

УДК 349.2

М.Д. Ждан**ЩОДО ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ
ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ**

Анотація. У статті досліджується випробування при прийнятті на роботу як умова, що втілює волю сторін при укладенні трудового договору. Робиться висновок про те, що встановити випробування можна тільки коли обидві потенційні сторони трудового договору згодні внести його як умову трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, роботодавець, працівник, випробування при прийнятті на роботу.

Аннотация. В статье исследуется испытание при приеме на работу как условие, которое воплощает волю сторон при заключении трудового договора. Делается вывод о том, что установить испытания можно только когда обе потенциальные стороны трудового договора согласны внести его как условие трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, работодатель, работник, испытание при приеме на работу.

Abstract. The article highlights the employment contract as an agreement on mutual will of the parties. In mutual agreement of the parties will an opportunity to align its interests and maximize counting for future mutual benefit – to agree on all possible nuances of future labor relations, display them in conditions and thereby comply with the rules of morality, current legislation and prevent the emergence of labor disputes is seen.

We study the test at employment as a condition of employment contract. It emphasizes that this condition of employment contract in accordance with current legislation should ensure that he rights and interests of both parties to the employment contract, although in practice it is not so – the future the actions of parties of the employment contract are similar to the competition – how best to ensure their rights and neglect the rights of the other party.

It's proved that the test is evidence of the convergence of interests of the parties of the employment contract and an important means of checking the qualifications of employees.

Key words: right to work, will of parties, parties of labor contract, terms of employment contract, test when applying for a job.

Життя людини в суспільстві тісно пов'язане з її трудовою діяльністю, спрямованою на отримання й використання матеріальних благ. Праця людини, її результати завжди цінувалися суспільством, визначали в ньому становище людини. Праця звеличує людину в суспільстві, ставить її на вищий рівень, на вищу сходинку.

Ст. 3 Конституції України стверджує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність.

Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [1, ст. 3].

Так, ст. 43 Конституції зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, ст. 43]. Гарантуючи це право, держава, як зазначається у ч. 2 ст. 43 Конституції, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Право на працю, відповідно до положень ст. 43, включає право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом.

Переважною формою реалізації права на працю в Україні є трудовий договір. Тобто більшість громадян заробляє собі на життя працею, реалізуючи право на працю у формі трудового договору, влаштовуючись на роботу як наймані працівники до підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, а також до фізичних осіб.

Він визначається законодавством України про працю як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органом чи фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового порядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ними орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Головна сутність цього визначення в тому, що трудовий договір укладається як добровільна угода працівника з підприємством чи фізичною особою. У цьому проявляється реальний принцип свободи і добровільності праці.

При цьому як в теорії, так і на практиці існує низка проблем, пов'язана із визначенням змісту трудового договору – юридичного факту виникнення майбутніх трудових відносин та угоди про взаємне волевиявлення, зокрема щодо визначення такої його умови як випробування. Передбачення цієї умови у трудовому договорі за чинним законодавством має забезпечити дотримання прав та інтересів обох сторін трудового договору, однак на практиці все зовсім не так – дії сторін майбутнього трудового договору стають схожими на змагання – як найліпше забезпечити свої права та знехтувати правами іншої сторони. Тому в науці трудового права проблеми випробування при прийнятті на роботу не могли залишитися без уваги вчених.

Випробування тією чи іншою мірою було предметом наукового пошуку Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, О.О. Коваленко, Н.О. Мельничук, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, К.П. Уржинського, Н.М. Хуторян, О.Д. Зайкіна, Г.І. Чанишевої, С. Черноус та інших. Однак, незважаючи на достатню увагу вчених до проблем випробування, і

досі немає єдиного погляду на його природу, механізм його встановлення та проходження, його наслідки. Ці питання залишаються дискусійними в науці трудового права, особливо у контексті очікування прийняття нового Трудового кодексу України.

Норми чинного Кодексу законів про працю України щодо випробування характеризуються невизначеністю та розмитістю, що, в свою чергу, веде до виникнення спірних ситуацій на практиці, порушення прав працівників. І це є негативними факторами, які необхідно викоринити. Важливу роль у цьому контексті отримують наукові дослідження, які можуть бути покладені в основу нових норм, які мають регулювати випробування, гарантуючи дотримання та захист прав сторін трудового договору взагалі, та працівника, як слабкої сторони, зокрема. Отже, проблеми правового регулювання випробування при прийнятті на роботу є актуальними та нагальними для наукового пошуку.

Метою поданої статті є дослідження випробування при прийнятті на роботу як умови трудового договору

Як влучно зазначає М.І. Іншин, трудовий договір посідає особливе місце серед існуючих у сучасних умовах засобів реалізації трудових прав людини, гарантованих Конституцією нашої держави [2, с. 193]. Цей акт волевиявлення людини, яка одна-єдина володіє здатністю до праці, спрямований на реалізацію цієї своєї здатності, є витоком цілої сфери суспільного життя. Значущість цього акту визначається загальним характером праці, що якнайкраще підкреслено ще Ф. Енгельсом у 19 ст. Узагальнюючи думки політекономів свого часу, він стверджував, що праця – це джерело будь-якого багатства. «Праця дійсно є такою поряд з природою, що постачає їй матеріал, який вона перетворює на багатство. Але вона ще і дещо безкінечно більше, ніж це. Вона перша й основна умова всього людського життя, і причому у такій мірі, що ми у відомому сенсі повинні сказати: праця створила саму людину» [3, с. 486].

Так історично склалося, що праця у тому її великому значенні, на якому акцентував увагу Ф. Енгельс, існує у формі трудового договору. В умовах сьогодення найбільшу правову регламентацію мають саме суспільні відносини, що виникають з приводу реалізації людиною своїх трудових прав як найманих працівників, тобто трудові відносини. Найчастіше реалізація вказаних прав починається з укладення трудового договору, природа якого є багатоманітною [2, с. 193].

У науці трудового права трудовий договір розглядається як центральний інститут трудового права, як юридичний факт, як спосіб індивідуально-договірного регулювання, як форма реалізації права на працю, як угода [4, с. 41–45].

Юридичне, тобто легальне визначення трудового договору міститься в ст. 21 КЗпП України, – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і

забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [5, ст. 21].

Як визначає Назаренко Л., трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору, характеризується такими ознаками [6, с. 33–37]: це праця юридично не самостійна, а така, що протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); не на основі власних засобів виробництва, а на кошти (капітал) власника; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудової функції); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час і лише у випадках, встановлених у законі, – на певний строк; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників (трудова колективі); виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці); отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника.

При всій різноманітності видів трудової діяльності суть праці зумовлюється договором трудового найму. Трудовий договір виступає універсальною моделлю трудового найму, визнаною в усіх країнах світу.

В.Я. Бурак зазначає, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні нові умови зумовили нові тенденції в трудовому договорі. Намітилося два напрями [7, с. 14].

Перший полягає в тому, що форма і зміст трудового договору багато в чому відходять від жорстких адміністративних конструкцій, і він стає «гнучкішим» і нестабільнішим. Поява ринку праці, зростання числа безробітних претендентів на вільні робочі місця, зупинка, банкрутство багатьох підприємств істотно змінили соціальне становище роботодавця і працівника. Роботодавець став значно сильнішим і багато в чому «командує парадом». Це виявляється в тому, що роботодавець часто нехтує нормами трудового права і диктує найманому працівнику свої «правила гри» – своє трудове право. Це стосується: встановлення кола обов'язків, які взагалі не збігаються із затвердженими у централізованому порядку кваліфікаційними характеристиками щодо конкретної посади; застосування додаткових методів підбору і оцінки кадрів, вимоги надання даних про працівника, що носять дискримінаційний характер; укладення з працівниками термінових трудових договорів (контрактів) у випадках, не передбачених законодавством; встановлення неповного робочого часу, надання відпусток без збереження заробітної плати, на які працівники вимушено погоджуються; зниження розцінки в оплаті праці; порушення термінів виплати зарплати; приховування реальної зарплати, у зв'язку з чим знижуються розміри відрахувань до страхових фондів соціального забезпечення. Такі дії роботодавця суперечать встановленим юридичним нормам.

Другий полягає у тому, що трудовий договір «вислизає» в «тіньову економіку». Значна частина трудових відносин здійснюється взагалі без їх юридичного оформлення, що характеризується неконтрольованим розширенням прав роботодавців і обмеженням трудових прав працівників. В умовах економічної кризи працівники вимушені приймати кабальні умови роботодавця, забуваючи при цьому, що вони залишаються в таких випадках позбавленими всіх соціальних гарантій, передбачених законодавством - права на щорічну відпустку, на соціальні й навчальні відпустки, на виплату соціальної допомоги у випадку тимчасової непрацездатності, на відшкодування шкоди, заподіяної працівнику при виконанні трудових обов'язків, на охорону праці й безпеку в трудових відносинах, на трудовий стаж. Останнє особливо важливе, оскільки в процесі реформи соціального забезпечення трудовий стаж трансформується в страховий стаж, і для нарахування трудової пенсії необхідно буде подавати дані про сплату страхових внесків.

Неформалізований трудовий договір став одним з основних засобів існування «тіньової» економіки, яка в останні роки набула глобальних розмірів і стала стихійним лихом для України. Економічне примушення, юридична безграмотність населення, низький соціальний авторитет судової влади, формальний характер діяльності профспілок як основних представників і захисників інтересів працівників – створюють умови для процвітання «тіньової» економіки. А її головний «виконавець» – найманий працівник – залишається беззахисним в умовах ринкової стихії.

Одними юридичними засобами цю проблему не вирішити. Юридичні гарантії діють лише в загальній системі економічних, політичних і соціальних гарантій. Лише нормально функціонуюча економіка, реальна діяльність підприємств, наявність реальних робочих місць здатні кардинально змінити ситуацію.

Як зазначає О.О.Коваленко, на сучасному етапі розвитку України значення трудового договору суттєво змінилося у порівнянні з радянським минулим. Якщо раніше трудовий договір, у переважній більшості, розглядався як юридичний факт виникнення трудових правовідносин, то сьогодні трудовий договір, насамперед, це угода, в якій співпадає воля двох її сторін. Саме в ній відображаються інтереси працівника та роботодавця, пов'язані з реалізацією права на працю. Тобто трудовий договір як угода дозволяє знайти та визначити точку перетину інтересів працівника та роботодавця [4, с. 43].

При цьому, як справедливо зазначає дослідниця, сторони трудового договору формально протистоять одна одній. Кожна зі сторін, реалізує свій інтерес, який, як не дивно, може реалізовуватися тільки за рахунок і за допомогою реалізації інтересу іншої сторони [4, с. 43].

Проблема реалізації інтересів сторін трудового договору зачіпає такий аспект трудового договору як інструмент індивідуально-правового регулювання. Як зазначає О.О. Чумак, кожен із суб'єктів індивідуально-договірного регулювання має свої інтереси і багато в чому протилежні. Працівник, у першу чергу, зацікавлений у збільшенні заробітної плати, поліпшенні умов праці, зменшенні робочого часу та

збільшенні часу відпочинку. Роботодавець, навпаки, зацікавлений у збільшенні прибутку, продуктивності праці, зменшенні витрат виробництва [8, с. 29].

Отже, така складність інтересів, видається, обумовлює складну і суперечливу природу трудового договору, а отже, і складну і суперечливу природу трудових правовідносин, які виникають на його підставі.

Слушна думка науковців М.В. Лушникової та А.М. Лушникова про те, що і працівник, і роботодавець зацікавлені у відносній стабільності трудових відносин і через цей комплекс причин не можуть існувати один без одного [9, с. 324]. Р.З. Лівшиць, характеризуючи трудові відносини, формулює, – інтереси роботодавця складають виробничу сторону трудових відносин, а інтереси працівника – їх соціальну сторону. Протиріччя соціального та виробничого елементів – протиріччя, яке є неминучим, яке закладене у природі трудових відносин, їх генетичному коді [10, с. 6].

З позицією Р.З. Лівшиця варто погодитися і в нових умовах господарювання. Вчені сьогодні також акцентують увагу на тому, що хоча інтереси сторін трудового договору, трудових відносин завжди мають протиріччя, але в багатьох питаннях проявляється й спільність їх інтересів [11], [12], [13]. Так, працівники зацікавлені в прибутковій роботі підприємства, а також у запровадженні нових технологій та інших виробничих нововведень. Від цього залежить рівень їх заробітної плати та збільшення витрат на поліпшення умов праці. Роботодавець зацікавлений в ефективних заходах з охорони праці та високому рівні заробітної плати, оскільки це буде сприяти зменшенню травматизму та рівня захворюваності [8, с. 29].

Тобто сьогодні трудовий договір слід вважати інструментом, який не тільки врегулює протилежні інтереси його сторін, а й виступає підґрунтям для досягнення омріяного науковцями-трудовамиками балансу інтересів сторін трудового договору.

Погоджуємось із позицією Ю.В. Баранюк, С.В. Дрижчаної, які зазначають, що, трудовий договір сприяє закріпленню та розвитку договірному методу регулювання відносин... Децентралізація правового регулювання, яка знаходить своє проявлення в обмеженні державного втручання у сферу трудових відносин, сприяє демократизації суспільства, безпосередньому залученню працівників та роботодавців у процес створення правових норм [11, с. 153–154].

В.О. Процевський зазначає, що сторони трудового договору мають свободу вибору у результаті трудової діяльності. Він акцентує увагу на тому, що саме можливість самостійного вибору нормативних положень робить учасників соціально-трудоових відносин вільними у визначенні змісту угод [13, с. 301].

І навіть підлягання працівників правилам внутрішнього трудового розпорядку є результатом взаємопогоджених дій двох сторін, бо воно виникає на підставі трудового договору. Працівник добровільно погоджується дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати накази та розпорядження адміністрації [14, с. 44].

В.С. Венедиктов відзначає, що договірний підхід до змісту трудових правовідносин надає можливість більш вільному розвитку особистості у процесі

трудової діяльності, виявленню її особистісної активності, що є важливим фактором у побудові громадянського суспільства [12, с. 12].

Отже, схвалюємо погляди О.О. Коваленко про те, що думки різних авторитетних вчених України надають підстави для висновку, що трудовий договір як інструмент договірного регулювання трудових відносин є логічним продовженням розуміння трудового договору як угоди сторін, у якій співпадають волі та вільно закріплюється їх волевиявлення на ними ж визначених умовах взаємного співробітництва у процесі подальшої трудової діяльності. Більш того, трудовий договір дозволяє максимально врахувати інтереси його сторін та реалізувати їх права [15, с. 45].

Погоджуючись із міркуванням В.В. Лазора, визначимо, що трудовий договір є найкращою формою втілення економічної свободи праці в Україні, що надає можливість кожному виконувати роботу, яка відповідає його інтересам та задоволенню матеріальних потреб, а також враховує інтереси роботодавця, який має право визначатися у виборі необхідних йому працівників, орієнтуючись на власні потреби та можливості. Трудовий договір як форма реалізації права на працю якнайкраще відповідає потребам соціального захисту трудових відносин у ринкових відносинах [16, с. 13].

Отже, трудовий договір доцільно розглядати і як юридичний факт, оснований на волевиявленні сторін. В основі укладання трудового договору лежить воля, бажання сторін вступити у трудові правовідносини, що є згодою сторін трудових правовідносин.

Сторони трудового договору в цій угоді, як вище було зазначено, погоджують свої інтереси. Роботодавець і працівник, як цікаво зазначає О.І. Процевський, «хочуть володіти якоюсь цінністю: перший – результатом праці і головне прибутком, другий – заробітною платою за свою працю. Якщо вони бажають досягти якихось результатів, мусять домовлятися, тобто шукати компроміс інтересів. І цей компроміс має знайти закріплення в угоді, яка знаменує собою початок виникнення відносин між роботодавцем і працівником» [17, с. 8].

Звернувшись до усіх граней трудового договору, можна зробити висновок, що об'єднувальним для усіх цих іпостасей трудового договору є бачення трудового договору як угоди про взаємне волевиявлення його сторін. В угоді про взаємне волевиявлення бачиться можливість сторін узгодити свої інтереси та максимально їх врахувати задля майбутньої взаємної користі – домовитися про усі можливі нюанси майбутніх трудових відносин, відобразити їх в умовах та тим самим дотримуватися норм моралі, чинного законодавства та попередити виникнення трудових спорів.

Але необхідно відмітити, що як в теорії, так і на практиці існує низка проблем, пов'язана із визначенням змісту трудового договору – юридичного факту виникнення майбутніх трудових відносин та угоди про взаємне волевиявлення, зокрема щодо визначення такої його умови як випробування.

Як зазначає ст. 26 КЗпП України, при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається [2, ст. 26].

Такий досить лаконічний припис законодавця, як зазначає О.О. Коваленко, поєднав у собі по суті і мету випробування, і ключовий елемент порядку його встановлення. У даному випадку таке поєднання є цілком виправданим, адже мета випробування – перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається – поєднує у собі інтереси обох потенційних сторін трудового договору, а саме: роботодавця – перевірити відповідність працівника певній роботі, працівника – визначити відповідність пропонованої роботи своїм потребам та інтересам [18, с. 31].

Мета випробування відображає точку перетину інтересів потенційних сторін трудового договору, і, що є не менш важливим, – дозволяє реалізувати ці інтереси і взагалі досягнути мети укладення трудового договору.

Однак легального визначення поняття самого випробування законодавець не навів. Тому у юридичній літературі науковці пропонують свої визначення.

Зокрема, Н.О. Мельничук пропонує під випробуванням при прийнятті на роботу розуміти встановлену в законодавстві і обумовлену сторонами при укладенні трудового договору процедуру, що має на меті перевірку відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається [19, с. 6].

О.І. Процевський зазначає, що випробування при прийнятті на роботу – це фактична перевірка ділових і професійних якостей працівника, його здатності до виконання трудової функції чи обов'язків за видом роботи, на яку він претендує [20, с. 37].

А юридична енциклопедія визначає випробування як перевірку відповідності працівника роботі, яку він має виконувати за трудовим договором [21, с. 404–405].

Ці визначення не протирічать одне одному і усі відображають суттєві риси цього явища з тією різницею, що енциклопедичному визначенню притаманні більша міра узагальнення, а визначенню, яке надано професором О.І. Процевським та Н.О. Мельничук, більша деталізація (і це не дивно – адже ці поняття виведені вченими-трудовамиками, а отже, має місце більш конкретизований підхід до визначення явища).

Однак, вважаю, що визначення випробування при прийнятті на роботу, яке надане О.І. Процевським, все ж більше може претендувати на застосування як теоретичне поняття, бо в ньому акцент зроблено саме на сутнісному розумінні цього явища. Тому саме це визначення, переконаний, слід застосовувати в праві.

На мій погляд, випробування є тією правовою формою, у яку законодавець облікає перевірку відповідності працівника дорученій йому роботі.

На жаль, Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 р. також, як і чинний КЗпП України не містить легального визначення поняття випробування [22]. Вважаю це його суттєвим недоліком. Адже легальне визначення поняття є відправною засадою у правовому регулюванні будь-якого питання. Воно з'ясовує його сутність, а отже, дозволяє визначитись із чим прийдеться мати справу. Тому, вважаю, у новому Трудовому кодексі повинна бути норма щодо поняття випробування при прийнятті на роботу.

До речі, у Проекті Трудового кодексу України, застосовується невідома нині чинному КЗпП України конструкція, а саме: «випробування під час прийняття на роботу» [22, ст. 46], замість «випробування при прийнятті на роботу». На мій погляд, така заміна є невдалою, адже вона розмиває межі застосування випробування, надмірно перевантажує саме поняття. При цьому складається враження, ніби працівник, який проходить випробування, на його період не вважається повноправним працівником, адже знаходиться у якомусь просторовому вакуумі, бо не переступає межу прийняття на роботу. Точніше, нібито він зупиняється на етапі прийняття і його не переступає. Тому вважаю, що у Трудовому кодексі слід залишити вже існуючу правову форму вираження поняття – «випробування при прийнятті на роботу».

На сучасному етапі існування трудового права в Україні, випробування є елементом децентралізованого регулювання трудових відносин, важливим засобом перевірки ділових якостей працівника. Воно є однією з найважливіших умов правильного підбору і розстановки кадрів, способу стабілізації трудових правовідносин, умовою правильного вибору працівником місця роботи, свідченням поєднання інтересів сторін трудового договору [19, с. 6].

При цьому не слід забувати, що випробування є однією з умов трудового договору. У теорії трудового права випробування відносять до факультативних умов трудового договору. Факультативні умови є додатковими, їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх встановити і включили в трудовий договір, вони є обов'язковими для сторін за умови, що вони не суперечать законодавству і нормативним угодам.

Сьогодні як ніколи на ринку праці існує жорстка конкуренція, випробування при прийнятті на роботу дозволяє визначити найбільш кваліфікованого та досвідченого фахівця, який підходить роботодавцю з точки зору відповідності вимогам та критеріям виконання майбутньої роботи. Тобто можна говорити, що випробування виходить далеко за межі трудового права.

Випробування при прийнятті на роботу, на мій погляд, у сучасних умовах господарювання є ефективною формою для перевірки професійних та ділових якостей працівника та реалізацією права роботодавця на підбір необхідних кадрів. Н.О. Мельничук ефективність інституту випробування пропонує визначати як співвідношення між фактично досягнутим, дійсним результатом реалізації випробування і тією метою, для досягнення якої були прийняті норми, що регламентують випробування [19, с. 13]. Дослідниця також вважає, і з цим варто погодитись, що ефективність випробування при прийнятті на роботу може бути досліджена через: визначення функціонального призначення інституту випробування як сукупності правових норм, що регламентують процес випробування при прийнятті на роботу; характеристику факторів, що впливають на ефективність інституту випробування; визначення критеріїв ефективності випробування як правового

інституту та практичної категорії; обґрунтування шляхів підвищення ефективності інституту випробування [19, с. 13].

На підставі вищевикладеного можна зробити такі висновки:

1) трудовий договір посідає особливе місце серед існуючих у сучасних умовах засобів реалізації трудових прав людини, гарантованих Конституцією нашої держави. Він пронизаний охороною та захистом прав та інтересів працівника.

2) сторони трудового договору мають свої інтереси і багато в чому протилежні. Працівник, у першу чергу, зацікавлений у збільшенні заробітної плати, поліпшенні умов праці, зменшенні робочого часу та збільшенні часу відпочинку. Роботодавець, навпаки, зацікавлений у збільшенні прибутку, продуктивності праці, зменшенні витрат виробництва. Така складність інтересів обумовлює складну і суперечливу природу трудового договору, а отже, і складну та суперечливу природу трудових правовідносин, які виникають на його підставі. Разом з тим і працівник, і роботодавець зацікавлені у відносній стабільності трудових відносин і через цей комплекс причин не можуть існувати один без одного;

3) трудовий договір слід вважати інструментом, який не тільки врегульовує протилежні інтереси його сторін, а й виступає підґрунтям для досягнення омріяного науковцями-трудоиками балансу інтересів сторін трудового договору. Трудовий договір є угодою про взаємне волевиявлення його сторін. Він є тим містком, який перетворює абстрактні права і обов'язки, які витікають з права на працю, у конкретні суб'єктивні права та обов'язки сторін трудових відносин. Ці права та обов'язки є умовами трудового договору – його змістом. Випробування при прийнятті на роботу – є також умовою трудового договору;

4) у випробуванні при прийнятті на роботу знаходять точку перетину і реалізації інтереси сторін майбутнього трудового договору. Випробування за своєю формою є встановленням на нормативній основі процесом взаємодії сторін, а за змістом – з однієї сторони, перевіркою відповідності працівника певній роботі, а з іншої – встановленням відповідності пропонованої роботи потребам та інтересам працівника. Воно є важливим засобом перевірки ділових якостей працівника, однієї з найважливіших умов правильного підбору і розстановки кадрів, способу стабілізації трудових правовідносин, умовою правильного вибору працівником місця роботи, свідченням поєднання інтересів сторін трудового договору. У зв'язку з цим у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити норму такого змісту: «Випробування при прийнятті на роботу – це фактична перевірка ділових і професійних якостей працівника, його здатності до виконання трудової функції чи обов'язків за видом роботи, на яку він претендує»;

5) застосування у Проекті Трудового кодексу України конструкції «випробування під час прийняття на роботу» [22, ст. 46] є неприйнятним, адже вона розмиває межі застосування випробування, надмірно перевантажує саме поняття. Тому пропонуємо використання у майбутньому Трудовому кодексі України конструкцію «випробування при прийнятті на роботу».

Література

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141; 2. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: Сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – №9. – С. 192–197; 3. Маркс К. Сочинения: В 50 т. Т. 20 / К. Маркс, Ф. Єнгельс. – М.: Гос. изд-во полит. лит, 1961. – С. 486; 4. Коваленко Е.А. Философско-правовые аспекты развития трудового права Украины / Е.А. Коваленко // Трудовое и социальное право. – 2013. – №3 (7). – С. 41–45; 5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>; 6. Назаренко Л. Шляхи розвитку трудового законодавства / Л. Назаренко // Право України. – 2005. – № 1. – С. 33–37; 7. Бурак В. Я. Трудові відносини: порядок їх побудови в Україні / В.Я. Бурак. – К.: Знання, 2008. – 157 с.; 8. Чумак О.О. Трудовий договір у механізмі індивідуально-договірному регулювання трудових правовідносин [Текст] / О.О. Чумак // Збірник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди «Право». – 2009. – №12. – С. 27–30; 9. М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – С.Пб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.; 10. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука. – 1989. – 192 с.; 11. Баранюк Ю.В. Трудові відносини і трудовий договір / Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана // Кодифікація трудового законодавства України. – 2009. – №3. – С. 145–184; 12. Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні / С.В. Венедіктов: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня: канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.В. Венедіктов. – К., 2012. – 32 с.; 13. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 332 с.; 14. Процевський В.О. Публічно-правовий характер правових приписів як умова досягнення необхідної поведінки суб'єктів трудових відносин / В.О. Процевський // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Міжнародна науково-практична конференція (Харків, 5–6 жовтня 2012 р.): тези доповідей та наукових повідомлень. – Х.: Право, 2012. – С. 39–44; 15. Коваленко Е.А. Философско-правовые аспекты развития трудового права Украины / Е.А. Коваленко // Трудовое и социальное право. – 2013. – №3 (7). – С. 41–45; 16. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий / В.В. Лазор. – Луганск: Издавництво СНУ ім. В. Даля, 2002. – 250 с.; 17. Процевський О.І. Чи потрібен Україні такий Трудовий кодекс? / О.І. Процевський // Збірник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди «Право». – 2003. – №3. – С. 5–18; 18. Коваленко О.О. Випробування при прийнятті на роботу, як умова, що втілює волю сторін при укладенні трудового договору / О.О. Коваленко // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди «Право». – 2009. – № 12. – С. 31–34; 19. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня: канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Х., 2006. – 21 с.; 20. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу / О.І. Процевський // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди «Право». – 2008. – №10. – С. 37–46; 21. Юридична енциклопедія: В 6 т. / За ред. Шемшученка Ю.С. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Т. 1. – С. 404–405; 22. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]: Законопроект від 22.04.2013. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.