



## ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ НА РАБОТУ В УКРАИНЕ

Анастасия БАБЕНКО,

аспирантка Харьковского национального университета внутренних дел

### SUMMARY

Special attention is paid to the fact that in the present conditions the issues of legal guarantees of labor rights of employees, in particular with respect to establishing probation period while hiring to work becomes very important. However, today, in the author's opinion there are not enough modern complex studies concerning legal guarantees of labor rights of employees in setting probation period while being hired.

We believe that the important norm that should find its place in the future labor law, is that the employee is considered to pass the probation, when the probation period is over, and he continues to work.

**Key words:** employee, labor rights, probation, legal guarantees, probation period, labor legislation.

\* \* \*

Акцентируется внимание, что в современных условиях большое значение приобретает проблематика юридических гарантий трудовых прав работников, в частности относительно установления испытания при принятии на работу. Однако, сегодня, по мнению автора, недостаточно современных комплексных исследований юридических гарантий трудовых прав работников при установлении испытания при принятии на работу.

На наш взгляд важной нормой, которая должна найти место и в будущем трудовом законодательстве, является то, что работник считается таким, что выдержал испытание, когда срок испытания закончился, а он продолжает работать.

**Ключевые слова:** работник, трудовые права, испытание, юридические гарантии, срок испытания, трудовое законодательство.

**Постановка проблемы и актуальность темы исследования.** В современных условиях важное значение приобретает проблематика юридических гарантий трудовых прав работников, в частности относительно установления испытания при принятии на работу. Вообще к разработке проблематики применения испытания приложили усилия такие известные ученые-трудовики как Н. Г. Александров, Б. К. Бегичев, П. А. Бущенко, В. С. Венедиктов, Л. Я. Гинцбург, В. В. Жернаков, А. М. Лушников, К. Ю. Мельник, Н. А. Мельничук, Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. И. Прокопенко, О. И. Процевский, В. Г. Ротань, О. В. Смирнов, Е. Б. Хохлов, О. М. Ярошенко и др. Однако анализ научных работ свидетельствует о том, что сегодня недостаточно современных комплексных исследований юридических гарантий трудовых прав работников при установлении испытания при принятии на работу.

Итак, **целью статьи** является предоставление рекомендаций по

усовершенствованию действующего и будущего национального трудового законодательства в соответствующей сфере.

**Изложение основного материала.** В юридической литературе наблюдаются следующие подходы к определению категории «испытание при принятии на работу». Так, В.В. Жернаков указывает, что испытание является обусловленным при заключении трудового договора соглашением сторон и таким, которое осуществляется путем оценки результатов трудовой деятельности в пределах установленных законом сроков проверки соответствия профессиональных, моральных и других качеств работника требованиям, которые предъявляются к выполнению порученной работы [1, с. 5]. Н.А. Мельничук определяет испытание при приеме на работу как установленную в законодательстве и обусловленную сторонами при заключении трудового договора процедуру, которая имеет целью проверку соответствия профессиональных, деловых и личных качеств работника

работе, которая ему поручается [2, с. 7].

Итак, известные специалисты едины в одном, что целью установления испытания является проверка соответствия работника работе, которая ему поручается. Такая цель, в частности установлена и национальным законодательством (ч. 1 ст. 26 КЗоТ Украины).

Следует обратить внимание на то, что установление законодательного разрешения на установление испытания при принятии на работу находится в пределах права работодателей на отбор работников. С другой стороны установление испытания делает положение работников в трудовых правоотношениях еще более шатким, а без соответствующих юридических гарантий данное положение работников было бы значительно хуже.

Понимая это, национальный законодатель устанавливает ряд юридических гарантий трудовых прав работников при установлении испытания, среди которых законодательный запрет установления испытания для отдельных



категорий работников и в отдельных случаях, законодательное ограничение срока испытания, необходимость согласования с профсоюзным органом установление срока испытания от трех до шести месяцев, необходимость продолжения трудовых правоотношений с лицами, которые выдержали испытание, на общих основаниях, а также возможность обращения в суд в случае нарушения трудовых прав во время применения испытания.

Так, в соответствии с ч. 3 ст. 26 КЗоТ Украины испытание не устанавливается при принятии на работу: лиц не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих после окончания профессиональных учебно-воспитательных учреждений; молодых специалистов после окончания высших учебных заведений; лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной) службы; инвалидов, направленных на работу в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертизы. Испытание не устанавливается также при принятии на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, а также в иных случаях, если это предусмотрено законодательством.

Кроме КЗоТ Украины запрет установления испытания содержится и в иных нормативно-правовых актах, в частности в указах Президента Верховного Совета СССР «Об условиях работы рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» от 24 сентября 1974 г. № 310-09 и «Об условиях работы временных рабочих и служащих» от 24 сентября 1974 г. № 311-09 содержится запрет на установление испытания при принятии на работу временными и сезонными работниками.

С момента обретения Украиной независимости был разработан ряд проектов Трудового кодекса Украины, которые так и не получили статус закона. Ныне актуальными есть два проекта Трудового кодекса Украины:

один разработанный в конце 2014 г. Министерством социальной политики Украины и второй - законопроект от 27.12.2014 г. № 1658, подготовленный народным депутатом Украины М. Н. Папиевым.

Считая целесообразным рассмотреть соответствующие нормы указанных проектов, укажем на следующее. Так, в соответствии со ст. 39 Проекта М. Н. Папиева испытания не устанавливаются для лиц: 1) несовершеннолетних; 2) уволенных с военной или альтернативной (невоенной) службы, которые впервые приступают к работе на протяжении года после такого увольнения; 3) избранных на должность; 4) победителей конкурсного отбора на замещение вакантной должности; 5) прошедших стажировку во время принятия на работу с отрывом от основной работы; 6) закончивших профессионально-технические или высшие учебные заведения и впервые приступивших к работе по полученной профессии (специальности); 7) беременных женщин, работников с семейными обязанностями имеющих детей возрастом до трех лет; 8) инвалидов, направленных на работу в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертизы. 9) с которыми заключается трудовой договор сроком до двух месяцев.

Статья 118 Проекта Министерства социальной политики Украины предусматривает, что предварительное испытание при принятии на работу не устанавливается для: 1) лиц, не достигших восемнадцати лет; 2) лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной) службы, которые впервые приступают к работе на протяжении шести месяцев после такого увольнения; 3) работников, переведенных на работу в другую местность или к другому работодателю по предварительному согласию между работодателями; 4) работников, избранных или назначенных на должность; 5) работников - победителей конкурсного отбора на замещение

вакантной должности; 6) работников, прошедших стажировку при принятии на работу с отрывом от основной работы и по результатам стажировки рекомендованные работодателю для принятия на работу для выполнения конкретной работы или занятия соответствующей должности; 7) лиц, закончивших профессиональные учебно-воспитательные или высшие учебные заведения и впервые поступающие на работу по полученной профессии (специальности); 8) лиц, с которыми заключается трудовой договор на срок до двух месяцев (до четырех месяцев - для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность); 9) беременных женщин, работников с семейными обязанностями, которые имеют детей в возрасте до трех лет; 10) лиц с инвалидностью, которые принимаются на предусмотренные для них рабочие места, в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии; 11) предварительно заказанных специалистов; 12) в иных случаях, предусмотренных законодательством о труде.

Анализируя вышеприведенные нормы, следует констатировать в целом правильность подхода национального законодателя и разработчиков указанных проектов к установлению такого запрета. Вместе с тем следует согласиться с К.Ю. Мельником, который указывает, что нельзя согласиться с тем, что к лицам, для которых не устанавливается испытание, относят победителей конкурсного отбора на замещение вакантной должности. Ученый справедливо указывает на то, что нельзя исключить ситуацию, когда победитель конкурса не будет лучше выполнять работу на определенном рабочем месте, чем кандидаты, которые показали худшие результаты. Таким образом, не совсем корректно ограничивать таким образом право работодателей в отборе персонала - делает вывод ученый [3, с. 278-280].



На наш взгляд, дискуссионным есть и то, что Проект Министерства социальной политики Украины к лицам, для которых не устанавливается испытание, относит работников назначенных на должность. Считаем, что учитывая важность для государства должностей, на которые работники принимаются соответствующим образом (должности государственной службы, органов прокуратуры, органов внутренних дел и т.п.), такое мероприятие, как испытание при принятии на работу следует считать обязательным.

Следующей рассмотрим юридическую гарантию в форме ограничения испытания определенными сроками. Так, в соответствии со ст. 27 КЗоТ Украины срок испытания при принятии на работу, если иное не установлено законодательством Украины, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, - шести месяцев. Срок испытания при принятии на работу рабочих не может превышать одного месяца.

Сроки испытания устанавливаются и в других нормативно-правовых актах, в частности в ст. 17 Закона Украины «О милиции» и п. 3 Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Украины от 29 июля 1991 г. № 114. Указанные нормативно-правовые акты содержат норму, что во время принятия на соответствующую службу может быть установлен испытательный срок продолжительностью до одного года.

Итак, исходя из вышеупомянутого имеется возможность устанавливать для работников органов внутренних дел испытательный срок значительно больший чем предусмотренный общим трудовым законодательством. Считаем, что это значительно ухудшает положение соответствующей

категории работников и, на наш взгляд, не может быть обусловлено даже условиями службы. Убежденные, что за три месяца испытания можно полностью разобраться в деловых качествах работника и соответствия его работе, которая ему поручается.

Исследуемые нами проекты Трудового кодекса Украины также ограничивают срок испытания. Так, в соответствии со ст. 40 Проекта М.Н. Папиева срок испытания не может превышать трех месяцев, а для работников с рабочими профессиями - одного месяца. Срок испытания продолжительностью до шести месяцев может устанавливаться для руководителей юридических лиц, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей отделенных подразделений юридических лиц, а также для иных категорий работников в случаях, предусмотренных законом. Статья 119 Проекта Министерства социальной политики Украины предусматривает, что срок предварительного испытания при принятии на работу не может превышать трех месяцев. Для руководителей предприятий, учреждений, организаций, их филиалов, представительств и других структурных подразделений срок предварительного испытания может устанавливаться до шести месяцев.

**Выводы.** Анализ содержания указанных статей проектов Трудового кодекса Украины свидетельствует о следующем: 1) нормы относительно установления трехмесячного срока испытания отвечают действующему трудовому законодательству; 2) проекты в отличие от действующего трудового законодательства прямо закрепляют категории работников, которым может быть установлено шестимесячный срок испытания; 3) проекты лишают профсоюза права давать согласие на установление работникам срока испытания от трех до шести месяцев.

С последним положением проектов Трудового кодекса

Украины тяжело согласиться, ведь профсоюзы в соответствии с международным и национальным законодательством являются защитниками трудовых прав работников. Сужение прав этой общественной организации в сфере трудовых правоотношений ослабит ее авторитет и в конечном счете отрицательно будет влиять на реализацию гражданина права на труд.

Юридической гарантией трудовых прав работников при установлении испытания является продолжения трудовых правоотношений с работниками, которые выдержали испытание, на общих основаниях. Так, в соответствии со ст. 28 КЗоТ Украины, когда срок испытания закончился, а работник продолжает работать, то он считается таким, что выдержал испытание, и следующее расторжение трудового договора допускается лишь на общих основаниях.

Проекты Трудового кодекса Украины М. Н. Папиева и Министерства социальной политики Украины предусматривают аналогичные нормы, за исключением того, что ст. 41 проекта Трудового кодекса Украины М. Н. Папиева не содержит констатацию того, что работник считается таким, что выдержал испытание, когда срок испытания закончился, а он продолжает работать. На наш взгляд, это важная норма, которая должна найти место и в будущем трудовом законодательстве.

### Литература:

1. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф дис. ... канд. юрид. наук, 12.00.05. - Х., 1987. - 15 с.
2. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: автореф дис. ... канд. юрид. наук, 12.00.05. - Х., 2006. - 21 с.
3. Мельник К. Ю. Випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2010. — Вип. 48. — С. 275—280.