

УДК 331.53

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

М.М.Шпак, ассистент, Ульяновская ГСХА

Сегодня большинство компаний стараются брать сотрудников с испытательным сроком, в течение которого за работником наблюдают, тестируют, и, в конце концов, решают, нужен ли он фирме. Однако решение об испытательном сроке, его продолжительности и условиях прохождения не должны противоречить требованиям действующего законодательства. В связи с этим знать особенности правового регулирования испытания при приёме на работу полезно как руководителям, так и работникам. В Трудовом Кодексе вопросу испытательного срока посвящены статьи 70 и 71, в которых довольно подробно расписаны его условия.

Условие об испытании работника при приеме на работу может быть предусмотрено в трудовом договоре только по соглашению сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. При этом важно отметить, что отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. К тому же, если работник возражает против испытательного срока, то его просто не может быть (стоит заметить, что такому работнику наверняка может быть отказано в приёме на работу по причине отказа пройти испытательный срок, что попросту незаконно). В тех случаях, когда имеет место фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора, условие об испытании в дальнейшем может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Законодательством определён перечень категорий работников, испытание при приёме на работу которым не устанавливается. В указанный перечень вошли:

— лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законодательством;

— беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

— лица, не достигшие возраста восем-

надцати лет;

— лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (имеющие государственную аккредитацию) и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

— лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

— лица, приглашённые на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;

— иные лица в случаях, предусмотренных коллективным договором или законодательством РФ. В качестве примера можно привести ситуацию, регулирующую ст. 207 Трудового кодекса РФ. В соответствии с названной статьёй, лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Что касается срока испытания, то он, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Многие работодатели практикуют снижение на время испытательного срока заработной платы по сравнению с тем, каков должен быть её размер после прохождения испытания. Тем не менее подобная ситуация противоречит действующему законодательству. Трудовой кодекс РФ чётко оговаривает,

что в период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Таким образом, работник на испытательном сроке по своему правовому положению имеет одинаковый объём прав и гарантий по сравнению с работником, который уже прошёл испытательный срок, за исключением тех особенностей, которые установлены законодательством.

Практика также показывает, что испытательный срок зачастую завершается сообщением работодателя о том, что работник не прошёл испытательный срок, без особого объяснения и мотивировки причин, послуживших основанием такого вывода. Работодатель предпочитает вводить испытательный срок по той причине, что формулировку «уволен по причине не пройденного испытания при приёме на работу» ещё никто не отменял. Однако такой формулировки мало и должны быть указаны веские причины отказа в принятии на работу по результатам испытательного срока. Иначе может иметь место необоснованный отказ в приёме на работу и работнику можно обращаться в суд.

Чтобы такого не происходило, работодателю рекомендуется составлять график работ (план заданий) на испытательный срок, знакомить с ним работника под роспись и строго контролировать результативность порученных заданий. В этом случае, при возникновении необходимости подтвердить в суде обоснованность своей позиции, работодатель сможет чётко обозначить, что именно было поручено работнику, в какой срок и каков был результат. Что касается работников, то для них можно порекомендовать вести в виде рабочего дневника учёт выданных заданий, сроков и результатов их выполнения. В случае судебного разбирательства подобный дневник поможет обосновать ошибочность позиции работодателя и доказать неправомерность решения о неудовлетворительном результате испытания.

Стоит заметить, что испытательный срок оплачивается! Многие работодатели практикуют такой подход к использованию рабочей силы на краткий срок, пользуясь некоторой неосведомленностью соискателей работы.

На время испытательного срока на работника распространяются все льготы и гарантии, что и для других категорий работников. То есть, можно смело брать больничный, требовать оплаты сверхурочных и прочее. Однако многие работники предпочитают не осложнять отношения с потенциальным работодателем и низводят сами себя во время испытательного срока чуть ли не до положения рабов. Стоит ли говорить, что после прохождения испытательного срока для такого работника работодатель постарается сие положение сохранить?

В случае, если результат испытания действительно носит неудовлетворительный характер, работодатель, в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ, имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, указав причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора в этом случае производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

В случае, если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В ряде случаев расторжение трудового договора происходит до истечения испытательного срока самим работником, который в процессе работы самостоятельно пришёл к выводу, что предложенная ему работа по тем или иным причинам не подходит. В этом случае за ним в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ закрепляется право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Не стоит также пытаться заменить испытательный срок срочным трудовым договором, так как это прямо запрещено законом: «Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок».