Самченко ІТІНФ-20-12

Факультативні умови трудового договору та їх юридичне значення.

**Додаткові (факультативні) умови трудового договору** – це допоміжні умови, погодження яких має виключно добровільний характер та не впливає на його юридичну силу. До додаткових (факультативних) умов трудового договору належать умови: 1) про випробування працівника; 2) про робоче місце; 3) про режим робочого часу; 4) про строк трудового договору тощо.

До допоміжних (факультативних) умов трудового договору належить **умова про строк дії трудового договору**. Умова про строк дії трудового договору – це умова про тривалість юридичної чинності трудового договору. КЗпП України (ст. 23) встановлює, що трудовий договір може бути укладено на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Ще однією допоміжною (факультативною) умовою трудового договору є **умова про робоче місце.** Для цілей Конвенції МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 термін "робоче місце" охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця.

Також додатковою (факультативною) умовою трудового договору є умова про випробування. **Умова трудового договору про випробування працівника –**це умова про перевірку роботодавцем відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається. КЗпП України (ст.ст. 26-28) передбачено:

1. при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, а умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу;
2. в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю;
3. випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; тощо.
4. строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців;
5. строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця;
6. до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини;
7. 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;
8. у разі встановлення роботодавцем або уповноваженим ним органом 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;
9. розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Сторони трудового договору можуть погоджувати й інші додаткові (факультативні) умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.