

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.

У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, тобто вони користуються усіма правами і на них покладаються обов'язки, визначені трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами. Під час випробувального періоду не допускається встановлення будь-яких обмежень прав працівника і погіршення становища порівняно з іншими працівниками.

Частина 3 статті 26 КЗпП визначає категорії осіб, яким випробування не встановлюється при прийнятті на роботу. Зокрема, це:

- особи, які не досягли повноліття;
- молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів;
- особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- особи, обрані на посаду;
- переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
- особи, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;
- вагітні жінки;
- самотні матері, які мають дитину віком до 14-ти років або дитину-інваліда;
- особи, з якими укладається трудовий договір терміном до 12 місяців;
- особи, що претендують на тимчасові та сезонні роботи;
- внутрішньо переміщені особи.

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, термін 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.

Термін 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 терміну 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 продовжений на відповідну кількість днів, упродовж яких працівник був відсутній.

Коли термін 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 упродовж терміну 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 може впоратися 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, а також обов'язково вказати конкретні претензії.

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

За будь-яких обставин звільнення можливе тільки до закінчення терміну випробування. Тобто і попередження, і звільнення працівника має відбутися в межах цього терміну.

Наприклад, якщо термін випробування працівника закінчується 20 вересня, роботодавець має його письмово повідомити про звільнення 17 вересня. Якщо цей строк пропущений, 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 варто 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.