

Випробування при прийнятті на роботу: що потрібно знати

При укладенні трудового договору сторонами може бути зумовлене **випробування** з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Встановлювати випробування – це право, а не обов’язок власника, тому воно визначається угодою сторін. Якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір не може вважатись укладеним. Така умова повинна бути застережена у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу. У період випробування на працівника поширюється законодавство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник зобов’язаний виконувати усі трудові обов’язки, покладені на нього трудовим договором і законодавством, а з іншого – випробування не тягне жодних обмежень трудових прав працівника.

Термін випробування

- за загальним правилом не може перевищувати 3 місяців.
- в окремих випадках, передбачених законодавством, за узгодженням з профкомом – 6 місяців.
- для робітників не може перевищувати 1 місяць.

Відповідно до законодавства випробування не може бути встановлено стосовно деяких категорій працівників, зокрема:

- осіб, які не досягли 18 років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчальних закладів;
- осіб, звільнених в запас з військової або альтернативної служби;
- інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи;
- при прийомі працівників на роботу в іншу місцевість;
- при переведенні працівників на інше підприємство;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі з поважних причин, термін випробування може бути продовжений на відповідну кількість днів. Випробувальний термін обчислюється у календарних днях.

Право проводити випробування за законодавством належить роботодавцю. Отже, працівник не має права щодо “випробування” роботодавця, умов роботи. У зв’язку з цим працівник, який виявив бажання звільнитися до закінчення випробувального строку, звільняється на загальних підставах (за власним бажанням), попередивши роботодавця за два тижні (за наявності поважних причин роботодавець звільняє працівника у строк, про який він просить (ст. 38 КЗпП).

У свою чергу, у період випробування за наявності підстав працівник може бути звільнений і з ініціативи власника, наприклад, за порушення трудової дисципліни, за прогул (ст. 40 КЗпП).

Власник не має права продовжити термін випробування навіть при згоді на це працівника. Коли випробувальний термін закінчився, а працівник продовжує працювати, він вважається таким, що витримав випробування і його подальше звільнення можливе лише на загальних підставах. Якщо внаслідок випробування була встановлена невідповідність працівника роботі, для виконання якої він був прийнятий, власник має право розірвати трудовий договір. У такому випадку КЗпП передбачає звільнення без згоди профкому (ст. 43-1 КЗпП).

*Заступник начальника Управління
державної реєстрації нормативно-
правових актів, правової роботи
та правової освіти Головного
територіального управління юстиції
у місті Києві*