

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.34>[orcid.org/0009-0003-3412-3463](https://orcid.org/0009-0003-3412-3463)

© Кириленко Б.І, 2025

**Б.І. Кириленко****ПЕРЕВІРКА ВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА РОБОТІ, ЯКА ЙОМУ ДОРУЧАЄТЬСЯ, ЯК МЕТА ВИПРОБУВАННЯ: TO BE OR NOT TO BE, THAT IS THE QUESTION****B. Kyrylenko****CHECKING THE EMPLOYEE'S COMPLIANCE WITH THE WORK ASSIGNED TO HIM AS THE PURPOSE OF THE RECRUITMENT TEST**

**Анотація.** Метою статті є характеристика мети випробування при прийнятті на роботу: перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Автор обґрунтовує думку, що в цивілізованій державі обидві сторони трудового договору мають можливість пересвідчитися на практиці у відповідності своїх партнерів за договором. І у питанні випробування при прийнятті на роботу проблема не у недовірі до документів про освіту, кваліфікацію працівника, а у спроможності останнього застосовувати отримані під час навчання знання в конкретній практичній площині, можливості орієнтуватися у поставлених задачах та обирати правильний шлях досягнення цілей тощо. Задля цього і застосовується правова конструкція випробування при прийнятті на роботу. Вона не є чимось дискримінуючим для працівника. Правове регулювання її провадження дозволяє говорити про гарантованість прав працівника, про реалізацію соціальної функції трудового права, а тому в її застосуванні немає нічого негативного для працівника. Це така ж сама умова трудового договору, працівник захищається так само законом, як і при трудовому договорі без цієї умови.

Робиться висновок, що у правовому регулюванні випробування при прийнятті на роботу втілюється баланс інтересів сторін трудового договору. Наголошується, що мета випробування є важливим елементом у правильності застосування випробування при прийнятті на роботу. Окреме значення має судова практика, яка конкретизує юридичні наслідки випробування і підкреслює, що рішення роботодавця про невідповідність має бути не лише своєчасним, але й аргументованим та підтвердженим належними доказами. Такий підхід дозволяє свідчити про визнання його юридичними гарантіями від необґрунтованого звільнення працівника.

**Ключові слова:** випробування, працівник, роботодавець, трудові відносини, трудове право, трудові права, трудовий договір, право на працю, гарантії, соціальна функція трудового права, дискримінація, держава.

**Abstract.** The purpose of the article is to characterize the purpose of the probationary period upon employment: to verify the employee's suitability for the work assigned to him. The author substantiates the opinion that in a civilized state, both parties to the employment contract should have the opportunity to verify in practice the suitability of their partners under the contract. And in the issue of probationary period upon employment, the problem is not in distrust of documents on the employee's education and qualifications, but in the latter's ability to apply the knowledge gained during training in a specific practical area, the ability to navigate the tasks set and choose the right path to achieve goals, etc. For this purpose, the legal structure of probationary period upon employment is used. It is not something discriminatory for the employee. The legal regulation of its conduct allows us to speak about the guaranteed rights of the employee, and therefore there is nothing negative for the employee in its application. This is the same condition of the employment contract, the employee is protected by law in the same way as in an employment contract without this condition.

It is concluded that the legal regulation of probation upon employment embodies the balance of interests of the parties to the employment contract; that probation is a bilateral mechanism of mutual verification, which contributes to the formation of trust in labor relations. It is also emphasized that the purpose of probation is an important element in the correct application of the legal structure of probation upon employment. Of particular importance is judicial practice, which specifies the legal consequences of probation. The Supreme Court has repeatedly emphasized that the employer's decision on non-compliance must be not only timely, but also reasoned and supported by appropriate evidence. This approach allows us to testify to the recognition of its legal guarantees against unjustified dismissal of an employee.

**Keywords:** recruitment test, employee, employer, labor relations, labor law, labor rights, employment contract, right to work, guarantees, social function of labor law, discrimination, state.

**Постановка проблеми.** Трудові відносини від моменту свого виникнення як предмету правового регулювання відіграють важливу роль для людства, адже вони є відносинами, в результаті яких створюється суспільний продукт, що забезпечує розвиток людської цивілізації. Тому актуальність дослідження питань, пов'язаних з правовим регулюванням змісту трудового договору, що потім трансформується в зміст трудових відносин, завжди стоїть на порядку денному в науці. Зокрема це стосується і такої умови трудового договору як випробування при прийнятті на роботу. Особливої актуальності це питання набуває у контексті прийняття майбутнього Трудового кодексу України, зміст якого в усіх проєктах був і залишається суперечливим для сторін соціального діалогу. Тому зазначене визначає доцільність наукових досліджень у цьому напрямі.

**Аналіз останніх досліджень.** Варто зазначити, що випробування при прийнятті на роботу не користується підвищеною увагою науковців. Цьому питанню присвячено поодинокі публікації: О.О. Коваленко [1; 2], в яких розглянуто проблеми випробування в умовах воєнного стану, Н.О. Мельничук [3; 4], де розглянуто природу і зміст випробування, Л. Менів [5], яка розкриває складнощі реалізації випробування, М.Д. Ждана [6], де розглянуто характе-

ристику провадження процесу випробування. Однак, мету випробування як предмет дослідження науковці оминули своєю увагою. Зазначене і визначило мету даної статті.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є характеристика мети випробування при прийнятті на роботу: перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

*Виклад основного матеріалу.* Виникнення трудових відносин та їх розвиток, стабільність і динаміка залежать від впевненості сторін трудового договору одна в одній. Дуже важливою є побудова трудових відносин, в яких кожна зі сторін буде мати можливості реалізовувати свої інтереси, а держава буде захищати цей правовий простір, застосовуючи соціальну функцію трудового права. Зазначене і є наслідком впевненості працівника і роботодавця у спроможності виконувати свої обов'язки за трудовим договором у триваючих трудових відносинах.

Цю впевненість формують стійкі переконання у надійності партнера за договором. Відповідно працівник обирає того роботодавця, який має виробничі потужності, гарну репутацію. А роботодавець обирає того працівника, який має професійний досвід та високу кваліфікацію. В останньому випадку з'ясувати наявність цих характеристик надає можливість встановлення в трудовому договорі такої умови як випробування при прийнятті на роботу.

Відповідно до визначення у ст. 26 КЗпП України «при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається» [7, ст.26]. Тобто закон не тільки встановив можливість встановлення такої умови у трудовому договорі при його укладенні, але й однозначно визначив і мету такого випробування: «перевірку відповідності працівника роботі, яка йому доручається».

В науці існує точка зору, що тлумачення припису ст.26 КЗпП України «слід розуміти таким чином: якщо роботодавець не має доказів про відповідність працівника тій чи тій роботі, яку працівник має виконувати, то він має право перевірити відповідність працівника й зробити це можна через встановлення випробування при прийнятті на роботу, яке обумовлюється угодою сторін і яке погоджується між потенційними сторонами трудового договору: працівником і роботодавцем.

Очевидно, що про відповідність працівника роботі свідчать документи про наявну в нього освіту, свідоцтва та сертифікати про підвищення кваліфікації чи стажування. І у тому разі, коли працівник влаштовується на роботу надає їх, то роботодавець має дані про відповідність працівника виконуваний роботі, а отже може зробити висновок чи відповідає працівник роботі, на яку влаштовується.

Але в чинному законодавстві таких обмежень, на жаль, немає і навряд чи вони з'являться, не дивлячись на саму логіку застосування цієї правової категорії» [1; 2, с.178].

Дана позиція видається спірною. Тому що, в цивілізованій державі обидві сторони трудового договору мають мати можливості пересвідчитися на практиці у відповідності своїх партнерів за договором. І у питанні випробування при прийнятті на роботу питання не у недовірі до документів про освіту, кваліфікацію працівника, а у спроможності останнього застосовувати отримані під час навчання знання в конкретній практичній площині, можливості орієнтуватися у поставлених задачах та обирати правильний шлях досягнення цілей тощо. Задля цього і застосовується правова конструкція випробування при прийнятті на роботу.

Вона не є чимось дискримінуючим для працівника. Правове регулювання її провадження дозволяє говорити про гарантованість прав працівника, а тому в її застосуванні немає нічого негативного для працівника. Це така ж сама умова трудового договору, працівник захищається так само законом, як і при трудовому договорі без цієї умови.

Довідкові видання визначають тлумачення слова «перевірка» як «дію у значенні перевірити, перевіряти» [8], що в свою чергу означає «з'ясувати правильність, точність чого-небудь; переконуватися в наявності або відсутності кого-, чого-небудь; випробовувати, розпитувати і т. ін. когось з метою з'ясування яких-небудь якостей, властивостей, знань і ін.; обстежувати щонебудь з метою контролю [8].

Тобто, ґрунтуючись на загальнофілологічному тлумаченні слова, можемо вивести наступну мету-місію випробування при прийнятті на роботу. Правова конструкція випробування при прийнятті на роботу виконує важливу місію: вона, забезпечуючи баланс інтересів сторін трудових правовідносин, дозволяє встановити відповідність, визначеної у документах про освіту, кваліфікації практичній спроможності виконувати роботу певної складності, оцінити відповідність працівника займаній посаді, його професійні навички, компетентність та здатність виконувати покладені на нього обов'язки, а отже дозволяє і працівнику, і роботодавцю переконатися в спроможності виконувати обрану роботу і в правильності свого вибору. До речі, на тому, що і працівник завдяки випробуванню може впевнитися чи потрібна йому ця робота, слушно наголошує Н.О. Мельничук [3].

Мета є частинкою, елементом складного механізму випробування, що знаходить своє продовження в наслідках випробування. Ця мета трансформується в такі можливі варіанти наслідків випробування, передбачені ст.28 КЗпП України: «коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працю-

вати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні» [7, ст.28].

Тобто у будь-якому разі випробування роботодавець отримує відповідь на своє питання: чи має працівник відповідну кваліфікацію, щоб зайняти певну посаду чи мати можливість виконувати цю роботу. У разі позитивного результату випробування працівник доводить таку відповідність роботодавцю і залишається працювати, у разі негативного результату – роботодавець має право звільнити такого працівника, бо отримує законну підставу для розірвання трудового договору – встановлену випробуванням невідповідність працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі.

Розірвання трудового договору є наслідком такого непроходження випробування відповідно до ч.2 ст.28 КЗпП України за ініціативою роботодавця [7, ст.28].

Судова практика також акцентує увагу на меті випробування, що дозволяє наголосити ще і на практичній важливості цього питання. Так у Постанові Верховного Суду від 25.11.2021 у справі №754/10910/20 визначено, що «у період випробувального терміну роботодавець з'ясовує професійні та ділові якості працівника, його здатності якісно і сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором. У разі якщо роботодавець у період випробування працівника дійде негативного висновку щодо відповідності працівника роботі, яка йому доручається, він має право розірвати з працівником трудовий договір з причини незадовільного результату випробування. Прийняти таке рішення роботодавець має право в будь-який час протягом іспитового строку, у тому числі не чекаючи дня закінчення цього строку. Роботодавцеві надано право самостійно визначати, чи відповідає працівник роботі, на яку його прийнято.

Висновок роботодавця про невідповідність працівника роботі має бути обґрунтованим і документально підтвердженим» [9]. Відповідний правовий висновок викладений також раніше в інших постановках, зокрема у постанові Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі №823/3540/14, постанові Верховного Суду від 25 листопада 2021 р. у справі № 754/10910/20.

Одразу ж потрібно наголосити на правовій еквілібристиці, яка застосовується органами судової влади. Справа в тому, що трудове законодавство не оперує такими поняттями як «випробувальний строк», «випробувальний термін». Таких понять немає, мова йде про випробування при прийнятті на роботу.

Саме таку правову конструкцію закріплює чинний КЗпП України [7, ст. ст. 26-28]. І відповідно органи судової влади мають правильно використовувати поняття і не спотворювати їх. Це є важливим з точки зору правової визначеності, бо мова йде про термінологічну відповідність.

Як тільки-но було з'ясовано з дефініції КЗпП України випробування передбачає перевірку кваліфікації працівника, тобто випробування і є перевіркою. Тому тут не доречним є використання терміну «випробувальний строк». Працівника беруть не на строк, а з метою перевірки, яка буде тривати протягом певного строку.

Сама правова категорія випробування при прийнятті на роботу пов'язана із перевіркою професійних і ділових якостей працівника, а не із строком чи, тим більше, терміном.

Саме встановлення відповідності професійних і ділових якостей працівника роботі, яка виконується, стає умовою трудового договору та відображується в змісті останнього. Строк виступає лише елементом механізму його проведення, тривалості дії цієї умови, визначеною сторонами трудового договору. Тому використання конструкції «випробувальний термін» чи «випробувальний строк» є неприйнятним і недоречним щодо випробування при прийнятті на роботу.

Варто наголосити, що в питаннях наслідків випробування при прийнятті на роботу, судова практика наголошує на обов'язковому використанні положень чинного законодавства в системі. Мова йде про дотримання певної сукупності умов, за яких звільнення з роботи як наслідок непроходження випробування є законним. А саме: «1) встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі; 2) письмове попередження працівника про звільнення за три дні; 3) звільнення проводиться протягом строку випробування» [9].

Таким чином, варто констатувати, що, визначена КЗпП України, мета випробування є важливим елементом у правильності застосування правової конструкції випробування при прийнятті на роботу. Роботодавець має використовувати докази на підтвердження встановлення протягом строку випробування невідповідності працівника, займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі.

Саме ці докази роботодавець має надати працівнику і має відобразити їх у відповідному наказі у якості обґрунтування свого рішення застосувати підставу розірвання трудового договору п.11 ст.40 КЗпП України. Тобто має бути окреслено який саме факт покладено в основу прийняття рішення про встановлення невідповідності, визначено у чому виразилася невідповідність працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі,

коли цей факт відбувся і як, і яким чином його було встановлено щодо працівника для того щоб забезпечити правове підґрунтя такого звільнення.

*Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.* Отже, на підставі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. У правовому регулюванні випробування при прийнятті на роботу втілюється баланс інтересів сторін трудового договору. Адже воно дозволяє не лише роботодавцю оцінити професійні та ділові якості працівника, а й працівнику – пересвідчитися у відповідності обраної роботи своїм очікуванням. Таким чином, випробування є двостороннім механізмом взаємної верифікації, що сприяє формуванню довіри в трудових відносинах.

2. Правова природа випробування не зводиться до терміну або строку, а є функціональним процесом перевірки відповідності працівника виконуваній роботі. Чинне трудове законодавство не містить понять «випробувальний строк» чи «випробувальний термін», а лише конструкцію «випробування при прийнятті на роботу», яка має чітко визначену мету – з'ясувати здатність особи практично виконувати покладені обов'язки, а не лише володіти формальними знаннями.

3. Відсутність у законодавстві обмежень щодо встановлення випробування навіть за наявності у працівника дипломів, сертифікатів чи інших підтвердних документів свідчить про орієнтацію даної конструкції на оцінку реальних компетентностей. Це демонструє пріоритетність практичної здатності працівника діяти в умовах конкретного виробничого процесу, а не просто відповідати формальним вимогам.

4. Визначена КЗпП України, мета випробування є важливим елементом у правильності застосування правової конструкції випробування при прийнятті на роботу. Окреме значення має судова практика, яка конкретизує юридичні наслідки випробування. Верховний Суд неодноразово підкреслює, що рішення роботодавця про невідповідність має бути не лише своєчасним, але й аргументованим та підтвердженим належними доказами. Такий підхід дозволяє свідчити про визнання його юридичними гарантіями від необґрунтованого звільнення працівника.

Проблеми правового регулювання випробування не можуть бути вичерпаними лише однією статтею і мають перспективи для нових досліджень. Зокрема це визначає перспективи наукових розвідок у цьому напрямі.

### Література

1. Коваленко О.О. Реформація випробування при прийнятті на роботу як умови основної форми реалізації права на працю: проблеми свободи волі сторін трудового договору у період режиму воєнного стану. Сучасний розвиток державотворення та

правотворення в Україні: проблеми теорії та практики: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (23 червня 2022 року: Зб. тез наук. праць/ за заг. редакцією М.В. Трофименко. Київ: МДУ, 2022. С. 87-92. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/172bf3eb-f634-46a4-9f8c-8e76506740c6>. **2.** Коваленко О.О. Новели режиму воєнного стану у правовому регулюванні випробування при прийнятті на роботу: адекватні відповіді на існуючі проблеми практичної площини чи кроки, спрямовані на обмеження прав працівника? Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х. 2023. Вип.38. С.175-180. **3.** Менів Л. Випробування під час прийняття на роботу: перспективи розвитку. Підприємництво, господарство і право. 2019. №3. С.110-115. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/3/21.pdf>. **4.** Мельничук Н.О. Поняття і природа випробування при прийнятті на роботу. Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку : збірник матеріалів міжвузівської наукової конференції (м. Косів Івано-Франківської області, 25 січня – 03 лютого 2004 р.) Вип. 5. Київ, 2004. С. 51-53. **5.** Мельничук Н.О. Зміст випробування при прийнятті на роботу та його правові наслідки. Правова держава: Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Вип. 15. Київ, 2004. С. 431- 438. **6.** 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. **7.** Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. **8.** Словник. UA. URL: <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D1%96%D1%80%D0%BA%D0%B0>. **9.** Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів. Комітет трудового права НААУ. URL: <https://surl.li/velluw>.