

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
4. Чанишева Г. І. Соціальний діалог: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти. Одеса: Фенікс, НУ ОЮА, 2021. 81 с.
5. Рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 12 квітня 2019 року. Справа № 755/931/19. URL : <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81170535/>.
6. Постанова Верховного Суду України Першої судової палати Касаційного цивільного суду м. Києва від 26 травня 2021 року. Справа №201/1426/20-ц. URL: http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=97285961&red=100_0038988bad0820d7d33ee985359b7508db3&d=5
7. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 року №2410. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 року №2253-IX. *Урядовий кур'єр*. 2022. №120.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Трюхан О. А.

Місюра Аліна Олексіївна

*студентка 2-го курсу факультету ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

По-перше, треба зазначити, що випробування при прийнятті на роботу, закріплено на законному рівні. Для цього нам треба звернути увагу на статтю 26 Кодексу законів про працю України, в якій вказано усі умови та виключення при прийнятті на роботу. Встановлення випробування є правом, а не обов'язком власника, тому визначається угодою сторін. У разі відмови працівника від проходження випробування, трудовий договір не може вважатися укладеним. Така умова має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Під час випробувального терміну на працівника поширюється законодавство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник зобов'язаний виконувати всі трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором та законодавством, а з іншого боку, випробування не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівника.

Статті 26-28 КЗпП України регламентують порядок, строки на наслідки встановлення випробування під час прийняття на роботу. Ст. 26 КЗпП України передбачено, що з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, у трудовому договорі може бути передбачена угодою сторін умова про випробування. Така умова повинна бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу [1].

Випробування під час прийняття на роботу має двосторонні ознаки, в цьому процесі не тільки роботодавець перевіряє відповідність працівника в покладеній на нього роботі, але працівник сам визначає, наскільки йому підходить сама робота, її умови та загальне ставлення роботодавця до себе.

На думку М. Д. Ждан: «випробування під час прийняття 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» [2].

Проте саме роботодавець домінує в угоді про встановлення випробування, а працівник має можливість прийняти таку умову та ознайомитися зі змістом наказу. В умовах економічної кризи та значного зростання безробіття у працівника хоча і фактично є право відмовитись від випробування але в реальності це означає не отримання роботи і як наслідок заробітної плати.

Ще треба зазначити, що доки в Україні діє воєнний стан, треба звернути увагу на закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в якому у пункті 2 статті 2 вказано, що «при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників» [3].

На відміну у Кодексі законів про працю України в статті 26 зазначені особи для яких випробування не встановлюються. Наприклад, 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.

Вважаємо, випробування для працівників під час прийнятті на роботу є досить гострим питанням в Україні. Незважаючи на те, що законодавство України надає працівникам широкі повноваження щодо захисту їх трудових прав та інтересів, реалізувати їх досі важко. Тому

необхідно вдосконалювати законодавство, нормативно-правові акти, щодо випробувань на момент прийняття на роботу, встановити жорсткий контроль за дотриманням і виконанням чинного трудового законодавства, змінити санкції, що застосовуються до порушників трудових прав працівників, а також передбачити додаткові гарантії для працівників, що проходять випробувальний термін.

Список використаних джерел

1 Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 01.02.2019).

2. Ждан М. Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. Сковороди. Серія «Право». 2014. Вип. 22. С. 73-83.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 23.03.2022).

Науковий керівник: Бондар О. С., к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Місюра Аліна Олексіївна

*студентка 2-го курсу факультету ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН

По-перше потрібно зазначити, «що трудовим договором є угода між працівником і власником за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [1] (стаття 21 Кодексу Законів про Працю).