

**ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА СЛУЖБУ  
ДО ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

*Розглянуто теоретичні підходи до розуміння категорії «випробування при прийнятті на роботу». Проаналізовано правове регулювання випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів. Надано рекомендації з вдосконалення національного законодавства у цій сфері.*

\*\*\*

*Рассмотрены теоретические подходы к пониманию категории «испытание при приеме на работу». Проанализировано правовое регулирование испытания при приеме на службу в правоохранительные органы. Разработаны рекомендации по усовершенствованию национального законодательства в этой сфере.*

\*\*\*

*Theoretical approaches to understanding the category «test while employment» are researched. Legal regulation of test while employment to law enforcement agencies is analyzed. Recommendations for improving national legislation in this sphere are worked out.*

При прийнятті на службу до окремих правоохоронних органів національним законодавством передбачена можливість встановлення випробування. Так, ст. 17 Закону України «Про міліцію» та п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ передбачають, що під час прийняття на службу може бути встановлено іспитовий строк тривалістю до одного року.

Зазначу, що проблема випробування при прийнятті на роботу є доволі розробленою в теорії трудового права. До її розроблення доклали зусиль такі відомі вчені радянської доби й сучасні російські та українські науковці, як М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, А. Я. Гінцбург, А. М. Лушніков, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, О. В. Смирнов, Є. Б. Хохлов, О. М. Ярошенко тощо. Однак аналіз наукових праць свідчить про те, що проблема випробування при прийнятті на роботу досліджувалася переважно в загальному плані, де випробуванню при прийнятті на певні посади не завжди приділялася достатня увага. Так, недостатньо розробленою є проблема випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів. Виходячи з цього метою статті є надання рекомендацій з удосконалення національного законодавства у зазначеній сфері.

Передусім відзначу, що випробування як захід перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, передбачено ст. ст. 26, 27 та 28 Кодексу законів про працю України. Як справедливо вказують Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань, умова про випробування буде вважатися законною у таких випадках: 1) умова про випробування внесена в письмово оформлений трудовий договір (контракт) і повторена у наказі про прийняття на роботу; 2) умова про випробування застережена в заяві про прийняття на роботу і повторена в наказі про прийняття на роботу; 3) умова про випробування не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку до початку роботи; 4) умова про випробування не застережена в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку після початку роботи, і при цьому він не заперечував проти внесення в наказ такої умови [1, с. 186]. У тому випадку коли при прийнятті на роботу роботодавець бажає встановити випробування для особи, яка приймається на роботу, проти чого остання не заперечувала, однак умова про випробування не була відображена ні в заяві про прийняття на роботу, ні в письмовому трудовому договорі, ні в наказі про прийняття на роботу, вважається, що випробування не було встановлено.

У теорії трудового права неодноразово висловлювалася точка зору, згідно з якою незгода працівника на встановлення випробування не може слугувати підставою для відмови у прийнятті на роботу з боку роботодавця [2, с. 73; 3, с. 32; 4, с. 313]. Так, Т. П. Яценко вказує на факультативний характер умови про випробування, оскільки вона, згідно з чинним законодавством, не входить до обов'язкових умов. Виходячи з цього не досягнення угоди про випробування не є перешкодою для укладення трудового договору чи контракту [4, с. 313].

Непослідовною є позиція Н. О. Мельничук, яка спочатку зазначає, що, використовуючи своє право встановити випробування працівнику, який приймається на роботу, з метою перевірки відповідності дорученій роботі, роботодавець вправі відмовити в прийнятті на роботу працівнику, який не погодився на випробування, і така відмова не вважатиметься необгрунтованою [5, с. 90]. А далі вказує на те, що роботодавець не вправі відмовити працівнику в прийнятті на роботу, коли він відмовляється від випробування, якщо працівник документально підтвердить свій рівень кваліфікації, добросовісне ставлення, тривалий час виконував таку роботу [5, с. 93].

Слід погодитися з О. С. Пашковим, який, вказуючи на те, що випробування є факультативною умовою трудового догово-

ру, у той же час зазначав: «хоча ця умова передбачена законом, її включення в договір допускається тільки за взаємною згодою сторін. При запереченні з боку працівника договір або відкидається, або укладається без даної умови» [6, с. 259]. Дійсно, підбираючи персонал, роботодавець може використати надане законодавством право встановлювати випробування особам, які приймаються на роботу, з метою перевірки відповідності їх роботі, що доручається. І у випадку отримання незгоди на встановлення випробування від особи, що приймається на роботу, роботодавець вправі або відмовити їй в прийнятті на роботу, або, враховуючи певні обставини, укласти трудовий договір без такої умови. Уявляється, що відмову в прийнятті на роботу у зв'язку з відмовою щодо встановлення випробування не можна вважати необґрунтованою.

Більше того, будь-яка факультативна (додаткова) умова, яку одна зі сторін вимагає закріпити в трудовому договорі, набуває обов'язкового значення і недосягнення згоди з приводу такої умови не приводить до виникнення трудових правовідносин. Додатковими умовами трудового договору відповідно до ст. 40 проекту Трудового кодексу України є ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Кодекс законів про працю обмежує випробування певними строками. Так, відповідно до ст. 27 КЗпП України, строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Порівнюючи норми ст. 27 КЗпП України з нормами ст. 17 Закону України «Про міліцію» та п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, можна переконатися, що в останньому випадку встановлюється значно триваліший термін випробування. Уявляється, що така диференціація не є виправданою, оскільки мета та наслідки встановлення випробування у всіх випадках є аналогічними. З огляду на зазначене вважаю за доцільне встановити граничний шестимісячний випробувальний термін для осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ.

У Законі України «Про міліцію» та Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ замість терміна «випробування» застосовується термін «іспитовий строк». На моє переконання, з метою уніфікації національної термінології необхідно замінити в зазначених документах словосполучення «іспитовий строк» на слово «випробування».

Закон України «Про прокуратуру» (ст. 46) передбачає, що особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року. Порядок стажування визначається Положенням про порядок стажування в органах прокуратури України, затвердженим наказом Генерального прокурора України від 30.12.2009 р. № 80. Виходячи з мети та наслідків запровадження цього заходу можна констатувати його певну тотожність з випробуванням. На підставі наведеного вважаю за доцільне зменшити строк стажування до шести місяців.

Вбачається не зовсім обґрунтованою норма ст. 47 «Особи, для яких не встановлюється випробування» проекту Трудового кодексу України, яка до осіб, для яких не встановлюється випробування, зарахувала осіб, призначених на посаду. На моє переконання, це призведе до того, що, наприклад, в органах державної влади взагалі та правоохоронних органах зокрема, тобто там, де трудові правовідносини виникають на підставі акта призначення на посаду, не можна буде здійснювати перевірку відповідності службовця роботі, яка йому доручається, за допомогою випробування. У кінцевому підсумку це може погіршити ситуацію з якістю персоналу правоохоронних органів.

Також не можна погодитися з тим, що до осіб, для яких не встановлюється випробування, ст. 47 проекту Трудового кодексу України віднесла переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади.

У юридичній літературі практично одностайним є розуміння мети проведення конкурсу, яка полягає у перевірці відповідності особи вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади, та забезпеченні зайняття посади кращим із кандидатів. Як зазначає В. І. Прокопенко, особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс, який дозволяє відбирати на зайняття певної посади кращого з претендентів [7, с. 171]. Підтримуючи цю позицію, А. В. Андрушко зазначає, що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує у подальшому потрібний рівень їх функціонування. Науковець підкреслює, що важливість конкурсного порядку прийняття громадян на дер-

жавну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента, і, як наслідок, – ефективність його майбутньої роботи [8, с. 66].

У теорії трудового права можна зустріти наступні визначення конкурсу: «конкурс – це особливий, винятковий порядок підбору кадрів, який містить підвищені вимоги до осіб, що претендують на заміщення вакантної посади» [9, с. 45], «конкурс – у трудовому праві порядок заміщення деяких посад» [10, с. 207], «конкурс ... – це соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей працівників» [11, с. 37], «конкурс – це один із правових способів раціонального підбору кадрів, метою якого є визначення найкомпетентнішого серед його учасників щодо заміщення вакантної посади на державній службі за визначеними критеріями» [8, с. 72], «конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, порівняності та змагальності» [12, с. 156].

Вважаю, що вищенаведені визначення не розкривають природи цього явища та не висвітлюють усіх його ознак. Так, слово «конкурс» походить від латинського *concursus* – «зустріч, зіткнення»; *concurso* – «зустрічаюся; суперничаю» [13, с. 374]. Великий тлумачний словник сучасної української мови тлумачить слово «конкурс» як змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд [14, с. 448]. Великий енциклопедичний юридичний словник за редакцією Ю. С. Шемшученка визначає слово «конкурс» як змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів) [15, с. 378].

Вбачається, що 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.

Отже, і випробування, і конкурс схожі в тому, що їх встановлення дозволяє виявити, чи відповідає особа вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади. У той же час слід відзначити і суттєві відмінності між цими двома правовими явищами. Так, конкурсний відбір, який проводиться до укладання трудового договору і є підставою для його укладання, дозволяючи виявити кращого серед кандидатів за певними критеріями, не завжди виявляє всі якості його особистості як учасника певного трудового процесу. У цьому плані більш інформативним буде саме випробування, яке є умовою трудового договору та передбачає достатньо тривале вивчення особистих і

ділових якостей працівника, оцінювання результатів його роботи, можливість взаємодії з іншими працівниками. Не виключається ситуація, коли переможець конкурсу не буде краще виконувати роботу на певному робочому місці, ніж кандидати, які показали гірші результати. Таким чином, не зовсім коректно обмежувати у такий спосіб право роботодавців у доборі персоналу.

**Список літератури:** 1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с. 2. Процевський О. І. Роль угод у регулюванні праці по КЗпП УРСР / О. І. Процевський // Радянське право. – 1973. – № 5. – С. 73. 3. Бущенко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции / П. А. Бущенко // Проблемы социалистической законности. – Х., 1980. – Вып. 5. – С. 30–37. 4. Яценко Т. П. Випробувальний термін в трудовому договорі (контракт) при прийомі на службу до міліції України / Т. П. Яценко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2005. – № 29. – С. 312–316. 5. Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. О. Мельничук. – Х., 2006. – 212 с. 6. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с. 7. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко– Х. : Консум, 1998. – 480 с. 8. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – 195 с. 9. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве / В. Н. Смирнов. – Л. : Ленингр. гос. ун-т, 1960. – 108 с. 10. Трудовое право : Энциклопедический словарь. – 3-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1969. – 592 с. 11. Глозман В. А. Право и проверка деловых качеств работников / В. А. Глозман. – Минск : Минск. гос. ун-т, 1981. – 71 с. 12. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Гоц. – Х., 2004. – 180 с. 13. Сучасний словник іншомовних слів / Уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с. 14. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.–Ірпінь : Перун, 2002. – 1440с. 15. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

*Надійшла до редколегії 24.11.2009*

УДК 349.6:347.43

**І. В. Кирєєва**

### **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ ЗЕМЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА СТОСОВНО ПРИПИНЕННЯ ПРАВ НА ЗЕМЛЮ**

*Статтю присвячено дослідженню питань удосконалення норм земельного законодавства стосовно припинення прав на землю. Зокрема, мова йде про відповідність назв статей Земельного кодексу України, присвячених припиненню відповідних прав, їх фактичному змісту.*

\*\*\*