

УДК 342.2

Маліборська О. І. – ст. гр. ЕМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Науковий керівник: старший викладач Грузін В.Я.

Єдиним способом для роботодавця убезпечити себе від прийняття на роботу непридатного для її виконання працівника є встановлення при оформленні трудового договору умови про випробування. Але і при встановленні строку випробування, і тим більше при звільненні працівника у разі незадовільних результатів випробування, роботодавцеві необхідно чітко дотримуватись передбаченої законом процедури – найменша помилка може призвести до наслідків, прямо протилежних бажаним.

Трудове законодавство допускає можливість встановлення при укладенні трудового договору умови про випробування. Це означає, що протягом певного строку працівник буде виконувати відповідні трудові обов'язки, а роботодавець – оцінювати якість їх виконання. Але при цьому необхідно пам'ятати, що обов'язковою вимогою законодавства щодо встановлення випробування є наявність на це взаємної згоди обох сторін трудового договору: якщо працівник заперечує проти випробування, то договір або не укладається взагалі, або укладається без цієї умови. Одностороннє встановлення роботодавцем умови про випробування є неприпустимим. Водночас незгода працівника на укладання трудового договору з встановленим випробуванням може бути підставою для відмови йому у прийнятті на роботу. Крім того, слід звернути увагу, що умова про випробування вважається погодженою сторонами договору у випадку, коли домовленість про це оформлена письмово. Випробування при прийнятті на роботу – це фактична перевірка ділових і професійних якостей працівника, його здатності до виконання трудової функції чи обов'язків по роду роботи, на яку він претендує. Ось чому пропозиція роботодавця про включення у зміст трудового договору умови про випробування строком від одного до шести місяців потребує згоди іншої сторони – працівника. Незгода працівника з цією пропозицією не зачіпає змісту досягнутої угоди щодо обов'язкових умов і не впливає на реалізацію працівником можливості своєю працею заробляти собі на життя. Випробування хоча і має законодавче закріплення, але його наявність у трудовому договорі не є обов'язковою. Підтвердженням цьому є правові приписи статей 24 і 26 КЗпП, згідно з якими укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Необхідно підкреслити, що причиною звільнення працівника за результатами випробування може бути винятково його невідповідність роботі, на яку він приймався, але у кожному разі не порушення ним трудової дисципліни. За таких обставин працівника можна звільнити за іншими, але не пов'язаними з випробуванням, нормами КЗпП. Наприкінці слід зауважити, що на працівника, який проходить випробування, повною мірою поширюються норми законодавства про працю, правила внутрішнього трудового розпорядку, умови колективного договору, положення про оплату праці та преміювання тощо. Отже, якщо працівник виконує свої трудові обов'язки, його праця має бути оплачена. А от розмір заробітної плати працівника може бути на час випробувального строку дещо меншим, ніж на цій посаді після його успішного проходження. Єдине, на що при цьому має зважати роботодавець, це те, що сума нарахованої місячної зарплати не може бути нижчою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.