
УДК 349.2<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.05>orcid.org/0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2021

О.О.Коваленко**НОВЕЛИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА
РОБОТУ, ЩО ВТІЛЮЮТЬ СВОБОДУ ВОЛІ
ПРАЦІВНИКА Й РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТОРІН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ****O. Kovalenko****THE LEGISLATIVE INNOVATIONS OF LEGAL
REGULATION OF EMPLOYMENT TESTS,
EMBODYING THE FREEDOM OF WILL OF
THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER AS
PARTIES TO THE EMPLOYMENT CONTRACT**

Анотація. Метою статті є характеристика новел правового регулювання випробування при прийнятті на роботу, що втілюють свободу волі працівника й роботодавця як сторін трудового договору. Автором аргументується позиція, що припинення трудового договору на підставі встановленої під час випробування при прийнятті на роботу невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, відбувається внаслідок прояву волі роботодавця.

Доводиться, що у питанні припинення трудового договору внаслідок непроходження випробування, доцільно виходити з того, хто встановлює невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі, а отже йому має належати рішення про незадовільне випробування і, як наслідок, саме йому має належати ініціатива на припинення трудового договору з таким працівником. Дана підстава міститься у окремій статті чинного КЗпП України у п. 11 ст. 40, що містить загальні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

Ключові слова: випробування при прийнятті на роботу, воля, свобода волі, працівник, роботодавець, трудовий договір, трудові правовідносини, правове регулювання.

Аннотация. Целью статьи является характеристика новелл правового регулирования испытания при приеме на работу, которые воплощают свободу воли работника и работодателя как сторон трудового договора. Автором аргументируется позиция, что прекращение трудового договора на основании, установленного во время испытания при приеме на работу, несоответствия работника занимаемой должности, на которую он принят или выполняемой работе, происходит вследствие проявления воли работодателя.

Доказывается, что в вопросе прекращения трудового договора вследствие непрохождения испытания, целесообразно исходить из того, кто устанавливает несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, а значит – ему должно принадлежать решение о неудовлетворительном испытании и, как следствие, именно ему должна принадлежать инициатива на прекращение трудового договора с таким работником. Данное основание содержится в отдельной статье действующего КЗоТ Украины в п. 11 ст. 40, где находятся общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: испытание при приеме на работу, воля, свобода воли, работник, работодатель, трудовой договор, трудовые правоотношения, правовое регулирование.

Abstract. The purpose of the article is to characterize the novelties of the legal regulation of probation for employment, embodying the freedom of will of the employee and the employer as parties to the employment contract. The author argues that the termination of the employment contract on the basis of established, during the probationary period of employment, the employee's incompatibility with the position to which he was hired, or work performed, is due to the will of the employer.

Such a settlement of this issue is justified. After all, the previous mechanism of legal regulation of the consequences of the employment test was based on the erroneous position of the existing agreement of the parties on the employment test as a condition of the employment contract, which concerned the emergence of employment relationships. In the case of termination of the employment contract due to failure to pass the test, it is advisable to proceed from the one who establishes non-compliance with the position or work performed, and therefore he should have a decision on unsatisfactory test and, consequently, he should have the initiative to terminate the employment contract with such an employee. This ground is contained in a separate article of the current Labor Code of Ukraine in paragraph 11 of Article 40, which contains the general grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer.

Keywords: tests for employment, will, freedom of will, employee, employer, employment contract, employment relationship, legal regulation.

Постановка проблеми. Сталий розвиток України як перспектива успішного майбутнього нашої держави та її громадян є можливими за умови, зокрема, чіткої правової бази регулювання трудових відносин громадян, яка б відповідала запитам сучасної дійсності. Реформування законодавства про працю України вносить суттєві корективи у вже, здавалося б, стале правове регулювання трудових відносин.

Мова йде не тільки про наслідки цих змін, що відображуються у встановленні іншого механізму правового регулювання зазначених відносин, а про принципові вихідні позиції, які стрижнем проходять крізь норми галузі трудового права та зачіпають одвічні проблеми співвідношення свободи волі сторін трудових правовідносин. Зокрема, це стосується випробування при прийнятті на роботу, яке зазнало істотних змін, що стосуються конкретизації правового статусу працівника й роботодавця як суб'єктів, що проявляють свою волю у трудових правовідносинах.

Аналіз останніх досліджень. На жаль, останнім часом, навіть не зважаючи на істотні зміни в трудовому законодавстві з цього питання, випробування при прийнятті на роботу не є предметом досліджень науковців. Останні наукові публікації з проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу, серед яких роботи автора цієї статті, стосуються вже нечинного механізму [1], [2]. Хоча, звичайно, не можна не відмітити той значущий внесок, що здійснив у той період у дослідження випробування при прийнятті на роботу О.І. Процевський [3–5]. Його роботи, як завжди, з усіх досліджуваних проблем, є, були й залишаються фундаментом науки трудового права та практики застосування трудового законодавства.

Для попередження проблем у сучасному правозастосуванні новий механізм правового регулювання випробування при прийнятті на роботу має бути досліджений наукою трудового права, у зв'язку з чим окреслюється мета даної роботи.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика новел правового регулювання випробування при прийнятті на роботу, що втілюють свободу волі працівника й роботодавця як сторін трудового договору.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Випробування при прийнятті на роботу є правовою конструкцією, що найбільш наочно демонструє співвідношення свободи волі сторін трудових правовідносин, бо воно об'єднує в собі інтереси останніх [1, с. 32; 2, с. 187], які продукуються їх волею і мають задовольнятися відповідно до можливостей, як надані їм законом. Прикметним є те, що у питанні припинення трудових відносин у разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом випробування, підхід законодавця до правового врегулювання було суттєво змінено у 2016 р. і ці зміни можна, на мою думку, назвати революційними, бо вони призвели до міграції припинення трудового договору у цьому випадку з групи припинення трудового договору за угодою сторін до групи розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Ця кваліфікаційна різниця є дуже суттєвою.

До внесення змін у КЗпП України [6] у 2016 р. припинення трудового договору відбувалось за ст.28 КЗпП України і для нього застосовувались правила, які притаманні припиненню трудового договору за угодою сторін. Колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України відмічала наступне: «під час випробування працівник вважається прийнятим на роботу, але з умовою, що укладений з ним трудовий договір буде розірвано, якщо він не витримає випробування. Тому згідно зі ст. 28 КЗпП розірвання трудового договору з працівником під час терміну випробування не можна

визнати таким, що провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки працівник при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично дає згоду і на можливість розірвання з ним трудового договору, якщо протягом строку випробування буде встановлено невідповідність його роботі, на яку його прийнято. За таких обставин звільнення працівника під час терміну випробування не можна вважати таким, що проводиться лише з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» [7]. Одразу наголосимо на термінологічній помилці, що була допущена у даному випадку, адже мова мала б йти у даному випадку про припинення, а не розірвання трудового договору, оскільки у науці трудового права вже давно визначено, що розірвання відбувається тоді, коли звільнення відбувається за ініціативою суб'єкта, який на це виявляє свою волю [2, с.261].

У чинному КЗпП України міститься вже самостійна підстава саме розірвання трудового договору для випадку, що розглядається, у п. 11 ст. 40 [6], – статті, яка передбачає припинення трудового договору за ініціативою роботодавця, що відповідно свідчить про встановлення заборони на звільнення працівника у період відсутності на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності чи відпустки згідно з ч. 3 ст. 40 КЗпП України [6].

Зазначена трансформація є логічною і справедливою, адже у випадку припинення трудового договору внаслідок непроходження випробування, варто дивитись не на момент укладення договору, а на те, хто встановлює невідповідність виконуваний роботі і вирішує питання щодо неможливості якісно її виконувати, а отже, й ініціює звільнення працівника. А це, звичайно, робить роботодавець. Тому очевидно, що саме його воля має бути покладена в основу віднесення цього випадку до певної групи підстав припинення трудового договору, якою є група підстав припинення (розірвання) трудового договору за волею (ініціативою) роботодавця.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Таким чином, на сьогоднішній день, припинення трудового договору на підставі встановленої, під час випробування при прийнятті на роботу, невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі, відбувається внаслідок прояву волі роботодавця.

Таке врегулювання цього питання є обґрунтованим. Адже попередній механізм правового регулювання наслідків випробування при прийнятті на роботу виходив з хибної позиції про існуючу домовленість сторін про випробування при прийнятті на роботу як умови трудового договору, яка стосувалась виникнення трудових відносин. У питанні ж припинення трудового договору внаслідок непроходження випробування, доцільно виходити з того, хто встановлює невідповідність займаній посаді чи виконуваний роботі, а отже йому має належати рішення про незадовільне випробування і, як наслідок, саме

йому має належати ініціатива на припинення трудового договору з таким працівником. Дана підстава міститься у окремій статті чинного КЗпП України у п. 11 ст. 40, що містить загальні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

З огляду на важливість ефективного правового регулювання трудового договору як переважної форми реалізації права на працю в Україні, випробування при прийнятті на роботу має ще багато недосліджених питань, що мають широкі перспективи для наукових розвідок.

Література

1. Коваленко О.О. Випробування при прийнятті на роботу, як умова, що втілює волю сторін при укладенні трудового договору. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Сер. Право. 2009. Вип. 12. С.31–34;
2. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Х. : ХНАДУ, 2015. 362 с.;
3. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Харків. 2008 р. №10. С. 37–46;
4. Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу. Юридичний вісник України. 2009. №19;
5. Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу. Юридичний вісник України. 2009. № 20;
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>;
7. Рішення колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23.01.2008 р. URL: <http://kotsan.com.ua/2008/01/zvilnennya-pid-chas-vyprobuvalnoho-terminu-mozhlyve-i-pid-chas-tymchasovoji-nepratsezdtnostiv/>