

більш диференційованому підходу щодо врахування особливостей трудової діяльності працівника; введення в дію сучасних механізмів управління відносинами у сфері оплати праці; посилення соціальної сутності нашої держави¹.

Таким чином, встановлення систем оплати праці та заохочень потребує збалансованого співвідношення центрального та локального регулювання. Адже на централізованому рівні неможливо врахувати всі особливості діяльності підприємства (складність виконуваних обов'язків працівником, ризик при виконанні робіт і т. ін.). Законодавець на централізованому рівні встановлює лише мінімальні межі у виплаті заробітної плати. У свою чергу, локальна нормотворчість у зазначеному випадку дозволяє роботодавцю встановлювати той рівень заробітної плати, а також премій, винагород і т. ін., який вважає необхідним та оптимальним для того, щоб працівник якомога якісніше виконував свої трудові обов'язки.

УДК 331.106.5:349.22

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

*Пузирна Н. С.,
доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного технологічного
університету, канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-7297-0829*

Укладення трудових договорів з умовою випробування при прийнятті на роботу за останні роки на практиці набуло значного поширення. При цьому умова про випробування – це така правова конструкція, яка, за ідеєю законодавця, покликана оптимізувати відносини роботодавця та працівника. Однак сьогодні, й уже тривалий проміжок часу, випробування при прийнятті на роботу є певним ґрунтом для комплексу порушень і зловживань, що допускаються з боку недобросовісних роботодавців.

¹ Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис... на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Харків, 2011. С. 334.

Питання випробування при прийнятті на роботу врегульовані ст. 26 – 28 та п. 11 ст. 40 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України.

За результатами проведеного науково-практичного дослідження про випробування при прийнятті на роботу одним із головних висновків стала необхідність удосконалення законодавства, яким регламентується випробувальний термін. Не всі аспекти проходження випробування при прийнятті на роботу знайшли своє пряме відображення в нормах КЗпП України. Поряд із прогалинами можна виявити неточні формулювання в трудовому законодавстві, які потребують уточнень, зміни і часом доповнення з метою однакового тлумачення норм права і їх застосування в житті.

По-перше, на наш погляд, назріла необхідність у легальному визначенні випробування при прийнятті на роботу працівника, оскільки це поняття є ключовим. Пропонуємо під випробуванням при прийнятті на роботу працівника розуміти додаткову умову трудового договору, про яку можуть домовитися сторони. Ми розглядаємо випробування при прийнятті на роботу як спеціальний правовий механізм, за допомогою якого роботодавець може оцінити ділові якості найманого працівника протягом встановленого законодавством і договором періоду для вирішення питання про продовження ним роботи або звільнення за спеціально передбаченою для таких випадків основи (незадовільний результат проходження випробування).

По-друге, необхідно законодавчо закріпити поняття «ділові якості працівника», оскільки саме воно є ключовим у формулюванні мети випробування працівника (з позицій роботодавця), тоді як у чинному положенні ч. 1 ст. 26 КЗпП України випробування працівника встановлюється «з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається». Однак таке визначення мети випробування, на нашу думку, некоректне і не цілком логічне. Тому очевидна необхідність у внесенні змін до формулювання мети випробування, оскільки саме вона є відправною точкою в правовому розумінні й регулюванні всіх дискусійних питань про випробування працівників, які виникають. Пропонуємо таку змінену редакцію ч. 1 ст. 26 КЗпП України: «При прийнятті на роботу за згодою сторін працівнику може бути встановлено випробування з метою перевірки його ділових якостей у процесі виконання роботи на відповідність тим діловим якостям, які заявляються до займаної ним посади. Під діловими якостями працівника розуміється здатність фізичної особи виконувати певну

обумовлену договором трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних і особистісних якостей. Конкретний перелік ділових якостей працівника визначається в локальних нормативних актах».

По-третє, законодавець не називає способів оцінки ділових якостей працівника, які повинні відповідати саме тій посаді, яку він займає. Це об'єктивно зумовлено тим, що безпосередня оцінка ділових якостей має певні труднощі, що, насамперед, спричинено специфікою виконуваної роботи і сферою праці (виробнича сфера, сфера послуг, інтелектуальна праця і т. ін.). У цьому випадку власне і повинно йтися про перевірку якості виконання доручень та завдань роботодавця, дотримання при цьому встановлених термінів, якісного виконання всього передбаченого обсягу робіт тощо. У зв'язку з цим є принципово важливим і необхідним якісне і кількісне чітке визначення роботодавцем кола критеріїв, за якими будуть оцінюватися ділові якості працівників. Причому на законодавчому рівні це неможливо вказати, а на локальному рівні необхідність у цьому вже давно назріла. Найбільш прийнятними документами, де можна відобразити перераховані положення, є посадова інструкція або окремий локальний нормативний акт на підприємстві, в установі чи організації (наприклад, Положення про проходження випробування працівником). Доцільно також, на наш погляд, одночасно при прийнятті на роботу (до підписання трудового договору з випробуванням) ознайомлювати громадян із вимогами та критеріями ділових якостей за посадою поряд з іншими локальними нормативними актами, безпосередньо пов'язаними з майбутньою трудовою діяльністю працівника й з умовами проходження випробування.

Підбиваючи підсумки досліджуваної проблеми слід зазначити, що вищевказані напрями вдосконалення трудового законодавства України щодо випробування при прийнятті на роботу не мають вичерпного характеру, але запропоновані корективи здатні внести ясність у трудові відносини з випробувальним терміном. Це дасть змогу наблизити відносини працівника й роботодавця до оптимального ділового діалогу, а також розвитку гармонійних трудових відносин.