



Строк випробування при прийнятті на роботу

Відповідно до статті 26 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, тобто він користується усіма правами і на нього покладаються обов'язки визначені трудовим законодавством, колективним і трудовим договором. В період випробування не допускається встановлення будь-яких обмежень його прав і погіршення становища порівняно з іншими працівниками.

Частиною 3 статті 26 КЗпП визначено категорії осіб, яким випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;
- осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- осіб, обраних на посаду;
- переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
- осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;
- вагітних жінок;
- одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда;
- осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;
- осіб на тимчасові та сезонні роботи;
- внутрішньо переміщених осіб.

Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Відповідно до статті 27 КЗпП 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. При визначенні поняття «робітник» варто керуватися положеннями Класифікатора професій ДК 003:2010.

Місячний термін випробування закінчується відповідного числа наступного місяця. Так, термін, що почався 20 березня, закінчується 20 квітня. Якщо відповідного числа в наступному місяці немає (наприклад, 29 лютого або 31 вересня), то термін випробування закінчується в останній день наступного місяця (відповідно 28 лютого і 30 вересня). Якщо закінчення терміну випробування припадає на неробочий день, то останнім днем цього терміну вважається перший після цього робочий день. Такий порядок обчислення діє і для інших термінів випробування.

Встановлені законодавством граничні терміни випробування не можуть бути збільшені чи продовжені ні власником, ні уповноваженим ним органом, ні самим працівником.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Навіть якщо працівник у період випробування був відсутнім на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, то термін випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких працівник був відсутнім.

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.

Відповідно до статті 28 КЗпП у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

При застосуванні статті 28 КЗпП можуть виникнути деякі труднощі. У зв'язку з цим доцільно чітко фіксувати моменти, коли працівник не справляється з дорученою йому роботою. Службової записки

безпосереднього керівника або усного зауваження з приводу якості виконаної роботи недостатньо. Найкраще, що можна зробити, - це скласти відповідний акт (протокол), в якому варто зафіксувати:

- факт того, що працівник не впорався зі своїми посадовими обов'язками або неналежним чином поставився до них;
- обов'язково вказати конкретні претензії.

Крім того, необхідно мати письмові пояснення працівника про причини допущених ним порушень.

За будь-яких обставин звільнення можливе тільки до закінчення строку випробування. Тобто і попередження, і звільнення працівника має відбутися в межах цього строку. Наприклад, якщо строк випробування працівника закінчується 20 вересня, роботодавець має його письмово повідомити про звільнення 17 вересня. Якщо цей строк пропущено, звільнення за пунктом 11 статті 40 КЗпП буде неможливим.

Повідомлення оформляється в довільній формі. Бажано отримати від працівника підпис про отримання повідомлення, а для цього його слід оформити у двох екземплярах.

Через три дні після отримання працівником повідомлення видається наказ про звільнення з роботи за пунктом 11 статті 40 КЗпП та вноситься запис до трудової книжки.

Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому статтею 232 КЗпП України.

Додатково повідомляємо, що з метою підвищення правової свідомості українців та інформування громадян щодо використання та захисту їхніх прав у повсякденному житті стартував загальнонаціональний правопросвітницький проект Міністерства юстиції України «Я МАЮ ПРАВО!».

В рамках проекту проводиться інформування громадян та надання практичних рекомендацій щодо захисту прав за найбільш актуальними напрямками.

Більше інформації про проект «Я МАЮ ПРАВО!» на сайті pravo.minjust.gov.ua та за номером 0 800 213 103 (єдиний контакт-центр системи надання безоплатної правової допомоги).

Довідково. Сарненський місцевий центр з надання БВПД знаходиться за адресою: м. Сарни, вул. Широка, 22 (другий поверх приміщення «Приватбанку»). тел.: (03655) 3-22-20, (067) 856 74 35. Телефон безкоштовної гарячої лінії 0 800 213 103 (цілодобово).

Березнівське бюро правової допомоги: м. Березне, вул. Київська, 9(приміщення ЦНАПу та статистики), тел. (03653)5-34-44, (067) 836 50 41, (096) 117 38 45.

Володимирецьке бюро правової допомоги: смт Володимирець, вул. Соборна, 20 (приміщення Володимирецької районної державної нотаріальної контори), тел. (03634) 2-58-08, (068) 091 88 85.

Дубровицьке бюро правової допомоги: м. Дубровиця, вул. Воробинська, 9(приміщення районної бібліотеки), тел. (03658)2-00-06, (068) 085 13 52;.

Рокитнівське бюро правової допомоги: смт Рокитне, вул. Незалежності, 21 (приміщення Управління Державної казначейської служби України в Рокитнівському районі), тел. (03635)2-30-03, (097) 318 59 96.

*Фахівці Сарненського місцевого центру з надання
безоплатної вторинної правової допомоги*