано обом сторонам трудових правовідносин, але методи його впливу на кожну зі сторін і способи його реалізації залежать від суб'єкта цих відносин. Що ж стосується роботодавця, то дія даного принципу є імперативною, обумовлює правові обов'язки певного роду [68, с. 22]. Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовою угодою (ст. 31 КЗпП України).

Під час випробування працівник проходить у межах трудової функції перевірку своїх ділових якостей. А. О. Мовчан діловими якостями претендента на посаду називає здатність особи виконувати певну трудову функцію завдяки її професійно-кваліфікаційним якостям (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), стану здоров'я, рівню освіти, досвіду роботи за спеціальністю в цій галузі та їх відповідності вимогам, обумовленим характером майбутньої роботи й умовами її виконання [61, с. 159]. Принципово схожу позицію займає Л. О. Чиканова, яка під діловими якостями працівника розуміє його здатність виконувати певні трудові функції з урахуванням професійно-кваліфікаційних (приміром, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації) та особистісних якостей

(наприклад, стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи за спеціальністю в даній галузі) [69, с. 228, 229].

При цьому діяльність у кожній з галузей господарства пов'язана із власним набором особливих професійно-ділових якостей. Так, до вказаних якостей працівників митних органів С. В. Іванов відносить: професіоналізм і компетентність у сфері митної справи, дисциплінованість, наявність практичного досвіду роботи, самостійність, пунктуальність, працьовитість, цілеспрямованість, широта кругозору, ретельність, комунікабельність та ін. [70, с. 122].

5. Випробування при прийнятті на роботу, що провадиться в межах законодавчо передбаченого строку, встановлюється сторонами трудового договору не довільно, а в межах часового проміжку, визначеного чинним законодавством. За загальним правилом цей строк, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати 3-х місяців, а в окремих випадках за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації – 6-ти місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати одного місяця.

Інколи законодавець передбачає не тільки верхню межу строку випробування, а й нижню. Наприклад, згідно зі ст. 26 Закону України «Про державну службу» (що набирає чинності з 1 січня 2014 р.), строк випробування при призначенні на посаду державної служби встановлюється від 60 до 120 календарних днів. Із прийняттям на службу до митних органів та організацій може бути встановлено випробування строком від 2-х до 6-ти місяців (ст. 570 Митного кодексу України [71]).

Нормативне закріплення строку випробування дозволяє уникнути можливих зловживань з боку роботодавця й, відповідно, підвищити рівень захисту найманого працівника.

Унаслідок дослідження юридичної природи випробування при прийнятті на роботу зроблено деякі попередні висновки.

1. Згідно з потребами тієї чи іншої стадії розвитку підприємства при підборі кадрів вирішуються такі основні завдання:

– устанавлюється оптимальне співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними й соціально-психологічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць і персоналом;

– забезпечується оптимальний рівень завантаженості працівників з метою використання їх трудового потенціалу й підвищення ефективності їх праці;

– оптимізується структура працюючих з різним функціональним змістом трудової діяльності.

2. Випробування при прийнятті на роботу – це встановлена угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників – передбачена законами організаційно-правова форма добору кадрів, що обумовлюється при укладенні цього правочину, провадиться в межах законодавчо закріпленого строку й має на меті перевірку відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі в межах зазначеної трудової функції.

3. Для випробування при прийнятті на роботу як юридичної категорії характерні такі суттєві ознаки: (а) організаційно-правова форма добору кадрів; (б) ця процедура передбачається угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників – законами; (в) випробування зумовлюється при укладенні трудового договору; (г) його метою є перевірка відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі в межах обумовленої трудової функції; (д) провадиться в межах законодавчо передбаченого строку.

1.3. Відмежування випробування при прийнятті на роботу від суміжних правових явищ

Як у науці трудового права, так і на практиці досить часто виникають питання щодо критеріїв розмежування категорії «випробування» і суміжних правових явищ. Іноді випробуванням називають і стажування, і атестацію, і конкурс, і роботу особи без належного оформлення, й інші форми добору працівників, які насправді мають мало спільного із законодавчим визначенням терміну «випробування», його змістом та метою.

Загальною організаційно-правовою формою добору кадрів є документально-ознайомча процедура. Відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу (свідоцтво про народження, довідка про звільнення), трудову книжку, а в передбачених законодавством випадках, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Грунтовніше питання документів і відомостей про особу, що подаються при прийнятті на роботу, регламентовано ст. 58 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.), за яким під час прийняття на роботу подаються: а) паспорт або інший документ, що посвідчує особу; б) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; в) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають; г) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), якщо робота, на яку претендує особа, потребує спеціальних знань; д) трудова книжка. За власною ініціативою особа може подати характеристики, рекомендації, інші документи, що

свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про набуття спеціальних знань, досвід роботи тощо. У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатись обов'язкове подання додаткових документів і відомостей про особу, а для зайняття окремих посад, визначених законом, - проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на зайняття таких посад. І тільки за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, й у межах, визначених цією згодою, роботодавець вправі збирати інформацію про її попередню роботу.

Стаття 25 КЗпП України містить норму, що при укладенні трудового договору від осіб, які претендують на роботу, забороняється вимагати відомості про їх партійну й національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування й документи, подання яких не передбачено законодавством. Відмова у прийнятті на роботу через ненадання особою таких документів, не передбачених законодавством, розглядається як необґрунтована, що заборонено ч. 1 ст. 22 КЗпП.

С. В. Мороз документи, що подаються при прийнятті на роботу, поділяє на 3 групи: а) подача яких при працевлаштуванні є обов'язковою (документ, який посвідчує особу, трудова книжка та ін.); б) пов'язані з особливим характером роботи (документи про освіту, стан здоров'я та ін.); в) що подаються особою, яка працевлаштовується, з власної ініціативи (характеристики, рекомендації тощо) [72, с. 153].

У власника або уповноваженого ним органу щодо документів, наданих працівником, виникає обов'язок ознайомлення з ними, що у подальшому покликано сприяти займанню кандидатом у працівники посади за рівнем його кваліфікації, освіти, за станом здоров'я. Отримані в результаті вивчення поданих документів відомості співвідносяться з кваліфікаційними вимогами, що ставляться до тих чи інших посад. Так,

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 81 «Культура та мистецтво»), затвердженого наказом Міністерства культури і мистецтв України від 14 квітня 2000 р., №168 [73], установлює такі кваліфікаційні вимоги, наприклад, до генерального директора національної бібліотеки, директора державної, наукової або обласної бібліотеки: (1) повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст); (2) післядипломна освіта в галузі управління; (3) стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня: (а) в бібліотеках національного (загальнодержавного) рівня: для магістра – не менше 5-ти років, спеціаліста – не менше 7-ми років; для спеціаліста обов'язкова наявність публікацій з питань бібліотекознавства (бібліографознавства, книгознавства); (в) в обласних бібліотеках: для магістра – не менше 3-х років; спеціаліста – не менше 5-ти років. А, приміром, до головного бібліографа ставляться такі вимоги: а) повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст); б) післядипломна освіта в галузі управління; в) стаж роботи за професією провідного бібліографа: для магістра – не менше 1-го року, спеціаліста – не менше 2-х років. На підставі вивчення документів претендентів і порівняння роботодавця і приймає рішення про укладення трудового договору з тим чи іншим кандидатом на певну посаду.

Таким чином, можна виділити такі основні відмінності документально-ознайомчої процедури й випробування: а) документально-ознайомча процедура провадиться до виникнення трудових правовідносин, випробування – в межах укладеного трудового договору; б) в період випробування, на відміну від документально-ознайомчої процедури, на працівників повністю поширюється законодавство про працю; в) документально-ознайомча процедура, на відміну від випробування, не передбачає безпосередньої перевірки роботодавцем ділових якостей працівника; г) наслідком неподання необхідних документів або виявлення

їх невідповідності вимогам, що ставляться до кандидата, є відмова в укладенні трудового договору, а наслідок непроходження випробування – розірвання трудового договору.

Добір кандидатів здійснюється роботодавцем також шляхом застосування конкурсу (від латинського *concursum* – суперництво, змагання, конкуренція). Основоположником наукового осмислення категорії «конкурс» у трудовому праві слід вважати В. М. Смирнова, який у 60-х роках ХХ ст. визнав конкурсом особливий, винятковий порядок добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади [74, с. 46].

Сучасні вчені-трудовики роблять спробу сформулювати дефініцію поняття «конкурс» з урахуванням реалій сьогодення. Так, О. В. Гоц конкурс називає соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, порівнянності і змагальності» [75, с. 156]. «Конкурс у трудовому праві – це змагання, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством чи рішенням роботодавця, з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь», – заявляє К. Ю. Мельник [76, с. 236]. Д. С. Девізоров конкурсні процедури поділяє: (1) за ступенем допуску кандидатів на (а) відкриті, коли будь-яка особа, яка відповідає встановленим умовам, може брати в ньому участь, (б) закриті, коли кандидатом може бути тільки особа, яка або має статус службовця, або перебуває на підготовці, і (в) змішані, коли на одну частину посад можуть претендувати будь-які особи, а на іншу – ні; (2) за юридичними наслідками їх проведення: (а) із зайняттям конкретної посади і (б) з виникненням тільки права на її зайняття, в реалізації якого може бути відмовлено; (3) за їх змістом: (а) конкурси на базі поданих особою

документів, (б) конкурси із співбесідою або складанням іспитів, і (в) змішані – поєднуються обидва складники [77, с. 82, 83].

Конкурсні правовідносини виникають і розвиваються на диспозитивній основі внаслідок вольових дій роботодавця й учасників конкурсу. Вольовий їх характер полягає також в тому, що ці правовідносини забезпечують правовий зв'язок 2-х осіб між собою – одна вправі вимагати від другої певних дій, а друга зобов'язується діяти відповідним чином або утримуватися від них.

У чинному КЗпП України прийняттю на роботу за конкурсом увага не приділяється. А ось відповідно до ст. 62 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) конкурсний відбір провадиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або рішенням роботодавця. Конкурсний відбір не застосовується в разі (а) прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти, (б) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи, (в) укладення такої угоди на строк до одного року, (г) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця, (д) в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором.

Чинне законодавство передбачає достатньо широкий перелік посад, зайняття яких пов'язано з проходженням конкурсного відбору: це державні службовці, працівники дипломатичної служби, судді, науко-педагогічні працівники та ін.

А. В. Андрушко вирізняє такі характерні ознаки конкурсу на державну службу:

– конкурс – один з ефективних правових способів кадрового забезпечення державної служби. Він значною мірою впливає на підвищення професійного рівня працівників, активізує їх самоосвіту й

самовдосконалення, що сприяє забезпеченню апарату державної служби високопрофесійними кваліфікованими кадрами ;

– ним створюється конкурентне середовище, його учасники змагаються за отримання вакантної посади, перебуваючи в рівних умовах ;

– конкурс стимулює, сприяє заохоченню до оволодіння необхідними знаннями й підвищення ефективності роботи працівників ;

– будучи показником попиту на державну службу, він впливає на пропозицію (кадрове забезпечення цієї служби), й сприяючи тим самим безперервності освіти державних службовців [78, с. 70, 71].

С. Д. Дубенко виділяє основні засади, на яких ґрунтується інститут конкурсного прийому на державну службу. Це принципи: (а) рівноправності, що виключає дискримінацію за походженням, статтю, віросповіданням або політичними поглядами, (б) відповідності здібностей і професійного рівня вимогам конкретного виду діяльності в апараті державного управління і (в) гласності, що охоплює прозорість при проведенні конкурсів [79, с. 48].

Типовий порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби від 5 березня 2012 р., №43 [80], до етапів проведення конкурсу відносить: а) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу; б) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у ньому, та їх попередній розгляд на відповідність установленим вимогам; в) проведення іспиту (тестування); г) співбесіди й відбір кандидатів.

Виокремимо основні відмінності між конкурсом і випробуванням: а) конкурс передуює укладенню трудового договору, випробування провадиться в межах укладеного правочину; б) у конкурсі можуть взяти участь як працівники даного підприємстві, так і особи, які не працюють на ньому, тоді як випробування є факультативною умовою трудової угоди новоприйнятого працівника; в) у період випробування, на відміну від

конкурсу, на працівників повністю поширюється законодавство про працю; г) для проведення конкурсу роботодавцем утворюється спеціальна конкурсна комісія.

Для набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня й ділових якостей осіб, які претендують на певну посаду, може провадитися стажування. Як пишуть В. А. Гейхман і Г. П. Митиль, стажування введено з метою набуття працівниками необхідних практичних та організаційних навичок для виконання обов'язків за займаною посадою (інженера, економіста, агронома, вчителя), вивчення специфіки своєї роботи й поглиблення спеціалізації знань економіки виробництва, наукової організації праці й управління, ознайомлення з найновішими науковими, науково-технічними досягненнями. У період стажування виявляються також ділові якості випускників вузів, що дозволяє більш правильно й раціонально використовувати їх на даному підприємстві (в організації, установі) [81, с. 111].

Статтею 47 Закону України «Про освіту» [82] зазначено, що стажування є одним з видів післядипломної освіти, мета проходження якого – одержання нової кваліфікації, спеціальності чи професії на підставі раніше здобутої у закладі освіти й досвіду практичної роботи, а також поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю або професією. І. П. Лавринчук стажування тлумачить як форму навчання, що передбачає набуття практичного досвіду й навичок студентами, вперше прийнятими на роботу працівниками і претендентами на вищу посаду, перевірку їх ділових якостей і підвищення кваліфікації [83, с. 609].

Завдання, які має на меті розглядувана процедура, змінюються залежно від сфери господарства, в яких провадиться стажування. Так, основними завданнями навчання педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів є:

- оновлення й розширення знань, формування нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідницькій, організаційно-управлінській діяльності;

- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів і засобів навчання;

- набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи і професійної діяльності, їх інтересів і потреб;

- вивчення педагогічного досвіду, сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки й виробництва та перспективами їх розвитку;

- розроблення пропозицій з удосконалення навчально-виховного процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки й виробництва;

- застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, втілення в життя дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання (п. 1.3 Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України №48 від 24 січня 2013 р. [84]).

Пункт 1.2 Положення про порядок стажування в органах прокуратури України, затвердженого наказом Генерального прокурора України №80 від 30 грудня 2009 р. [85], основними завданнями стажування визнає:

- комплектування кадрового складу органів прокуратури фахівцями, які за своїми професійними, діловими й моральними якостями і станом здоров'я найбільш придатні до виконання службових обов'язків прокурорів і слідчих;

- перевірку професійного рівня, ділових і моральних якостей претендентів на роботу в органах прокуратури;
- підготовку фахівців-стажистів до самостійної роботи на посадах помічника прокурора чи слідчого прокуратури, забезпечення оволодіння ними навичками прокурорсько-слідчої діяльності;
- запобігання помилкам і можливим проявам суб'єктивізму в доборі кадрів, іншим прорахункам у роботі з кадрового забезпечення;
- підвищення престижу служби в прокуратурі та її авторитету в суспільстві;
- забезпечення відповідності сучасним вимогам порядку доступу до публічної служби в органах прокуратури.

Значна увага стажуванню приділена на державній службі. Згідно з ч. 6 ст. 30 Закону України «Про державну службу», що набирає чинності з 1 січня 2014 р., з метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може провадитися його стажування з відривом від служби строком від 1-го до 6-ти місяців на іншій посаді державної служби в тому самому або іншому державному органі, органі влади АРК або їх апараті. Стажування державного службовця здійснюється в разі потреби, але не рідше одного разу на 3 роки. Необхідність цієї процедури визначає його безпосередній керівник і служба персоналу державного органу, органу влади АРК або їх апарату за результатами оцінювання службової діяльності. За службовцем, направленим на стажування, зберігаються його посада й зарплата за основним місцем роботи. Відповідно до розд. IV Порядку стажування державних службовців, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби №61 від 3 квітня 2012 р. [86], якщо за результатами проходження стажування державний службовець отримав відмінну оцінку, за рішенням керівника державної служби в державному органі, органі влади АРК або їх апараті він може бути переведений на вищу вакантну посаду державної служби

тієї самої або попередньої за числовим визначенням групи посад державної служби в тому самому державному органі, органі влади АРК або їх апараті за його письмовою заявою. Результати стажування враховуються під час оцінювання результатів діяльності службовця, а також можуть враховуватися під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби.

Отже, назвемо основні відмінності стажування й випробування при прийомі на роботу: а) мета стажування – підвищення рівня професійної компетентності працівника, мета випробування – перевірка відповідності його ділових якостей доручуваним роботі; б) стажування провадиться як на підприємстві де працює особа, так і на іншому, а випробування – у того роботодавця, з яким працівник уклав трудовий договір; в) при випробуванні працівник виконує покладену на нього трудову функцію, а при стажуванні – ні; г) під час проходження стажування на працівника поширюються правила внутрішнього службового розпорядку підприємства, де він проходить стажування, а при випробуванні – роботодавця, з яким він уклав трудовий договір; д) за результатами випробування вирішується питання про доцільність продовження роботи працівника на даному підприємстві, а результати стажування враховуються при вирішенні питання щодо можливості переведення працівника на вищу вакантну посаду, під час оцінювання результатів його трудової діяльності, під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад.

Треба наголосити, що чимало спільного з випробуванням має атестація працівників. За ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [87] атестація працівників – це процедура оцінювання професійного рівня працівників, їх відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам. Традиційно цей процес є засобом стимулювання підвищення кваліфікації працівників, підставою для встановлення

кваліфікаційних розрядів, переміщення на вищу посаду, визначення відповідної оплати праці. Основні завдання атестації: (а) установлення відповідності працівника займаній посаді, виконуваній роботі; (б) виявлення перспективи використання його здібностей і можливостей; (в) визначення необхідності підвищення кваліфікації кадрів підприємства; (г) створення резерву кадрів на висунення на вищі посади; (д) стимулювання персоналу до зростання професійної підготовки [88, с. 78].

Л. І. Лазор загальними принципами атестації працівників називає: (а) періодичність, (б) гласність атестації і безпосередня участь на засіданні комісій працівників, які атестуються, (в) об'єктивність і комплексність оцінки їх діяльності; (г) представництво громадських організацій, (д) юридичні гарантії, пов'язані з проведенням атестації, (е) законодавче визначення кола осіб, які підлягають атестації, (є) уніфікація правил атестації та їх необхідна диференціація [89, с. 40].

Атестація може бути як черговою, так і позачерговою. Остання призначається, коли працівник у період між атестаціями черговими перестає виявляти необхідні для перебування на конкретній посаді ділові чи професійні якості в повному обсязі, не виконує належним чином своїх трудових обов'язків. Від позачергової атестації слід відрізнити повторну, потреба в якій виникає, коли атестаційна комісія приймає рішення про проходження повторної атестаційної перевірки, визнаючи працівника «умовно атестованим», і надає йому певний час для підвищення свого професійного рівня або набуття відповідних навичок, необхідних для виконання дорученої роботи.

Атестаційний процес включає такі етапи: (а) підготовчий етап – до проведення атестації, (б) проведення останньої відповідною комісією і (в) прийняття рішення за результатами атестації. Отже, атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. У разі прийняття рішення про

відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі вона може рекомендувати роботодавцеві зарахувати цю особу до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі. При прийнятті рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести цю особу за її згодою на іншу посаду, доручити роботу, що відповідає її професійному рівню або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією.

Наведемо основні відмінності випробування й атестації працівників:

- а) умова про випробування досягається працівником і роботодавцем при укладенні трудового договору, а атестація провадиться за наказом роботодавця;
- б) відмова працівника від випробування служить підставою для відмови роботодавця в укладенні трудового договору, а відмова працюючого від проходження атестації є порушенням трудової дисципліни;
- в) атестація, як правило, провадиться періодично протягом усієї трудової діяльності працівника в одного роботодавця, а випробування – тільки один раз (при прийнятті на роботу);
- г) при випробуванні працівник виконує свою трудову функцію протягом певного (встановленого законодавством або угодою сторін) строку, а атестація – це разова процедура оцінювання професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам;
- д) для проведення атестації роботодавцем утворюється атестаційна комісія;
- е) невідповідність працівника доручуваній роботі, встановлена за результатами випробування й атестації, – це окремі підстави розірвання трудового договору.

Унаслідок вивчення випробування при прийнятті на роботу і суміжних з ним правових явищ зроблено попередні висновки.

1. Основні відмінності документально-ознайомлювальної процедури і випробування: (а) документально-ознайомлювальна процедура провадиться до виникнення трудових правовідносин, випробування – в межах укладеного трудового договору; (б) у період випробування, на відміну від документально-ознайомлювальної процедури, на працівників повністю поширюється законодавство про працю; (в) документально-ознайомлювальна процедура, на відміну від випробування, не передбачає безпосередньої перевірки роботодавцем ділових якостей працівника; (г) наслідком неподання необхідних документів або виявлення їх невідповідності вимогам, що ставляться до кандидата, є відмова в укладенні трудового договору, наслідком непроходження випробування – розірвання цієї угоди.

2. Основні відмінності конкурсу і випробування: (а) конкурс передуює укладенню трудового договору, випробування провадиться в межах укладеного договору; (б) у конкурсі можуть брати участь як трудівники даного підприємства, так і особи, які не працюють на ньому, випробування – факультативна умова трудового договору новоприйнятого працівника; (в) у період випробування, на відміну від конкурсу, на трудівників повністю поширюється законодавство про працю; (г) для проведення конкурсу роботодавцем утворюється спеціальна конкурсна комісія.

3. Основні відмінності стажування і випробування: (а) метою стажування є підвищення рівня професійної компетентності працівника, мета випробування – перевірка відповідності його ділових якостей дорученій роботі; (б) стажування провадиться як на власному підприємстві, так і на іншому, випробування – у роботодавця, з яким працівник уклав трудовий договір; (в) при випробуванні працівник виконує покладену на нього трудову функцію, при стажуванні – ні; (г) під час проходження стажування на працівника поширюються правила внутрішнього службового розпорядку підприємства, де він проходить

стажування, при випробуванні – правила роботодавця, з яким він уклав трудовий договір; (д) за результатами випробування вирішується питання про доцільність продовження роботи працівника на цьому підприємстві, результати стажування враховуються при вирішенні питання про можливість переведення працюючого на вищу вакантну посаду, при оцінюванні результатів його трудової діяльності і при проведенні конкурсу на заміщення вакантної посади.

4. Основні відмінності атестації і випробування: (а) умова про випробування досягається між працівником і роботодавцем при укладенні трудового договору, атестація провадиться за наказом роботодавця; (б) відмова працівника від випробування є підставою для відмови роботодавця в укладенні з ним трудового договору, відмова від проходження атестації є порушенням трудової дисципліни; (в) атестація, як правило, провадиться періодично протягом усієї трудової діяльності працівника в одного роботодавця, випробування – тільки один раз (при прийнятті на роботу); (г) при випробуванні працюючий виконує свою трудову функцію протягом установленого законодавством або угодою сторін строку, атестація – це разова процедура оцінювання відповідності професійного рівня працюючих кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам; (д) для проведення атестації роботодавцем утворюється атестаційна комісія; (е) невідповідність працівника дорученій роботі, встановлена за результатами випробування й атестації, є окремими підставами розірвання трудового договору.

1.4. Принципи випробування при прийнятті на роботу

Проблема принципів права останнім часом викликала значний інтерес у наукових колах. Це зумовлено тим, що, зокрема категорія

«принципи права» належить до фундаментальних, містить багатогранні, багатоякісні сторони й опосередкування, які важко охопити якою-небудь однією загальною дефініцією.

Знаний спеціаліст у галузі трудового права М. Г. Александров ще в середині 50-х років ХХ ст. зазначав, що основні принципи права становлять собою положення, що виражають загальну спрямованість і найбільш суттєві риси змісту правового впорядкування суспільних відносин [90, с. 17]. Підтримує його інший учений-трудолик А. Ю. Пашерстник, стверджуючи, що принципи права – це завжди ідеї, вже реалізовані у праві, це вид правових норм загального характеру [91, с. 99]. Розвиває цю позицію ще один фахівець трудо-правої сфери О. В. Смирнов, зазначаючи, що принципи права відрізняються від інших подібних суспільних категорій, зокрема, від принципів юридичної науки, правосвідомості, правотворчості, перш за все тим, що, будучи необхідним атрибутом права вони характеризують його якісні особливості саме як регулятора поведінки людей. Тому ці принципи є не що інше, як принципи нормативно-юридичного регулювання суспільних відносин [92, с. 11].

Категорія «принципи права», на наше переконання, повинна використовуватися в усіх випадках, коли йдеться про відправні ідеї й положення, що належать до царини юриспруденції. Вагому роль у розумінні юридичної природи принципів права зіграла монографія Л. С. Явича «Право розвинутого соціалістичного суспільства. Сутність і принципи» (1978 р.). Принципи права науковець розглядає як засади права, відправні ідеї його буття, що (а) виражають найважливіші закономірності й устої даної суспільно-економічної формації, (б) є однопорядковими із суттю права і складають його головний зміст, (в) володіють універсальністю, вищою імперативністю і загально значимістю, (г) відповідають об'єктивній необхідності зміцнення пануючого способу виробництва. На його думку, вони спрямовують і синхронізують весь

механізм правової регламентації суспільних відносин, найкраще розкривають місце права в розвитку соціуму. Саме принципи права служать критерієм законності і правомірності дій громадян і посадових осіб, адміністративного апарату й органів юстиції і за певних умов мають велике значення для зростання правосвідомості населення. Л. С. Явич робить висновок, що з гносеологічної точки зору важливим є те, що терміни «принцип», «закономірність» і «сутність» тісно взаємопов'язані, а однопорядковий їх характер дає підстави визначати юридичні принципи через закономірності розвитку суспільства і права або через сутність і головний зміст останнього [93, с. 9-23].

У сучасних умовах загальноновизнаним є підхід до принципів права як до вихідних нормативно-правових засад, що характеризують його зміст, підвалини, закріплені в ньому закономірності суспільного розвитку.

А. М. Колодій до найсуттєвіших ознак принципів права відносить: (а) регулятивність, яка вбачається в тому, що принципи, зафіксовані у праві, набувають значення загальних правил поведінки, що мають загальнообов'язковий, державно-владний характер; (б) внутрішню єдність, що проглядається в їх системно-структурній внутрішній збалансованості, несуперечливості, інтегрованості й водночас диференційованості на певні види; (в) об'єктивну зумовленість, під якою слід розуміти їх відповідність характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються в соціумі; (г) ідеологічність, яка означає, що вони (як і право загалом) є формою суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру, тобто виконує функцію загального закріплення суспільних відносин, що й дає можливість розглянути їх з позиції певних ідей, керівних засад [94, с. 136, 137].

При цьому слід пам'ятати, що принципи є соціальними явищами як за джерелом виникнення, так і за змістом: їх виникнення зумовлюється

потребами суспільного розвитку й у них відбиваються закономірності суспільного життя. Без урахування таких істотних моментів неможливо пояснити і зрозуміти особливе їх значення для послідовного узгодження людської діяльності з вимогами об'єктивних соціальних закономірностей. Усе зазначене повною мірою стосується і принципів права – специфічного прояву певної частини загальносоціальних принципів у правовій системі.

Проблема принципів трудового права загалом та окремих його інститутів завжди була в центрі уваги вчених-теоретиків цієї галузі. Висловлюємо солідарність з точкою зору з П. Д. Пилипенка, що принципами трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові й тісно пов'язані з ними відносини, є засадничі ідеї, що визначають сферу його дії, порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав і законних інтересів. Це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь і одночасно вектор, який указує напрям цієї галузі [95, с. 56]. Значення принципів трудового права полягає в тому, що вони (а) відображають суть трудового законодавства в його взаємозв'язку з економічним і політичним життям суспільства, (б) допомагають усвідомити зміст конкретних норм чинного законодавства, (в) визначають тенденції розвитку трудового законодавства, (г) є однією з підстав об'єднання окремих норм права в галузі й інститути права, (д) сприяють правозастосовним органам у вирішенні питань, недостатньо врегульованих конкретними нормами права [96, с. 43].

У теорії права загальноприйнятою є класифікація принципів залежно від сфери їх поширення на загальноправові, міжгалузеві, галузеві і внутрішньогалузеві (принципи інститутів або підінститутів права). Кожне трудо-правове явище характеризується власною сукупністю принципів.

Принципами випробування при прийнятті на роботу є система керівних, вихідних положень, виражених у цьому підінституті й закріплених законодавчо, що зумовлюють його єдність, суть, зміст,

особливості, віддзеркалюють основні підходи до правового регулювання відносин щодо випробування при прийнятті на роботу й визначають загальну спрямованість його розвитку.

Н. О. Мельничук підкреслює особливо важливе значення для інституту випробування мають принципи кадрового менеджменту, а саме: (а) принцип ситуативності, що визначає відповідність посади й кандидата на неї з урахуванням особливостей конкретної ситуації; (б) принцип поєднання молодих і досвідчених кадрів, який забезпечує наступність кадрової системи; (в) принцип компенсованості, що надає можливості врівноважити позитивні й негативні сторони працівників для створення працездатного колективу; (г) принцип динамізму, який дозволяє поєднати стабільність трудового колективу і планомірно організованого руху кадрів [57, с. 193].

Ми ж виступаємо категорично проти ототожнення принципів випробування як правової категорії з тими принципами кадрового менеджменту, які називає вчена-правознавиця (ситуативність, поєднання молодих і досвідчених кадрів, компенсованість, динамізм). На наше переконання, предметом кадрового менеджменту слід вважати управління кадрами – інноваціями в кадровій роботі, компетенціями, конфліктами, персоналом організації, його поведінкою, професійною орієнтацією, процесом вивільнення персоналу, його соціально-професійним просуванням, соціальною сферою, соціально-трудовими відносинами, стресами, трудовою адаптацією персоналу тощо. У той же час предметом науки трудового права є трудові й пов'язані з ними відносини у сферах працевлаштування, організації й управління працею, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю та ін.

Принципи випробування слід розглядати як системне ціле. За твердженням Л. Б. Тіунової, системний підхід – це аспект, ракурс дослідження, що передбачає розгляд об'єкта як складного, багатогранного й різноякісного явища, що складається з елементів, зв'язки між якими утворюють відносно незмінну структуру й забезпечують його цілісність. При цьому вся ця видова система, що знаходиться в безперервному русі, в розвитку, відносно автономна стосовно оточуючого середовища, яке служить для даного об'єкта системою родовою [97, с. 12]. Система є цілеспрямовано функціонуючою конструкцією, здатною до вирішення проблемної ситуації за умови відповідних зовнішніх обставин.

Системне бачення принципів випробування при прийнятті на роботу та їх взаємодія мають фундаментальне теоретичне й методологічне значення. Від того, як співвідносяться принципи між собою, залежить не тільки теоретичне уявлення про випробування, а й законотворча і практична діяльність у цій площині.

Розглянемо детальніше принципи випробування при прийнятті на роботу.

1. Законність. Це одна із граней реалістичного ставлення до права, його загальнообов'язковості, сили й цінності. На думку М. В. Вітрука, законність – це ідея, вимога й система реального вираження права в законах держави, в самій законотворчості, а також у підзаконній нормотворчості [98, с. 283, 284].

Ідеї законності втілюються в певних правових вимогах, що відбивають окремі аспекти явища в сукупності, виражають його зміст. До них належать: (а) забезпечення відповідності закону праву, (б) точне виконання законів і недопущення сваволі щодо громадян та інших суб'єктів, (в) здійснення всіх державних владних функцій винятково на підставі закону й рішучого викоренення будь-яких його порушень, (г) рівність усіх перед законом, (д) виконання державних владно-

управлінських функцій на законних засадах, (д) винятковість, забезпеченість верховенства правового закону в усій правовій діяльності, (е) закріплення основних принципів права в Конституції, (є) забезпечення неминучості застосування передбачених у законі заходів за порушення правових норм, (ж) можливість судового захисту суб'єктивних прав і свобод від усіх правопорушень, (з) реальність законності, тобто досягнення фактичного виконання правових розпоряджень у всіх видах діяльності, (и) нерозривний зв'язок законності з демократією [99, с. 100].

У процесі випробування при прийнятті на роботу принцип законності знаходить своє відбиття в тому, що найважливіші питання впорядковуються законодавчо. Так, виключно законодавство встановлює категорії осіб, для яких випробування не встановлюється. Це особи: (а) які не досягли вісімнадцяти років, (б) молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів, (в) молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів, (г) звільнені в запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби, (д) інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Саме законодавство (КЗпП України або спеціальні закони щодо окремих категорій працівників) містить норми, присвячені строкам випробування. Навіть за обопільною згодою сторони трудової угоди цей строк збільшити не вправі. Виключно законодавче закріплення знаходять норми щодо результатів випробування.

2. Добровільність. Н. М. Пархоменко наводить авторське бачення якісних характеристик будь-якого договору:

- укладення договору призводить до встановлення юридичного зв'язку між його учасниками;
- змістом договірною зв'язку виконуються дії, що допомагають досягти мети учасникам договору, задовольнити їх інтереси;

– договір передбачає правовий режим поведінки осіб у межах зв'язку, що виник між ними, визначає вимоги до порядку й послідовності здійснення необхідних дій його суб'єктами;

– він виникає в результаті згоди між його учасниками щодо всіх суттєвих умов, яка є добровільною за своєю природою, тобто заснованою на вільному волевиявленні;

– існує формальна рівність сторін договору як у виборі партнерів (за критеріями загального і взаємного інтересу або різних потреб), так і їх рівність як партнерів;

– наявність еквівалентного характеру взаємовідносин між учасниками такої угоди (здійснення дій однією особою передбачає зустрічну компенсацію, рівноцінну для одержуючого);

– змістом цього правочину є умови, на яких він укладається і взаємні вимоги партнерів (права й обов'язки);

– відносна автономність взаємовідносин між договірними сторонами в межах закону;

– універсальність;

– законодавче забезпечення договорів, що надає їм юридичної сили;

– взаємна відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання прийнятих зобов'язань [100, с. 11, 12]. Отже, з одного боку, договори є засобом вираження свободи особи, а з другого, – ця свобода відчужується в самому процесі її здійснення... особа сама зв'язує себе, приймаючи добровільні обов'язки [101, с. 173].

Трудовий договір, як і будь-який правочин приватноправового характеру, заснований на рівноправності сторін і добровільному узгодженні волі суб'єктів. Його умова щодо випробування належить до числа договірних складників змісту цієї угоди. Принцип добровільності полягає у тому, що, з одного боку, роботодавець (за загальним правилом) може встановити (а може й не встановити) випробування при прийнятті на

роботу, а працівник, з другого – може погодитися з можливим укладення трудового договору за цієї умови, а може й відмовитись.

Частиною 3 ст. 43 Конституції в Україні забороняється використання примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [102] (ратифікована Президією Верховної Ради УРСР 9 червня 1956 р. [103]) поняття «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу або службу, яку вимагають від особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Компетентна влада не повинна ні примушувати, ні дозволяти примушувати до примусової чи обов'язкової праці на користь приватних осіб, компаній або товариств. Чиновникам адміністрації, навіть якщо їх завданням є заохочення довіреного їм населення до якої-небудь форми праці, забороняється застосовувати вказаний примус.

Такий же підхід закріплено у п. 2.1 Міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність» (SA8000), розробленого Консультативною Народою Ради Агентства по Економічних Пріоритетах Акредитації, членами якої є компанії, професійні спілки, неурядові організації, органи по сертифікації, академічні організації) (1997 р.) [104]. За цим міжнародним актом жодна організація (компанія) не вправі використовувати або підтримувати застосування примусової праці. Мета Стандарту SA 8000 – сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства. Цей міжнародно-правовий документ було створено, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності.

3. Гласність. У сучасному розумінні цей принцип вирізняється численними елементами його змістовної сторони. Він виступає одночасно у 3-х аспектах: як принцип організації й діяльності органів публічної влади, взаємовідносин між державою і громадянським суспільством, як

прояв демократизму правового статусу особи [105, с. 116]. Усі вони жорстко поєднані між собою й можуть бути реалізовані на практиці лише разом, оскільки мають атрибутивний характер. Принцип гласності знайшов своє віддзеркалення у ст. 57 Конституції України, за якою кожному гарантується право знати свої права й обов'язки. Ця норма виходить з того, що знання своїх прав, свобод та обов'язків дозволить людині і громадянинові користуватися ними у своєму житті й діяльності.

Принцип гласності випробування при прийомі на роботу знаходить своє відображення в ч. 1 ст. 26 КЗпП України, за якою відповідна умова має бути застережена в наказі про прийняття на роботу. Він означає також своєчасне й повною мірою ознайомлення працівника з порядком і методикою проходження цієї процедури. До того ж ст. 29 цього Кодексу зобов'язує власника або уповноважений ним орган до початку роботи за укладеним трудовим договором: а) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, проінформувати під розписку про умови праці, про наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, й можливі наслідки їх впливу на його здоров'я, його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; б) ознайомити його з правилами внутрішнього трудового розпорядку й колективним договором; в) визначити робоче місце, забезпечити працюючого необхідними для роботи засобами; г) проінструктувати працівника стосовно дотримання техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

4. Динамізм (строковість). Цей принцип знаходить втілення в законодавчому закріпленні граничних строків випробування. Стаття 27 КЗпП України встановлює такі строки при прийнятті на роботу: один місяць – для робітників; 3 місяці – для інших категорій працюючих (в окремих випадках за погодженням з відповідним комітетом профспілки – 6

місяців). Конкретний строк випробування встановлюється в зазначених межах за угодою між працівником і роботодавцем (він може бути й меншим максимального). Водночас максимальний строк випробування, передбачений законом, не може бути збільшено роботодавцем навіть за згодою самого працівника. Якщо цей строк закінчився, а особа продовжує роботу, то вона вважається такою, що витримала випробування, і розірвання трудового договору в такому випадку допускається лише на загальних підставах.

5. Поєднання інтересів роботодавця і працівника. Н. Ю. Лапіна звертає увагу на те, що в суспільстві так званого «загального одержавлення» суб'єкти трудових відносин – працюючі (в особі їх профспілкових організацій) і роботодавці (в основному керівники державних підприємств) не мали своїх власних соціальних інтересів і були покликані виконувати рішення керівних партійно-державних органів [106, с. 133]. Між суб'єктами трудових відносин, які були частиною держави, не могло виникнути і справжнього соціального партнерства, що передбачає боротьбу і співробітництво сил незалежних одна від одної.

При переході до ринкової економіки ситуація кардинально змінилась. Завданням трудового законодавства стало не тільки правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, а й створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження прав та інтересів трудівників і роботодавців. На сьогодні основне завдання трудового права – забезпечення збереження й охорони трудових прав працівників з урахуванням при цьому інтересів виробництва. Випробування при прийомі на роботу дає можливість поєднати інтереси обох сторін трудового договору. Якщо його основою метою є перевірка роботодавцем відповідності працівника роботі, що йому доручається, то другорядною є прийняття працівником рішення про доцільність продовження роботи, обумовленої трудовим договором. Працівник вправі

обираючи собі місце й вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань, намірів; роботодавець – обираючи працівника з точки зору його ділових і кваліфікаційних якостей.

Дію розглядуваного принципу можна прослідкувати на прикладі окремих норм. Так, визначення граничного строку випробування відповідає інтересам працівника. У той же час законодавець встановлює період, що не включається у випробувальний; це відсутність працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин.

6. Визначеність вимог, що висуваються до працівника у процесі випробування. При укладенні трудового договору з випробуванням перевіряються ділові якості особи в межах зазначеної трудової функції. При прийнятті на роботу працівника роботодавець роз'яснює його права й обов'язки, посилаючись на посадову інструкцію. Такі інструкції складаються для працівників усіх посад, зазначених у штатному розписі. Ю. І. Палеха заявляє, що саме ці акти найточніше окреслюють вимоги до посадовців, забезпечують раціональний розподіл обов'язків між ними, уможливають об'єктивне оцінювання трудової діяльності і служать нормативним підґрунтям для застосування до них заходів впливу [107, с. 178].

Зміст посадових інструкцій має відповідати вимогам Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р., №336 [108], який виступає нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності й видів економічної діяльності. Під час розроблення таких інструкцій забезпечується єдиний підхід до побудови, структури й викладу змісту їх розділів. Вони повинні віддзеркалювати повний перелік завдань та обов'язків, повноважень і

відповідальності, в разі потреби містити необхідні пояснення. Якщо виникає потреба, завдання й обов'язки, включені до типової кваліфікаційної характеристики тієї чи іншої посади, можуть бути розподілені між окремими виконавцями або коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширено з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп посад, рівних за складністю, виконання яких не вимагає іншої спеціальності чи кваліфікації.

Посадові інструкції складаються з таких розділів:

1) «Загальні положення» – містять основні дані про посаду, сферу діяльності працівника, найменування підрозділу, де він працює, порядок призначення на посаду і припинення виконання посадових обов'язків, безпосередню підпорядкованість.

2) «Завдання й обов'язки» – розкривають зміст діяльності працівника, яка має відповідати завданням і функціям підрозділу й вимогам кваліфікаційної характеристики відповідної посади.

3) «Права» – в ньому визначаються й наводяться делеговані працівникові повноваження, за допомогою яких йому належить у процесі своєї діяльності забезпечувати виконання покладених на нього завдань та обов'язків.

4) «Відповідальність» – цей розділ містить показники оцінювання роботи працівника й межі його особистої відповідальності за результати діяльності й виконання доручених робіт.

5) «Повинен знати» – даний розділ включає вимоги до спеціальних знань, знань законодавчих актів і нормативних документів, необхідних для виконання працівником своїх посадових обов'язків.

6) «Кваліфікаційні вимоги» – об'єднують норми, що стосуються освіти працюючого, його освітньо-кваліфікаційних рівнів і досвіду, достатніх для повного і якісного виконання робіт за посадою.

7) «Взаємовідносини (зв'язки) за посадою» – визначають коло основних взаємозв'язків працівника зі співробітниками свого та інших структурних підрозділів, а також зі сторонніми підприємствами, організаціями, установами, з якими працівник має службові відносини, строки отримання й надання взаємної інформації, порядок погодження й затвердження відповідних документів тощо.

Таким чином, працівник, проходячи випробування, точно знає характер вимог, що висувуються до нього.

7. Об'єктивність. Вимога об'єктивності пред'являється до роботодавця, органів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства й суду з метою усунення суб'єктивізму при оцінюванні результатів випробування. Ці особи повинні керуватись не своєю суб'єктивною думкою, почуттями чи особистим ставленням до справи, а процесуальною функцією, якою їх наділила держава.

Указаний принцип полягає в оцінюванні ділових якостей трудівника, рівня виконання дорученої йому роботи на підставі достовірної інформації, тобто такої, що максимально відповідає об'єктивній істині. Істина – це правильне, вивірене практикою відбиття дійсності у свідомості людини, відтворення пізнаваного предмета таким, яким він існує поза і незалежно від нашої свідомості [109, с. 22]. Установлення об'єктивної істини за результатами випробування – це законодавча вимога, що зобов'язує роботодавця повно і всебічно дослідити обставини справи, щоб у відповідності з дійсністю встановити всі суттєві, юридично значимі факти, дати їм належну правову оцінку й тим самим забезпечити правильне вирішення питання щодо подальшої юридичної долі трудового договору. Об'єктивність випробування зумовлена правовим нормами, що встановлюють його зміст, порядок оцінювання особи, яка проходить випробування, врахування всіх наявних обставин та ін. Однобічним (або неповним) визнається опрацювання результатів випробування, коли

залишилися недослідженими обставини, з'ясування яких може мати суттєве значення для правильного вирішення справи.

8. Всесторонній захист прав і законних інтересів працівників. Стаття 1 Конституції України проголосила, що Українська держава є соціальною. П. К. Гончаров визначає її як особливий тип високорозвиненої держави, де забезпечується високий рівень соціальної захищеності всіх громадян шляхом активної діяльності держави з регулювання соціальної, економічної та інших сфер життєдіяльності суспільства, встановлення в ньому соціальної справедливості й солідарності [110, с. 27]. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності соціальної держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність.

А. М. Слюсар до основних ознак соціальної держави закономірно відніс нижченаведені:

1) соціальна держава є правовою. Тільки в межах правового поля вона може ефективно здійснювати свої соціальні функції. При цьому така держава характеризується досить високим рівнем економічного розвитку, оскільки забезпечення соціальних прав, гарантій і виплат – достатньо вагома стаття видатків, а тому дозволити собі його можуть лише економічно високорозвинені держави;

2) вона характеризується наявністю дієздатного громадянського суспільства, без якого функціонування соціальної держави неможливе;

3) акценти в такій державі зміщені в бік пріоритету прав людини на гідне існування й відносно справедливий розподіл матеріальних благ;

4) вона активно впроваджує в життя ефективну соціальну політику;

5) однією з головних цілей функціонування соціальної держави є створення ефективної системи соціального партнерства [111, с. 300, 201].

Позаяк більш слабкою стороною трудових правовідносин є працівник, розвиток трудового законодавства відбувається в напрямку посилення захисту прав людини в царині праці. В. М. Толкунова правову

конструкцію «захист трудових прав та інтересів працівників» розглядає в широкому та вузькому значеннях: (а) у першому захист пов'язується із забезпеченням додержання трудових прав, попередженням і профілактикою їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановленням трудовим законодавством і діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників; (б) у другому – це реалізація захисної функції трудового права, яка, у свою чергу, відображає захисну функцію держави. Приймаючи нормативно-правові акти, остання не тільки закріплює й упорядковує певні суспільні відносини, але і забезпечує їх захист. Ця функція трудового права включає в себе такі напрямки, як установлення високого рівня умов праці, доповнюваних і підвищуваних гарантій основних трудових прав працівників [112, с. 251].

«Втілення в життя зазначених засад Основного Закону неможливе без ефективного механізму захисту прав і свобод людини та громадянина», – наголошує Е. Трегубов [113, с. 10]. Конкретизує його В. С. Венедіктов, на думку якого досягнення етапу максимальної захищеності трудових прав працівників можливе лише за умов ефективного функціонування відповідного юридичного механізму, що має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретична важливість його полягає в розширенні й поглибленні категоріально-понятійного апарату, існуючого у сфері захисту прав, свобод та законних інтересів учасників трудових відносин; практична – в тому, що за допомогою цього поняття можна розкрити системну дію всіх найважливіших правових засобів, покликаних захищати трудові права працівників [114, с. 10, 11].

Всесторонньому захисту прав і законних інтересів працівників сприяє те, що в період випробування на них поширюється законодавство про працю. Згідно з Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок

щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 КЗпП України [115] терміном «законодавство» охоплюються закони України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, постанови останньої, укази Президента, декрети й постанови Кабінету Міністрів, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України. Це означає, що в період випробування працівник володіє всім колом законодавчо передбачених прав:

- на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки,
- на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки,
- на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку,
- на участь в управлінні підприємством, установою чи організацією,
- на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування у старості, в разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності,
- на матеріальну допомогу в період безробіття,
- на звернення до суду для вирішення трудових спорів та ін. На нього покладаються також і трудові обов'язки.

Проявом розглядуваного принципу є також законодавче закріплення категорій працівників, при прийнятті на роботу яких випробування не встановлюється: особи (а) які не досягли вісімнадцяти років, (б) молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів, (в) молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів, (г) звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби, (д) інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Всесторонньому захисту прав і законних інтересів працівників сприяє й те, що розірвання трудового договору з підстави невідповідності

працівника роботі, на яку він приймається, може бути ним оскаржено. Він може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

9. Презумпція відповідності працівника займаній посаді. Термін «презумпція» має латинське походження: термін «*praesumptio*» утворився від слова «*praesumere*» (з латини – передбачати, передчувати, вгадувати), що в перекладі означає «припущення» [116, с. 112]. Д. М. Щокін презумпцію у праві розглядає як прямо чи опосередковано закріплене в законодавстві й детерміноване цілями правового регулювання обов'язкове судження, що має вірогідну природу, про наявність чи відсутність одного юридичного факту за наявності іншого [117, с. 24]. Р. Д. Ляшенко виділяє загальні ознаки цього юридичного явища: а) вірогідність – висновок із презумпції може допускати виняток, але в більшості випадків він є достовірним, оскільки ґрунтується на спостереженні повторюваних аналогічних за змістом явищ, подій, фактів; б) раціональний зв'язок між базовим фактом і фактом, що презюмується – завдяки тривалим спостереженням виявляється стійкий зв'язок між фактами, тому при появі одного існування пов'язаного з ним іншого презюмується; в) умовне прийняття за істину – презумптивні положення зазвичай є достовірними й неодноразово підтверджуються на практиці, тому й приймаються як істинні для захисту прав та інтересів суб'єктів правовідносин; г) спростовний характер – презумпції можуть допускати винятки, тому в кожному конкретному випадку слід перевіряти їх відповідність тій чи іншій ситуації; д) нормативність – презумпції розраховані на певний вид суспільних відносин, закріплюють типові правила поведінки, діють невизначену кількість разів [118, с. 56].

Поки роботодавцем не доведено інше, при випробуванні встановлюється відповідність працівника займаній посаді. Це відбито в ч. 1 ст. 28 КЗпП України: «Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах». При цьому звільнення повинно бути вмотивованим.

Вивчивши принципи випробування при прийнятті на роботу, можемо зробити певні попередні висновки.

1. Принципи випробування при прийнятті на роботу – це система керівних, вихідних положень, виражених у цьому підінституті й законодавчо закріплених, що зумовлюють його єдність, суть, зміст і особливості, віддзеркалюють основні підходи до правового регулювання відносин щодо випробування при прийнятті на роботу й визначають загальну спрямованість його розвитку.

2. Неприйнятним є ототожнення принципів випробування як правової категорії з такими принципами кадрового менеджменту, як ситуативність, поєднання молодих і досвідчених кадрів, компенсованість та ін. Предметом кадрового менеджменту є управління кадрами, тобто інноваціями в кадровій роботі, компетенціями, конфліктами, персоналом організації, його поведінкою, професійною орієнтацією, процесом вивільнення, соціально-професійним просуванням, соціальною сферою, соціально-трудовами відносинами, стресами, трудовою адаптацією персоналу. У той же час предметом науки трудового права виступають трудові й пов'язані з ними відносини – у сферах працевлаштування, організації й управління працею; підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації; матеріальної відповідальності працівників і роботодавця; соціального партнерства; встановлення умов праці; розгляд трудових спорів, нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю.

3. До принципів випробування при прийнятті на роботу належать: законність, добровільність, гласність, динамізм (строковість), поєднання інтересів роботодавця і працівника, визначеність вимог, що висуваються до працівника у процесі випробування, об'єктивність, всесторонній захист прав і законних інтересів працюючих, презумпція відповідності працівника займаній посаді.

4. Системне бачення принципів випробування при прийнятті на роботу та їх взаємодія мають фундаментальне теоретичне й методологічне значення. Від того, як співвідносяться принципи між собою, залежить не тільки теоретичне уявлення про випробування, а й законотворча і практична діяльність у цій площині.

Висновки до розділу 1

Дослідження поняття, істотних ознак і принципів випробування при прийнятті на роботу, виокремлення цього юридичного явища із числа суміжних надало можливості зробити відповідні висновки.

1. Факультативні умови трудового договору поділяються на самостійні й підпорядковані (похідні). Якщо перші є самодостатніми й існують незалежно від інших умов трудового договору, то другі спрямовані на підтвердження, дотримання й виконання сторонами обов'язкових умов. Похідні умови мають значення тільки у взаємозв'язку з основною обов'язковою умовою, без якої вони втрачають своє значення. Однією з похідних умов трудового договору є випробування, зміст якого визначається з урахуванням виконуваної працівником трудової функції – однієї з обов'язкових умов цього правочину.

2. У проекті Трудового кодексу України слід закріпити статтю такого змісту:

«Зміст і реквізити трудового договору.

1. Зміст і структура трудового договору визначається угодою сторін з дотриманням вимог законодавства про працю.

2. У трудовому договорі зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові працівника й найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи); документи, що посвідчують особу працівника й роботодавця – фізичної особи; відомості про представника роботодавця, який підписав трудовий договір; місце й дата укладення трудового договору, а також умови обов'язкові, без яких він не може вважатися укладеним, і додаткові, наявність яких не є обов'язковою.

3. Обов'язкові умови трудового договору:

- місце роботи з указівкою структурного підрозділу, в який працівник приймається на роботу;
- день початку роботи, а в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість останнього;
- трудова функція працівника (робота за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою);
- режим праці й відпочинку, якщо він відрізняється від загального, встановленого в даного роботодавця;
- розмір та умови оплати праці;
- умова щодо пільг і компенсацій особам, які працюють у важких, шкідливих чи небезпечних умовах.

4. До факультативних умов трудового договору належать усі інші його умови, зокрема, ті, що стосуються видів та умов додаткового соціального страхування, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівника тощо. Як факультативні умови можуть встановлюватись обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці,

виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних і соціально-побутових благ. Факультативні умови можуть бути включені до трудового договору й після його укладення.

5. Рівень трудових прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством, колективними договорами й угодами, не може бути знижено при укладенні індивідуального трудового договору.

6. Визначені у трудовому договорі умови можуть бути змінені за згодою сторін і тільки в письмовій формі.

7. Інші умови праці, не зазначені безпосередньо у трудовому договорі, встановлюються відповідно до трудового законодавства й колективного договору».

3. Згідно з потребами тієї чи іншої стадії розвитку підприємства при підборі кадрів вирішуються такі основні завдання: (а) встановлюється оптимальне співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними й соціально-психологічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць і персоналом; (б) забезпечується оптимальний рівень завантаженості працівників з метою використання їх трудового потенціалу й підвищення ефективності їх праці; (в) оптимізується структура працюючих з різним функціональним змістом трудової діяльності.

4. Випробування при прийнятті на роботу – це встановлена угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників – передбачена законами організаційно-правова форма добору кадрів, що зумовлюється при укладенні цього правочину, провадиться в межах законодавчо закріпленого строку й має на меті перевірку відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі в межах зазначеної трудової функції.

5. Основні відмінності документально-ознайомлювальної процедури і випробування: (а) документально-ознайомлювальна процедура провадиться до виникнення трудових правовідносин, випробування – в межах укладеного трудового договору; (б) у період випробування, на відміну від документально-ознайомчої процедури, на працівників повністю поширюється законодавство про працю; (в) документально-ознайомлювальна процедура, на відміну від випробування, не передбачає безпосередньої перевірки роботодавцем ділових якостей працівника; (г) наслідком неподання необхідних документів або виявлення їх невідповідності вимогам, що ставляться до кандидата, є відмова в укладенні трудового договору, наслідком непроходження випробування – розірвання цієї угоди.

6. Основні відмінності конкурсу і випробування: (а) конкурс передуює укладенню трудового договору, а випробування провадиться у межах укладеного договору; (б) у конкурсі можуть брати участь як трудівники даного підприємства, так і особи, які не працюють на ньому, випробування – факультативна умова трудового договору новоприйнятого працівника; (в) у період випробування, на відміну від конкурсу, на трудівників повністю поширюється законодавство про працю; (г) для проведення конкурсу роботодавцем утворюється спеціальна конкурсна комісія.

7. Основні відмінності стажування і випробування: (а) метою стажування є підвищення рівня професійної компетентності працівника, мета випробування – перевірка відповідності ділових якостей працівника доручуваній роботі; (б) стажування провадиться як на власному підприємстві, так і на іншому, випробування – у роботодавця, з яким працівник уклав трудовий договір; (в) при випробуванні працівник виконує покладену на нього трудову функцію, при стажуванні – ні; (г) під час проходження стажування на працівника поширюються правила внутрішнього службового розпорядку підприємства, де він проходить

стажування, при випробуванні – правила роботодавця, з яким він уклав трудовий договір; (д) за результатами випробування вирішується питання про доцільність продовження роботи працівника на цьому підприємстві, результати стажування враховуються при вирішенні питання про можливість переведення працюючого на вищу вакантну посаду, при оцінюванні результатів його трудової діяльності і при проведенні конкурсу на заміщення вакантної посади.

8. Основні відмінності атестації і випробування: (а) умова про випробування досягається між працівником і роботодавцем при укладенні трудового договору, атестація провадиться за наказом роботодавця; (б) відмова працівника від випробування є підставою для відмови роботодавця в укладенні з ним трудового договору, відмова від проходження атестації є порушенням трудової дисципліни; (в) атестація, як правило, провадиться періодично протягом усієї трудової діяльності працівника в одного роботодавця, випробування – тільки один раз (при прийнятті на роботу); (г) при випробуванні працюючий виконує свою трудову функцію протягом установленого законодавством або угодою сторін строку, атестація – це разова процедура оцінювання відповідності професійного рівня працюючих кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам; (д) для проведення атестації роботодавцем утворюється атестаційна комісія; (е) невідповідність працівника дорученій роботі, встановлена за результатами випробування й атестації, є окремою підставою розірвання трудового договору.

9. Принципи випробування при прийнятті на роботу – це система керівних, вихідних положень, виражених у цьому підінституті й законодавчо закріплених, що зумовлюють його єдність, суть, зміст та особливості, віддзеркалюють основні підходи до правового регулювання відносин щодо випробування при прийнятті на роботу й визначають загальну спрямованість його розвитку.

10. Неприйнятним є ототожнення принципів випробування як правової категорії з такими принципами кадрового менеджменту, як ситуативність, поєднання молодих і досвідчених кадрів, компенсованість та ін. Предметом кадрового менеджменту є управління кадрами, тобто інноваціями в кадровій роботі, компетенціями, конфліктами, персоналом організації, його поведінкою, професійною орієнтацією, процесом вивільнення персоналу, соціально-професійним просуванням, соціальною сферою, соціально-трудовами відносинами, стресами, трудовою адаптацією персоналу. У той же час предметом науки трудового права виступають трудові й пов'язані з ними відносини – у сферах працевлаштування, організації й управління працею; підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації; матеріальної відповідальності працівників і роботодавця; соціального партнерства; встановлення умов праці; розгляду трудових спорів; нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю.

11. До принципів випробування при прийнятті на роботу належать: законність, добровільність, гласність, динамізм (строковість), поєднання інтересів роботодавця і працівника, визначеність вимог, що висуваються до працівника у процесі випробування, об'єктивність, всесторонній захист прав і законних інтересів працюючих; презумпція відповідності працівника займаній посаді.

12. Системне бачення принципів випробування при прийнятті на роботу та їх взаємодія мають фундаментальне теоретичне й методологічне значення. Від того, як співвідносяться принципи між собою, залежить не тільки теоретичне уявлення про випробування, а й законотворча і практична діяльність у цій площині.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: ІСТОРИЧНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

2.1. Історична генеза правового регулювання випробування при прийнятті на роботу

На початку ХХІ ст. прогресивний розвиток трудового законодавства відбувається у специфічних економічних і культурних умовах, характерних для перехідного періоду, а тому зростає необхідність дослідження процесу розвитку і становлення законодавчого регулювання відносин у царині праці на підприємствах, заснованих на приватній власності, що діяли за умов вільного ринку, що зароджувався [119, с. 4].

Правове регулювання випробування як відносно самостійного юридичного явища має власну часову характеристику. При цьому, як правильно наголошує Р. І. Рузаві, історичний процес – це не проста сукупність або сума подій минулого, а цілісний системний погляд на минуле, в якому події виступають взаємопов'язаними, взаємодіючими елементами єдиного процесу історичного розвитку. Саме із цього взаємозв'язку подій виникає спадкоємність в історії і стає можливим виділення означених стадій, етапів або епох історичного процесу [120, с. 99]. Погоджується з ним і Л. Є. Грінін: історичний процес – це поняття, яке узагальнює складний комплекс внутрішніх змін і взаємодій різних суб'єктів історичної діяльності, внаслідок чого відбувалися важливі зміни в суспільствах та їх інтеграція, послідовне укрупнення міжсуспільних систем, перехід до нових рівнів розвитку й у цілому (з урахуванням сьогоденного результату і найближчої перспективи) до перетворення потенційно єдиного на реальне єдине людство [121, с. 121].

У дореволюційному фабричному законодавстві панівним був договірний спосіб установлення умов праці; втручання ж держави в регулювання останньої зводилося до мінімуму. Випробування, як умова трудового договору, в цей час не використовувалась, бо процедури його укладення й розірвання були достатньо простими й не вимагали якихось «надзусиль» з боку роботодавця. Так, згідно зі Статутом промислової праці 1913 р. [122] найом робітників проводився: (а) на відповідний строк, (б) на невизначений строк, (в) на час виконання якої-небудь роботи, із закінченням якої припиняються трудові відносини. При найманні на невизначений строк кожна з договірних сторін могла відмовитися від договору, попередивши іншу сторону про свій намір за 2 тижні.

Сам процес випробування, однак, знайшов відображення у спеціальному законодавстві. Від бажаючих поступити на службу до розшукової поліції, Інструкція для чинів Київської розшукової поліції вимагала наявності таких якостей, як винахідливість, кмітливість, холонокровність, рішучість, знання Києва, його передмість і місцевих умов, уміння читати й тямучо писати по-російськи, мати міцну статуру, хороший зір і слух, бездоганно чесну поведінку, дотримуватися тверезого способу життя. Претенденти щонайбільше місяць проходили випробування й у випадку придатності зараховувалися до штату відділення. Свої особливості були й у підготовці нижніх чинів повітової поліцейської варти. При вступі на службу вони повинні були витримати випробування, у перебігу якого визначалося: а) для урядників – уміння складати протоколи, загальне ознайомлення з поліцейською службою і з обов'язками щодо розслідування злочинів; б) для вартових – уміння читати й писати й загальний достатній розвиток [123, с. 98, 112, 113].

Уперше норми, присвячені випробуванню при прийнятті на роботу, були передбачені в Кодексі законів про працю РРФСР, затвердженому постановою ВЦВК від 10 грудня 1918 р. [124], який через договір про

військово-політичний союз від 27 січня 1920 р. [125] поширювався й на Україну. У ньому окремий розд. IV має назву: «Про попереднє випробування».

При тривалому характері робіт остаточному прийняттю на роботу передувало випробування не більше 6-ти днів для робітників, а в радянських установах – двотижневе для некваліфікованих і менш відповідальних видів праці і місячне – для кваліфікованих і відповідальних. Хвороба працівника переривала строк випробування. До закінчення строку попереднього випробування трудящий вважався безробітним і за ним зберігалася черга, встановлена у відділі розподілу робочої сили. Учні, які закінчили в окреслений строк вивчення тієї чи іншої спеціальності, теж зазнавали випробування, їм теж надавалося право на останнє до встановленого строку учнівства.

При виключному порядку найму (за персональною вимогою) визначення відповідності особи, прийнятої на службу протягом встановленого законом або договором строку випробування, належало адміністрації підприємства.

Залежно від результатів випробування, провадилось або остаточне прийняття громадянина на роботу, або відрахування його зі сплатою винагороди за цей час за тарифними ставками. Про майбутнє звільнення адміністрація зобов'язана була повідомити працівника до закінчення строку випробування, а про його результати (прийняття або відрахування) – негайно сповіщався відділ розподілу робочої сили.

Випробувана особа, не прийнята остаточно на роботу, може подати скаргу у профспілку, членом якої вона є. Якщо професійна спілка визнає вказану скаргу обґрунтованою, вона вступає в переговори про прийняття на роботу скаржника з установою або особою, яка відмовила йому в цьому. У разі безрезультатності переговорів справа переходить у місцевий відділ праці, рішення якого визнається остаточним і подальшому оскарженню не

підлягає. Відділ праці може зобов'язати особу-підприємця або установу, яка необґрунтовано відмовила громадянину у прийнятті на постійну роботу, надалі надати йому роботу і, крім того, присудити особу-підприємця або установу сплатити йому винагороду за тарифом за весь період часу з моменту звільнення до моменту надання роботи на підставі постанови відділу праці.

Як констатує С. О. Іванов, вагомого значення для правової регламентації праці перший Кодекс законів про працю не мав [126, с. 37]. Із цим треба погодитись, оскільки протягом лише 1919 – 1920 років було прийнято значну кількість актів, що скасовували його норми (насамперед ідеться про Загальні положення про тариф).

За Загальним положенням про тариф, затвердженим Декретом РНК РРФСР 17 липня 1920 р. [127], при тривалому характері робіт остаточному прийняттю на останні передуює випробування протягом не більше 6-ти днів для робітників і 2-х тижнів для осіб конторської й розумової праці. Для особливо відповідальних і кваліфікованих видів такої праці цей процес може бути збільшено до одного місяця. Випробування встановлюється місцевою розціночною комісією й повинно бути якомога ближчим до того характеру робіт, на які запрошена випробувана особа. Матеріалом для цього може служити виконання поточної роботи. Залежно від результатів випробування зазначена особа або остаточно приймається на роботу, або відраховується. В останньому випадку з нею провадиться розрахунок за час випробування за тарифними ставками того розряду, до якого він був віднесений місцевою розціночною комісією при прийомі на випробування.

Визнання працівника непридатним до виконання покладених на нього завдань дає право адміністрації звільнити його, але не звільняє від обов'язку виплатити випробуваному вихідну допомогу [128].

Відповідно до ст. 38 Кодексу законів про працю УСРР, затвердженого постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 р. [129], при

тривалому характері робіт остаточному прийняттю на роботу може передувати випробування, яке при прийомі на тимчасові роботи не встановлюється. Не допускається випробування при переведенні працівників на інші роботи всередині підприємства і з одного підприємства на інше, в тому числі за погодженням між керівниками цих підприємств, а також при прийомі на роботу

- підлітків, якщо вони (а) направлені в рахунок броні в порядку працевлаштування комісіями по справах неповнолітніх, (б) плануються на індивідуальне або бригадне навчання, (в) зараховуються на роботу після закінчення училищ системи професійно-технічної освіти, (г) влаштовуються на роботу за особистою заявою вперше;

- молодих робітників і молодих спеціалістів, які направляються після закінчення відповідних навчальних закладів на підприємства в установленому порядку, а також молоді, яка направляється комісіями з працевлаштування Ради міністрів союзних і автономних республік, крайових, обласних, міських і районних виконкомів;

- інвалідів Великої Вітчизняної війни в порядку броні.

На практиці не встановлювалося також випробування робітникам і службовцям, які уклали трудові договори про роботу на підприємствах, розташованих в інших населених пунктах поза місцем постійного проживання працівників [130, с. 75]. У всьому іншому положення трудівників, прийнятих на роботу з випробувальним строком, нічим не відрізнялося від положення інших.

М. Г. Александров умову про попереднє випробування називає «скасувальною», оскільки її невиконання тягне розірвання трудового договору [131, с. 183].

Строк випробування становить не більше 6-ти днів для робітника, для службовців – не більше 2-х тижнів для некваліфікованих, менш відповідальних видів праці і не більше місяця для кваліфікованих

відповідальних робіт. Ці строки не могли бути збільшені ні адміністрацією підприємства, ні за її згодою з працівником. Якщо остання призначала випробувальний строк, що перевищував установлений законом, а після його закінчення звільняла працівника такого, що не витримав випробування, звільнення вважалося незаконним, хоча воно й відбулося в межах строку, протиправно встановленого адміністрацією. Якщо у період випробування працівник захворів, тривалість випробування збільшувалася на практиці на число днів тимчасової непрацездатності [132, с. 21].

Залежно від результатів випробування проводиться або остаточне прийняття трудящого на роботу, або відрахування його зі сплатою винагороди за цей період за тарифною ставкою того розряду, до якого його було віднесено при прийомі на випробування.

Про результати випробування (про прийняття на роботу або відрахування) наймач негайно сповіщає компетентні органи Народного комісаріату праці. До закінчення строку попереднього випробування людина вважається безробітною й за нею зберігається черга, встановлена в цих органах. Залишалися норми щодо випробування учнів, які закінчили вивчення спеціальності чи таке навчання проходять.

Працівник, прийнятий на роботу з випробуванням, міг розірвати трудовий договір за власним бажанням тільки в загальному порядку.

Оцінює результати випробування адміністрація, однак працівник вправі звернутися в органи по вирішенню індивідуальних трудових спорів зі скаргою на неправильність негативної оцінки його кваліфікації з вимогою у зв'язку із цим про залишення на роботі.

Низка законодавчих новацій, що стосуються випробування, з'явилася після прийняття 10 грудня 1971 р. КЗпП України, а саме: (1) сформулювання мети випробування – перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається; (2) поява нормативного припису, що умову про випробування належить застерігати в наказі (розпорядженні) про

прийнятті на роботу; (3) законодавче закріплення норми, яка встановлює, що в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю; (4) поява нового переліку осіб, яких випробування при прийнятті не стосується: (а) осіб, які не досягли вісімнадцяти років; (б) молоді робітники після закінчення професійно-технічних і технічних училищ; (в) молоді спеціалісти після закінчення вищих і середніх спеціальних навчальних закладів; (г) інваліди Великої вітчизняної війни, направлені на роботу в рахунок броні; (д) особи, прийняті на роботу в іншу місцевість або переведені на інше підприємство; (е) у випадках, передбачених законодавством.

З 26 січня 1983 р. Президія Верховної Ради СРСР ухвалила указ [133; 134], за яким при прийнятті на роботу в науково-дослідні, проектні, проектно-конструкторські й технологічні організації міністерств, державних комітетів і відомств, а також науково-дослідні підрозділи вищих навчальних закладів тих працівників, які підлягають атестації, остаточному прийняттю на роботу може передувати випробування строком до 3-х місяців, а в окремих випадках (за рішенням адміністрації, погодженому з відповідним профспілковим комітетом) – до 6-ти місяців.

Відповідно до Указів Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 р. «Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» [135] і від 29 березня 1988 р. «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю» [136] Президія Верховної Ради Української РСР 27 травня 1988 р. [137] постановила: строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством Союзу РСР і Української РСР, не повинен перевищувати 3-х місяців, а в окремих випадках (за погодженням з відповідним комітетом профспілки) – 6-ти місяців, якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, цей

строк може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

З метою вдосконалення регулювання відносин у галузі праці при переході республіки до ринкової економіки Верховна Рада УРСР 20 березня 1991 р. [138] закріпила:

1) випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: (а) осіб, які не досягли вісімнадцяти років; (б) молодих робітників після закінчення професійно-технічних і технічних училищ; (в) молодих спеціалістів після закінчення вищих і середніх спеціальних навчальних закладів; (г) звільнених у запас з лав Радянської Армії; (д) інвалідів, направлених на роботу згідно з рекомендаціями медико-соціальної експертизи;

2) строк випробування при прийнятті на роботу робітників не повинен перевищувати одного місяця.

19 січня 1995 р. розглядуване законодавство знову зазнало змін і випробування не застосовувалося при прийнятті на роботу: (а) осіб, які не досягли вісімнадцяти років; (б) молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; (в) молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; (г) звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; (д) інвалідів, направлених на роботу згідно з рекомендаціями медико-соціальної експертизи [139].

У роки незалежності приймається низка законів, які встановлюють особливості правового регулювання випробування при прийнятті на роботу щодо спеціальних категорій працівників (Митний кодекс України, Податковий кодекс України, Закони України «Про державну службу», «Про дипломатичну службу», «Про міліцію» [140], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [141], «Про державну податкову службу в Україні» [142] та ін.).

Вивчивши нормативно-правове забезпечення випробування при прийнятті на роботу в історичному плані робиться висновок, що генеза правового регулювання випробування включає певні періоди, які розглянемо зараз.

1. Зародження правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (до 1921 р.). Цей період характеризується: (а) появою випробування спочатку як форми добору кадрів у спеціальних галузях господарства (державна служба) (до 1917 р.) з подальшим поширенням на всі категорії працівників (1918 – 1921 рр.) і (б) укладенням повноцінного трудового договору тільки після випробування. До закінчення випробування трудящий вважався безробітним і за ним зберігалася встановлена у відділі розподілу робочої сили черга; (в) умовою про випробування, яка не є договірною і пов'язана з тривалим характером робіт; (г) диференціацією строків випробування залежно від характеру виконуваної роботи; (д) винагородою за час випробування, яка виплачується за тарифними ставками того розряду, до якого працівник було віднесено при прийомі на випробування; (е) сповіщенням про результати останнього як працівника, так і відділу розподілу робочої сили; (є) оскарженням у профспілку, членом якої був працівник, або в місцевий відділ праці, рішення якого визнавалось остаточним і подальшому оскарженню не підлягало, неприйняття на роботу за результатами випробування; (ж) поширенням випробування на осіб, які працювали за учнівським договором.

2. Становлення правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (1922 – 1971 рр.). Для розглядуваного періоду притаманно: (а) умова про випробування стає договірною і пов'язується з тривалим характером робіт; (б) законодавче встановлення випадків, коли випробування не застосовується (при переведенні працівників, при прийомі на роботу підлітків у випадках, передбачених законодавством, при

молодих робітників і молодих спеціалістів, інвалідів Великої Вітчизняної війни в порядку броні).

3. Подальший розвиток правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (1971 – 1990 рр.). У цей період (а) сформульовано мету випробування – перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається; (б) появляється нормативний припис, що умова про випробування має бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу; (в) законодавчо закріплюється норма, що в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю; (г) змінюється перелік осіб, для яких випробування при прийнятті не встановлюється; (д) поступово збільшується строк випробування.

4. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу в роки незалежності України (1991 р. – до сьогодні). У ці часи (а) вдосконалюється перелік осіб, яких випробування при прийнятті на роботу не стосується; (б) диференціюються строки випробування; (в) запроваджується спеціальне правове регулювання випробування при прийнятті на роботу (Митним кодексом України, Податковим кодексом України, Законами України «Про державну службу», «Про дипломатичну службу», «Про міліцію» та ін.).

2.2. Зарубіжний досвід правового регулювання випробування при прийнятті на роботу

Інститут випробування є традиційним і для зарубіжного законодавства. Відповідній правовій регламентації приділяється достатньо велика увага. Детально розглянемо відповідне законодавство й виокремимо найхарактерніші його особливості, що становлять інтерес для розвитку національної нормативно-правової бази в досліджуваній царині.

За статтями 11, 51–53 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [143] з метою перевірки професійного рівня працівника, його здібностей виконувати відповідну трудову функцію трудовий договір може бути укладено роботодавцем з установленням випробувального строку, який не повинен перевищувати 3-х місяців. Випробувальний строк складається з робочого часу, протягом якого працівник фактично виконує трудову функцію. Не включаються до нього періоди тимчасової втрати ним працездатності, а також його відсутність на роботі зі збереженням робочого місця й середньої заробітної плати. До останніх випадків належать нижченаведені періоди залучення працівника до виконання державних і громадських обов'язків:

- при виклику до органів дізнання, попереднього слідства, судових органів як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого;

- при залученні до участі в судових засіданнях як громадський обвинувач, захисник, представник громадської організації чи трудового колективу, а також законний або на підставі доручення представник працівників;

- при включенні до складу суду присяжних, третейського суду і створеного для вирішення колективних спорів арбітражного суду;

- при включенні до складу виборчих комісій при проведенні виборів до органів державної влади й муніципальних органів;

- при залученні роботодавцем або з його згоди для участі у форумах, нарадах, засіданнях та інших заходах, що проводяться відповідними органами державної влади, громадськими організаціями;

- при залученні до ведення колективних переговорів, та участі в підготовці й укладенні колективних договорів, угод, при запрошенні як примиритель, посередник, арбітр чи інший представник для вирішення колективних спорів;

- при участі в судових засіданнях під час розгляду індивідуальних трудових спорів;
- при залученні до участі у вирішенні економічних спорів у судах по захисту законних інтересів власника;
- при залученні військкоматами на військові і спеціальні збори й, у межах їх компетенції – до участі в інших військових заходах для виконання завдань, пов'язаних з виконанням військового обов'язку;
- при залученні до виконання робіт у зв'язку з військовим і надзвичайним положенням, а також для усунення наслідків стихійного лиха;
- при направленні роботодавцем на курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- при направленні у відрядження за межі територіальної одиниці, в якій проживає працівник, а також в іноземні держави;
- при направленні за межі місця роботи у зв'язку з необхідністю захисту законних інтересів і представлення роботодавця у відповідних заходах;
- у передбачених у колективних договорах випадках;
- у день медичного обстеження працівників-донорів, здачі ними крові та її компонентів;
- у період знаходження працівника в медичному закладі при проходженні медичного обстеження;
- під час участі працівника в роботах по впровадженню його винаходів і раціоналізаторських пропозицій поза основним місцем роботи;
- в інших випадках, безпосередньо передбачених законодавством, а також установлених роботодавцем.

Трудовий договір, у якому не передбачено випробування, вважається укладеним без випробувального строку.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб, які не досягли вісімнадцяти років; осіб, які зайняли відповідні посади за конкурсом; у інших випадках, установлених угодою сторін. До закінчення строку випробування одна зі сторін може розірвати трудовий договір, письмово сповістивши про це за 3 дні іншу сторону. Якщо до його закінчення одна зі сторін не зажадала припинення трудового договору, працівник вважається таким, що пройшов випробування. Після того, як він пройшов випробування, трудовий договір може бути припинено лише з підстав і в порядку, передбаченому Трудовим кодексом. Трудовий договір працівника, який не виправдав себе в період випробування, може бути припинено обґрунтованим наказом роботодавця.

Згідно з Трудовим кодексом Республіки Вірменія [144] при укладенні трудового договору за погодженням сторін може бути встановлено випробування: за бажанням як роботодавця з метою перевірки відповідності працівника передбаченій роботі (посаді), так і особи, яка влаштовується на роботу, для визначення своєї відповідності пропонованій роботі (посаді). Усі умови випробування мають міститися у трудовому договорі. В період випробування працівник має всі права й виконує всі обов'язки, встановлені ТК, іншими законами й нормативно-правовими актами, колективним і трудовим договорами.

Випробування не передбачається, якщо на роботу приймаються: а) особи, які не досягли віку вісімнадцяти років; б) особи, які приходять на роботу в порядку виборів, а також, які склали кваліфікаційні іспити для призначення на посаду; в) особи, які переводяться на іншу роботу за взаємною угодою між роботодавцями; г) в інших випадках, передбачених законодавством. Строк випробування не повинен перевищувати 3-х місяців. І тільки у випадках, передбачених законодавством Республіки Вірменія, може бути встановлено випробування тривалістю до 6-ти місяців. До строку випробування не включаються такі періоди відсутності

працівника на роботі: (а) передбачені колективним або трудовим договорами; (б) знаходження працівника у відпустці, включаючи й відпустку без збереження заробітної плати за угодою сторін; (в) тимчасової його непрацездатності; (г) виконання обов'язків, покладених на працівника державними органами або органами місцевого самоврядування; (д) законного страйку, якщо він бере участь у ньому в установленому законом порядку.

Якщо роботодавець визнає, що працівник за поточними результатами випробування не відповідає пред'явленим вимогам, він вправі до закінчення випробувального строку звільнити його з роботи з повідомленням про це у письмовій формі за 3 дні до цього. Якщо випробування встановлено за бажанням того, хто влаштовується на роботу, результати оцінюються самим працівником. При випробуванні працівник має право розірвати трудовий договір з повідомленням про це роботодавця в письмовій формі за 3 дні до цього. Якщо працівник продовжує працювати після проходження випробування, він вважається таким, що його витримав, і роботодавець може розірвати трудовий договір з ним лише з підстав, передбачених ТК.

За трудовим законодавством Республіки Казахстан у трудовому договорі може бути встановлено умову про випробувальний строк з метою перевірки відповідності кваліфікації працівника роботі, що йому доручається. За браком у цьому правочині такої умови вважається, що працівника прийнято на роботу без випробування. При прийомі на роботу випробування не стосується осіб: (а) які приходять на роботу за конкурсом на заміщення відповідної вакантної посади, (б) які закінчили заклади середньої спеціальної або вищої освіти і вперше приходять на роботу за отриманою спеціальністю; (в) інвалідів.

Випробувальний строк починається з початком дії трудового договору. У цей період на працівників поширюються норми Трудового

кодексу, умови трудового й колективного договорів. Він включається у трудовий стаж працівника й не може перевищувати 3-х місяців. До нього не зараховуються періоди, коли працівник фактично був відсутній на роботі.

При негативному результаті роботи працівника в період випробування роботодавець вправі розірвати з ним трудовий договір, попередивши його в письмовій формі за 7 календарних днів до закінчення випробувального строку з указівкою причин, що послужили підставою для визнання працівника таким, що не пройшов цієї процедури. Якщо цей строк закінчився й жодна зі сторін не зажадала розірвання договору, працівник вважається таким, що пройшов випробування. У разі призначення працівника до закінчення випробувального строку на вищестоящу посаду він теж вважається таким, що пройшов випробування.

У Республіці Молдова випробуванню присвячені статті 60 – 63 Трудового кодексу. За ними з метою перевірки професійних здібностей працівника при укладенні індивідуального трудового договору може бути встановлено випробувальний строк до 3-х місяців, а для посадових осіб, перелік яких затверджується роботодавцем після консультації з представниками працівників, – до 6-ти місяців. При прийомі на роботу некваліфікованих робітників такий строк устанавлюється як виняток і не може перевищувати 15 календарних днів. Протягом дії індивідуального трудового договору встановлюється тільки один випробувальний строк. До останнього не включається період знаходження працівника в медичній відпустці та інші періоди, коли він був відсутній на роботі з поважних причин, що підтверджено документально. Умова про випробування має бути передбачена в індивідуальному трудовому договорі. За браком такої в ньому умови вважається, що працівника прийнято на роботу без випробування.

Упродовж випробувального строку особа користується всіма правами й виконує обов'язки, передбачені трудовим законодавством, правилами внутрішнього розпорядку підприємства, колективним та індивідуальним трудовими договорами.

Для працівників, прийнятих на роботу на підставі строкового індивідуального трудового договору, цей строк не може перевищувати: а) 15 календарних днів при укладенні індивідуального трудового договору на строк від 3-х до 6-ти місяців; б) 30 календарних днів при укладенні індивідуального трудового договору на строк більше 6-ти місяців. При прийомі працівників на сезонні роботи строк випробування не може перевищувати 2-х календарних тижнів.

Забороняється застосовувати випробування при укладенні індивідуального трудового договору щодо осіб: (а) молодих спеціалістів, випускників багатoproфільних професійних і ремісничих училищ; (б) віком до вісімнадцяти років; (в) які приходять на роботу за конкурсом; (г) які приходять на роботу в порядку переведення з іншого підприємства; (д) вагітних жінок; (е) інвалідів; (є) обраних на виборну посаду; (ж) які вступають на роботу на підставі індивідуального трудового договору строком до 3-х місяців.

Якщо протягом випробувального строку індивідуальний трудовий договір не було припинено з підстав, передбачених ТК, його дія триває, а подальше припинення допускається лише на загальних підставах. При незадовільному результаті випробування цей факт відображається в наказі (розпорядженні, рішенні, постанові) роботодавця про звільнення працівника, що видається до закінчення даного строку, без виплати вихідної допомоги. Працівник вправі оскаржити звільнення в судову інстанцію.

Схожі за змістом норми, присвячені випробуванню, знайшли віддзеркалення у Трудових кодексах Російської Федерації і

Придністровської Молдавської Республіки [145]. За ними при укладенні трудового договору за угодою сторін може бути передбачена умова про випробування працівника з метою перевірки його відповідності доручуваній роботі. Брак у цьому договорі такої умови означає, що працівника прийнято на роботу без випробування. Якщо працівника фактично допущено до роботи без оформлення трудового договору, умова про випробування може бути включена до нього, тільки якщо сторони оформили її у виді окремої угоди до початку роботи. У період випробування на працівника поширюються положення трудового законодавства, колективного договору, угод, локальних нормативних актів.

Випробування при прийомі на роботу не встановлюється для осіб: (а) обраних за конкурсом на заміщення відповідної посади, проведеному в установленому трудовим законодавством порядку; (б) вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до 1,5 років; (в) які не досягли вісімнадцяти років; (г) які закінчили навчальні заклади початкової, середньої й вищої професійної освіти незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності і які вперше приходять на роботу за отриманою спеціальністю протягом одного року з дня закінчення закладу; (д) обраних на виборну оплачувану посаду; (е) запрошених на роботу в порядку переведення від іншого роботодавця за погодженням; (є) які укладають трудовий договір на строк до 2-х місяців; (ж) інших осіб у випадках, передбачених ТК, іншими законами, колективним договором. Особам, які успішно завершили учнівство, при укладенні трудового договору з роботодавцем, за договором з яким вони проходили навчання, випробування не встановлюється. При прийомі на роботу працівників на строк до 2-х місяців випробування теж не встановлюється.

Строк випробування не може перевищувати 3-х місяців, а для керівників організацій та їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників філій, представництв або інших відокремлених

структурних підрозділів організацій – 6-ти місяців, якщо інше не встановлено законом. При укладенні договору на строк від 2-х до 6-ти місяців випробування не може перевищувати 2-х тижнів. До строку випробування не зараховуються період тимчасової непрацездатності працівника та дні, коли він фактично був відсутній на роботі.

При незадовільному результаті випробування роботодавець вправі до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір з працівником, попередивши того про це в письмовій формі не пізніше ніж за 3 дні з указівкою причин, що послужили підставою для визнання цього працівника таким, що не витримав цієї процедури. Рішення роботодавця працівник вправі оскаржити в суді. При незадовільному результаті випробування розірвання трудового договору відбувається без урахування думки відповідного профспілкового органу й без виплати вихідної допомоги.

Якщо строк випробування закінчився, а роботодавець не попередив працівника про звільнення в установленому порядку і той продовжує роботу, він вважається таким, що пройшов випробування, а тому подальше розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо в період випробування працівник дійде висновку, що запропонована йому робота не є для нього підходящою, він вправі розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши про це роботодавця в письмовій формі за 3 дні.

Трудовий кодекс Республіки Узбекистан [146] закріплює, що трудовий договір може бути укладено з попереднім випробуванням з метою (а) перевірки роботодавцем відповідності працівника дорученій йому роботі, і (б) прийняття працівником рішення про доцільність продовження роботи, зумовленої трудовим договором. Проходження випробування має бути зазначене у цьому правочині. За браком такого застереження вважається, що працівника прийнято без випробування. Ця

процедура не встановлюється при прийомі на роботу вагітних жінок, жінок, які мають дітей до 3-х років, осіб, направлених на роботу в рахунок квоти, встановленої для підприємства, а також працівників, з якими укладається трудовий договір на строк до 6-ти місяців.

Строк випробування не може перевищувати 3-х місяців. До нього не зараховуються період тимчасової непрацездатності та дні, коли працівник був відсутній на роботі з поважних причин. У період випробування на працівників повністю поширюється законодавство про працю та її умови, встановлені на підприємстві. Період випробування включається до трудового стажу.

До закінчення випробувального строку кожна зі сторін має право припинити трудовий договір, письмово попередивши іншу сторону за 3 дні. У цьому випадку припинення дії трудового договору роботодавцем можливе лише при незадовільному результаті випробування. Скорочення вказаного строку допускається лише за угодою договірних сторін. Протягом строку попередження працівник вправі відкликати подану заяву про припинення трудових відносин. Якщо до закінчення строку випробування жодна зі сторін не заявила про припинення трудового договору, дія останнього триває, а його подальше припинення допускається на загальних підставах.

За трудовим законодавством Республіки Беларусь при укладенні трудового договору угодою сторін може бути обумовлено випробування з метою перевірки відповідності працівника доручуваній роботі. Строк випробування не повинен перевищувати 3-х місяців без урахування періоду тимчасової непрацездатності і тих днів, коли працівник був відсутній на роботі.

Випробування при укладенні трудового договору не встановлюється для (а) працівників, які не досягли вісімнадцяти років; (б) молодих робітників (службовців) після закінчення закладів, що забезпечують

здобуття професійно-технічної освіти; (в) молодих спеціалістів після закінчення установ, що забезпечують отримання середньої спеціальної і вищої освіти; (г) інвалідів; (д) тимчасових і сезонних працівників; (е) при переведенні працюючого на роботу в іншу місцевість або до іншого наймача; (є) при прийомі на роботу за конкурсом або за результатами виборів; (ж) в інших випадках, передбачених законодавством.

Кожна зі сторін вправі розірвати трудовий договір з попереднім випробуванням (а) до закінчення строку останнього, попередивши про це іншу сторону письмово за 3 дні, і (б) в день закінчення цього випробування. При цьому наймач зобов'язаний указати причини, що послужили підставою для визнання працівника таким, що не пройшов цю процедуру. Факт неналежного виконання трудових обов'язків має бути підтверджений відповідними документами (актами, доповідними чи пояснювальними записками та ін.) [147, с. 201]. Рішення наймача працівник має право оскаржити в суді.

Якщо до закінчення строку випробування трудовий договір з особою не розірвано, вона вважається такою, що витримала випробування, а розірвання з нею договору допускається лише на загальних підставах.

Дуже лаконічною вбачається ст. 9 Трудового кодексу Грузії [148], за якою з метою встановлення відповідності особи виконуваний роботі й за погодженням сторін з кандидатом у разовому порядку може укладатися трудовий договір з випробувальним строком, що становить не більше 6-ти місяців. Договір з випробуванням може укладатися тільки в письмовій формі. Роботодавець вправі в будь-який час протягом випробувального строку укласти з кандидатом звичайний трудовий договір або розірвати договір, укладений на випробувальний строк. На розірвання останнього не поширюється така норма: в разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця працівникові виплачується заробітна плата не менше місячної, якщо цією угодою, укладено на випробувальний строк, не

визначено інше. При розірванні трудового договору, укладеного на випробувальний строк, оплата праці працівника здійснюється відповідно до відпрацьованого часу.

Закон про працю Латвійської Республіки замість терміна «випробування» оперує поняттям «перевірка». Для з'ясування відповідності працівника дорученій йому роботі перевірка може бути призначена ще при укладенні трудового договору. Якщо її призначення не обумовлене в цьому правочині, договір вважається укладеним без перевірки. Останню не призначають для осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку. Її строк не повинен перевищувати 3-х місяців. До нього не включають тривалість тимчасової непрацездатності та інші періоди, протягом яких працівник не виконував роботу з поважних причин.

Під час перевірки роботодавець і працівник мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це протилежну сторону в письмовій формі за 3 дні до цього. При розірванні трудового договору під час перевірки роботодавець незобов'язаний указувати причини свого рішення. Якщо обумовлений строк перевірки закінчився і працівник продовжує виконувати роботу, він визнається витримавшим перевірку. Якщо роботодавець, розриваючи трудовий договір під час перевірки, порушив заборону на різне ставлення до звільнюваних (приміром, мала місце дискримінація), працівник вправі зажадати відповідної компенсації. У випадку спору величину останньої встановлює суд на свій розсуд. Працівник може подати до суду відповідний позов протягом одного місяця з дня, коли він був повідомлений роботодавцем про розірвання трудового договору.

За Трудовим кодексом Литовської Республіки при укладенні трудового договору за угодою сторін може обмовлятися випробування. Воно може бути встановлено з метою перевірки роботодавцем

відповідності працівника пропонованій роботі, а також за бажанням того, хто влаштовується на роботу, – для переконання, чи підходить робота. Умову про випробування належить установлювати у трудовому договорі. Протягом випробувального строку на майбутнього працівника поширюються всі закони про працю.

Випробування не встановлюється при прийомі на роботу (а) осіб до вісімнадцяти років; на посаду на конкурсній основі або на основі виборів, а також після складання кваліфікаційних іспитів на посаду; (б) трудівників, які переводяться працювати на інше місце роботи за погодженням роботодавців; (в) в інших передбачених законами про працю випадках.

Строк випробування не повинен перевищувати 3-х місяців. У встановлених законами випадках можуть застосовуватись триваліші випробувальні строки, але не більше 6-ти місяців. До цих строків не вносяться періоди, коли працівник був відсутній на роботі.

Якщо роботодавець визнав результати випробування негативними, він до закінчення цього строку може звільнити працівника з роботи, письмово попередивши його про це за три дні; вихідна компенсація не виплачується. Якщо випробування встановлене з метою перевірки, чи підходить робота працівникові, його оцінювання залежить від волі самого трудівника. Працівник вправі розірвати цю угоду протягом строку випробування, за 3 дні письмово попередивши роботодавця. Якщо випробувальний строк закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвати трудовий договір дозволяється лише на загальних підставах.

За трудовим законодавством Республіки Болгарія [149], якщо робота вимагає перевірки придатності робітника або службовця виконувати її, остаточному прийому може передувати укладення договору на випробувальний строк до 6-ти місяців. Такий контракт може бути укладено також у випадку, якщо працівник хоче впевнитися, що робота відповідає його бажанням. У договорі вказується, на чию користь

обумовлено випробувальний строк. Якщо це не вказано в угоді, вважається, що її було укладено на користь обох сторін.

Строк випробування не включає час, протягом якого працівник був у передбаченій законом відпустці або з інших поважних причин не виконував роботу. На одну й ту ж роботу, з одним і тим же робітником або службовцем, на одному й тому ж підприємстві трудовий договір з випробуванням може бути укладено лише один раз.

До закінчення випробувального строку сторона, на чию користь він передбачений, вправі припинити дію трудового договору без попереднього сповіщення. Він вважається остаточним, якщо його дія не припиниться до закінчення випробувального строку.

Закон КНР «Про трудовий договір» закріплює: (а) якщо трудовий договір укладено на строк більше 3-х місяців, але менше одного року, випробування не повинно перевищувати 1-го місяця; (б) якщо договір укладено на строк понад один рік, але менше ніж на 3 роки, випробувальний строк не повинен перевищувати 2-х місяців. Для трудового договору з фіксованими умовами на строк понад 3 роки і трудового договору зі змінними умовами випробувальний строк не повинен перевищувати 6-ти місяців. Один і той же роботодавець вправі встановлювати випробувальний строк з будь-яким працівником. Випробування не застосовується у трудових договорах, укладених на строк до 3-х місяців, і в тих, що закінчуються після виконання певного завдання. При неповному робочому дні сторони не встановлюють випробування. Якщо трудова угода складається з одного тільки випробування, воно вважається недійсним.

Заробітна плата працівників, що виплачується протягом випробувального строку, не може бути нижчою за мінімальний рівень зарплати на тій же посаді в даного роботодавця або становити менше 80%

суми, обумовленої в трудовому договорі й не може бути нижчою за мінімальну зарплату, що встановлена за місцезнаходженням роботодавця.

Роботодавець вправі припинити дію трудового договору протягом строку випробування, за винятком випадків, коли працівник: (а) не відповідає вимогам, необхідним для виконання роботи; (б) серйозно порушує встановлені роботодавцем правила й положення; (в) не може повернутися до своєї попередньої роботи й не може зайнятися іншою, запропонованою йому роботодавцем після закінчення часу лікування хвороби або травми, не пов'язаної з роботою; (г) некомпетентний і залишається таким же після навчання або коригування його. Це ж стосується й випадку, коли, зважаючи на об'єктивні обставини з часу укладення трудового договору відбулися матеріальні зміни, що не дозволяють сторонам виконати положення трудового договору, а після взаємних переговорів і консультацій роботодавець і працівник не змогли прийти до обопільної угоди про зміну умов цього правочину. Якщо ж роботодавець припиняє дію останнього протягом строку випробування, він має пояснити працівникові причини цього.

Працівник, у свою чергу, вправі припинити дію трудового договору протягом строку випробування, заздалегідь повідомивши про це роботодавця за 3 дні до звільнення.

За Трудовим кодексом Чеської Республіки [150], якщо до моменту виникнення трудових відносин сторони домовилися про випробування, його строк не повинен перевищувати 3-х місяців підряд з дня виникнення трудових відносин. Умова про випробування може бути предметом домовленості сторін також у разі призначення керівника урядової установи. Погоджений випробувальний строк не може пізніше подовжуватися. Умова про випробування має бути погоджена не пізніше початку працівником роботи (зайняття ним певної посади) або моменту

призначення на посаду керівника урядової установи. Вона повинна бути погоджена в письмовому виді, інакше така умова вважається недійсною.

Якщо при випробуванні мав місце тимчасовий простій, коли працівник не міг виконувати свою роботу, строк випробування продовжується на тривалість такого періоду.

У США випробування застосовується у 3-х випадках: (а) при прийомі на роботу, (б) при переведенні на іншу, в тому числі при підвищенні по службі, й (в) у дисциплінарному порядку. Тривалість випробування встановлюється роботодавцем, хоча зазвичай воно становить 60 – 90 днів [151, с. 268].

До проходження випробування при прийнятті на роботу допускають тільки тих претендентів, які до укладення трудового договору витримали ретельну перевірку на підприємстві, в установі чи організації. За час цієї процедури працівник не одержує ніякої винагороди. Попереднє випробування провадиться в різних варіантах, що залежить від специфіки діяльності організації, професії чи посади працівника, а також вимог роботодавця. Найчастіше перевіряються розумові здібності майбутнього працівника, його технічні знання, спритність, підприємливість, фізичний стан, особисті якості, настрої й інтереси [152, с. 169, 170].

Є. О. Голованова робить висновок, що трудове законодавство більшості зарубіжних країн передбачає такі гарантії законності випробування працівника при прийнятті на роботу:

а) воно встановлюється тільки за наявності угоди між роботодавцем і працівником;

б) прийняття на роботу з випробувальним строком обов'язково зазначається в наказі і в обов'язковому порядку доводиться до відома працівника під розпис;

в) законом передбачаються максимальні строки випробування, закінчення яких виключає можливість звільнення за цією підставою;

г) для певних категорій працівників випробування не встановлюється [153, с. 8].

Вважаємо, що цей підхід не є повним, позаяк не враховує багатьох інших особливостей правового регулювання випробування при прийнятті на роботу в зарубіжних країнах.

За результатами вивчення іноземного досвіду зробимо такі попередні висновки.

1. Усі питання, пов'язані з випробуванням при прийнятті на роботу (його мета, порядок закріплення, строки, наслідки, а також категорії осіб, яких воно стосується), регламентуються виключно законами про працю (трудовими кодексами або законами про трудовий договір).

2. Випробування належить до факультативних умов трудового договору. Воно може бути встановлено за бажанням як роботодавця, так і особи, яка влаштовується на роботу. У трудовому договорі вказується, на чю користь встановлено випробування. Якщо цього бракує, вважається, що трудовий договір укладено на користь обох сторін. Трудовий договір, у якому не передбачено випробування, вважається укладеним без випробувального строку.

3. Випробування має на меті 2 головних завдання: (а) перевірку відповідності працівника майбутній роботі, і (б) визначення, чи підходить вона працівникові.

4. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб: (а) за короткостроковими трудовими договорами й договорами на час виконання певної роботи; (б) які з об'єктивних законодавчо визнаних поважними причин (вік, навчання у професійному навчальному закладі) не мають досвіду практичної роботи; (в) які пройшли інші форми відбору працівників (конкурс, вибори, кваліфікаційні іспити); (г) які переводяться в іншу організацію за взаємною угодою між роботодавцями. І тільки в деяких країнах до вказаного переліку додаються громадяни, які

недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (вагітні жінки, жінки, які мають малолітніх дітей, інваліди).

5. Максимальний строк випробування визначається трудовим законодавством і залежить від строку трудового договору й характеру виконуваної працівником роботи. Погоджений випробувальний строк не може подовжуватися за угодою сторін трудового договору.

6. У перебігу випробування працівник має всі права й несе всі обов'язки, закріплені трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами. У деяких країнах роботодавець під час випробування має право розірвати трудовий договір, але тільки з підстав, передбачених законодавством.

7. Випробувальний строк є робочим часом, протягом якого працівник виконує трудову функцію. Не включаються до нього період тимчасової непрацездатності цієї особи та інші періоди, коли вона фактично була відсутня на роботі.

8. До закінчення строку випробування будь-яка зі сторін може розірвати трудовий договір, письмово сповістивши про це іншу сторону у строк, передбачений законодавством. В окремих випадках до його закінчення сторона, на чю користь передбачено випробувальний строк, може припинити дію трудового договору без попереднього сповіщення. Наказ роботодавця про розірвання трудового договору за результатами випробування має бути вмотивованим.

Якщо до закінчення випробувального строку одна зі сторін не зажадала припинення трудового договору, працівник вважається таким, що пройшов цю процедуру, після чого трудовий договір може бути припинено лише з підстав і в порядку, передбаченими трудовим законодавством.

9. Рішення роботодавця про розірвання трудового договору за результатами випробування може бути оскаржено працівником у суді.

Звільнення проводиться без урахування думки відповідного профспілкового органу й без виплати вихідної допомоги.

Висновки до розділу 2

Дослідження історичного й зарубіжного досвіду правового регулювання випробування при прийнятті на роботу дало можливість підсумувати викладене.

1. Генеза правового регулювання випробування включає відповідні періоди, а саме:

А. Зародження правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (до 1921 р.). Цей період характеризують такі моменти: (а) поява випробування спочатку як форми добору кадрів у спеціальних галузях господарства (державна служба) (до 1917 р.) з подальшим поширенням на всі категорії працівників (1918–1921 рр.); (б) випробування передують укладенню повноцінного трудового договору. До закінчення випробування трудящий вважався безробітним і за ним зберігалася встановлена у відділі розподілу робочої сили черга; (в) умова про випробування не є договірною і пов'язана з тривалим характером робіт; (г) відбувається диференціація строків випробування залежно від характеру виконуваної роботи; (д) винагорода за час випробування виплачувалася за тарифними ставками того розряду, до якого працівника було віднесено при прийомі на випробування; (е) про результати останнього сповіщався як працівник, так і відділ розподілу робочої сили; (є) неприйняття на роботу за результатами випробування могло бути оскаржено у профспілку, членом якої був працівник, або в місцевий відділ праці, рішення якого визнавалось остаточним і подальшому оскарженню не підлягало; (ж) поширення випробування на осіб, які працюють за учнівським договором.

Б. Становлення правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (1922 – 1971 рр.). Зазначеному періоду притаманно: (а) умова про випробування стає договірною і пов'язується з тривалим характером робіт; (б) поява переліку випадків, коли випробування не встановлювалося (при переведеннях працівників, при прийомі на роботу підлітків у випадках, передбачених законодавством, молодих робітників і молодих спеціалістів, інвалідів Великої Вітчизняної війни у порядку броні).

В. Подальший розвиток правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (1971 – 1990 рр.). Протягом цього періоду: (а) сформульовано мету випробування – перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається; (б) появляється нормативний припис, що умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу; (в) законодавчо закріплюється норма, що в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю; (г) змінюється перелік осіб, яких випробування при прийнятті не стосується; (д) поступово збільшується строк випробування.

Г. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу в роки незалежності України (1991 р. – до сьогодні). У ці часи: (а) вдосконалюється перелік осіб, для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється; (б) диференціюються строки випробування; (в) запроваджується спеціальне правове регулювання випробування при прийнятті на роботу (Митним кодексом України, Податковим кодексом України, Законами України «Про державну службу», «Про дипломатичну службу», «Про міліцію» та ін.).

2. Основні особливості правового регулювання випробування при прийнятті на роботу:

А. Усі питання, пов'язані з випробуванням при прийнятті на роботу (його мета, порядок установа, строки, наслідки, категорії осіб, яких

воно не стосується), регламентуються виключно законами про працю (трудовими кодексами або законами про трудовий договір).

Б. Випробування належить до факультативних умов трудового договору. Воно може бути встановлено за бажанням як роботодавця, так і особи, яка влаштовується на роботу. У трудовому договорі вказується, на чію користь встановлено випробування. Якщо цього бракує, вважається, що трудовий договір укладено на користь обох сторін. Трудовий договір, у якому не передбачено випробування, вважається укладеним без випробувального строку.

В. Випробування має на меті 2 головних завдання: (а) перевірку відповідності працівника майбутній роботі і (б) визначення, чи підходить вона працівникові.

Г. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб: а) за короткостроковими трудовими договорами й договорами на час виконання певної роботи; б) які з об'єктивних законодавчо визнаних поважними причин (вік, навчання у професійному навчальному закладі) не мають досвіду практичної роботи; в) які пройшли інші форми відбору працівників (конкурс, вибори, кваліфікаційні іспити); г) які переводяться в іншу організацію за взаємною угодою між роботодавцями. І тільки в деяких країнах до вказаного переліку додаються громадяни, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (вагітні жінки, жінки, які мають малолітніх дітей, інваліди).

Д. Максимальний строк випробування визначається трудовим законодавством, і залежить від строку трудового договору й характеру виконуваної працівником роботи. Погоджений випробувальний строк не може подовжуватися за угодою сторін трудового договору.

Е. У перебігу випробування працівник має всі права й несе всі обов'язки, закріплені трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами. У деяких країнах роботодавець під час випробування має

право розірвати трудовий договір, але тільки з підстав, передбачених законодавством.

Є. Випробувальний строк є робочим часом, протягом якого працівник виконує трудову функцію. Не включаються до нього період тимчасової непрацездатності цієї особи та інші періоди, коли вона фактично була відсутня на роботі.

Ж. До закінчення строку випробування будь-яка зі сторін може розірвати трудовий договір, письмово сповістивши про це іншу сторону у строк, передбачений законодавством. В окремих випадках до його закінчення сторона, на чію користь передбачено випробувальний строк, може припинити дію трудового договору без попереднього сповіщення. Наказ роботодавця про розірвання трудового договору за результатами випробування має бути вмотивованим.

Якщо до закінчення випробувального строку одна зі сторін не зажадала припинення трудового договору, працівник вважається таким, що пройшов цю процедуру, після чого трудовий договір може бути припинено лише з підстав і в порядку, передбаченими трудовим законодавством.

З. Рішення роботодавця про розірвання трудового договору за результатами випробування може бути оскаржено працівником у суді. Звільнення проводиться без урахування думки відповідного профспілкового органу й без виплати вихідної допомоги.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ І НАПРЯМКИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Умова про випробування при укладенні трудового договору

За ч. 1 ст. 26 КЗпП України випробування обумовлюється угодою сторін при укладенні трудового договору. Домовленість особи, яка шукає роботу, та роботодавця – обов'язкова вимога щодо встановлення випробування при прийнятті на роботу. У даному випадку погодження має місце з боку працівника, бо в установленні цієї процедури більше заінтересований роботодавець. Якщо працівник не бажає проходити випробування, трудовий договір або взагалі не укладається, або його укладають без цієї умови. Одностороннє встановлення роботодавцем випробування є порушенням трудового законодавства. За ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [154] порушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ чи організацій незалежно від форми власності і на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Непогодження працівника на укладення трудового договору з установленням випробування, у свою чергу, може бути підставою для відмови йому в прийнятті на роботу.

«Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу», – встановлює друге положення ч. 1 ст. 26 КЗпП України. Такого роду формулювання надало можливості Державному комітету України по водному господарству в листі №ЯГ/10-138 «Про випробувальний строк при прийнятті на роботу» від 22 лютого

2005 р. [155] дати пояснення, що вважається законною умовою про випробування, якщо вона (а) внесена в письмово оформлений трудовий договір і повторена в наказі про прийняття на роботу; (б) обумовлена в заяві особи про прийняття її на роботу й повторена в наказі роботодавця про це; (в) не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена до наказу про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлено під розпис до початку трудової діяльності; (г) не обумовлена в заяві про прийняття на роботу, але внесена до наказу, з яким працівника ознайомлено під розпис після початку трудової діяльності і при цьому він не заперечував проти внесення до наказу цієї умови.

Перші 3 випадки заперечень не викликають. Згідно зі ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, додержання якої є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними й геологічними умовами й умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- в інших випадках, передбачених законодавством України: (а) з особами, залученими до роботи у фермерському господарстві; (б) з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею; (в) з працівниками релігійних організацій та ін.

Якщо у письмовому трудовому договорі немає пункту про випробування та його строк, а в наказі про прийняття на роботу така умова зазначена, вважаємо, що працівник не проходить випробування, а його

звільнення за ст. 28 КЗпП України буде порушенням трудового законодавства. У даному разі письмовий трудовий договір, як індивідуальний правовий регулятор відносин у сфері праці, має пріоритет над наказом, який слід розцінювати як акт організаційно-розпорядчого характеру, що тільки оформлює укладення такого правочину.

В інших випадках допускається укладення трудового договору в усній формі. Має рацію Д. Антохіна, на думку якої подання заяви про прийняття на роботу й видання на її підставі наказу (або розпорядження) про зарахування особи на роботу є досягненням усної домовленості сторін про укладення трудового договору [156, с. 10]. Укладення трудової угоди оформлюється наказом (або розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Як справедливо заявляє О. Вовк: «здійснення цієї процедури свідчить, що трудовий договір з працівником вважається укладеним» [157, с. 17].

Однак більш виважений підхід відображено у ст. 41 «Форма трудового договору» проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.): «Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця... Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом. Трудовий договір може за наявності письмової згоди працівника бути укладений, шляхом видання нормативного акта роботодавця». «Тільки договір, укладений письмово, де чітко зафіксовані зобов'язання працівника, зобов'язання підприємства й

відповідальність за порушення договору... зможе повністю гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення договору», – резюмує В. А. Глоzman [158, с. 63]. Інакше кажучи, письмова форма трудового договору є найбільш оптимальною. Її значення збільшується зі зростанням договірного регулювання праці й розширенням прав підприємств у регулюванні трудових і пов'язаних з ними відносин. Що ж до усної форми цього правочину, тут ми погоджуємося з авторським колективом монографії «Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження»: «... вона повинна відійти в минуле, бо не відбиває дійсної суті договору найму робочої сили» [159, с. 114].

Практику, коли умова про випробування не обумовлена в заяві про прийняття на роботу, але внесена до наказу, з яким працівника ознайомлено під розпис після початку роботи, слід визнати такою, що порушує права найманих трудівників. Адже згідно з ч. 4 ст. 24 КЗпП України трудовий договір вважається укладеним, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично допущено до роботи. Л. О. Сироватська називає фактичний допуск своєюрідною аномалією, яку вимушений допускати законодавець з метою захисту інтересів трудящих [160, с. 144].

Важливість належного оформлення трудових правовідносин під час випробування, проілюструємо прикладом із практики.

Зборівським відділенням Козівської міжрайонної державної податкової інспекції 5 серпня 2010 р. проведено територіально-дільниче обстеження продовольчого магазину, в якому здійснює підприємницьку діяльність фізична особа-підприємець А. У перебігу обстеження виявлено, що на робочому місці перукаря виконує обов'язки громадянка Б., з якою належним чином не оформлено трудові відносини. Пояснення А., що Б. працює в нього за випробувальним строком, не може бути прийнято до

уваги, оскільки відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП України укладення трудового договору оформлюється наказом або розпорядженням власника. За ст. 26 КЗпП України умова про випробування має бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

За таких обставин Зборівський районний суд Тернопільської області постановив, що в діях А. містяться ознаки адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП, а тому цього підприємця слід притягти до адміністративної відповідальності й накладити на нього адміністративне стягнення у виді штрафу [161].

Якщо в наказі (розпорядженні) не було вказано про встановлення випробування, вважається, що працівника прийнято без останнього, тому надалі він не може бути звільнений за ст. 28 КЗпП України (як особа, яка не пройшла випробування).

У процесі випробування роботодавець уповноважений перевіряти суто ділові якості працюючого. Між тим, деякі фахівці виступають за те, що перевірки підлягають також інші якості працівника. Так, О. С. Пашков і К. П. Уржинський виокремлюють в оцінюванні осіб, які влаштовуються на роботу також ділові, політичні, моральні та інші якості [162, с. 157]. В. І. Курилов наголошує на необхідності добору кадрів за виробничими, політичними, організаторськими, моральними й особистими критеріями [163, с. 9].

В. В. Жернаков називає 2 основних критерії в оцінці ступеня відповідності працівника дорученій роботі: (а) виробничий, що полягає в перевірці професійних якостей працівника та його дисциплінованості; він вважається головним, на який необхідно орієнтуватися під час оцінювання результатів випробування, і (б) морально-психологічний, за допомогою якого визначається вміння працівника гармонійно влитися в колектив, його здатність до підтримання в ньому належного морально-психологічного

клімату, до утримування від дій, що заважають колегам виконувати свої трудові обов'язки, а також гідно поводитись [55, с. 9, 10].

А. О. Мовчан виступає за те, що якості, наявність яких з'ясовується при доборі кандидатів, доцільно поділяти на 4 групи:

а) морально-етичні – ненормовані вимоги особистісного характеру, що охоплюють духовну сферу людини, її світоглядні установки і принципи, систему моральних правил поведінки, яких кожен керівник має дотримуватися при реалізації своїх прав і виконанні посадових функцій. Вони виражають міру оволодіння людиною своєю сутністю й міру певних суспільних відносин;

б) психофізіологічні – ненормовані вимоги особистісного характеру, зумовлені особливостями людини, що характеризують її розумові й фізичні здібності, а також потенціальні можливості;

в) ділові – нормовані вимоги, які висуваються до господарських керівників і які при доборі кандидата на посаду є обов'язковими. Вони визначають обсяг, рівень знань і практичних навичок, необхідних працівникові для зайняття певної посади;

г) кваліфікаційні – нормативні вимоги, що визначають рівень і профіль спеціальної підготовки керівника, яка є обов'язковою для виконання покладених на нього функцій, а також вимоги до стажу роботи [61, с. 47].

Н. О. Мельничук вважає, що при оцінюванні особи, яка проходить випробування, до загальних треба відносити такі критерії:

а) професійний (ділові якості, практичний досвід, стаж за спеціальністю, кваліфікація, теоретична підготовка);

б) психологічний (усвідомлення обов'язків і прав, такі особисті якості, як чесність, дисциплінованість, ставлення до роботи, організаційні здібності, комунікативність);

в) морально-правовий (знання статусу працівника й роботодавця, рівень правової культури, знання про відповідальність сторін, правова регламентованість діяльності на правовому й індивідуальному рівні, здатність до підтримання належного морально-психологічного клімату в колективі, вміння чітко висловлювати власні погляди й думки, переконувати інших, знання демократичних інститутів, політичних прав і свобод, рівень вихованості, моральні характеристики особи, знання особливостей людської поведінки, утримання від дій, що заважають іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки, гідне поводження, дотримання правил людського співжиття) [57, с. 129].

На наше переконання, моральні якості не слід покладати в основу перевірки відповідності працівника доручуваній роботі. Результати оцінювання відповідних якостей можуть впливати на кінцеву оцінку працівника й мати правові наслідки лише для певних категорій працюючих, причому визначальним чинником служить характер здійснюваної ними трудової діяльності. На такі категорії працівників як державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, судді, прокурорсько-слідчі працівники, посадові особи органів доходів і сборів, дипломатичні працівники та інші поширюються кодекси, стандарти, правила етичної поведінки; моральні ж вимоги для них є частиною ділових якостей.

Правове впорядкування відносин щодо етичної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій органів держави або органів місцевого самоврядування, здійснюється на підставі Конституції, міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано її Верховною Радою, Законів України «Про засади запобігання і протидії корупції» [164], «Про правила етичної поведінки» [165] та інших нормативно-правових актів, виданих на їх підставах.

Закон України «Про правила етичної поведінки» містить такі керівні норми поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, під час виконання ними службових повноважень, як-то: законність, пріоритет інтересів, політична неупередженість, толерантність, об'єктивність, компетентність і ефективність, формування довіри до влади, конфіденційність, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень, недопущення конфлікту інтересів, запобігання одержанню неправомірної вигоди або дарунків (пожертвувань), декларування майна, доходів, витрат і зобов'язань фінансового характеру.

Приміром, вимога недопущення конфлікту інтересів означає, що особи, уповноважені на виконання функцій органів держави або органів місцевого самоврядування, (а) вживають вичерпних заходів щодо недопущення конфлікту інтересів, а також не допускають вчинення дій чи бездіяльності, що можуть спричинити виникнення останнього або створити враження його наявності, незважаючи на особисті інтереси; (б) не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, учиняти дії або бездіяльність на користь своїх особистих інтересів та/або інтересів третіх осіб.

Розглянемо далі вимоги Закону України «Про правила етичної поведінки», які є правовим підґрунтям для кодексів чи стандартів такої поведінки. Так, Правила етичної поведінки осіб рядового й начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, затверджені наказом №681 адміністрації цієї Держслужби від 26 листопада 2012 р. [166], визначають вимоги щодо дотримання у службовій діяльності етичної поведінки особами, які проходять службу в Держспецзв'язку, зокрема, щодо: (а) моральних цінностей, зобов'язань і принципів цієї служби; (б) формування бездоганної службової поведінки; (в) виховання високоморальних осіб, які

проходять службу в Держспецзв'язку, відповідно до загальнолюдської моралі й етичних принципів; (г) взаємовідносин між особами, які проходять службу в цій сфері, що виникають у процесі їх спільної діяльності; (д) взаємодії з посадовими особами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, військових формувань, підприємств, установ та організацій; (е) регулювання конфліктних ситуацій, що виникають під час службової діяльності; (є) запобігання вчиненню корупційних правопорушень.

За своїм функціональним призначенням ці Правила: а) служать фундаментом для формування професійної етики особи, яка проходить службу в Держспецзв'язку; б) орієнтують таку особу на правильний моральний вибір в умовах несприятливих конфліктів та інших обставин; в) сприяють формуванню у службовця Держспецзв'язку потреби дотримання професійно-етичних норм поведінки; г) виступають важливим чинником у справі забезпечення якісного виконання службових завдань та обов'язків.

Правила етичної поведінки вимагають від службовців Держспецзв'язку високої культури взаємовідносин, а саме:

- гуманного ставлення до людини, її життя і здоров'я;
- ввічливого й доброзичливого поводження з оточуючими;
- професійної тактовності й коректності у взаємовідносинах з іншими особами незалежно від їх службового чи соціального положення;
- поваги до начальника й колег, уваги до старших за спеціальним званням чи віком;
- терпіння, вміння стримувати себе за будь-яких обставин, конфліктів, контролювати свою поведінку, почуття й емоції, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на службові рішення, уміти передбачати наслідки своїх вчинків і дій;

- самовдосконалення, підвищення професійного й загальнокультурного рівня;

- забезпечення належної субординації і службової дисципліни.

Для особи, яка проходить службу в Держспецзв'язку, неприпустимі:

- зверхній тон, грубість, зарозумілість;

- іронічне або невічливе викладення зауважень, пред'явлення незаслужених обвинувачень;

- вирази або репліки, що ображають людську гідність;

- поспішність у прийнятті рішень, нехтування моральними нормами;

- поставлення співрозмовника у незручне становище.

Порушення особами, уповноваженими на виконання функцій органів держави або органів місцевого самоврядування, правил етичної поведінки, визначених указаним Законом і нормативно-правовими актами, прийнятими в його розвиток, тягне за собою дисциплінарну, адміністративну, кримінальну або матеріальну відповідальність з урахуванням визначених Конституцією й законами України особливостей правового статусу таких осіб.

На підставі узагальнення зарубіжного досвіду правового регулювання випробування при прийнятті на роботу, проведеного у підрозділі 2.2 даної дисертації, й маючи на меті якомога повніше врахувати інтереси як роботодавця, так і працівника, ми дотримуємося думки, що досліджувана правова процедура повинна становити собою ініціативу обох сторін трудового договору. Метою встановлення випробування для роботодавця є перевірка відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі, а для працівника – визначення, чи відповідає остання його уподобанням.

Як закріплює нормативну вимогу ч. 2 ст. 26 КЗпП України, у період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Найбільш коректним, на думку Г. І. Дутки, є розуміння законодавства як сукупності законів. Проте воно можливе нині виключно на рівні теорії, оскільки практично терміном «законодавство» охоплюються як закони, так і засновані на них підзаконні нормативні акти; ним активно оперує в тому числі й Конституція України [167, с. 7]. Не випадково, Конституційний Суд України у Рішенні по справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України постановив, що категорію «законодавство» треба розуміти так: останнім охоплюються закони України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також її постанови, укази Президента, декрети й постанови Кабінету Міністрів, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України.

Система трудового законодавства України – це своєрідне утворення, що виникає й функціонує в межах системи національного законодавства. «Система трудового законодавства і система національного законодавства мають різні рівні, тісно взаємодіють та взаємодоповнюють одна одну. Це ціле (система національного законодавства) і частина (система трудового законодавства України)», – заявляє Д. В. Журавльов [168, с. 22]. С. С. Каринський трудове законодавство називає самостійною галуззю національного законодавства, що відрізняється однорідністю й цілісністю свого складу. Вона охоплює сукупність нормативних приписів, що регламентують трудові, а також тісно пов'язані з ними похідні відносини [169, с. 244].

Поширення на випробовуваного законодавства про працю означає володіння цією особою трудовими правами й обов'язками в повному обсязі. Основні права випробовуваного:

- на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, і на припинення трудових відносин;
- на рівні можливості й рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;
- на повагу до його гідності й честі, на конфіденційність особистої інформації та їх захист;
- на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації;
- на особливий захист неповнолітніх від фізичного й морального ризиків у зв'язку з трудовими відносинами;
- на особливий захист материнства працюючих жінок;
- на трудову реабілітацію і професійну адаптацію інвалідів;
- на захист трудових прав працівників-мігрантів;
- на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості трудових обов'язків із сімейними для працівників із сімейними обов'язками;
- на належні, безпечні і здорові умови праці;
- на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну зарплату, і своєчасну її виплату в повному розмірі;
- на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;
- на забезпечення державних гарантій і компенсацій;
- на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- на відпочинок;
- вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;
- на об'єднання у професійні спілки;
- на участь у веденні колективних переговорів;

- на страйк;
- на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- на захист від незаконного звільнення;
- на захист своїх трудових прав.

Основні обов'язки працівника охоплюють:

- особисте й сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
- дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання встановлених норм праці й завдань роботодавця;
- додержання норм з охорони праці;
- дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю чи здоров'ю працівників, збереженню їх майна;
- повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;
- нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Надзвичайну важливість законодавчого припису, за яким у період випробування при прийнятті на роботу на працівників поширюється трудове законодавство, підтвердиво прикладом із практики.

У період з 10 січня по 1 квітня 2011 р. посадовими особами Контрольно-ревізійного управління в м. Севастополі проведено планову ревізію фінансово-господарської діяльності Територіального управління Державної судової адміністрації України в м. Севастополі. За її

результатами складено акт №08-21/48 від 1 квітня 2011 р., яким встановлено порушення при нарахуванні й виплаті премій прийнятим на роботу працівникам з випробувальним строком. Не погодившись із цим актом, Територіальне управління подало заперечення №533/3-22 від 19 квітня 2011 р., а 18 травня 2011 р. КРУ видало вимогу №27-08-17-17/1528 щодо усунення порушень, виявлених ревізією.

Окружним адміністративним судом м. Севастополя встановлено, що територіальним управлінням Державної судової адміністрації України в м. Севастополі під час випробувального строку при прийомі на роботу працівників до районних судів м. Севастополя: Б., С., Ж. і С. виплачено премію у загальному розмірі 1 887,07 грн. Зазначені виплати проведено на підставі наказів голів відповідних районних судів м. Севастополя і в межах фонду преміювання цих судів. Згідно з ч. 2 ст. 26 КЗпП України в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства. За ч. 1 ст. 13 зазначеного Закону оплата праці працівників установ та організацій, що фінансуються з Держбюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. Згідно з пп. 2 п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р., №268 [170] керівникам органів, зазначених у п. 1 цієї постанови, надано право в межах затвердженого фонду оплати праці здійснювати преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску

в загальні результати роботи, а також до державних і професійних свят і ювілейних дат у 2006 р. в межах коштів, передбачених на преміювання в кошторисі відповідного органу, а також економії коштів на оплату праці, а з 1 січня 2007 р. – в межах фонду преміювання, утвореного у розмірі не менш 10% посадових окладів та економії фонду оплати праці. Конкретні умови, порядок і розміри преміювання працівників визначаються в положенні про преміювання відповідного органу. Положення про матеріальне заохочення (преміювання) працівників територіального управління Державної судової адміністрації України в м. Севастополі та працівників районних судів м. Севастополя, затверджене наказом територіального управління Державної судової адміністрації України в м. Севастополі від 6 березня 2008 р., №19/1-а, встановлює, що премія не нараховується за час установленого випробувального строку під час прийняття на роботу й у разі закінчення повноважень судді. Відповідно до ч. 4 ст. 9 Кодексу адміністративного судочинства України [171] у випадку невідповідності нормативно-правового акта Конституції України, закону України, міжнародному договору, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, або іншому правовому акту суд застосовує той правовий акт, який має вищу юридичну силу. КЗпП та Закон України «Про оплату праці» мають вищу юридичну силу, оскільки вищевказане Положення є підзаконним актом.

З урахуванням викладеного судова колегія Севастопольського апеляційного адміністративного суду вважає правильним висновок суду першої інстанції щодо протиправності п. 2 вимог КРУ в м. Севастополі від 18 травня 2011 р., №27-08-17-17/1528 [172].

Припис ч. 2 ст. 26 КЗпП України, за яким у період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, вважаємо невідалим, оскільки трудові відносини регулюються не тільки нормами трудового законодавства, а й угодами, колективним договором, правилами

внутрішнього трудового розпорядку, положеннями про оплату праці, про преміювання тощо.

Як доводить П. А. Бущенко, складниками системи джерел трудового права є угоди, колективні договори й локальні нормативні акти як результат соціально-партнерських відносин у сфері праці. Наявність указаних актів – одна з особливостей форм трудового права, оскільки вони з урахуванням економічних можливостей підприємств, галузі, регіону містять більш пільгові трудові й соціально-економічні умови для працівників порівняно з нормами й положеннями, встановленими законодавством [173, с. 15]. За допомогою таких актів відбувається наближення змісту нормативних приписів, зазначених у законах та інших підзаконних нормативних актах, до конкретного суб'єкта трудових відносин і конкретних місця й умов їх реалізації.

О. В. Смирнов відмічає, що з переходом до ринкових економічних відносин колективний договір, угоди з охорони праці та інші акти сумісної нормотворчості поступово починають виконувати провідну роль у кількісному та якісному (змістовному) значенні [174, с.45].

Указана теза відповідає Закону України «Про колективні договори і угоди» [175], який визначає правові засади розроблення, укладення й виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. За ним у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо впорядкування виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема, стосовно:

- змін в організації виробництва і праці;
- нормування й оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів зарплати та інших видів трудових виплат;
- установлення (а) гарантій, компенсацій, пільг, (б) режиму роботи і тривалості робочого часу й часу відпочинку, (в) умов та охорони праці, (г)

умов регулювання фондів оплати праці, (д) міжкваліфікаційного (міжпосадового) співвідношення в оплаті праці;

- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації та ін.

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема, щодо:

- гарантій праці;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- трудових відносин, режиму роботи й відпочинку;
- умов охорони праці;
- установлення міжгалузевого співвідношення в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації та ін.

Угодою на галузевому рівні регламентуються галузеві норми, зокрема, стосовно:

- нормування й оплати праці;
- встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на підставі єдиної тарифної сітки за мінімальною межею й мінімальними розмірами доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- установлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудових відносин;
- умов та охорони праці;
- установлення міжкваліфікаційного (міжпосадового) співвідношення в оплаті праці;

- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації та ін.

Маючи на меті забезпечити всесторонній захист прав найманих працівників, захистити їх від можливих зловживань з боку роботодавців, вважаємо, що ч. 2 ст. 26 КЗпП України треба викласти в такі редакції: «У період випробування на працівників поширюються законодавство про працю, угоди, колективні договори та інші локальні нормативні акти».

У ст. 26 КЗпП перелічені категорії працівників, яким при прийнятті на роботу випробування не встановлюється:

- особи, які не досягли вісімнадцяти років;
- молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів;
- особи, звільнені в запас з військової чи альтернативної служби;
- інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу чи організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством. Так, за п. 5 указу Президії Верховної Ради СРСР №310-ІХ «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. [176] при прийнятті на сезонні роботи випробування з метою перевірки відповідності робітника або службовця доручуваній йому роботі не встановлюється. Така ж заборона міститься й у п. 4 указу Президії Верховної Ради СРСР №311-ІХ «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. [177].

Звертаємо увагу, що обмеження на встановлення випробування молодим працівникам після закінчення ними професійних навчально-виховних закладів і молодим спеціалістам після закінчення вищих

навчальних закладів не стосуються студентів, які можуть бути прийняті на роботу зі встановленням випробувального строку на загальних підставах за умови, що вони досягли вісімнадцяти років.

Л. Ушакова висловлює міркування, що роботодавець також не вправі встановлювати випробування при прийомі на роботу вагітних жінок, жінок, які мають дітей у віці до 3-х років (якщо дитина потребує домашнього догляду згідно з медичним висновком – до 6-ти років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі при тривалому перебуванні матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників) і прийомних батьків. Незважаючи на те що КЗпП не містить прямої норми, вказуючої на це, такий висновок, на її думку, можна зробити виходячи з положень статей 184 і 186¹ КЗпП, згідно з якими роботодавець не має права звільняти перелічені категорії громадян з власної ініціативи, окрім випадків повної ліквідації підприємства, установи чи організації [178, с. 21]. Таку ж позицію щодо цього питання займає й Л. Савельєва-Стрижикурка [179, с. 38].

Ми ж із цією точкою зору погодитися не можемо, адже звільнення працівника як такого, що не витримав випробування, не належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) у ст. 47 розширює перелік осіб, для яких випробування не встановлюється, і включає до нього:

- неповнолітніх;
- звільнених з військової чи альтернативної (невійськової) служби, які вперше стають до роботи протягом року після такого звільнення;
- обраних на посаду;
- переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;

- які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи;
- які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю);
- вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років;
- інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Як бачимо, в КЗпП України й у проекті Трудового кодексу України, цілісного й системного підходу до окреслення категорій працівників, яким при прийнятті на роботу випробування не встановлюється, явно бракує. Так, незрозуміло, чому до чинного переліку включено інвалідів, а відсутні, приміром, вагітні жінки й жінки, які мають дітей віком до 3-х років. У цьому випадку розглядувану пільгу слід поширити на всі категорії громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, проте тільки в межах відповідної квоти. За ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорії громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

- один з батьків або особа, яка (а) їх замінює й має на утриманні дітей віком до шести років, (б) виховує без одного з подружжя дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, (в) утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);
- діти-сироти й діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть (як виняток) прийматися на роботу;
- особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

– молодь, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

– особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [180] залишилося десять і менше років;

– інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

– особи, яким виповнилося п'ятнадцять років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть (як виняток) прийматися на роботу.

Для працевлаштування зазначених категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Для роботодавців теж встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів в розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо в нього працює від 8 до 25 осіб, – одне робоче місце (ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [181]).

Вважаємо не правильним надання додаткової гарантії особам, звільненим у запас з військової чи альтернативної служби. Виникає нелогічна в сучасних умовах ситуація, коли на приватного підприємця покладаються додаткові зобов'язання, пов'язані з виконанням особою державного обов'язку. У той же час суперечить логіці встановлення

випробування особам, які до прийняття на роботу успішно пройшли такі форми добору кадрів, як конкурс і стажування.

Пропонуємо законодавчо закріпити норму, за якою випробування при прийнятті на роботу не встановлюється для осіб:

а) направлених на роботу в рахунок квоти, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню;

б) обраних на виборну посаду;

в) прийнятих на роботу за конкурсом;

г) які пройшли попереднє стажування з відривом від основної роботи;

д) які вступають на роботу на підставі індивідуального трудового договору строком до 3-х місяців.

е) з якими укладається трудовий договір на строк до шести місяців;

є) переведених на роботу до іншого роботодавця.

Такого роду підхід відповідатиме кращим зразкам зарубіжного досвіду й надасть можливість зберегти баланс між інтересами як працівників, так і роботодавців.

Стаття 27 КЗпП України закріплює граничні строки випробування при прийнятті на роботу: (а) для робітників – один місяць, (б) для інших категорій працівників – 3 місяці (в окремих випадках за погодженням з відповідним комітетом профспілки – 6 місяців).

Висловлюємо солідарність з І. В. Зубом, В. Г. Ротанем та О. Є. Соніним, на думку яких наведена диференціація пов'язана з тим, що працю робітників у нас навчилися оцінювати і при бажанні оцінюють її протягом досить короткого періоду. Що стосується службовців, особливо керівників і спеціалістів, то суспільство не лише не опанувало механізми оцінювання таких службовців і якості їх праці, а й не виробило такого механізму взагалі [182, с. 140].

Відповідь на питання, хто саме є робітниками, а хто інші категорії працівників, містить Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р., №327. Структурно він складається з кодів і назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів і груп професій).

Ознаки класифікації розташовано в такій послідовності: (а) рівень освіти (перший рівень класифікації – розділи професій); (б) спеціалізація (другий, третій, четвертий – рівні класифікації, підрозділи, класи й підкласи професій); (в) кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються (п'ятий рівень класифікації – групи професій).

Класифікація професій містить такі розділи:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі).
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Працівники сфери торгівлі та послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники з інструментом.
8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.
9. Найпростіші професії.

Як бачимо, перші 4 розділи об'єднують професії службовців, останні 4 – робітників.

Так, розділ «Кваліфіковані робітники з інструментом» містить професії, що передбачають знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, для визначення стадій робочого

процесу, характеристик і призначення кінцевої продукції. До нього належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції. Вони вимагають повної загальної середньої і професійно-технічної освіти або повної загальної середньої освіти і професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Перелік основних робіт, притаманних тій чи іншій посаді, виходячи із встановленого в галузях економіки поділу й кооперації праці, визначено в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. На противагу від інших довідників, Довідники кваліфікаційних характеристик робітничих професій є чіткішими і зрозумілими у використанні, дозволяють об'єктивніше і швидше в межах строку випробування оцінити виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Покажемо це на прикладі Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 6 «Видобування нафти та природного газу»), затвердженого наказом Міністерства палива і енергетики України від 28 липня 1999 р. [183]. За ним, приміром, слюсар з обслуговування 4-го розряду (а) розбирає, ремонтує, складає, випробовує й обслуговує окремі агрегати, системи й установки під керівництвом слюсаря більш високої кваліфікації; (б) здійснює заміну спрацьованих частин бурових насосів; (в) перевіряє стан вишки, талевої системи, маршових драбин; (г) бере участь у роботі зі складання устевої та фонтанної арматури, демонтажу обладнання бурових установок. Він повинен бути обізнаним (а) у побудові й експлуатації обслуговуваного обладнання; (б) з правилами користування контрольними приладами; (в) у методах оснащення талевої системи; (г) з правилами й картою змазування бурового обладнання; (д) у схемах установлення противикидного обладнання; (е) із призначенням

застосовуваних пристроїв малої механізації й контрольно-вимірювальних приладів.

Натомість слюсар з обслуговування 5-го розряду: (а) розбирає, ремонтує, складає, випробовує й обслуговує різні агрегати й бурові установки, системи пневмокерування та їх блокувальні пристрої, комплекс механізмів для автоматичного спуску й підйому інструмента, противикидне обладнання й установки для управління ним, автоматичні бурові ключі, контрольно-вимірювальні прилади, блоки приготування розчину, лебідки й вантажопідйомні крани; (б) бере участь у роботах по спуску обсадних колон та обладнання устя свердловин, складанню й установленню устевої та фонтанної арматури, з монтажу, демонтажу та задачі в експлуатацію обладнання бурових установок. Він повинен знати: (а) конструкційні особливості обладнання і приладів; (б) технологічну послідовність та організацію праці під час ремонту, складання й монтажу обладнання та установок; (в) правила експлуатації обладнання бурових установок, усі види матеріалів, що застосовуються під час ремонту; (г) способи визначення передчасного спрацювання деталей, статичне й динамічне балансування машин та агрегатів; (д) способи відновлення спрацьованих деталей; (е) загальні поняття про технологічний процес буріння свердловин на нафту, газ, термальні, йодобромні води, інші корисні копалини.

При цьому розряди робіт установлено відповідно до їх складності, однак без урахування небезпечних і шкідливих виробничих чинників, важких умов праці. Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, які розробляють і затверджують на підставі Довідника роботодавці з урахуванням конкретних завдань та обов'язків, функцій, прав, відповідальності працівників цих груп та особливостей штатного розпису підприємства, установи чи організації.

Дещо інакше питання щодо строку випробування вирішено у ст. 48 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.): «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».

Позаяк у сучасних умовах розвитку суспільства й технологій різниця між розумовою і фізичною працею стає все менш відчутною, а в перспективі взагалі нівелюється, вважаємо, що тривалість строку випробування слід уніфікувати: останній має становити до 3-х місяців, а для осіб, які займають керівні посади, за затвердженням роботодавцем переліком – до 6-ти місяців.

Конкретний строк випробування встановлюється в указаних вище межах за угодою між працівником і роботодавцем. Він може бути меншим максимального строку. Водночас останній, передбачений законом, не може бути збільшений роботодавцем навіть за згодою працівника. Тривалість випробування визначається тільки один раз при оформленні трудових відносин.

Випробувальний строк обчислюється в календарних, а не робочих днях місяця. За ст. 241¹ КЗпП України строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на місяць, що відповідного числа не містить, строк завершується в його останній день. Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Якщо строк визначається днями, його обчислюють з дня, наступного після того, з якого розпочинається відлік. Якщо останній день строку припадає на святковий,

вихідний або неробочий день, днем завершення строку вважається найближчий робочий день. Отже, якщо строк випробування тривалістю в один місяць розпочався, наприклад, 1 квітня 2013 р., завершитися він має 1 травня 2013 р. Однак у даному прикладі закінчення строку випробування припадає на святковий день (згідно зі ст. 73 КЗпП України 1 і 2 травня (День міжнародної солідарності трудящих) є святковими днями), тому останнім днем вважається перший після цього робочий день, тобто 3 травня 2013 р.

Порядок установлення строків, пов'язаних з трудовими відносинами, уточнено ст. 10 проекту Трудового кодексу України. Обчислення строків, з якими Проект пов'язує виникнення трудових прав та обов'язків, розпочинається з календарної дати, якою визначено початок їх виникнення. У той же час обчислення строків, з якими проект ТК пов'язує припинення трудових прав та обов'язків, починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено їх закінчення. Строки, що обчислюються місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця. Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Якщо останній день відповідного строку припадає на день вихідний, державного або релігійного свята або на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи працівники, щодо яких можуть вчинятися дії протягом зазначеного строку, днем завершення строку вважається найближчий, що настає за ним робочий день. Такого роду законодавчі новації, безсумнівно, внесуть більшу чіткість і зрозумілість у вирішенні питань щодо обчислення строків.

Частина 3 ст. 27 КЗпП України встановлює: якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може

бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Тимчасова непрацездатність – це непрацездатність особи внаслідок захворювання, травми або з інших причин, що не залежить від факту втрати працездатності (пологи, карантин, догляд за хворим тощо), що має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування й реабілітаційних заходів, триває до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності, а в разі інших причин – до закінчення причин відсторонення від роботи (п. 1.3 Положення про експертизу тимчасової непрацездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 9 квітня 2008 р., № 189 [184]). Тимчасова непрацездатність застрахованих осіб засвідчується листком непрацездатності.

Порядок та умови видачі, продовження й обліку документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, здійснення контролю за правильністю їх видачі визначає Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 р., №455 [185], а порядок заповнення листка непрацездатності - Інструкція, затверджена спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства праці та соціальної політики України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 3 листопада 2004 р., №532/274/136-ос/1406 [186].

Право видачі листків непрацездатності надається: а) лікарям державних і комунальних закладів охорони здоров'я; б) лікарям стаціонарів протезно-ортопедичних установ системи Міністерства праці та соціальної політики України; в) лікарям туберкульозних санаторно-курортних закладів; г) фельдшерам у місцевостях, де немає лікаря, а також

на плаваючих суднах; д) лікарям закладів охорони здоров'я незалежно від форми власності й лікарям, які займаються господарською діяльністю з медичної практики як фізичні особи-підприємці. Видача документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність, здійснюється лікарем (фельдшером) при пред'явленні паспорта чи іншого документа, який засвідчує особу непрацездатного, і не може бути платною послугою в закладах охорони здоров'я незалежно від форми власності. Видача і продовження документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність, здійснюються тільки після особистого огляду хворого лікарем (фельдшером), про що робиться відповідний запис у медичній карті амбулаторного чи стаціонарного хворого з обґрунтуванням тимчасової непрацездатності. До поважних причин належать: час виконання державних або громадських обов'язків, перебування у відпустці, обстеження в медичному закладі та ін.

Виникає запитання: а чи може бути продовжено строк випробування, якщо працівник був відсутній на роботі внаслідок неповажних причин? Якщо керуватися виключно нормою ч. 3 ст. 27 КЗпП України і трактувати її вузько, то, звичайно ж, ні. Інакше кажучи, відсутність працівника на роботі без поважних причин не може вважатися підставою продовження строку випробування. З метою захисту інтересів роботодавця й уникнення спірних ситуацій слід законодавчо закріпити норму, за якою в період випробування не зараховуються дні, протягом яких працівник був відсутній на роботі.

Підкреслимо, що нормотворець не передбачає обов'язкового продовження строку випробування, а лише допускає таку можливість, яку роботодавець може реалізувати, видавши наказ відповідного змісту, з яким працівник має бути ознайомлений, причому такий наказ видається до закінчення випробувального строку. Якщо ж його видано після закінчення

випробування або він не видавався взагалі, тривалість випробування залишиться такою, яка була встановлена при прийомі на роботу.

Унаслідок вивчення умов випробування при укладенні трудового договору зроблено попередні висновки.

1. Взаємна домовленість особи, яка шукає роботу, і роботодавця – обов'язкова вимога щодо встановлення випробування при прийнятті на роботу. Якщо у встановленні випробування заінтересований роботодавець, погодження має місце з боку працівника. Якщо останній не бажає проходити цю процедуру, трудовий договір або взагалі не укладається, або укладається без цієї умови. Одностороннє встановлення роботодавцем випробування є порушенням трудового законодавства.

2. Умову про випробування слід вважати законною у випадках, коли вона: (а) внесена у письмовий трудовий договір і повторена в наказі про прийняття на роботу; (б) обумовлена в заяві про прийняття на роботу й повторена у відповідному наказі; (в) не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена до відповідного наказу, з яким працівника ознайомлено під розпис до початку роботи.

Якщо в письмовому трудовому договорі бракує умови про випробування та його строк, а в наказі про прийняття на роботу вона зазначена, слід вважати, що ця угода укладена з працівником без випробування і звільнення його як такого, що не витримав випробування, є порушенням трудового законодавства. У даному разі письмовий трудовий договір, як індивідуальний правовий регулятор відносин у сфері праці, має пріоритет над наказом, який слід розцінювати як акт організаційно-розпорядчого характеру, що оформляє укладення цього правочину.

Практику, коли умова про випробування не обумовлена в заяві про прийняття на роботу, але внесена у відповідний наказ, з яким працівника ознайомлено під розпис після початку роботи, треба визнати такою, що порушує права працюючих, оскільки згідно з ч. 4 ст. 24 КЗпП України

трудоий договір вважається укладеним, коли наказ ще не був виданий, але працівника фактично було допущено до роботи.

3. Під час випробування роботодавець уповноважений перевіряти суто ділові якості працюючого; моральні ж не повинні покладатися в основу перевірки його відповідності дорученій роботі. Результати оцінювання останніх можуть впливати на кінцеву оцінку працівника й мати правові наслідки лише для певних категорій працюючих, причому визначальним чинником є характер здійснюваної ними трудової діяльності. На такі категорії працівників, як державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, судді, прокурорсько-слідчі працівники, дипломатичні працівники, поширюються кодекси, стандарти, правила етичної поведінки, моральні ж вимоги до них є частиною їх ділових якостей.

4. Випробування при прийнятті на роботу повинно встановлюватися за ініціативою обох сторін трудового договору. Його мета для роботодавця – перевірка відповідності ділових якостей працівника доручуваним роботам, а для працівника – визначення, чи відповідає вона його уподобанням.

5. Припис ч. 2 ст. 26 КЗпП України, за яким у період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, вважаємо невдалим, оскільки трудові відносини регулюються не тільки нормами трудового законодавства, а й угодами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, положеннями про оплату праці, про преміювання тощо. Відповідну норму пропонуємо викласти в такій редакції: «У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, угоди, колективні договори та інші локальні нормативні акти».

6. Законодавчого закріплення потребує норма за якою випробування при прийнятті на роботу не встановлюється для осіб: (а) направлених на роботу в рахунок квоти громадянам, які мають додаткові гарантії у

сприятні працевлаштуванню; (б) обраних на виборну посаду; (в) прийнятих на роботу за конкурсом; (г) які пройшли попереднє стажування з відривом від основної роботи; (д) які вступають на роботу на підставі індивідуального трудового договору строком до 3-х місяців; (е) з якими укладається трудовий договір на строк до 6-ти місяців; (є) переведених на роботу до іншого роботодавця. Такого роду підхід відповідатиме кращим зразкам зарубіжного досвіду й надасть можливість зберегти баланс між інтересами як працівників, так і роботодавців.

7. Позаяк за сучасних умов розвитку суспільства й технологій різниця між розумовою та фізичною працею стає все менш відчутною, а в перспективі взагалі нівелюється, тривалість строку випробування варто уніфікувати. Він має становити до 3-х місяців, а для осіб, які обіймають керівні посади, за переліком, затвердженим роботодавцем – до 6-ти місяців.

8. Відповідно до ч. 3 ст. 27 КЗпП України, якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі з поважних причин, строк випробування може бути продовжено. Інакше кажучи, відсутність працівника на роботі без поважних причин не може вважатися підставою продовження строку випробування. З метою захисту інтересів роботодавця й уникнення спірних ситуацій слід законодавчо закріпити норму, за якою в період випробування не зараховуються всі дні, протягом яких працівник був відсутній на роботі.

3.2. Результати випробування при прийнятті на роботу

Згідно з ч. 1 ст. 28 КЗпП України, якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що пройшов цей процес, і наступне розірвання трудового договору

допускається лише на загальних підставах. Формулювання в ній «розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах» вбачається некоректним. Загальновідомо, що підстави розірвання цього правочину з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяють на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко зазначають: «Загальні поширюються на всіх працюючих на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення. Додаткові – це підстави, що поширюються тільки на певні категорії працюючих і прямо передбачені законодавчими актами» [187, с. 396].

У дійсності ж ч. 1 ст. 28 КЗпП не блокує можливість застосування в подальшому до працівника, який пройшов випробування, додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця через: (а) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства всіх форм власності (філіялу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю й контролю за цінами; (б) винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної зарплати; (в) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; (г) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням його діяльності; (д) перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і

протидії корупції» в безпосередньому підпорядкуванні у близької особи;

(е) повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 КУпАП.

Також необхідно прийняти до уваги, що в даному разі має йтися не тільки про підстави розірвання трудового договору, а й про можливість застосування порядку звільнення працівника, що відрізняється від звільнення за результатами випробування.

Керуючись вимогою чіткості, однозначності і зрозумілості законодавчої термінології, вищевказаний недолік пропонуємо усунути шляхом закріплення в ч. 1 ст. 28 КЗпП України норми такого змісту: «Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що пройшов випробування, і наступне його звільнення допускається з підстав і в порядку, передбаченими трудовим законодавством».

Видавати додатковий наказ (розпорядження) про прийом на роботу після закінчення випробувального строку непотрібно.

Якщо особа під час випробування визначила, що запропонована робота йому не підходить з яких-небудь причин й вона не бажає працювати надалі на цьому підприємстві, вона вправі розірвати трудовий договір у порядку, встановленому статтями 38 і 39 КЗпП. Чинне трудове законодавство передбачає право працівника на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з попередженням про це письмово власника чи уповноважений ним орган за 2 тижні. Указана вимога встановлена законодавством для надання можливості роботодавцеві підшукати нову кандидатуру на місце звільненого. Разом із тим законодавець дозволяє розірвати трудовий договір у строк, зазначений працівником, у випадках: (а) переїзду на нове місце проживання, (б) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, (в) вступу

до навчального закладу, (г) неможливості проживання в даній місцевості, (д) вагітність, (е) догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом, (є) догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи, (ж) вихід на пенсію, (з) прийняття на роботу за конкурсом, невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, а також (и) з інших поважних причин. При цьому наведені обставини мають бути підтверджені документально.

За браком причин, що свідчать про неможливість продовження працівником роботи, сторони трудового договору вправі домовитися про будь-який строк звільнення після подання ним заяви про це в межах двотижневого строку. Погоджуємося з думкою Н. Куткової, що до закінчення строку попередження роботодавець має право лише видати наказ про звільнення особи за власним бажанням, указавши в ньому дату звільнення, зазначену в її заяві. Це необхідно для своєчасного проведення розрахунків зі звільнюваним [188, с. 29]. У разі порушення цього припису законодавства суд зобов'язаний задовольнити вимоги трудівника й поновити його на займаній посаді. Ця особливість зумовлена тим, що останньому гарантується право відізвати заяву про звільнення у відповідний строк.

Працівник також вправі у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавства про працю, умови колективного чи трудового договору. Цей крок є можливим лише за наявності поважних причин, до яких належить: хвороба чи інвалідність працівника, що перешкоджає продовженню ним роботи згідно з трудовим договором; порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору; наявність права працівника на звільнення у визначений ним

строк до закінчення двотижневого терміну після попередження про звільнення у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу (ст. 39 КЗпП).

Згідно з ч. 2 ст. 28 КЗпП України, якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Назвемо типові помилки при звільненні за цієї підставою, що можуть спричинити оскарження звільнення в суді:

- якщо при прийнятті на роботу працівникові не роз'яснено його права й обов'язки або роботодавець не виконав інших своїх зобов'язань;

- якщо його звільнено з роботи як такого, що не витримав випробування, але при цьому встановлення випробування не зазначено в наказі, а за наявності трудового договору – і в останньому;

- якщо працівника в останній день строку випробування не попереджено про те, що він не витримав випробування, і він наступного дня вийшов на роботу;

- якщо при незадовільному результаті випробування його звільняють не за ст. 28 КЗпП України [189, с. 32].

Н. О. Мельничук жалкує з приводу того, що категорія невідповідності не є нормативно визначеною, отже, є оціночною. Це, на її думку, викликає можливість суб'єктивного підходу власника або уповноваженого ним органу й може викликати порушення трудових прав працівника, який перебуває у стані випробування [57, с. 59]. Нагадаємо, що оціночні поняття трудового права становлять собою окремий різновид правових категорій трудового права. С. М. Черноус розцінює їх як абстрактну думку про властивості, якість і цінність явищ, дій, осіб тощо, яка у формі слів загального вжитку або словосполучень використана в текстах норм трудового права, характеризує будь-який елемент трудових і тісно пов'язаних з ними відносин і в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно не конкретизована в жодному нормативному акті як

самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами, остаточна конкретизація якого здійснюється суб'єктом у процесі застосування норми, що містить його в кожному конкретному випадку, зумовлена об'єктивними й суб'єктивними чинниками, внаслідок чого здійснюється індивідуальне піднормативне регулювання трудових відносин [190, с. 7].

Категорія «невідповідність» до числа оціночних не належить, адже про невідповідність особи виконуваній роботі йдеться у випадку, коли між передбаченими законом критеріями невідповідності й конкретними фактами неналежного виконання ним трудових обов'язків в наявності прямий причинно-наслідковий зв'язок, а також коли працівникові було створено й забезпечено можливість виконання роботи на належному рівні, а невиконання залежало від нього самого. Незалежно від причин невідповідність працівника виявляється у процесі здійснення ним трудової діяльності й полягає у його неспроможності через низький рівень теоретично-практичних знань, умінь і навичок належним чином виконувати трудові обов'язки в межах своєї трудової функції. Інакше кажучи, відповідність чи невідповідність працюючого дорученій йому роботі є об'єктивним явищем, а визначення результатів випробування, що здійснюється роботодавцем, – суб'єктивною оцінкою об'єктивних результатів трудової діяльності.

Як робить справедливий висновок В. Коваленко, порушення трудової дисципліни не є свідченням невідповідності працівника дорученій роботі [191, с. 22]. При випробуванні йдеться тільки про те, що кваліфікації останнього недостатньо для якісного виконання покладених на нього посадових обов'язків. Дисциплінарним проступком є протиправне, винне невиконання або неналежне виконання трудових функцій, установлених законодавством, колективним і трудовим договорами, або перевищення повноважень працівником, який перебуває у трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем, за вчинення якого

законодавство про працю передбачає застосування дисциплінарного стягнення.

В. С. Ковригін виокремлює такі основні ознаки цього правового явища: а) суб'єктом проступку може бути виключно працівник, який знаходиться у трудових правовідносинах з роботодавцем; б) проступок має місце у випадку порушення працюючим своїх трудових обов'язків, окреслених законодавством, колективним і трудовим договорами; в) його формами можуть бути невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків і перевищення повноважень; г) порушення трудових обов'язків має протиправний характер; д) має місце в разі вчинення виключно винних діянь; е) за вчинення цього проступку трудовим законодавством передбачено застосування дисциплінарного стягнення [192, с. 108].

О. С. Пашков об'єктом дисциплінарного проступку загального характеру називає трудові й пов'язані з ними правовідносини, які на відповідному підприємстві складаються в певну сукупність – у внутрішній трудовий розпорядок. Безпосереднім же об'єктом дисциплінарних проступків є окремі елементи такого розпорядку у виді груп однорідних правовідносин, пов'язаних з повним і доцільним використанням робочого часу, забезпеченням збереження майна, правильною організацією управління процесом праці й технологією виробництва, охороною здоров'я й життя членів трудового колективу [193, с. 224].

За дисциплінарні проступки працюючий може бути звільнений на підставі відповідних статей КЗпП чи спеціального законодавчого акта, а не за результатами випробування. Зокрема, право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником в разі вчинення ним прогулу без поважних причин передбачає п. 4 ст. 40 Кодексу. А особу, яка з'явилася на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, звільняють за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Пункт 28 Дисциплінарного статут

митної служби України [194] до підстав звільнення посадової особи митної служби відносить:

– порушення посадовцем митної служби вимог законів та інших нормативно-правових актів України з питань митної справи, що призвело до заподіяння матеріальних збитків державі, територіальній громаді, юридичним або фізичним особам;

– набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо цього посадовця;

– одноразове грубе порушення: (а) за вимагання або отримання подарунків, речей, валюти України, іноземної валюти у зв'язку з виконанням службових обов'язків як під час їх виконання, так і в позаслужбовий час; (б) за підміну, крадіжку або умисне пошкодження предметів, що підлягають митному контролю; (в) за затримання, вилучення чи прийняття на зберігання предметів, валютних цінностей без оформлення в установленому законом порядку відповідних документів; (г) за розголошення державної таємниці чи конфіденційної інформації, що є власністю держави, юридичної або фізичної особи, іншої таємниці, охоронюваної законом, втрату або умисне пошкодження матеріальних носіїв секретної або конфіденційної інформації, а також передачу стороннім особам зброї чи спеціальних засобів захисту, митного забезпечення; (д) за брутальне або зневажливе ставлення під час виконання службових обов'язків до громадян, приниження їх честі й гідності;

– перевищення службових обов'язків, а також здійснення повноважень, не передбачених законом;

– сприяння або умисне невжиття заходів з метою недопущення несанкціонованого проникнення сторонніх осіб до зони митного контролю;

– приховання посадовцем митної служби фактів його судимості чи подання підроблених документів, потрібних для працевлаштування в митних органах;

– систематичне порушення дисципліни посадовою особою митної служби;

– набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого посадову особу митної служби притягнуто до відповідальності за адміністративне корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Якщо працівник не справляється з дорученою роботою, від нього доцільно отримати письмове пояснення щодо цього, оскільки можлива ситуація, що саме роботодавець не створив належних умов для виконання покладених на нього трудових обов'язків. Стаття 131 КЗпП України зобов'язує роботодавця створити працюючим умови, необхідні для нормальної роботи й забезпечення повного збереження дорученого їм майна. Згідно зі статтями 6 і 8 Закону України «Про охорону праці» умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам законодавства. Працівник вправі відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. На роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також які, пов'язані із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні і знешкоджувальні засоби.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу й утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці й колективного договору.

Щоб правомірно звільнити працівника через невідповідність запропонованій роботі, роботодавцеві належить підкріпити об'єктивність своєї позиції відповідними документами щодо його професійної непридатності. Законодавством не передбачено форми подібних документів, тому визначити їх може тільки сам роботодавець. Ними можуть бути доповідні записки керівника, у підпорядкуванні якого перебуває цей працівник, про неякісне виконання ним роботи, недостатню професійну підготовку, постійне порушення правил внутрішнього трудового розпорядку тощо, а також інші документи, що підтверджують неналежне ставлення трудівника до праці [195, с. 20]. З точки зору Л. Савельєвої-Стрижикурки, можна давати працівникові певне завдання письмово, а результати виконання оформляти теж письмово – у виді акта. Якщо той його не виконав, витребувати від нього письмове пояснення з указівкою причин та обставин, що перешкодили цьому [179, с. 38]. «Коли виникне питання про звільнення у зв'язку з незадовільним результатом випробування, то ознайомлення працівника з його трудовими обов'язками при прийомі на роботу, які він не виконав, а також письмові документи (службові та доповідні записки) будуть мати вирішальне значення для встановлення факту невідповідності посаді або роботі, навіть якщо питання буде розглядатися у суді. Ці документи є підставою для видання наказу про розірвання трудового договору у зв'язку з незадовільним результатом випробування», – наголошує Ю. Костенко [196, с. 26].

Щоб тягар доведення необґрунтованості звільнення не лягав лише на працівника, ч. 2 ст. 9 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р. передбачає такі можливості

(першу, другу або обидві): (а) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві; (б) суд наділяється повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів і відповідно до процедур, передбачених національними законодавством і практикою.

В. Дзьобан заявляє, що законодавство України не містить положення, що саме роботодавець несе тягар доказування у спорах про звільнення. Отже, воно застосовує другий спосіб: рішення про правомірність звільнення має ухвалюватися на підставі поданих сторонами доказів. Це положення, на його думку, знайшло відбиття у Цивільному процесуальному кодексі України [197], де передбачено обов'язок кожної сторони довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Із цього випливає, що і роботодавцеві, і працівникові належить мати хоча б якісь докази на підтвердження власної позиції у спорі про встановлення невідповідності останнього під час строку випробування [198, с. 14].

Із цим твердженням погодитися неможливо, бо за ст. 9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Стаття 8¹ КЗпП конкретизує вказане положення щодо вітчизняного трудового законодавства: якщо міжнародним договором або угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить вітчизняне законодавство про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Має рацію В. С. Венедіктов, на думку якого ці міжнародно-правові акти повинні відповідати певним вимогам: (а) вони мають містити норми трудового права і (б) повинна бути згода на їх обов'язковість [199, с. 46].

В. М'якота, Л. Савельєва-Стрижикурка, Л. Ушакова [200, с. 27; 179, с. 38; 178, с. 21] звільнення працівника за ст. 28 КЗпП України відносять до

категорії тих, що здійснюються з ініціативи роботодавця, й наголошують на необхідності дотримання відповідних процедур. На нашу ж думку, звільнення працівника через невідповідність роботі, що встановлено протягом строку випробування, не належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, оскільки при прийнятті на роботу особа, даючи згоду на випробування, фактично погоджується й на можливість розірвання з нею трудового договору, якщо за результатами цієї процедури буде встановлено її невідповідність роботі, на яку особа влаштовується. Важливість дотримання цієї позиції проілюструємо прикладом із судової практики.

У квітні 2006 р. В. звернувся до суду з позовом до закритого акціонерного товариства «Вінницяпобутхім» про поновлення на роботі, виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу, посилаючись на те, що 22 грудня 2005 р. між ним і відповідачем було укладено трудовий договір, відповідно до якого його прийнято на посаду регіонального менеджера у відділ з маркетингу і продажу з тримісячним випробувальним строком. З 20 березня 2006 р. позивач знаходився на лікарняному, а 23 березня дізнався, що 21 березня 2006 р. його звільнено у зв'язку з невідповідністю роботі, встановлену протягом строку випробування відповідно до ст. 28 КЗпП України.

Рішенням Куйбишевського районного суду м. Донецька від 28 листопада 2006 р. позов задоволено частково: визнано недійсним наказ ЗАТ №19 від 21 березня 2006 р. про звільнення позивача з роботи. Рішенням апеляційного суду Донецької області від 8 лютого 2007 р. зазначене рішення суду залишено без змін.

Колегія суддів Верховного Суду України дійшла висновку, що касаційна скарга «Вінницяпобутхім» підлягає задоволенню.

Ухвалюючи рішення про поновлення позивача на роботі суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, виходив з того,

що звільнення проведено в період тимчасової непрацездатності позивача, що є порушенням ч. 3 ст. 40 КЗпП. Однак із цим погодитися не можна. Правила про недопустимість звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП) стосуються як випадків, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України, так і інших, коли розірвання трудового договору згідно з чинним законодавством провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. За ч. 1 ст. 26 КЗпП України при укладенні трудового договору випробування може бути обумовлено угодою сторін з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Іншими словами, при випробуванні працівник вважається прийнятим на роботу, але з умовою, що укладений з ним трудовий договір буде розірвано, якщо він не витримає цієї процедури. Тому розірвання трудового договору з працівником під час строку випробування відповідно до ст. 28 КЗпП не можна визнати таким, що відбувається з ініціативи роботодавця, оскільки при прийнятті на роботу працівник, даючи згоду на випробування фактично погоджується й на можливість розірвання з ним трудового договору, якщо протягом строку цієї процедури встановлено невідповідність його роботі, на яку він влаштовується. За таких обставин звільнення працівника під час випробування не можна вважати таким, що здійснюється лише з ініціативи роботодавця.

Суди на це уваги не звернули і не врахували, що в разі звільнення позивача з роботи за ст. 28 КЗпП України на нього не поширюються правила про недопустимість звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності, що визначені ч. 3 ст. 40 КЗпП України [201].

Якщо за результатами випробування встановлено невідповідність працівника роботі, роботодавець вправі в будь-який час упродовж усього строку випробування розірвати трудовий договір. Це може мати місце як у

перші, так і в останні дні строку цієї процедури.

Чинним трудовим законодавством не передбачається попередження власником або уповноваженим ним органом найманого працівника про майбутнє звільнення за наслідками випробування. За ч. 2 ст. 49 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) в разі встановлення роботодавцем невідповідності особи займаній посаді, на яку її прийнято, або виконуваній роботі, він вправі протягом строку випробування її звільнити, письмово попередивши особу про це за 3 дні, без виплати вихідної допомоги. Цей підхід відповідає вимогам ст. 11 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р., за якою працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має бути попередженим про це в розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозного проступку, у зв'язку з яким було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

Беручи це до уваги й усвідомлюючи пріоритет для працівників можливості працевлаштування на невизначений строк, вважаємо за доцільне в новому Трудовому кодексі України закріпити такі положення:

– якщо за результатами випробування встановлено невідповідність працівника виконуваній роботі, роботодавець протягом строку цієї процедури вправі розірвати трудовий договір, письмово попередивши працівника не пізніше ніж за 3 дні з указівкою причин, що послужили підставою для визнання його таким, що не витримав випробування;

– працівник вправі розірвати трудовий договір протягом строку випробування, за 3 дні письмово попередивши про це роботодавця. Протягом строку попередження він має право відкликати подану заяву про звільнення.

Наказ (розпорядження) про звільнення видається не пізніше

останнього дня строку випробування. Днем звільнення працівника вважається останній робочий день.

З наказом про звільнення працівник ознайомлюється під розписку. У разі його відмови від цього складається акт. При звільненні працівника за результатами випробування згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не потрібна (ст. 43-1 КЗпП).

У день звільнення з працівником провадиться остаточний розрахунок з виплатою заробітної плати за фактично відпрацьований час. Якщо він у день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити його перед розрахунком. У разі спору про їх розмір власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений вище строк виплатити не оспорювану ним суму. У день звільнення працівникові видається трудова книжка із записом: «Звільнений як такий, що не витримав випробування, ст. 28 КЗпП України».

При розірванні трудового договору за результатами випробування виплата вихідної допомоги законодавством не передбачається.

Розірвання трудового договору з розглядуваної підстави може бути оскаржено працівником у порядку, встановленому для розгляду трудових спорів з питань звільнення. Відповідно до ст. 232 КЗпП безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, про зміну дати й формулювання причини звільнення, про оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

Вивчивши правове регулювання випробування при прийнятті на

роботу та його результати, пропонуємо попередні висновки.

1. Згідно з ч. 1 ст. 28 КЗпП України, якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що пройшов цей процес, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. Формулювання в ній «розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах» вбачається некоректним. Загальновідомо, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). Також є сенс взяти до уваги й те, що в даному разі має йтися не тільки про підстави розірвання трудового договору, а й про можливість застосування порядку звільнення працівника, що відрізняється від того, що існує при звільненні за результатами випробування.

Керуючись вимогою чіткості, однозначності і зрозумілості законодавчої термінології, переконуємося, що вищевказаний недолік треба усунути шляхом закріплення в ч. 1 ст. 28 КЗпП України норми такого змісту: «Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що пройшов випробування, і наступне його звільнення допускається з підстав і в порядку, передбачених трудовим законодавством».

2. Категорія «невідповідність» до числа оціночних не належить, бо про невідповідність працівника виконуваній роботі йдеться у випадку, коли між передбаченими законом критеріями невідповідності і конкретними фактами неналежного виконання ним трудових обов'язків наявний прямий причинно-наслідковий зв'язок, а також коли працівникові були створені й забезпечені умови виконати роботу на належному рівні, а невиконання залежало від нього самого. Незалежно від причин, невідповідність працівника виявляється у процесі здійснення трудової

діяльності й полягає у його неспроможності через низький рівень теоретично-практичних знань, умінь і навичок належним чином виконувати трудові обов'язки в межах своєї трудової функції. Інакше кажучи, відповідність чи невідповідність працівника дорученій йому роботі – це об'єктивне явище, а визначення результатів випробування, що здійснюється роботодавцем, – це суб'єктивна оцінка об'єктивних результатів трудової діяльності.

3. Порушення трудової дисципліни не є свідченням невідповідності працівника дорученій роботі. При випробуванні йдеться тільки про те, що його кваліфікації недостатньо для якісного виконання покладених на нього посадових обов'язків. За дисциплінарні проступки працівник може бути звільнений на підставі відповідних статей КЗпП чи спеціального законодавчого акта, а не за результатами випробування.

4. Звільнення працівника через невідповідність запропонованій роботі, що встановлено протягом строку випробування, не належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, оскільки ця особа при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично погодилась і на можливість розірвання з нею трудового договору, якщо за результатами випробування буде встановлено її невідповідність роботі, на яку її приймають.

5. За чинним трудовим законодавством попередження найманого працівника власником або уповноваженим ним органом про майбутнє звільнення за наслідками випробування не передбачається. Такий підхід, як вбачається, не відповідає вимогам ст. 11 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р., за якою працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право або бути попередженим про це в розумний строк, або отримати грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозного проступку, у зв'язку з яким було б недоцільно вимагати від роботодавця

продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

Беручи зазначене до уваги й усвідомлюючи пріоритет для працівників можливості працевлаштування на невизначений строк, вважаємо за доцільне в новому Трудовому кодексі України закріпити такі положення:

– якщо за результатами випробування встановлено невідповідність працівника виконуваній роботі, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір, письмово попередивши про це працівника не пізніше ніж за 3 дні з вказівкою причин, що послужили підставою для визнання його таким, що не витримав випробування;

– працівник вправі розірвати трудовий договір протягом строку випробування, за 3 дні письмово попередивши про це роботодавця. Протягом строку попередження працівник має право відкликати подану заяву про звільнення.

3.3. Випробування при призначенні на посаду державної служби

Державна служба в Україні є професійною діяльністю осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті, виконують завдання і функції держави й одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

До найважливіших завдань державної служби, що впливають з повноважень відповідних державних органів, слід віднести:

- забезпечення й охорону конституційного устрою України;
- забезпечення вільного розвитку кожною людиною своєї особистості, прав, свобод та їх захисту, особистої свободи й недоторканості, права власності й недоторканості житла;
- формування суспільних, державно-правових, економічних і

політичних умов для ефективної діяльності державних органів;

– забезпечення громадянам права на участь в управлінні державними справами, у референдумах, вільно обирати й бути обраним до органів державної влади й органів місцевого самоврядування, рівного доступу до державної служби, а також служби в органах місцевого самоврядування;

– недопущення порушення права громадян мирно збиратися, об'єднуватися в політичні партії та громадські організації;

– забезпечення дії принципу гласності в діяльності державних органів і державних службовців, дотримання законності й дисципліни в системі державної служби;

– забезпечення ефективної роботи державних органів відповідно до їх компетенції, належних умов для професійної діяльності державних службовців, їх вірного служіння інтересам держави;

– забезпечення функцій державного управління, координації, регулювання, стабільності у сферах економіки, соціально-культурного будівництва й адміністративно-політичної діяльності;

– підготовку й реалізацію рішень Верховної Ради України, Президента й Кабінету Міністрів України та інших державних органів;

– комплектування державних органів висококваліфікованими службовцями, здібними виконувати свої службові повноваження;

– створення соціальних, інформаційних, правових і матеріально-фінансових умов діяльності державних службовців, установлення порядку проходження служби;

– застосування у закріплених законодавством випадках заходів державного примусу [202, с. 101, 102].

Повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань і виконанням функцій державного органу або органу влади АРК, реалізують державні службовці.

О. Дьомін, Г. Леліков і В. Сороко виокремлюють такі найбільш найважливі особливості правового статусу державного службовця: а) здійснення від імені держави спеціальних повноважень з метою організації виконання й безпосередньої реалізації її функцій; б) відправлення обов'язків державної служби через заміщення громадянином відповідної посади в результаті його обрання або призначення; в) підпорядкування кожного державного службовця порядку і правилам діяльності, встановленим державою в особі її компетентних органів влади й управління, особливий характер його відповідальності перед державою внаслідок порушення службових обов'язків аж до покарання, передбаченого кримінальним законом; г) виплата матеріальної винагороди державними службовцями за їх працю за рахунок коштів Державного бюджету [203, с. 65-84].

Значну увагу чинне законодавство приділяє проходженню державної служби. О. Ф. Ноздрачов під ним розуміє будь-які переміщення службовця на державній службі після первинного призначення на державну посаду, а також сукупність юридичних фактів, що характеризують його службово-правове положення: (а) заміщення більш високої вакантної посади, (б) присвоєння чергового кваліфікаційного розряду, (в) збільшення розміру грошового утримання, (г) зарахування до кадрового резерву, (д) направлення на перепідготовку чи підвищення кваліфікації, (е) направлення на стажування, (є) тимчасове випробування на посаді [204, с. 78].

Чинне й перспективне спеціальне законодавство України значну увагу приділяє випробуванню при прийнятті на державну службу. І це не випадково, адже й у зарубіжних країнах ця форма добору чиновницьких кадрів має вагоме значення. Розглянемо її детальніше.

Відповідно до Закону Чеської Республіки «Про службу державних службовців в адміністративних установах і про винагороду державних

службовців та інших працівників адміністративних установ» (2002 р.) підготовка до держслужби відбувається на підставі трудових відносин і зазвичай триває 12 місяців. Підготовка включає тримісячний випробувальний строк, який є частиною підготовки до служби. Цей строк може бути скорочено або подовжено за згодою особи, яку прийняли на підготовку. Відповідну пропозицію подає до службового органу керівник підготовки [205, с. 269-387].

Закон Естонської Республіки «Про публічну службу» (1995 р.) [206] закріплює, що особа, яка має право бути прийнятою на службу, при призначенні на посаду проходить випробування тривалістю не більше 6-ти місяців. Випробування не застосовується (а) до чиновників, призначуваних на посаду урядом Республіки чи прем'єр-міністром, (б) у випадку заміщення посади в порядку підвищення, (в) до осіб, які заміщали чи виконували обов'язки тимчасово відсутнього чиновника. Протягом випробування оцінюються результати роботи останнього та його відповідність вимогам, установленим для цієї посади. До закінчення випробування безпосередній керівник проводить із чиновником співбесіду, результати якої вносяться в його атестаційний лист. При незадовільних результатах претендент може бути звільнений протягом випробувального строку.

Згідно з Федеральним законом «Про державну цивільну службу Російської Федерації» (2004 р.) [207] в акті державного органу про призначення на посаду цивільної служби й у службовому контракті може бути передбачено випробування службовця з метою перевірки його відповідності займаній посаді, строк якого встановлюється від 3-х місяців до одного року. Для заміщення посад цивільної служби цивільним службовцем, призначеним на посаду в порядку переведення з іншого державного органу, може встановлюватися строк випробування тривалістю від 3-х до 6-ти місяців. До нього не зараховуються період

тимчасової непрацездатності цивільного службовця та інші періоди, коли він фактично не виконував посадових обов'язків.

Випробування не встановлюється: а) для вагітних жінок – цивільних службовців; б) для громадян, які закінчили навчання у закладах професійної освіти і вперше поступають на цивільну службу відповідно до договору про навчання із зобов'язанням подальшого проходження цивільної служби; в) для громадян і цивільних службовців при заміщенні посад цивільної служби категорій «керівники» і «помічники (радники)», що заміщаються на строк повноважень; г) для державних службовців, призначених на посади цивільної служби в порядку переведення у зв'язку з реорганізацією або ліквідацією державного органу або скороченням посад цивільної служби; д) в інших випадках, передбачених федеральними законами.

По закінченні встановленого строку випробування за браком у цивільного службовця відповідаючого займаній посаді класного чину йому присвоюється певний чин. До закінчення строку випробування службовець вправі розірвати службовий контракт за власним бажанням, попередивши про це представника наймача в письмовій формі не пізніше ніж за 3 дні. Якщо цей строк закінчився, а службовець продовжує заміщати посаду цивільної служби, він вважається таким, що витримав випробування.

При незадовільному результаті випробування представник наймача має право: а) надати цивільному службовцеві посаду цивільної служби, яку він обіймав раніше; б) до закінчення строку випробування розірвати службовий контракт з ним, попередивши про це службовця в письмовій формі не пізніше ніж за 3 дні з указівкою причин, що послужили підставою для визнання його таким, що не витримав випробування. Рішення представника наймача цивільний службовець має право оскаржити в суді.

За Законом «Про державну службу в Республіці Беларусь» (2003 р.) [208] для громадянина, який поступає на державну службу, за угодою сторін може встановлюватися попереднє випробування строком від 3-х до 6-ти місяців. До нього не зараховуються період тимчасової непрацездатності та дні, коли державний службовець був відсутній на службі. На державного службовця в період попереднього випробування поширюється дія вказаного Закону. Попереднє випробування не встановлюється під час вступу на державну службу шляхом затвердження, обрання або за конкурсом.

При незадовільному результаті випробування державний службовець підлягає звільненню як такий, що не пройшов випробування. Якщо строк випробування закінчився і службовця не звільнено, він вважається таким, що витримав цю процедуру, й подальше його звільнення допускається лише з підстав, передбачених законодавством.

Звернімося до спеціального законодавства України, що стосується досліджуваної царини. Відповідно до ст. 18 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. [209] при прийнятті на державну службу може встановлюватися випробування строком до 6-ти місяців. Питання щодо випробування знайшло відображення й у законодавчих актах, що стосуються окремих різновидів державної служби.

Так, за ст. 17 Закону України «Про міліцію» при прийнятті на службу до міліції може бути встановлено випробування строком до одного року.

Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» закріплює, що випробування при прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється в порядку, визначеному законодавством України про державну службу. Особам, які призначаються на посади з випробувальним строком, ранги присвоюються після його закінчення за результатами роботи.

При прийнятті на дипломатичну службу для осіб, які претендують на посаду в системі органів дипломатичної служби, може встановлюватися строк випробування до 6-ти місяців для перевірки їх професійного рівня й ділових якостей. Особи, які не пройшли такої перевірки, звільняються з дипломатичної служби (ст. 11 Закону України «Про дипломатичну службу»).

Як бачимо, чинні нормативно-правові акти, що визначають принципи, правові й організаційні засади державної служби, умови й порядок реалізації громадянами України права на державну службу загалом та її різновидів, зокрема, порівняно з КЗпП України встановлюють тільки спеціальні строки випробування при прийнятті на службу. Щодо решти питань застосовується загальне законодавство про працю. А чи є це доцільним? Для відповіді на це запитання наведемо приклад з практики.

Д. заявила адміністративний позов, у якому просить: а) визнати протиправним і скасувати наказ від 2 січня 2007 р. Голови Державної авіаційної адміністрації щодо встановлення їй строку випробування – 3-х місяців; б) визнати протиправним і скасувати накази від 30 березня 2007 р. й від 26 липня 2007 р. Голови Державної авіаційної адміністрації про звільнення її з посади начальника відділу кадрів управління соціальної та кадрової політики; в) поновити її на посаді начальника відділу кадрів управління соціальної та кадрової політики Державної авіаційної адміністрації з 26 липня 2007 р.; стягнути з Державної авіаційної адміністрації на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

У судовому засіданні окружного адміністративного суду м. Києва встановлено, що з 15 вересня 2005 р. Д. працювала в Державіаслужбі на посаді головного спеціаліста відділу кадрів і їй було присвоєно 11 ранг державного службовця. 3 листопада 2006 р. позивачку було переведено на посаду заступника начальника відділу кадрів цієї служби без конкурсного відбору з кадрового резерву і присвоєно 8 ранг державного службовця.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1526 «Про утворення Державної авіаційної адміністрації» від 2 липня 2006 р. [210] було ліквідовано Державну службу з нагляду за забезпеченням безпеки авіації й утворено Державну авіаційну адміністрацію у складі Міністерства транспорту та зв'язку України. 29 грудня 2006 р. позивачку було звільнено з роботи з Державіаслужби на підставі ч. 5 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з переведенням на роботу в Державіаадміністрацію. Наказом голови Державіаадміністрації від 2 січня 2007 р. Д. було прийнято з переведенням з Державіаслужби як переможницю конкурсу на посаду начальника відділу кадрів управління соціальної та кадрової політики зі строком випробування 3 місяці. Наказами від 30 березня 2007 р. й від 26 липня 2007 р. Голови Державної авіаційної адміністрації Д. було звільнено з роботи з посади начальника відділу кадрів управління соціальної та кадрової політики як таку, що не витримала строку випробування.

Відповідно до змісту ч. 3 ст. 26 КЗпП випробувальний строк не встановлюється при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, установу чи організацію. Зі змісту ст. 18 Закону України «Про державну службу» вбачається, що випробування строком до 6-ти місяців може встановлюватись лише при прийнятті на державну службу.

Виходячи з положення норм ч. 3 ст. 26 КЗпП України, ст. 18 Закону України «Про державну службу» окружний адміністративний суд м. Києва вважає, що наказ голови Державіаадміністрації від 2 січня 2007 р. в частині встановлення Д. строку випробування терміном 3 місяці є протиправним і підлягаючим скасуванню. Також є протиправними й підлягаючими скасуванню накази від 30 березня 2007 р. й від 26 липня 2007 р. Голови Державної авіаційної адміністрації про звільнення позивачки з посади начальника відділу кадрів управління соціальної та кадрової політики [211].

Натомість Закон України «Про державну службу», що набирає чинності з 1 січня 2014 р., випробування при призначенні на посаду державної служби приділяє набагато більше уваги. За ним до суттєвих ознак випробування при призначенні на посаду державної служби належать нижченаведені.

1. Випробування може встановлюватися при призначенні тільки на певні групи посад державної служби. Посади державної служби залежно від характеру й обсягу посадових обов'язків поділяються на п'ять груп. Випробування не встановлюється при призначенні на посади державної служби 1-ї групи – посади керівника, заступників керівника державного органу, членів державного колегіального органу, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх апарату, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату; голови, заступників голови місцевої державної адміністрації. Для решти груп посад випробування можливе.

Закон України «Про державну службу» 1993 р. передбачав можливість установа випробування для всіх без винятку категорій посад державних службовців, у тому числі і для 1-ї групи – посади перших заступників міністрів, керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Уряду України, їх перших заступників, голів і членів державних колегіальних органів, Постійного Представника Президента України в АРК, голів обласних, Київської й Севастопольської міських державних адміністрацій, керівників Адміністрації Президента України, Апарату Верховної Ради України, заступників керівників Адміністрації Президента України, Апарату Верховної Ради України, інші прирівняні до них посади.

2. Мета випробування – підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. Рівнем

такої компетентності є характеристика особи, що визначає її освітньо-кваліфікаційний рівень, досвід роботи й рівень володіння спеціальними знаннями, уміннями й навичками. Натомість профіль професійної компетентності посади державної служби – це комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи й перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцеві для виконання посадових обов'язків.

Керівником державної служби в державному органі, органі влади АРК або в їх апараті є керівник апарату, якщо інше не передбачено законом. Типовий профіль професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади, затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 16 травня 2012 р., №91 [212].

Керівник державної служби в державному органі, в органі влади АРК або їх апараті, якщо інше не передбачено законом, затверджує профілі професійної компетентності посад державної служби й вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, напрямку підготовки (спеціальності), досвіду роботи та інші вимоги до рівня професійної компетентності кандидатів на відповідні посади.

Типовий профіль включає:

– характеристику посади: (а) найменування державного органу, (б) найменування посади, (в) групу посади державної служби, (г) підгрупу цієї посади; (д) її мету і зміст виконуваної за посадою роботи;

– вимоги до рівня професійної компетентності особи: (а) мінімальні загальні (освітньо-кваліфікаційний рівень, освіта, стаж роботи – тривалість у роках, у тому числі на посадах певної групи/підгрупи), і (б) спеціальні (досвід роботи, перелік знань, умінь і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків, інші вимоги до рівня професійної компетентності).

3. Випробування встановлюється суб'єктом призначення за пропозицією конкурсної комісії. Ним є державний орган або орган влади АРК чи посадова особа, уповноважені відповідно до законодавства призначати на посади державної служби і звільняти із цих посад. Однак, на відміну від загального порядку, ця процедура встановлюється суб'єктом призначення не одноособово, а за пропозицією конкурсної комісії.

Конкурс на зайняття вакантних посад державної служби груп II, III, IV і V, у тому числі тих, прийняття на які здійснюється за строковим трудовим договором, проводить утворена керівником державної служби в державному органі, органі влади АРК або їх апараті конкурсна комісія у складі не менше 5-ти осіб. До її складу можуть включатися державні службовці, в тому числі з інших державних органів, органів влади АРК або їх апарату, а також експерти з числа фахівців у відповідній сфері. Етапи проведення конкурсу: (1) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу; (2) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд на відповідність установленим вимогам; (3) проведення іспиту (тестування); (4) проведення співбесіди й відбір кандидатів. Конкурсна комісія за результатами іспиту (тестування) і співбесіди з кандидатами на зайняття посад державної служби здійснює відбір претендентів на посади державної служби.

У разі незгоди особи з рішенням суб'єкта призначення про встановлення випробування вона вважається такою, що відмовилася від посади державної служби.

З метою підвищення професіоналізму державної служби, а також посилення ролі і значення конкурсної комісії вважаємо, що рішення останньої про встановлення випробування при призначенні на посаду державної служби має бути обов'язковим для суб'єкта призначення.

4. Установлення мінімального й максимального строків випробування. Строк випробування при призначенні на посаду державної

служби встановлюється від 60 до 120 календарних днів. Навіть за взаємної згоди громадянина й суб'єкта призначення він не може встановлюватися менше зазначеного розміру. Як наслідок – суб'єкт призначення або не встановлює випробування при прийнятті державного службовця на роботу, або встановлює його у визначених законодавством межах.

5. Установлення обов'язкового попередження державного службовця про майбутнє звільнення внаслідок встановлення його невідповідності займаній посаді. Якщо суб'єкт призначення прийняв рішення звільнити державного службовця з посади державної служби до закінчення строку випробування через його невідповідність займаній посаді, він попереджає того в письмовій формі не пізніше ніж за 7 календарних днів. У попередженні має міститися інформація щодо підстав визнання особи такою, що не пройшла випробування.

6. Законодавче закріплення встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування як окремої підстави припинення державної служби з ініціативи суб'єкта призначення.

Закон України «Про державну службу», що набирає чинності з 1 січня 2014 р., вперше у п. 4 ч. 1 ст. 41 встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування закріпив як окрему самостійну підставу для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. При звільненні державного службовця за вказаною підставою потреба в посиланні на ст. 28 КЗпП України відпала.

Дослідження правового регулювання випробування при призначенні на посаду державної служби дозволило підсумувати наведене.

1. Чинні нормативно-правові акти, що визначають принципи, правові й організаційні засади державної служби, умови й порядок реалізації громадянами України права на державну службу загалом і її різновидів,

зокрема, порівняно з КЗпП України встановлюють тільки спеціальні строки випробування при прийнятті на службу. Щодо решти питань застосовується загальне законодавство про працю.

2. До суттєвих ознак випробування при призначенні на посаду державної служби за Законом України «Про державну службу», що набирає чинності з 1 січня 2014 р., належать: (а) випробування може встановлюватися при призначенні тільки на певні групи посад державної служби; (б) його метою є підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби; (в) воно встановлюється суб'єктом призначення за пропозицією конкурсної комісії; (г) встановлення як мінімального, так і максимального строків випробування; (д) обов'язкове попередження державного службовця про майбутнє звільнення внаслідок встановлення його невідповідності займаній посаді; (е) законодавче закріплення встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування як окремої підстави припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення.

3. З метою підвищення професіоналізму державної служби, а також посилення ролі і значення конкурсної комісії вважаємо, що рішення конкурсної комісії про встановлення випробування при призначенні на посаду державної служби має бути обов'язковим для суб'єкта призначення.

Висновки до розділу 3

Дослідження сучасного стані правового регулювання випробування при прийнятті на роботу і напрямків його вдосконалення дало можливість зробити певні висновки.

1. Умову про випробування слід вважати законною у випадках, коли вона (а) внесена у письмовий трудовий договір і повторена в наказі про прийняття на роботу; (б) обумовлена в заяві про прийняття на роботу й повторена у відповідному наказі; (в) не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена до відповідного наказу, з яким працівника ознайомлено під розпис до початку роботи.

2. У процесі випробування роботодавець уповноважений перевіряти суто ділові якості працюючого; моральні ж не повинні покладатися в основу перевірки його відповідності дорученій роботі. Результати оцінювання останніх можуть впливати на кінцеву оцінку працівника й мати правові наслідки лише для певних категорій працюючих, причому визначальним чинником є характер здійснюваної ними трудової діяльності. На такі категорії працівників як державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, судді, прокурорсько-слідчі працівники, дипломатичні працівники поширюються кодекси, стандарти, правила етичної поведінки; моральні ж вимоги до них є частиною їх ділових якостей.

3. Випробування при прийнятті на роботу повинно встановлюватися за ініціативою обох сторін трудового договору. Його мета для роботодавця – перевірка відповідності ділових якостей працівника доручуваний роботі, а для працівника – визначення, чи відповідає вона його уподобанням.

4. Маючи на меті забезпечити всесторонній захист прав найманих працівників, убезпечити їх від можливих зловживань з боку роботодавців, вважаємо, що ч. 2 ст. 26 КЗпП України треба викласти в такі редакції: «У

період випробування на працівників поширюються законодавство про працю, угоди, колективні договори та інші локальні нормативні акти».

5. Законодавчого закріплення потребує норма за якою випробування при прийнятті на роботу не встановлюється для осіб: (а) направлених на роботу в рахунок квоти громадянам, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; (б) обраних на виборну посаду; (в) прийнятих на роботу за конкурсом; (г) які пройшли попереднє стажування з відривом від основної роботи; (д) які вступають на роботу на підставі індивідуального трудового договору строком до 3-х місяців; (е) з якими укладається трудовий договір на строк до 6-ти місяців; (є) переведених на роботу до іншого роботодавця. Такого роду підхід відповідатиме кращим зразкам зарубіжного досвіду й надасть можливість зберегти баланс між інтересами як працівників, так і роботодавців.

6. Оскільки за сучасних умов розвитку суспільства й технологій різниця між розумовою та фізичною працею стає все менш відчутною, а в перспективі взагалі нівелюється, тривалість строку випробування варто уніфікувати. Він має становити до 3-х місяців, а для осіб, які обіймають керівні посади, за переліком, затвердженим роботодавцем, – до 6-ти місяців.

7. Відповідно до ч. 3 ст. 27 КЗпП України, якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі з поважних причин, строк випробування може бути продовжено. Інакше кажучи, відсутність працівника на роботі без поважних причин не може вважатися підставою продовження строку випробування. З метою захисту інтересів роботодавця й уникнення спірних ситуацій слід законодавчо закріпити норму, за якою в період випробування не зараховуються всі дні, протягом яких працівник був відсутній на роботі.

8. Керуючись вимогою чіткості, однозначності і зрозумілості законодавчої термінології, переконуємося, що вищевказаний недолік треба

усунути шляхом закріплення в ч. 1 ст. 28 КЗпП України норми такого змісту: «Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що пройшов випробування, і наступне його звільнення допускається з підстав і в порядку, передбачених трудовим законодавством».

9. Категорія «невідповідність» до числа оціночних не належить, бо про невідповідність працівника виконуваній роботі йдеться у випадку, коли між передбаченими законом критеріями невідповідності і конкретними фактами неналежного виконання ним трудових обов'язків наявний прямий причинно-наслідковий зв'язок, а також коли працівникові було створено й забезпечено умови для виконання роботи на належному рівні, а невиконання залежало від нього самого. Незалежно від причин, невідповідність працівника виявляється у процесі здійснення трудової діяльності й полягає у його неспроможності через низький рівень теоретично-практичних знань, умінь і навичок належним чином виконувати трудові обов'язки в межах своєї трудової функції. Інакше кажучи, відповідність чи невідповідність працівника дорученій йому роботі – це об'єктивне явище, а визначення результатів випробування, що здійснюється роботодавцем, – це суб'єктивна оцінка об'єктивних результатів трудової діяльності.

10. Порухнення трудової дисципліни не є свідченням невідповідності працівника дорученій роботі. При випробуванні йдеться тільки про те, що його кваліфікації недостатньо для якісного виконання покладених на нього посадових обов'язків. За дисциплінарні проступки працівник може бути звільнений на підставі відповідних статей КЗпП чи спеціального законодавчого акта, а не за результатами випробування.

11. Звільнення працівника через невідповідність запропонованій роботі, що встановлено протягом строку випробування, не належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, оскільки

ця особа при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично погодилась і на можливість розірвання з нею трудового договору, якщо за результатами випробування буде встановлено її невідповідність роботі, на яку її приймають.

12. За чинним трудовим законодавством попередження найманого працівника власником або уповноваженим ним органом про майбутнє звільнення за наслідками випробування не передбачається. Такий підхід не відповідає вимогам ст. 11 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р., за якою працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право або бути попередженим про це в розумний строк, або отримати грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозного проступку, у зв'язку з яким було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

Беручи зазначене до уваги й усвідомлюючи пріоритет для працівників можливості працевлаштування на невизначений строк, вважаємо за доцільне в новому Трудовому кодексі України закріпити такі положення:

– якщо за результатами випробування встановлено невідповідність працівника виконуваній роботі, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір, письмово попередивши про це працівника не пізніше ніж за 3 дні з вказівкою причин, що послужили підставою для визнання його таким, що не витримав випробування;

– працівник вправі розірвати трудовий договір протягом строку випробування, за 3 дні письмово попередивши про це роботодавця. Протягом строку попередження працівник має право відкликати подану заяву про звільнення.

13. До суттєвих ознак випробування при призначенні на посаду державної служби за Законом України «Про державну службу», що

набирає чинності з 1 січня 2014 р., належать: (а) випробування може встановлюватися при призначенні тільки на певні групи посад державної служби; (б) його метою є підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби; (в) воно встановлюється суб'єктом призначення за пропозицією конкурсної комісії; (г) можливість установлення як мінімального, так і максимального строків випробування; (д) обов'язкове попередження державного службовця про майбутнє звільнення внаслідок встановлення його невідповідності займаній посаді; (е) законодавче закріплення встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування як окремої підстави припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення.

14. З метою підвищення професіоналізму державної служби, а також посилення ролі і значення конкурсної комісії вважаємо, що рішення конкурсної комісії про встановлення випробування при призначенні на посаду державної служби має бути обов'язковим для суб'єкта призначення.

ВИСНОВКИ

Дисертація містить теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що полягало у з'ясуванні сутності випробування при прийнятті на роботу як факультативної умови трудового договору, у визначенні його мети, суттєвих ознак, принципів і місця в системі добору кадрів, а також у розробленні пропозицій, спрямованих на вдосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в досліджуваній сфері.

1. Згідно з потребами тієї чи іншої стадії розвитку підприємства при підборі кадрів вирішуються такі основні завдання:

– устанавлюється оптимальне співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними й соціально-психологічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць і персоналом;

– забезпечується оптимальний рівень завантаженості працівників з метою використання їх трудового потенціалу й підвищення ефективності їх праці;

– оптимізується структура працюючих з різним функціональним змістом трудової діяльності.

2. Факультативні умови трудового договору поділяються на самостійні й підпорядковані (похідні). Якщо перші є самодостатніми й існують незалежно від інших умов трудового договору, то другі спрямовані на підтвердження, дотримання й виконання сторонами обов'язкових умов. Похідні умови мають значення тільки у взаємозв'язку з обов'язковою умовою, без якої вони втрачають своє значення. Однією з похідних умов трудового договору є випробування, зміст якого визначається виходячи з виконуваної працівником трудової функції.

Умову про випробування слід вважати законною, якщо вона: (а) занесена в письмовий трудовий договір і повторена в наказі про прийняття на роботу, (б) міститься в заяві про прийняття на роботу й повторена у відповідному наказі, (в) не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена у відповідний наказ, з яким працівник ознайомлюється під розпис до початку роботи.

3. Випробування при прийнятті на роботу – це встановлена угодою сторін трудового договору, а для спеціальних категорій працівників – передбачена законами організаційно-правова форма добору кадрів, що зумовлюється при укладенні трудового договору, провадиться в межах законодавчо передбаченого строку й має на меті перевірку відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі в межах обумовленої трудової функції.

4. Принципи випробування при прийнятті на роботу – це система керівних вихідних положень, виражених у цьому підінституті й законодавчо закріплених, що зумовлюють його єдність, суть, зміст, особливості, відображають основні підходи до правового впорядкування відносин щодо випробування при прийнятті на роботу й визначають загальну спрямованість його розвитку. До принципів випробування при прийнятті на роботу належать: законність, добровільність, гласність, динамізм (строковість), поєднання інтересів роботодавця і працівника, визначеність вимог, що висуваються до працівника під час випробування, об'єктивність, всесторонній захист прав і законних інтересів працівників, презумпція відповідності працівника займаній посаді.

5. Генеза правового регулювання випробування при прийнятті на роботу включає відповідні періоди: (а) зародження правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (до 1921 р.); (б) становлення правового регулювання випробування при прийнятті на роботу (1922 – 1971 рр.); (в) подальший розвиток правового регулювання випробування

при прийнятті на роботу (1971 – 1990 рр.); (г) правове регулювання випробування при прийнятті на роботу в роки незалежності України (1991 р. – до сьогодні).

6. У процесі випробування роботодавець уповноважений перевіряти суто ділові якості працюючого; моральні ж не повинні покладатися в основу перевірки його відповідності дорученій роботі. Результати оцінювання останніх можуть впливати на кінцеву оцінку працівника й мати правові наслідки лише для певних категорій працюючих, причому визначальним чинником є характер здійснюваної ними трудової діяльності. На такі категорії працівників, як державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, судді, прокурорсько-слідчі працівники, дипломатичні працівники, поширюються кодекси, стандарти, правила етичної поведінки; моральні ж вимоги до них є частиною їх ділових якостей.

7. Випробування при прийнятті на роботу повинно встановлюватися за ініціативою обох сторін трудового договору. Його мета для роботодавця – перевірка відповідності ділових якостей працівника дорученій роботі, а для працівника – визначення, чи відповідає вона його уподобанням.

8. Припис ч. 2 ст. 26 КЗпП України, за яким у період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, вважаємо невдалим, оскільки трудові відносини регулюються не тільки нормами трудового законодавства, а й угодами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, положеннями про оплату праці, про преміювання тощо. Відповідну норму пропонуємо викласти в такій редакції: «У період випробування на працівників поширюються законодавство про працю, угоди, колективні договори та інші локальні нормативні акти».

9. Законодавчого закріплення потребує норма за якою випробування при прийнятті на роботу не встановлюється для осіб: (а) направлених на

роботу в рахунок квоти громадянам, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; (б) обраних на виборну посаду; (в) прийнятих на роботу за конкурсом; (г) які пройшли попереднє стажування з відривом від основної роботи; (д) які вступають на роботу на підставі індивідуального трудового договору строком до 3-х місяців; (е) з якими укладається трудовий договір на строк до 6-ти місяців; (є) переведених на роботу до іншого роботодавця. Такого роду підхід відповідатиме кращим зразкам зарубіжного досвіду та надасть можливості зберегти баланс між інтересами як працівників, так і роботодавців.

10. Позаяк за сучасних умов розвитку суспільства й технологій різниця між розумовою і фізичною працею стає все менш відчутною, а в перспективі взагалі нівелюється, тривалість строку випробування варто уніфікувати. Він має становити до 3-х місяців, а для осіб, які обіймають керівні посади, за переліком, затвердженим роботодавцем, – до 6-ти місяців.

11. Звільнення працівника через невідповідність запропонованій роботі, що встановлено протягом строку випробування, не належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, оскільки особа при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично погодилась і на можливість розірвання з нею трудового договору, якщо за результатами випробування буде встановлено її невідповідність роботі, на яку її приймають.

Порушення трудової дисципліни не є свідченням невідповідності працівника дорученій роботі. При випробуванні йдеться тільки про те, що його кваліфікації недостатньо для якісного виконання покладених на нього посадових обов'язків. За дисциплінарні проступки працівник може бути звільнений на підставі відповідних статей КЗпП чи спеціального законодавчого акта, а не за результатами випробування.

12. За чинним трудовим законодавством попередження найманого

працівника власником або уповноваженим ним органом про майбутнє звільнення за наслідками випробування не передбачається. Вважаємо, що цей підхід не відповідає вимогам ст. 11 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р., за якою працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право або бути попередженим про це в розумний строк, або отримати грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозного проступку, у зв'язку з яким було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

Беручи зазначене до уваги й усвідомлюючи пріоритет для працівників можливості працевлаштування на невизначений строк, вважаємо за доцільне у новому Трудовому кодексі України закріпити такі положення:

– якщо за результатами випробування встановлено невідповідність працівника виконуваній роботі, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір, письмово попередивши про це працівника не пізніше ніж за 3 дні з указівкою причин, що послужили підставою для визнання його таким, що не витримав випробування;

– працівник має право розірвати трудовий договір протягом строку випробування, за 3 дні письмово попередивши про це роботодавця. Протягом строку попередження він також має право відкликати подану заяву про звільнення.

13. До суттєвих ознак випробування при призначенні на посаду державної служби за Законом України «Про державну службу», що набирає чинності з 1 січня 2014 р., належать: (а) випробування може встановлюватися при призначенні тільки на певні групи посад державної служби; (б) його метою є підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби; (в) воно

встановлюється суб'єктом призначення за пропозицією конкурсної комісії; (г) встановлюється як мінімальний, так і максимальний строк випробування; (д) обов'язкове попередження державного службовця про майбутнє звільнення внаслідок встановлення його невідповідності займаній посаді; (е) законодавче закріплення встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування як окремої підстави припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення.

14. З метою підвищення професіоналізму державної служби, а також посилення ролі та значення конкурсної комісії, вважаємо, що рішення конкурсної комісії про встановлення випробування при призначенні на посаду державної служби, має бути обов'язковим для суб'єкта призначення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: прийн. на 5-й сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.М. Пурей / Харківський держ. пед. ун-т. – Х., 2002. – 173 с.
3. Загальна декларація прав людини: прийн. резол. 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. // Документи ООН A/RES/217A: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи [2-е вид.] / упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Юрінформ, 1992. – С. 18-24.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р. // Вісн. Конст. Суду України. – 2006. – №4.
5. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 р., №2148 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>
6. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Попов / Східноукр. нац. ун-т. – Луганськ, 2010. – 416 с.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р., №5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – №24. – Ст. 243.
8. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. – Ч. 1: Общие учения / Л.С. Таль. – Ярославль: Типогр. Губерн. Правления, 1913. – 420 с.
9. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.

10. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №2902, текст законопроекту від 27.08.2013 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
11. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К.Н. Гусов / Московский юрид. ин-т. – М., 1993. – 277 с.
12. Керимов Д.А. Философские проблемы права: моногр. / Д.А. Керимов. – М.: Мысль, 1972. – 470 с.
13. Гаврилов Е.В. Особливості правового регулювання відносин з працевлаштування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.В. Гаврилов / Східноукр. нац. ун-т. – Луганськ, 2010. – 197 с.
14. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – №6. – С. 101-105.
15. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: навч. посіб. / З.Я. Козак. – Львів: Вид-во Львівського нац. ун-ту, 2003. – 168с.
16. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14.11.2008 р. // Офіц. вісн. України. – 2012. – №4. – Ст. 123.
17. Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав: Закон України від 21.12.2011 р., №4207-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №30. – Ст. 351.
18. Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения: моногр. [3-е изд., перераб и доп.] / Е.П. Циндяйкина, А.С. Цыпкин. – М.: Проспект, 2011. – 224 с.
19. Трудовой кодекс Республики Беларусь: утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 г., №296-3 // Нац. реєстр прав. актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70.

20. Трудовой кодекс РФ: утв. Законом Российской Федерации от 30.12.2001 г., №197-ФЗ // Собр. зак-ва РФ. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.
21. Трудовой кодекс Республики Казахстан: утв. Законом Республики Казахстан от 15.05.2007 г., №251-III ЗРК // Ведом. Парламента Республики Казахстан. – 2007. – №9(2490). – Ст. 65.
22. Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г., №154 // Мониторул Официал ал Р. Молдова. – 2003. – №159-162.
23. Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.2001 г. // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nasha.lv/rus/blog/blog-sections/latvia/60277/citata-461597/>
24. Трудовой кодекс Литовской Республики: утв. Законом Литовской Респ. от 04.06.2002 г., №IX-926 // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://2c4.ru/rus/law1/index.php>
25. О трудовом договоре: Закон Республики Эстония от 17.12.2008 г. // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.r-ilc.ru/sites/default/files/zakon_o_trudovom_dogovore_estoniya.pdf
26. О трудовом договоре: Закон КНР от 29.06.2007 г. // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.asia-business.ru/law/law3/dogovor/>
27. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э.Б. Френкеля. – М.: Юристъ, 2002. – 687 с.
28. Проблемы общей теории права и государства: моногр. / под общ. ред. В.С. Нерсесянца. – М.: НОРМА-ИНФРА*М, 1999. – 832 с.
29. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р., №2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – №49. – Ст. 668.
30. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., №108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

31. Про затвердження Класифікатора професій ДК 003:2010: наказ Держкому України з питань техн. регулювання та спожив. політики від 28.07.2010 р., №327 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://planeta-inform.com.ua/klassifikator-professiy>
32. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р., №2984-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №20. – Ст. 134.
33. Балтаджи П.М. Юридична мова правозастосовних актів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / П.М. Балтаджи / ІДП НАН України. – К., 2008. – 205 с.
34. Методичні рекомендації щодо розроблення проектів законів та дотримання вимог нормопроектної техніки: схвал. пост. колегії М-ва юстиції України від 21.11.2000 р., №41 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0041323-00>
35. Новий тлумачний словник української мови у 3-х т. [вид. 2-ге, випр.] / уклад.: В.В. Яременко, А.М. Сліпушко. – К.: Аконіт, 2008. – Т. 2: К-П. – 926 с.
36. Новий тлумачний словник української мови у 3-х т. [вид. 2-ге, випр.] / уклад.: В.В. Яременко, А.М. Сліпушко. – К.: Аконіт, 2008. – Т. 1: А-К. – 928 с.
37. Захаренко Е.Н. Новый словарь иностранных слов: свыше 25000 сл. и словосочет. [3-е изд., испр. и доп.] / Е.Н. Захаренко, Л.Н. Комарова, И.В. Нечаева. – М.: ООО Изд. центр «Азбуковник», 2008. – 1040 с.
38. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р., №158 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU82K22U.html
39. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: пост. Верхов. Ради України від 04.02.1994 р., №3933-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – №23. – Ст. 166.

40. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.М. Твердовський / Східноукр. нац. ун-т. – Луганськ, 2011. – 183 с.

41. Жернаков В.В. К вопросу о понятии и содержании трудовой функции / В.В. Жернаков, В.В. Еременко // Вопросы укрепления социалистической законности и правопорядка, усиления охраны прав и законных интересов граждан в условиях перестройки социалистического общества. сб. науч. тр. – К., 1989. – С. 61-65.

42. Клемпарський М.М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.М. Клемпарський / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 224 с.

43. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе: моногр. / под ред. А.С. Пашкова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 256 с.

44. Михайлов К.А. Логика: учебник / К.А. Михайлов. – М.: Юрайт, 2012. – 553 с.

45. Сумарокова Л.М. Основы логики: учеб. пособ. [3-е изд., перераб. и доп.] / Л.М. Сумарокова. – Одесса: Юрид. лит., 2009. – 240 с.

46. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права: моногр. / А.М. Васильев. – М.: Юрид. лит., 1976. – 264 с.

47. Про затвердження Порядку проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (НПАОП 0.00-8.18-04): пост. КМУ від 26.05.2004 р., №687 // Офіц. вісн. України. – 2004. – №21. – Ст. 1434.

48. Щодо Методичних рекомендацій криміналістичного дослідження холодної зброї та конструктивно схожих з нею виробів: лист

Держмитслужби України від 22.03.2010 р., №29/1-10.2/1013-ЕП // Митна газ. – 2010. – №8.

49. Щодо затвердження Вимог до організації та порядку введення АЕС в експлуатацію: наказ Держкому ядерного регулювання України від 21.08.2003 р., №108 // Офіц. вісн. України. – 2003. – №37. – Ст. 2008.

50. Словник української мови в 20-ти т. / наук. ред. О.О. Тараненко. – К.: Наук. думка, 2012. – Т. 2. – 975 с.

51. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. – 1426 с.

52. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка в 4-х т. / В.И. Даль. – М.: Рус. яз., 2000. – Т. 2. – 779 с.

53. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 сл. и фразеолог. выраж. [4-е изд., доп.] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: ООО «А ТЕМП», 2006. – 944 с.

54. Тихомирова Л.В. Юридическая энциклопедия / Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров. – М.: Юринформцентр, 1997. – 526 с.

55. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Жернаков; Харьков. юрид. ин-т. – Х., 1987. – 15 с.

56. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.П. Кохан / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 218 с.

57. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.О. Мельничук / Київ. ун-т права НАН України. – К., 2006. – 212 с.

58. Бущенко П.А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции / П.А. Бущенко // Пробл. соц. законности:

респ. межвед. науч. сб. – Харьков: Изд-во при Харьков. ун-те, 1980. – Вып. 5. – С. 30-37.

59. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учб. літ., 2011. – 468 с.

60. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА*М, 2003. – 304 с.

61. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах: моногр. / А.О. Мовчан. – Сімферополь: ТОВ «Фірма «Салта» ЛТД», 2010. – 192 с.

62. Кравчук М.В. Теорія держави і права (опорні конспекти): навч. посіб. / М.В. Кравчук. – К.: Атіка, 2003 – 288 с.

63. Демків Р.Я. Закон в системі нормативно-правового регулювання діяльності міліції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Р.Я. Демків / Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2007. – 218 с.

64. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О.М. Ярошенко / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2007. – 476 с.

65. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р., №4050-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №26. – Ст. 273.

66. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р., №2728-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №5. – Ст. 29.

67. Макаренко Ю.В. Правове регулювання трудових відносин дипломатичних працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю.В. Макаренко / Київ. нац. ун-т. – К., 2013. – 205с.

68. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Гончарук / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 188 с.

69. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [изд. 5-е испр., доп. и перереб.] / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Контракт; ИНФРА*М, 2011. – 1456 с.

70. Иванов С.В. Правове регулювання трудових відносин працівників митних органів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Иванов / Київ. нац. ун-т. – К., 2012. – 195 с.

71. Митний кодекс України: затв. Законом України від 13.03.2012 р., №4495-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №44-45, №46-47, №48. – Ст. 552.

72. Мороз С.В. Правове регулювання укладення трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Мороз / ІДП НАН України. – К., 2011. – 193 с.

73. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників; вип. 81 «Культура та мистецтво»: затв. наказом М-ва культури і мистецтв України від 14.04.2000 р., №168 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.747.0>

74. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве: моногр. / В.Н. Смирнов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1960. – 159 с.

75. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Гоц / Харків. держ. педаг. ун-т. – Х., 2004. – 180 с.

76. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К.Ю. Мельник / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 432 с.

77. Девізорів Д.С. Правове регулювання укладення трудового договору з особливими категоріями працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.С. Девізорів / Київ. нац. ун-т. – К., 2012. – 212 с.

78. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.В.

Андрушко / Хмелин. ін-т регіон. управл. і права. – Хмельницький, 2003. – 195 с.

79. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні / С.Д. Дубенко. – К.: Вид. дім «Ін-Юре», 1999. – 242 с.

80. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: наказ Нац. агентства України з питань держ. служби від 05.03.2012 р., №43 // Офіц. вісн. України. – 2012. – №36. – Ст. 1351.

81. Гейхман В.Л. Высшая школа: правовые вопросы: справочник / В.Л. Гейхман, Т.П. Митиль. – К.: Лыбидь, 1990. – 368 с.

82. Про освіту: Закон УРСР від 23.05.1991 р., №1060-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №34. – Ст. 451.

83. Юридична енциклопедія в 6-ти т. / голова ред. кол. Ю.С. Шемшученко. – К.: Укр. енцикл., 2003. – Т. 5 – 733 с.

84. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: наказ М-ва освіти і науки, молоді та спорту України від 24.01.2013 р., №48 // Офіц. вісн. України. – 2013. – №28. – Ст. 984.

85. Положення про порядок стажування в органах прокуратури України: затв. наказом Ген. прокурора України від 30.12.2009 р., №80 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.37106.2>

86. Про затвердження Порядку стажування державних службовців: наказ Нац. агентства України з питань держ. служби від 03.04.2012 р., №61 // Офіц. вісн. України. – 2012. – №32. – Ст. 1222.

87. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р., №4312-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №39. – Ст. 462.

88. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників: сучасний стан і перспективи розвитку: моногр. / В.П. Кохан. – Х.: Вид-во ФІНН, 2011. – 200 с.

89. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Л.И. Лазор / Луган. машиностроит. ин-т. – Луганск, 1991. – 195 с.

90. Александров Н.Г. Социалистические принципы советского права / Н.Г. Александров // Сов. гос-во и право. – 1957. – №11. – С. 16-29.

91. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права / А.Е. Пашерстник // Сов. гос-во и право. – 1957. – №10. – С. 92-103.

92. Смирнов О.В. О соотношении норм и принципов в советском праве / О.В. Смирнов // Сов. гос-во и право. – 1977. – №2. – С. 11-18.

93. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества. Сущность и принципы: моногр. / Л.С. Явич. – М.: Юрид. лит., 1978. – 224 с.

94. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02 / А.М. Колодій / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1998. – 382 с.

95. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Л.: Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. – 214 с.

96. Лосиця І.О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: моногр. / І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, Д.В. Трубіцин та ін. – Х.: ФІНН, 2011. – 224 с.

97. Тиунова Л.Б. Системные связи правовой действительности: методология и теория / Л.Б. Тиунова. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1991. – 135 с.

98. Общая теория права: курс лекций / под ред. В.К. Бабаева. – Н. Новгород: Нижегород. ВШ МВД РФ, 1993. – 479 с.
99. Невзоров І.Л. Принцип законності в правозастосувальній діяльності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / І.Л. Невзоров ; Нац. ун-т внутр. справ України. – Х., 2003. – 18 с.
100. Пархоменко Н.М. Договір у системі форм права України / Н.М. Пархоменко. – К.: Вид. дім «Юрид. книга», 2000. – 184 с.
101. Саватье Р. Теория обязательств. Юридический и экономический очерк / Р. Саватье. – М.: Прогресс, 1972. – 440 с.
102. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28.06.1930 р., №29 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136
103. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №29 про примусову чи обов'язкову працю: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 09.06.1956 р., №75 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136/card4#History
104. Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» (SA8000) в редакції від 01.10.2007 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07>
105. Коваль О.А. Принципи процесуального права та їх втілення в законодавчій регламентації діяльності міліції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / О.А. Коваль / Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2005. – 198 с.
106. Лапина Н.Ю. Трудовые отношения и социальное партнерство в постсоветском обществе / Н.Ю. Лапина // Актуал. пробл. Европы: экономика, политика, идеология. – 1995. – №2. – С. 133-146.
107. Палеха Ю.І. Документаційне забезпечення управління: підруч. / Ю.І. Палеха. – К.: МАУП, 1997. – 344 с.

108. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Розділу 3 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ М-ва праці та соц. політики України від 29.12.2004 р., №336 // Укр. інвест. газ. – 2007. – №45.

109. Спиркин А.Г. Теория познания / А.Г. Спиркин. – М.: Наука, 1971. – 320 с.

110. Гончаров П.К. Социальное государство: сущность, мировой опыт, российская модель / П.К. Гончаров // Соц.-гуманит. знания. – 2000. – №2. – С. 18-36.

111. Слюсар А.М. Суб'єкти трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Слюсар / Нац. ун-т «Юрид. акад. України». – Х., 2011. – 407 с.

112. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби; Проспект, 2002. – 320 с.

113. Трегубов Е. Європейські стандарти права на судовий захист / Е. Трегубов // Правовий тиждень. – 2010. – №5(183). – С. 10.

114. Венедіктов В.С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини / В.С. Венедіктов // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф. (м. Суми, 2-4 черв. 2005 р.) / за ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2005. – С. 8-12.

115. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 09.07.1998 р., №12-рп/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – №32. – Ст. 1209.

116. Романчук Т. Презумпція конституційності та презумпція законності актів Президента України / Т. Романчук // Юрид. журн. – 2008. – №10. – С. 112-116.

117. Щекин Д.М. Юридические презумпции в налоговом праве: учеб. пособ. / Д.М. Щекин. – М.: МЗ Пресс, 2002. – 252 с.

118. Ляшенко Р.Д. Презумпції у праві: питання теорії та практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Р.Д. Ляшенко / ІДП НАН України. – К., 2011. – 234 с.

119. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ / В.И. Богдан. – М.: Ось-89, 2003. – 192 с.

120. Рузавин Г.И. Основы философии истории / Г.И. Рузавин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 303 с.

121. Гринин Л.Е. Методологические основания периодизации истории / Л.Е. Гринин // Филос. науки. – 2006. – №9. – С. 127-131.

122. Громан В.В. Устав о промышленном труде (Свод Законов. – Т. XI – ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597): С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / В.В. Громан. – Петроград: Изд-во юрид. кн. склада «Право», 1915. – 439 с.

123. Любар М.Г. Кадрове забезпечення органів загальної та політичної поліції Російської імперії у кінці XVIII – на початку XX ст.: істор.-прав. дослідження (на матер. укр. губерній): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / М.Г. Любар / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 214 с.

124. Кодекс законов о труде РСФСР: утв. пост. ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. Узаконений и Распоряжений Раб. и Крест. Правительства РСФСР. – 1918. – №87-88. – Ст. 905.

125. Про об'єднання діяльності УСРР і РРФСР: пост. Всеукрревкому від 27.01.1920 р. // СУ Всеукрревкома. – 1920. – Изд. 1. – №1. – Ст. 7.

126. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность / С.А. Иванов // Гос-во и право. – 1999. – №5. – С. 36-45.

127. Общее положение о тарифе (правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР): утв. Декретом СНК РСФСР от 17.06.1920 г. // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zaki.ru/pagesnew.php?id=2050>

128. Решения Центральной конфликтной комиссии за январь 1923 г. // Извест. НКТ. – 1923. – №15, 16.

129. Кодекс законів про працю УСРР: затв. пост. ВУЦВК від 02.12.1922 р. // Зб. законів УСРР. – 1922. – №52. – Арт. 751.

130. Комментарий к законодательству о труде [2-е изд. с доп. матер.] / руков. авт. кол. С.С. Каринский. — М.: Юрид. лит., 1967. – 855 с.

131. Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебник [2-е изд., исправл. И доп.] / Н.Г. Александров. – М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1959. – 407 с.

132. Юридические консультации Профиздата. – 1964. – Вып. 6. – С. 21.

133. Об испытании при приеме на работу работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений: указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.09.1968 г., №3133-VII // Ведом. Верхов. Совета СССР. – 1968. – №51. – Ст. 489.

134. О внесении изменений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам гражданских правоотношений, брака и семьи, труда и

соціального забезпечення: указ Президіума Верховного Совету СРСР от 26.01.1983 г., №8723-Х // Ведом. Верхов. Совета СССР. – 1983. – №5. – Ст. 74.

135. Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: указ Президії Верховної Ради СРСР від 04.02.1988 р., №8430-ХІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1988. – №6. – Ст. 95.

136. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю: указ Президії Верховної Ради СРСР від 29.03.1988 р., №8695-ХІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1988. – №14. – Ст. 224.

137. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: указ Президії Верхов. Ради УРСР // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1988. – №23. – Ст. 556.

138. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон УРСР від 20.03.1991 р., №871-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №23. – Ст. 267.

139. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 19.01.1995 р., №6/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №5. – Ст. 30.

140. Про міліцію: Закон УРСР від 20.12.1990 р., №565-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №4. – Ст. 20.

141. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р., №2493-ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – №33. – Ст. 175.

142. Про державну податкову службу в Україні: Закон УРСР від 04.12.1990 р., №509-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №6. – Ст. 37.

143. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: утв. Законом Азербайджанской Респ. от 01.01.1999 г., №618-ІГ // Сб. законодат. актов Азербайджанской Респ. – 1999. – №4. – Ст. 213.

144. Трудовой кодекс Республики Армения: утв. Законом Республики Армения от 09.11.2004 г., №НО-124 // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660

145. Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики: утв. Законом Приднестровской Молдавской Респ. от 19.07.2002 г., №161-3-ІІІ // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://docpmr.com/trudovoj-kodeks-1/>

146. Трудовой кодекс Республики Узбекистан: Закон Республики Узбекистан от 21.12.1995 г., №161-І // Ведом. Олий Мажлиса Респ. Узбекистан. – 1997. – Приложение к №1.

147. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: с постатейным приложением образцов документов / под общ. ред. В.Г. Голованова, В.И. Семенкова. – Минск: Дикта, 2009. – 1328 с.

148. Трудовой кодекс Грузии. – Тбилиси: РАИЗ, 2006. – 27 с.

149. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25.11.1992 г.) // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>

150. Шугаев А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ / А.А. Шугаев, Д.Д. Кистерв. – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

151. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / под. ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – Кн. первая. – 301 с.

152. Баглай М.В. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права: моногр. / М.В. Баглай. – М.: Наука, 1964. – 316 с.

153. Голованова Е.А. Гарантии рабочих и служащих при увольнении: моногр. / Е.А. Голованова. – М.: Юрид. лит., 1975. – 112 с.

154. Кодекс України про адміністративні правопорушення: затв. Законом УРСР від 07.12.1984 р., №8073-Х // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – №51 (Додаток). – Ст. 1122.

155. Про випробувальний строк при прийнятті на роботу: лист Держкому України по водному господарству від 22.02.2005 р., №ЯГ/10-138 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/fpart52/idx52819.htm>

156. Антохіна Д. All About трудовий договір. Різновиди трудових правовідносин та умови укладення трудового договору / Д. Антохіна // Правовий тиждень. – 2011. – №24-25(254-255). – С. 10.

157. Вовк О. Оформлення на роботу / О. Вовк // Праця і закон. – 2008. – №09(105). – С. 17.

158. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса / В.А. Глозман. – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – 184 с.

159. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження / за наук. ред. О.М. Ярошенка. – Х.: Юрайт, 2013. – 288 с.

160. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник [2-е изд., перераб. и доп.] / Л.А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 1998. – 312 с.

161. Про притягнення до адміністративної відповідальності: справа №3-884/10 (Зборівський райсуд Тернопільської обл.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>

162. Пашков О.С. Законодательство о труде. Для хозяйственного актива / А.С. Пашков, В.И. Семенов, К.П. Уржинский. – Минск: Наука и техника, 1972. – 448 с.

163. Курилов В.И. Аттестация работников по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.И. Курилов ; ЛГУ. – Л., 1977. – 22 с.

164. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 р., №3206-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – №40. – Ст. 404.

165. Про правила етичної поведінки: Закон України від 17.05.2012 р., №4722-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – №14. – Ст. 94.

166. Про затвердження Правил етичної поведінки осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: наказ Адміністрації Держ. служби спец. зв'язку та захисту інформації України від 26.11.2012 р., №681 // Офіц. вісн. України. – 2012. – №99. – Ст. 4030.

167. Дутка Г.І. Закон у системі нормативно-правових актів України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Г.І. Дутка ; Київ. нац. ун-т. – К., 2003. – 19 с.

168. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.В. Журавльов / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 174 с.

169. Система советского законодательства: моногр. / отв. ред.: И.С. Самощенко. – М.: Юрид. лит., 1980. – 328 с.

170. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: пост. КМУ від 09.03.2006 р., №268 // Офіц. вісн. України. – 2006. – №10. – Ст. 632.

171. Кодекс адміністративного судочинства України: затв. Законом України від 06.07.2005 р., №2747-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – №35-36, №37. – Ст. 446.

172. Про визнання протиправною та часткове скасування вимоги: справа №2а-1790/11/2770 (Севастоп. апеляц. адм. суд) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>

173. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства / П.А. Бущенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матер. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 трав. 2003 р.) / за ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Нац. ун-т внутр.справ., 2003 – С. 14-16.

174. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник / О.В. Смирнов. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.

175. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., №3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.

176. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: указ Президії Верхов. Ради СРСР від 24.09.1974 р., №310-IX // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>

177. Про умови праці тимчасових робітників і службовців: указ Президії Верхов. Ради СРСР від 24.09.1974 р., №311-IX // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>

178. Ушакова Л. Испытательный срок: основные правила / Л. Ушакова // Налоги и бух. учет. – 2013. – №59(1661). – С. 21.

179. Савельева-Стрижикурка Л. Преимущества испытательного срока для работника и работодателя / Л. Савельева-Стрижикурка // Адвокат бухгалтера. – 2008. – №15(189). – С. 38.

180. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р., №1058-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №49-51. – Ст. 376.

181. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон УРСР від 21.03.1991 р., №875-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №21. – Ст. 252.

182. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар Законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – К.: Атіка, 2008. – 680 м.

183. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 6 «Видобування нафти та природного газу»: затв. наказом М-ва палива і енергетики України від 28.07.1999 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1151.1660.0>

184. Про затвердження Положення про експертизу тимчасової непрацездатності: наказ МОЗ України від 09.04.2008 р., №189 // Офіц. вісн. України. – 2008. – №51. – Ст. 1716.

185. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: наказ МОЗ України від 13.11.2001 р., №455 // Офіц. вісн. України. – 2001. – №49. – Ст. 2216.

186. Про затвердження Інструкції про порядок заповнення листка непрацездатності: наказ МОЗ України, М-ва праці та соц. політики України, Фонду соц. страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соц. страхування від нещасних випадків на виробництві та проф. захворювань України від 03.11.2004 р., №532/274/136-ос/1406 // Офіц. вісн. України. – 2004. – №47. – Ст. 3111.

187. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. [4-те вид., перероб. і доп.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ФІНН, 2011. – 800 с.

188. Куткова Н. Вирішення трудових спорів про поновлення на роботі. Судова практика з питань поновлення на роботі працівника, звільненого за «власною» ініціативою працівника / Н. Куткова // Юрид. газ. – 2012. – №38(328). – С. 29.

189. Потапова І. Встановлення строку випробування / І. Потапова // Праця і закон. – 2012. – №9(153). – С. 32.

190. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.М. Черноус / Київ. нац. ун-т. – К., 2008. – 212 с.

191. Коваленко В. Испытательный срок: основания, оплата труда и другое / В. Коваленко // Баланс-Бюджет. – 2011. – №10(317). – С. 22.

192. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.С. Ковригін / Київський нац. ун-т. – К., 2012. – 221 с.

193. Трудовое право России: учебник / под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Изд-во СПб. Гос. ун-та, 1994. – 289 с.

194. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р., №2805-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – №42. – Ст. 467.

195. Братаніч Н. Поширені помилки в кадрових документах / Н. Братаніч // Праця і закон. – 2011. – №6(138). – С. 20.

196. Костенко Ю. Випробування при прийнятті на роботу / Ю. Костенко // Праця і закон. – 2011. – №2(134). – С. 26.

197. Цивільний процесуальний кодекс України: затв. Законом України від 18.03.2004 р., №1618-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – №40-41, №42. – Ст. 492.

198. Дзьобан В. Строк випробування: співпрацювати не можна звільнити / В. Дзьобан // Праця і закон. – 2012. – №2(146). – С. 14.

199. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учебник / В.С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2004. – 304 с.

200. Мякота В. Принимаем на работу с испытательным сроком — что нужно знать работодателю / В. Мякота // Бух. неделя. – 2007. – №25(285). – С. 27.

201. Про поновлення на роботі, виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення витрат на придбання ліків та відшкодування моральної шкоди: справа №6-6627св07 (Судова палата у цивільних справах Верхов. Суду України) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>

202. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Ю.П. Битяк / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2006. – 420 с.

203. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2001. – №2. – С. 65-84.

204. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник / А.Ф. Ноздрачев. – М.: Статут, 1999. – 591 с.

205. Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ: Закон Чеської Респ. від 26.04.2002 р. // Публічна служба: зарубіж. досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – С. 269-387.

206. О публичной службе: Закон Республики Эстония от 25.01.1995 г. // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://legaltext.ee/text/en/X40002K2.htm>

207. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г., №79-ФЗ // Собр. зак-ва РФ. – 2004. – №31. – Ст. 3215.

208. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 14.06.2003 г., №204-З // Народ. газ. – 2003. – №149.

209. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №52. – Ст. 490.

210. Про утворення Державної авіаційної адміністрації: пост. КМУ від 02.11.2006 р., №1526 // Офіц. вісн. України. – 2006. – №44. – Ст. 2951.

211. Про скасування наказів, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди: справа №5/41 (Окружний адм. суд м. Києва) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>

212. Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади: наказ Нац. агентства України з питань держ. служби від 16.05.2012 р., №91 // Офіц. вісн. України. – 2012. – №44. – Ст. 1712.