

## МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

### ЛИСТ

від 04.04.2012 р. N 54/06/187-12

Департаментом правового забезпечення Міністерства розглянуто звернення щодо звільнення працівника у зв'язку з тим, що він не витримав випробування, та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до частини першої 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. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

При цьому одностороннє встановлення власником умови про випробування є недопустимим. З урахуванням цього умова про випробування буде вважатися законною у таких випадках: 1) умова про випробування внесена в письмово оформлений трудовий договір і повторена у наказі про прийняття на роботу; 2) умова про випробування застережена в заяві про прийняття на роботу і повторена в наказі про прийняття на роботу; 3) умова про випробування не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку до початку роботи; 4) умова про випробування не застережена в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений після початку роботи і при цьому він не заперечував проти внесення в наказ такої умови.

Згідно зі статтею 28 КЗпП коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Звільнення за результатами випробування оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу. При цьому в наказі і трудовій книжці дається посилання на статтю 28 КЗпП, а підстава звільнення формулюється як "за результатами випробування".

Крім того, частиною третьою статті 184 КЗпП передбачено, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Названі категорії жінок не можуть бути звільнені з підстав, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП, й за іншими підставами, які кваліфікуються як звільнення (розірвання трудового договору) з ініціативи власника.

Разом з тим відповідно до статті 43<sup>1</sup> КЗпП розірвання трудового договору у випадку незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу, прямо віднесене до звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

**Директор Департаменту  
правового забезпечення**

**В. Шило**

